Arbeidsreglement

ENKES N.V.
LEIDSCHENDAM

NAAM:

van Rooijen

Voornamen:

Wilhelmus Adrianus Th.

Datum indiensttreding:

30 aug. 1965

ARBEIDSREGLEMENT

Artikel 1

Algemene Bepalingen

In dit reglement wordt verstaan:

onder Werkgeefster:	ENKES N.V., gevestigd te Leidschendam;
onder Werknemer:	alle mannelijke zowel als vrouwelijke werknemers in dienst bij werkgeefster;
onder Fabriek:	alle gebouwen en terreinen, bij de werkgeefster in gebruik.

Artikel 2

Begin en einde der dienstbetrekking

1. De dienstbetrekking wordt schriftelijk aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij anders is overeengekomen. De eerste vier weken der dienstbetrekking zullen over en weer als proeftijd gelden. Gedurende deze termijn kunnen zowel de werkgeefster als de werknemer de dienstbetrekking beëindigen tegen het einde van de werkdag, met inachtneming van de desbetreffende bepalingen van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.

2. Behoudens het bepaalde in artikel 1639 juncto, de artikelen 1639 p en q van het Burgerlijk Wetboek en met de uitzondering van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd aangegaan, zomede met inachtneming van de desbetreffende bepalingen van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 bedraagt de opzeggingstermijn, door de werknemer in acht te nemen, bij uur- en weekloners resp. maandloners:

   a. een week resp. een maand indien zij vijf jaar of minder onafgebroken in dienst zijn en

   b. voor elke vier jaar of minder onafgebroken dienstverband boven vijf jaar een week resp. een halve maand langer. De opzeggingstermijn zal maximaal vier weken resp. drie maanden bedragen.

3. Met dezelfde restrictie als in het vorige lid bedraagt de opzeggingstermijn door de werkgeefster in acht te nemen bij uur- en weekloners resp. maandloners:

   a. een week resp. een maand tegenover werknemers, die vijf jaar of minder onafgebroken in dienst zijn en

b. voor elke twee jaar resp. vier jaar of minder onafgebroken dienstverband boven vijf jaar een week resp. een maand langer. De opzeggingstermijn zal maximaal acht weken resp. zes maanden bedragen.

4. De opzegging moet gedaan worden bij het einde van de loonweek resp. maand. De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de loonweek resp. maand, volgende op die waarin de opzegging plaats vindt.

5. Zodra een werknemer bij de werkgeefster is aangesteld, ontvangt hij kosteloos een exemplaar van dit reglement, waarin zijn naam en voornamen en datum van indiensttreding vermeld staan. Geen werknemer wordt geacht in dienst bij de werkgeefster te zijn getreden, alvorens een schriftelijke verklaring te hebben afgelegd, dat hij een exemplaar van dit reglement heeft ontvangen en dat hij zich daarmede verenigt.

6. Werknemers kunnen, alvorens in dienst te treden, ter verzekering van de gezondheidsvoorwaarden en hygiënische toestanden in het bedrijf en ter bescherming van de werknemers aan een medische contröle worden onderworpen op kosten van de werkgeefster.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van en verbodsbepalingen voor de werknemer

1. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de in dit reglement vervatte voorschriften en bepalingen.

2. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar alle door of vanwege de werkgeefster verder te zijner kennis gebrachte algemene of bijzondere voorschriften en instructies, welke de werkgeefster in het belang van orde, veiligheid, gezondheid of zedelijkheid mocht hebben gegeven of geven.

3. De werknemer heeft zich te onderwerpen aan het gezag, de aanwijzingen en bevelen van boven hem staand of gesteld personeel. Hij is verplicht hem door of namens de werkgeefster opgedragen werkzaamheden, die zich in de onderneming voordoen of welke daarmede verband houden naar beste krachten te verrichten ook al moeten deze werkzaamheden geschieden in een ander onderdeel of in een andere afdeling dan die, waarbij hij (aanvankelijk was) is ingedeeld, mits deze werkzaamheden in direct verband staan met de onderneming van de werkgeefster en de werknemer redelijkerwijze kan worden geacht daartoe de geschiktheid te bezitten.

4. De werknemer verplicht zich zijn volle medewerking te geven aan de bevordering van orde, netheid en zindelijkheid bij en tijdens de uitvoering van zijn arbeid en de uiterste zorg in acht te nemen bij, resp. voor alles wat hem wordt opgedragen of toevertrouwd. Hij heeft de grootst mogelijke zuinigheid te betrachten bij het verbruik van gas, water, electriciteit of te zijner beschikking gestelde materialen.
Materiaalafval of stukken, welke niet ver- of bewerkt worden, mogen niet in de werkplaats aanwezig zijn doch moeten zo spoedig mogelijk bij het betrokken magazijn worden ingeleverd na gepleegd overleg met de afdelingsbaas.

5. De werknemer is verplicht zijn werkzaamheden vakkundig en met ijver en nauwgezetheid te vervullen en zijn medearbeiders naar vermogen bijstand te verlenen en raad te geven, indien een goede gang van zaken zulks vordert.

6. De werkgeefster zorgt voor het door de werknemer benodigde gereedschap, behoudens die gebruikelijke handgereedschappen, die de werknemer geacht wordt te bezitten.

   Van dit door de werkgeefster verstrekte gereedschap wordt een lijst opgemaakt, welke door de werknemer moet worden ondertekend. Bij defect of slijtage zal de werkgeefster dit gereedschap door ander vervangen.

7. De werknemer zal de hem toevertrouwde gereedschappen en materialen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan behandelen en in het algemeen daarvoor de zorg hebben van een goed werkman.

8. De werknemer zal, wanneer hij gereedschappen of materialen van de werkgeefster door grove schuld of nalatigheid verliest en/of beschadigt daarvoor de werkgeefster schadeloos stellen, terwijl geen materialen van welke aard ook, door hem mogen worden meegenomen en ten eigen bate aangewend. De schade wegens verlies van gereedschappen of materialen moet ten volle door de werknemer aan de werkgeefster worden vergoed en wel in wekelijkse termijnen van ten hoogste één vijfde van het verdiende loon.

9. De werknemer is verplicht aan de werkgeefster of diens vertegenwoordiger terstond kennis te geven van een gebrek aan gereedschap of werktuig, van enige fout in de hem verstrekte opdracht of van andere feiten en omstandigheden waarvan een goed werknemer kan veronderstellen, dat de wetenschap voor de werkgeefster van belang is. Hij mag in geen geval het werk voortzetten, alvorens de nodige inlichtingen te hebben verkregen.

10. Schade door nalatigheid of onvoorzichtigheid van de werknemer aan eigendommen van principalen van de werkgeefster toegebracht, zal voor rekening komen van de werknemer en voor zover mogelijk onmiddellijk worden hersteld.

11. De werknemer is verplicht, indien de werkgeefster zulks wenst, in verband met de aan hem opgedragen of op te dragen werkzaamheden of in het belang van de veiligheid of gezondheid van zich zelve of van zijn omgeving, op kosten van de werkgeefster, zich te onderwerpen aan het onderzoek van een door de werkgeefster daartoe aangewezen geneeskundige.

12. a. Het is de werknemer verboden beroepsarbeid in de zin van de Regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaalindustrie buiten de werktijd te verrichten, hetzij voor eigen rekening, hetzij voor derden.

    b. Het is de werknemer verboden beroepsarbeid in de zin van de Regeling van arbeidsvoorwaarden in de Metaalindustrie, hetzij voor zichzelf, hetzij voor derden te verrichten gedurende de werktijd.

13. De werknemer is verplicht in geval van verandering van woonplaats of adres daarvan direct mededeling te doen aan de Afdeling Personeelszaken.

Alles onverminderd de verplichtingen overigens voor de werknemer uit de wet of overeenkomst voortvloeiende.

Artikel 4

Verplichting tot geheimhouding

Aan de werknemer is zowel gedurende de tijd zijner dienstbetrekking als na zijn ontslag geheimhouding opgelegd omtrent alle bijzonderheden betreffende het

bedrijf van de werkgeefster met name aangaande de inrichting, de fabricage, de in- en verkoop, alsmede omtrent alle overwogen en voorgenomen plannen tot wijziging daarvan.
Een en ander geldt tevens ten aanzien van alle met de werkgeefster in relatie staande ondernemingen, welke een soortgelijk bedrijf uitoefenen, voor zover de werknemer daarbij tijdelijk of blijvend door de werkgeefster is tewerkgesteld of daarmede door zijn werkkring bij de werkgeefster in aanraking is gekomen. De geheimhouding betreft dus onder meer: de gebruikte materialen of onderdelen, de leveranciers daarvan, alle bewerkingen bij de fabricage voorkomende, alle bijzonderheden betreffende de vervaardiging en het gebruik der bij de fabricage en fabrieksinrichting gebruikte gereedschappen, toestellen, machines, instrumenten enz., alsmede omtrent indeling en werkzaamheden van het personeel en de inrichting der gebouwen. Verder betreft de geheimhouding alle bijzonderheden aangaande de gesprekken, voorschriften, contracten, octrooien, tekeningen en de namen en adressen van leveranciers, afnemers en van alle bovenbedoelde met de werkgeefster in relatie staande ondernemingen, bijzonderheden omtrent of in verband met de boekhouding, briefwisseling en administratie en in het algemeen de gehele commerciële en financiële geste van de onderneming van de werkgeefster.
De werknemer wordt in verband hiermede gewezen op het bepaalde in artikel 272, alinea 1, Wetboek van Strafrecht, luidende:
„Hij, die opzettelijk enig geheim hetwelk hij, uit hoofde van zijn hetzij „tegen-„woordig", hetzij vroeger ambt of beroep, verplicht is te bewaren, bekend maakt, „wordt gestraft met een gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden of geld-„boete van ten hoogste zeshonderd gulden"
alsmede op het bepaalde in artikel 273, alinea 1, Wetboek van Strafrecht, luidende:
„Hij, die opzettelijk aangaande een onderneming van handel of nijverheid bij „welke hij werkzaam is of geweest is, bijzonderheden waarvan hem geheimhouding „is opgelegd, bekend maakt, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste „zes maanden, of geldboete van ten hoogste zeshonderd gulden."

Artikel 5

Mededelingen aan werknemers

Mededelingen aan werknemers welke bekend worden gemaakt door aanplakking op het daartoe bestemde bord bij de ingang, of elders in de fabriek en door of namens de werkgeefster ondertekend, worden geacht schriftelijk te zijn geschied aan ieder der werknemers afzonderlijk.

Artikel 6

Binnenkomen en verlaten van de fabriek

1. De in- en uitgangen voor de werknemers worden door de werkgeefster aangegeven. Het is niet toegestaan van een andere in- of uitgang gebruik te maken.
2. Geen werknemer, met uitzondering van hem wiens functie zulks medebrengt, mag gedurende de werktijd de fabriek verlaten, tenzij voorzien van een algemene schriftelijke machtiging of van een schriftelijke toestemming van de Afdeling Personeelszaken, welk laatste bewijs de portier bij heengaan ter hand moet worden gesteld en bij eventuele terugkomst door deze laatste wordt afgetekend en vervolgens weder aan de Afdeling Personeelszaken wordt teruggegeven.

3. Toegang vóór of ná de normale arbeidstijd is de werknemer tot de fabriek alleen toegestaan, indien hem door of namens werkgeefster daartoe een schriftelijke toestemming is verstrekt.

Artikel 7

Visitatie

De werknemer moet zich — desgewenst — onderwerpen aan visitatie, ook aan den lijve, door daartoe door de werkgeefster aangewezen personen. De werknemer, die bij het binnenkomen of verlaten van de fabriek een pak of pakje bij zich draagt, is verplicht zich daarmede uit zich zelve bij de portier te melden.

Artikel 8

Aanvang en einde van de werktijd

1. Aanvang en einde der werktijden worden gesteld naar de fabrieksklok en aangegeven door signalen. Bij het signaal, dat de aanvang van de werktijd aangeeft, moet de werknemer in zijn afdeling aanwezig zijn en op zijn plaats zijn arbeid aanvangen, resp. hervatten. Hij mag zijn werk niet verlaten vóór het signaal, dat het einde van de werktijd aangeeft.
2. De werknemer, die op het aanvangssein zijn kaart niet heeft afgestempeld, is te laat. Voor iedere werknemer, die te laat is, heeft de volgende loonverrekening plaats:

   Indien hij tot 15 minuten te laat komt, wordt één kwart uurloon ingehouden.

   Indien hij van 15 tot 30 minuten te laat komt, wordt één half uurloon ingehouden.

   Voor elke 15 minuten of gedeelten daarvan, dat hij nog later komt, wordt één kwart uurloon ingehouden.

Artikel 9

Schafttijd

1. Duur, aanvang en einde van de schafttijd worden met inachtneming van de bepalingen van de Wet, door of vanwege de werkgeefster vastgesteld.
2. Gedurende de middagschaft is het de fabrieksarbeiders verboden zich in één der werklocaliteiten op te houden.

Artikel 10

Ziekte van de werknemer

1. Zodra een werknemer in dienst van de werkgeefster is getreden, is hij verzekerd bij de Afdelingskas verbonden aan Enkes N.V., tenzij hij niet valt onder de bepalingen van de Ziektewet.
2. In geval van ziekte heeft de werknemer zich te gedragen naar de contrôlevoorschriften van de Afdelingskas die hem bij indiensttreding worden uitgereikt.
3. In geval van verhindering door ziekte is de werknemer verplicht zich aan contrôle van de door de werkgeefster daartoe aangewezen geneeskundige te onderwerpen en de leken-controleurs door het bestuur van de Afdelingskas

daartoe aangesteld in zijn woning toe te laten en aan hen binnen de perken der redelijkheid alle gewenste inlichtingen te verstrekken.

4. Wanneer een werknemer verhinderd is door ziekte de bedongen arbeid te verrichten is hij verplicht terstond de werkgeefster daarvan in kennis te stellen.

Artikel 11

Besmettelijke ziekten

1. De werkgeefster kan een werknemer, hoewel deze zelf gezond is, wegens besmettelijke ziekte in zijn huisgezin, op advies van een daartoe door de werkgeefster te raadplegen geneeskundige, de toegang tot de fabriek ontzeggen.
2. De voor deze gevallen door de Afdelingskas geregelde en toe te kennen bijzondere uitkering treedt dan gedurende het tijdperk der gedwongen afwezigheid in de plaats van de loonbetaling.
3. In geval van besmettelijke ziekte van hemzelf of van één zijner huisgenoten, is de werknemer verplicht de werkgeefster daarvan direct in kennis te stellen.

Artikel 12

Ongevallen

1. De werknemer is verplicht de daartoe door de werkgeefster aangewezen verbandmeester van elk letsel of ongeval, hoe gering ook, hem in verband met de uitoefening van zijn dienstbetrekking overkomen, ten spoedigste in kennis te stellen.
2. Heeft het letsel of ongeval onderbreking van de arbeid tengevolge, dan heeft de werknemer er voor te zorgen, dat direct na het plaats gehad hebbende ongeval de ingevolge de Ongevallenwet nodige handelingen verricht en de nodige bescheiden in orde gemaakt worden.

Artikel 13

Loonbetaling

1. Ten aanzien van uur- en weekloners.

   De uitbetaling van het loon en van eventuele reis- en verblijfkosten en verschotten geschiedt uiterlijk des Zaterdags, onmiddellijk na afloop van de werkdag.

   De betaaldag valt in de week volgende op de week waarover het loon verschuldigd is. Het tijdstip en de wijze waarop, alsmede de plaats waar de uitbetaling van het loon plaats heeft, worden door de werkgeefster bepaald.
2. Ten aanzien van maandloners.

   Voor deze geldt hetzelfde als bepaald in sub. 1.

Artikel 14

Reclames bij loonbetaling

1. Het loonbedrag wordt in een loonzakje aan de werknemer uitgereikt en moet onmiddellijk bij de in-ontvangst-neming worden gecontroleerd.

2. Indien het bedrag niet in overeenstemming is met het op het loonstrookje aangegeven bedrag, moet de werknemer bij degeen, die hem het loonzakje heeft overhandigd, onverwijld reclameren.
   Later daarover ingediende reclames kunnen niet meer in behandeling worden genomen.

3. Reclames aangaande de loonberekening moeten uiterlijk zes dagen na de uitbetaling worden ingediend, onder overlegging van het loonstrookje.

Artikel 15

Deelneming in sociale instellingen

1. Zodra een werknemer — als bedoeld in artikel 1 sub e van het „Pensioenfonds van Enkes N.V." — nl. de werknemer die niet in het Bedrijfspensioenfonds voor de Metaalnijverheid is opgenomen en die niet behoort tot de Directie van de werkgeefster, waarbij tot de Directie gerekend worden hij/zij, die als zodanig staat/staan ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel te 's-Gravenhage — voldoet aan de vereisten voor deelnemer in voormeld Pensioenfonds is hij van rechtswege deelnemer van voormeld Pensioenfonds.

2. Iedere werknemer in dienst van de werkgeefster is van rechtswege deelnemer in de Stichting „Personeelfonds Enkes N.V."

Artikel 16

Loonkorting

1. Behoudens het ten deze overigens in de Wet bepaalde wordt door of vanwege de werkgeefster bij iedere loonbetaling onder meer verrekend:
   a. de door de werknemer aan de werkgeefster verschuldigde schadevergoedingen;
   b. het bedrag der boeten aan de werknemer door de werkgeefster opgelegd, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 1637 u van het Burgerlijk Wetboek, mits door de werkgeefster een schriftelijk bewijs wordt afgegeven, vermeldende het bedrag van iedere boete, alsmede de tijd waarop en de reden waarom zij is opgelegd, met opgave van de overtreden bepaling van het reglement of van de schriftelijk aangegane overeenkomst;
   c. de bijdragen in fondsen door de werkgeefster overeenkomstig het in artikel 1637 s 1e en 2e van het Burgerlijk Wetboek bepaalde ten behoeve van de werknemer gestort.

2. Terzake van hetgeen de werkgeefster krachtens het hierboven sub b en c bepaalde zou kunnen vorderen, mag door hem bij elke uitbetaling van het loon niet méér worden ingehouden dan één vijfde gedeelte van het in geld vastgestelde loon, hetwelk alsdan zou moeten worden uitbetaald; terzake van hetgeen de werkgeefster krachtens de bepalingen van dit artikel dan wel krachtens het overigens in artikel 1638 r van het Burgerlijk Wetboek bepaalde in het geheel zou kunnen vorderen, mag door de werkgeefster bij elke uitbetaling van het loon niet méér worden ingehouden dan in totaal één vijfde gedeelte van dit bedrag. De in deze alinea genoemde en bedoelde beperkingen zijn niet van toepassing bij het eindigen van de dienstbetrekking.

Artikel 17

Boeten, bestemming der boeten

1. In de hierna volgende gevallen kunnen door of namens de werkgeefster aan de werknemer navermelde boeten worden opgelegd.

2. Binnen een week mag de werknemer, wiens in geld vastgestelde loon *f* 10.— per dag of minder bedraagt, geen hoger bedrag aan gezamenlijke boeten worden opgelegd, dan zijn in geld vastgesteld loon voor één dag bedraagt. Geen afzonderlijke boete mag hoger dan dat bedrag worden vastgesteld.

3. Indien de werkgeefster in enig door de werknemer gepleegde handeling of nalatigheid, waartegen bij dit artikel of elders in dit reglement boete is bedreigd, grond vindt de werknemer al of niet onmiddellijk te ontslaan en tot dit ontslag overgaat, zal de werknemer terzake geen boeten worden opgelegd, onverminderd het recht van de werkgeefster op schadevergoeding, indien daartoe grond bestaat.

4. De werknemer, die zijn kaart niet goed afstempelt, verbeurt een boete van tien cents.

5. De werknemer, die verzuimt zijn klokkaart af te stempelen, verbeurt een boete van tien cents.

6. De werknemer, die behalve zijn eigen klokkaart, ook de klokkaart van een ander afstempelt, verbeurt een boete van 100 cents.

7. De werknemer, die de fabriek verlaat of binnengaat langs een andere dan de daarvoor bestemde weg, verbeurt een boete van 50 cents.

8. De werknemer, die zich zonder inachtneming van het bepaalde in artikel 6, lid 2, resp. art. 6 lid 3, uit de fabriek verwijdert of in de fabriek aanwezig is, verbeurt een boete van 50 cents.

9. De werknemer, die zonder geldige reden zijn arbeid later dan in artikel 8 van dit reglement aangegeven, aanvangt, resp. hervat, kan een boete van 10 cents worden opgelegd.

10. De werknemer, die tijdens het werk speelt, stoeit of vecht of zonder toestemming van zijn baas zich van zijn werk verwijdert of het hem opgedragen werk zonder redelijke grond onderbreekt, verbeurt een boete van 25 cents.

11. De werknemer, die bij herhaling door eigen schuld te weinig of slecht werk aflevert, verbeurt een boete van 50 cents.

12. De werknemer, die de hem in gebruik gegeven gereedschappen onvoldoende onderhoudt of in het ongerede doet geraken of verliest of zoek maakt, verbeurt een boete van 25 cents.

13. De werknemer, die wordt aangetroffen in een gedeelte van de fabriek, waar hij niet voor het verrichten van zijn arbeid of op last van één van zijn boven hem gestelden behoeft te zijn en daarvan geen redelijke verklaring kan geven, verbeurt een boete van 50 cents.

14. De werknemer, aan wiens schuld te wijten is, dat aan de eigendommen van de werkgeefster of van derden die deze aan de werkgeefster toevertrouwen, schade wordt toegebracht, of dat deze verminderen of verloren gaan of zoekraken, verbeurt een boete van 50 cents.

15. De werknemer, die privaten, was- of schaftlokalen of welke plaats der fabriek ook, verontreinigt, verbeurt een boete van 25 cents.

16. De werknemer, die handelt in strijd met de voorschriften en instructies in het belang van de veiligheid gegeven, verbeurt een boete van 50 cents.

17. De werknemer, die handelt in strijd met de verplichtingen hem in artikel 3, sub 12a of 12b opgelegd, verbeurt een boete van 50 cents.

18. De boeten worden door de werkgeefster gestort in de Stichting „Personeelfonds Enkes N.V.".

Dit alles onverminderd het recht van de werkgeefster tot ontslag op staande voet en/of het vorderen van volledige vergoeding van de geleden schade.

Artikel 18
Getuigschrift

Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werkgeefster de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uitreiken als is voorgeschreven in artikel 1638 aa van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 19
In werking treding, toepasselijkheid en wijziging van het reglement

1. Dit reglement is van toepassing op alle werknemers, voor zover niet uitdrukkelijk anders is bepaald en voor zover bij de Wet of bijzonderlijk tussen de werkgeefster en de werknemer aangegane overeenkomst niet anders is of mocht worden bepaald.

2. In dit reglement voorgenomen wijzigingen zullen tenminste 8 dagen vóór de inwerkingtreding daarvan aan het personeel in ontwerp kosteloos ter inzage worden verstrekt.

   Dergelijke wijzigingen zullen overigens verbindend zijn en in werking treden met inachtneming van het op dit stuk in de Wet bepaalde.

Dit reglement treedt in werking 1 September 1951.

HIERMEDE VERVALLEN ALLE VOORGAANDE REGELINGEN