

ADG Control Bedrijfs-cao

Tussen de werknemersorganisatie 'Werknemersvereniging ADG' en de eenmanszaak 'ADG Control' is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever:
de eenmanszaak 'ADG Control' gevestigd te Nieuwerkerk aan den IJssel ingeschreven, in het handelsregister onder nummer 29048747;
2. Werknemer:
degene die een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever;
3. Vereniging
de 'werknemersvereniging ADG' ingeschreven in het handelsregister onder nummer 58350705;
4. Arbeidsovereenkomst:
Een overeenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 BW gesloten tussen 'ADG Control' en een werknemer;
5. Nachtdienst:
Een dienst waarin meer dan een uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 en 06:00;
6. Opdrachtgever:
De rechtspersoon of natuurlijke persoon die met 'ADG Control' een overeenkomst heeft gesloten betreffende het leveren van diensten voor zover daar werknemers bij betrokken zijn;
7. Overeenkomst tot opdracht
De overeenkomst gesloten tussen 'ADG Control' en een opdrachtgever tot het leveren van diensten.

Artikel 2. Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op alle werknemers die door middel van een arbeidsovereenkomst in dienst staan van ADG Control.
2. Werkgever is verplicht deze cao aan de werknemer te overhandigen bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst

Artikel 3. Duur van de overeenkomst

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2013 en eindigt van rechtswege op 1 september 2018.
2. De cao sluitende partijen zijn bevoegd de collectieve arbeidsovereenkomst gedurende de looptijd te wijzigen.

Artikel 4. Goed werkgeverschap

1. De werkgever dient zich in het algemeen tegenover zijn werknemers als goed werkgever te gedragen.
2. Voor de werkgever betekent dit in het bijzonder dat hij zoveel mogelijk rekening dient te houden met de belangen van zijn werknemers. Werkgever dient onder meer rekening te houden met een eventuele studie van werknemer.
3. De werkgever die handelt in strijd met zijn goed werkgeverschap is schadelijchtig.

Artikel 5. Goed werknemerschap

1. De werknemer dient zich als goed werknemer te gedragen.
2. Ook tijdens de proeftijd dienen werknemers zich als goed werknemer te gedragen en de belangen van werkgever in acht te nemen. In het bijzonder is de werknemer verplicht de belangen van werkgever jegens de opdrachtgever te beschermen.
3. De werknemer die handelt in strijd met het goed werknemerschap is schadelijchtig.

Artikel 6. Eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst slechts eenzijdig wijzigen wanneer dit schriftelijk is overeengekomen en indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
2. Indien in de arbeidsovereenkomst geen vaste arbeidsplaats is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsplaats slechts wijzigen, indien hij bij de wijziging een belang heeft en het belang van de werknemer naar redelijkheid en billijkheid niet dwingt tot het handhaven van de huidige arbeidsplaats.

Artikel 7. Stilzwijgende verlenging en mogelijkheid tot tussentijdse opzegging

1. Wanneer een werknemer langer dan twee jaren bij werkgever in dienst is, zal de werkgever bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst een mogelijkheid van tussentijdse opzegging opnemen in de arbeidsovereenkomst voor zover de werknemer hier geen bezwaar tegen maakt.
2. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend wordt verlengd, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens voor ten hoogste een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan maar altijd met een mogelijkheid tot tussentijdse opzegging.
3. Opzegging zoals bedoeld in dit artikel geschiedt tegen het einde van de betalingsperiode.
4. De door de werkgever of werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt acht weken, tenzij uitdrukkelijk anders is afgesproken.

Artikel 8. Proeftijd

1. Op elke eerste arbeidsovereenkomst gesloten tussen 'ADG Control' en een werknemer is een proeftijd van acht weken van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
2. De proeftijd is voor beide partijen gelijk.

Artikel 9. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten

1. In afwijking van het gestelde in artikel 7:688a BW geldt vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 96 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 5 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 10. Opzegging door opdrachtgever

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege indien de bij deze arbeidsovereenkomst betrokken opdrachtgever de overeenkomst tot opdracht heeft opgezegd of niet heeft verlengd.
2. Werkgever stelt de betrokken werknemers ten minste 2 maanden voor het aflopen van de overeenkomst tot opdracht hiervan op de hoogte. Werkgever houdt de betrokken werknemers tijdens deze 2 maanden op de hoogte van de staat van onderhandelingen.
3. Indien de opdrachtgever de overeenkomst tot opdracht heeft opgezegd, stelt de werkgever de betrokken werknemers onmiddellijk hiervan op de hoogte.
4. Indien de overeenkomst tot opdracht door opdrachtgever niet wordt verlengd of is opgezegd, zal werkgever, voor zover dit mogelijk is, de betrokken werknemers plaatsen bij een andere opdrachtgever.
5. Werkgever zal de bovenstaande bepalingen uit dit artikel opnemen in de arbeidsovereenkomst.
6. Indien werkgever een van de verplichtingen uit dit artikel niet is nagekomen, kan hij geen beroep doen op de ontbindende voorwaarde uit lid 1

A B B

Artikel 11. Nachtdiensten

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer na het verrichten van een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 46 uren.
2. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat een werknemer ten hoogste 8 achtereenvolgende diensten arbeid verricht, indien een of meer van deze diensten een nachtdienst betreft en de aard van de van de arbeid of bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
3. De werkgever organiseert de arbeid in afwijking van artikel 5:8 lid 8 eerste zin Arbeidstijdenwet zodanig, dat een werknemer in elke periode van 52 aaneengesloten weken ten hoogste 140 malen arbeid verricht in een nachtdienst die eindigt na 02:00.

Artikel 12. Regels inzake planning

1. De werkgever stelt een regeling inzake de planning van diensten op waaraan de werknemer zich dient te houden. De werkgever kan ervoor kiezen een aparte regeling voor een bepaalde arbeidsplaats op te stellen.
2. Een nieuwe regeling inzake planning treedt niet in werking dan nadat deze ter goedkeuring is voorgelegd aan de vereniging van werknemers.
3. De werkgever houdt bij het opstellen van deze regeling zoveel mogelijk rekening met de belangen van werknemers.
4. Bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst en bij een wijziging van de regeling overhandigt werkgever aan werknemer de op dat moment geldende regeling inzake planning.
5. Werkgever heeft het recht de werknemer niet in te plannen noch uit te betalen indien de werknemer handelt in strijd met de regeling.

Artikel 13. Pauzeregeling

1. Indien sprake is van de situatie zoals beschreven in artikel 4.6:1 lid 1 van het Arbeidstijdenbesluit is de werkgever op grond van ditzelfde artikel niet verplicht toepassing te geven aan artikel 5:4 tweede en derde lid van de Arbeidstijdenwet. Werkgever is derhalve niet verplicht tot het organiseren van de arbeid met een pauze.
2. De werkgever is te allen tijde verplicht er zorg voor te dragen dat de werknemer ten minste 30 minuten per dienst zijn tijdsbesteding grotendeels zelf in heeft kunnen richten. Hierbij kan wel van werknemer worden geëist dat deze zijn werkplek niet verlaat.

Artikel 14. Buitengewoon verlof

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer betaald, buitengewoon verlof te verlenen van ten minste:
 - a. vier dagen bij gezinsuitbreiding;
 - b. drie dagen en een vierde dag voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van:
 - de echtgenoot of echtgenote, dan wel partner van de werknemer
 - een kind van de werknemer;
 - c. een dag en een tweede dag voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van:
 - een van de ouders van de werknemer
 - een van de grootouders van de werknemer
 - een broer of zuster van de werknemer.

Artikel 15. Stage

1. De werknemer stelt de werkgever onmiddellijk op de hoogte wanneer hij weet dat hij tijdens zijn opleiding een stage zal moeten lopen of indien hij dit van plan is te gaan doen.
2. Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst stelt de werknemer de werkgever op de hoogte indien hij tijdens zijn opleiding een stage zal moeten lopen of indien hij hier het plan toe heeft. De werkgever zal in de arbeidsovereenkomst opnemen hoe lang de werknemer een stage zal gaan lopen.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a large, stylized signature on the left, and two smaller initials or signatures on the right.

3. Werkgever dient, voor zover dit redelijk van hem verwacht kan worden en voor zover werknemer hem conform dit artikel op de hoogte heeft gesteld, rekening te houden bij het inplannen van diensten met de stage van werknemer.

Artikel 16. Zondagen

1. Vanwege de aard van het werk wordt er arbeid op zondagen verricht.
2. Op grond van artikel 5:6 lid 4 Arbeidstijdenwet is de werkgever niet verplicht de arbeid zodanig te organiseren, dat de werknemer op ten minste 13 zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken geen arbeid verricht.
3. De werknemer kan niet worden gedwongen 40 of meer zondagen per periode van 52 aaneengesloten weken arbeid te verrichten.

Artikel 17. Feestdagen

1. Indien de aanvangstijd van een reguliere dienst op een feestdag valt, ontvangt de werknemer over de gehele dienst een toeslag van honderd procent bovenop het overeengekomen bruto uurloon. Overige toeslagen komen op dat moment te vervallen.
2. Als feestdagen worden aangemerkt:
 - a. Nieuwjaarsdag
 - b. Eerste en tweede paasdag
 - c. Hemelvaartsdag
 - d. Eerste en tweede Pinksterdag
 - e. Eerste en tweede kerstdag
 - f. Oudejaarsavond na 16:00 uur
 - g. Koning(inne)dag
 - h. 5 mei, mits dit als nationale feestdag wordt gevierd.

Artikel 18. Vakantieregeling

1. De werkgever stelt een regeling inzake vakantieaanvragen op waaraan de werknemer zich dient te houden.
2. Een nieuwe vakantieregeling treedt niet in werking dan nadat deze ter goedkeuring is voorgelegd aan de vereniging van werknemers.
3. De werkgever houdt bij het opstellen van deze regeling zoveel mogelijk rekening met de belangen van zijn werknemers. De werkgever dient er in het bijzonder zorg voor te dragen dat de werknemer de mogelijkheid heeft ten minste twee weken aaneengesloten vakantieverlof kan opnemen.
4. Indien er een all-in loon is afgesproken waarbij de waarde van vakantiedagen in het loon zit verrekend, doet dit niets af aan het recht van werknemer zijn wettelijke vakantiedagen onbetaald op te nemen.
5. In de regeling zal een redelijke termijn worden vastgesteld waarvoor een vakantieaanvraag zal moeten worden aangevraagd door werknemers.
6. Een vakantieaanvraag van minder dan drie weken aansluitend kan door werkgever slechts worden geweigerd op een van de volgende gronden:
 - a. De aanvraag is gedaan na de in lid 4 bedoelde afgesproken termijn.
 - b. De aanvrager is gedaan in strijd met de regeling bedoeld in lid 1.
 - c. Er is tijdens de aangevraagde periode reeds aan een of meer andere werknemers vakantieverlof is toegekend.
 - d. De aanvraag kan niet worden toegekend wegens een zwaarwegend bedrijfsbelang.
 - e. De aanvraag de mogelijkheid voor andere werknemers om hun vakantiedagen op te nemen belemmert en dit niet valt toe te rekenen aan de werkgever.
7. Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst of bij een wijziging van de regeling overhandigt werkgever aan werknemer de op dat moment geldende regeling inzake vakantieaanvragen.

Artikel 19. Teamleiders

1. Een werknemer kan, wanneer deze hiermee instemt, worden aangewezen als teamleider.
2. De teamleider draagt er zorg voor dat de werkzaamheden van zichzelf en zijn collega's goed verlopen.
3. De teamleider is verplicht aan een oproep van werkgever gehoor te geven indien daar dringende noodzaak voor bestaat.
4. Dringende noodzaak bestaat in ieder geval wanneer:
 - a. wanneer een andere werknemer voor zijn werkdienst niet is komen opdagen;
 - b. wanneer een andere werknemer tijdens zijn dienst niet in staat is deze voort te zetten;
 - c. wanneer vooraf duidelijk is dat geen van de werknemers die nacht zal komen opdagen;
 - d. wanneer om een andere reden geen andere werknemers beschikbaar zijn.

Artikel 20. Kledingvoorschrift en aanbieden regeling

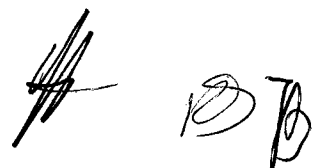
1. Werknemers zijn verplicht tijdens hun dienst gepaste kleding te dragen.
2. Werkgever zal bij iedere eerste gesloten arbeidsovereenkomst tussen hem en een werknemer een regeling betreffende het aanschaffen van een pak aanbieden conform dit artikel.
3. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van de regeling zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, zal werkgever samen met de werknemer een pak voor de werknemer aanschaffen en de kosten hiervan voorschieten. Het pak wordt eigendom van de werknemer.
4. Indien de werknemer gebruik heeft gemaakt van de regeling zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, zal de werkgever na een onafgebroken dienstverband van ten minste 2 jaren de gemaakte kosten voor het pak aan de werknemer schenken, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
5. In alle andere gevallen dan bedoeld in lid 4 staat het werkgever vrij de voorgeschoten kosten voor de aanschaf van het pak te verrekenen met het nog verschuldigde loon bij uitdiensttreding.

Artikel 21. Redelijkheid gefixeerde schadevergoeding

1. Bij onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst door een der partijen, of bij enig ander vordering van een van de partijen bij de arbeidsovereenkomst tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:80 lid 1 BW, wordt een hogere schadevergoeding dan 4 periodes als onredelijk beschouwd.
2. Een hogere vordering tot schadevergoeding als bedoeld in lid 1 kan enkel redelijk zijn in de volgende gevallen:
 - a. Indien de werkelijk geleden schade evident hoger ligt.
 - b. In het geval van opzet of bewuste roekeloosheid van de schadeplichtige partij bij het veroorzaken van de schade of de schadeplichtige situatie.

Artikel 22. Schade aan werknemer

1. Werkgever komt met iedere opdrachtgever overeen dat de opdrachtgever verplicht is de lokalen, werktuigen of gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zondige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
2. Tevens komt werkgever met de opdrachtgever overeen dat de werknemer een eigen recht bezit zoals omschreven in artikel 7:658 lid 4 BW om de opdrachtgever aansprakelijk te stellen op grond van artikel 7:658 leden 1 en 2 BW.
3. De bepalingen in dit artikel tasten de aansprakelijkheid van de werkgever jegens de werknemer niet aan.
4. Indien de werknemer zowel de werkgever als de opdrachtgever aansprakelijk kan stellen voor tijdens de arbeid geleden schade, is de werkgever naast de opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk.

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, located at the bottom right of the page.

Artikel 23. Schade aan opdrachtgever

1. Werkgever komt met iedere opdrachtgever overeen dat de opdrachtgever werknemers niet persoonlijk aansprakelijk kan stellen voor geleden schade, die is veroorzaakt door een handelen of nalaten van de werknemer tijdens de dienstbetrekking, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid bij het veroorzaken van de schade bij de werknemer.
2. De werkgever kan de schade zoals bedoeld in lid 1 op de werknemer verhalen voor zover dit volgt uit het recht.

Artikel 24. Bemiddeling bij arbeidsconflicten

1. Het bestuur van de vereniging van werknemers kan als bemiddelaar optreden in arbeidsconflicten.
2. Zowel de werkgever als de werknemer kan een conflict bij het bestuur van de vereniging aanmelden. Indien de werkgever een arbeidsconflict aanmeldt, zal de vereniging slechts een poging doen tot bemiddeling indien de betrokken werknemer hiermee instemt.
3. Het bestuur van de vereniging zal de bemiddeling zelf uitvoeren of een ander persoon hiertoe opdracht geven, voor zover beide partijen hiermee instemmen.
4. Indien een arbeidsconflict is aangemeld, zal de vereniging beide partijen in ieder geval een maal de gelegenheid geven schriftelijk dan wel mondeling hun standpunt kenbaar te maken.
5. Indien de partijen geen overeenstemming bereiken, zal de vereniging haar zienswijze betreffen de redelijkheid van de stellingen van partijen in het conflict en een eventuele in haar zienswijze redelijke oplossing voorstellen.

Artikel 25. Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer schorsen indien de werknemer zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet of niet behoorlijk nakomt, zich ernstig misdraagt of anderszins handelt in strijd met het goed werknemerschap.
2. De schorsing is tijdelijk van aard.
3. Tijdens de schorsing blijft in beginsel de plicht voor de werkgever tot doorbetaling van het loon bestaan. Wanneer de schorsing echter volgt op een bewust of opzettelijk niet of niet behoorlijk nakomen van zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, is de werkgever niet verplicht tijdens de schorsing het loon door te betalen.

Artikel 26. Medezeggenschapsraad

1. De vereniging van werknemers kan zelf optreden als medezeggenschapsraad.
2. De vereniging kan een of meerdere personen aanstellen om op te treden als medezeggenschapsraad.

Onderstaande partijen verklaren de bovenstaande collectieve arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

Namens ADG Control:
Dhr. M.J.W. de Zeeuw RSE

Namens werknemersvereniging ADG:
Dhr. J. Boonstra & Dhr. R. Swarts

