

FABRIEKSREGLEMENT

N.V. ORGANON

OSS



Nr. 215

Govers. W. H. J.

geboren 5-5-31

in rure dienst per 26-7-52

FABRIEKSREGLEMENT

Artikel 1.

Algemene bepalingen:

In dit reglement wordt verstaan onder:

Werkgeefster: N.V. Organon, gevestigd te Oss (N.Br.);

Werknemer: iedere, zowel mannelijke als vrouwelijke werknemer in loondienst van de werkgeefster, aan wie het loon wekelijks wordt uitbetaald;

Fabriek: alle gebouwen en terreinen bij de werkgeefster in gebruik.

Artikel 2.

Aanneming — proeftijd — aanstelling.

A. *Aanneming.*

Alle werknemers worden namens de werkgeefster aangenomen door daartoe benoemde gemachtigden, behoudens goedkeuring van de daartoe bevoegde instanties. De werknemer ontvangt kosteloos een exemplaar van dit reglement, waarin worden opgenomen: zijn naam, voornamen en de datum van indiensttreding.

B. *Proeftijd.*

Alvorens in vaste dienst te komen, zijn de werknemers onderworpen aan een proeftijd van 2 maanden; de gezondheidstoestand en de lichamelijke gesteldheid van de werknemer worden bij de beoordeling in aanmerking genomen. De dienstbetrekking kan door beide partijen gedurende de proeftijd onmiddellijk worden beëindigd zonder inachtneming van enige termijn van opzegging en ook zonder opgaaf van redenen.

Artikel 3.

Algemene verplichtingen van de werknemer.

De werknemer is verplicht zich naar de in dit reglement gestelde bepalingen te gedragen. Hij verbindt zich om alle voorkomende arbeid, die hem door of namens de werkgeefster zal worden opgedragen en welke redelijkerwijze van hem kan worden gevorderd, naar zijn beste vermogen te verrichten volgens de door of namens de werkgeefster verstrekte aanwijzingen.

De werknemer zal zich houden aan de voorschriften, welke strekken tot bevordering van de goede orde, veiligheid, gezondheid en zedelijkheid in de onderneming van de werkgeefster, hem door of namens deze gegeven. De werknemer moet zijn arbeid persoonlijk verrichten.

Indien de werkgeefster zulks verlangt, is de werknemer verplicht zich te onderwerpen aan het onderzoek van een door de werkgeefster aan te wijzen geneeskundige. Hij is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften welke hij te zijnen behoeve of ten behoeve zijner medearbeiders van voormelde geneeskundige ontvangt.

Artikel 4.

Ziekte en ziekenfonds.

Wanneer de werknemer wegens ziekte zijn werk niet kan verrichten, moet hij hiervan onmiddellijk kennis geven of doen geven aan de portier en op de door de portier ter hand gestelde „ziektekaart” duidelijk zijn naam, adres en fabrieksnummer vermelden, tevens de naam van de behandelende geneesheer, zowel als de aard van het ziektegeval.

De werkgeefster behoudt zich het recht voor om door haar fabrieksarts te doen onderzoeken of de werknemer al dan niet in staat is zijn werk te verrichten.

De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgeefster ten deze gestelde voorschriften; overtreding hiervan kan inhouding van ziekgeld tot gevolg hebben; kan zelfs tot ontslag leiden.

De controle op de desbetreffende voorschriften kan worden verricht door een namens werkgeefster aangestelde controleur.

Artikel 5.

Oplegging van geheimhouding.

Aan alle werknemers is zowel gedurende de tijd, dat zij bij de werkgeefster in dienst zijn, als nadat zij deze dienst hebben verlaten

geheimhouding opgelegd

omtrent alle, op welke wijze ook, te hunner kennis gekomen bijzonderheden, de inrichting, de fabricage en de in- en verkoop betreffende, alsmede omtrent alle overwogen of voorgenomen plannen tot wijziging daarvan zoals die bestaan bij en uitgeoefend worden door de werkgeefster, alsmede alle andere tot het concern van werkgeefster behorende ondernemingen, voorzover werknemer daarbij tijdelijk of blijvend door werkgeefster is te werk gesteld of daarmede door zijn werkkring bij werkgeefster in aanraking is gekomen.

De geheimhouding betreft dus onder meer: de gebruikte materialen of grondstoffen, de leveranciers daarvan, alle bewerkingen bij de fabricage voorkomende, alle bijzonderheden betreffende de vervaardiging en het gebruik der bij de fabricage en de fabrieksinrichting gebruikte gereedschappen, toestellen, machines, instrumenten enz., alsmede omtrent de indeling en werkzaamheden van het personeel en de inrichting der gebouwen.

Verder betreft de geheimhouding alle bijzonderheden aangaande gesprekken, geschriften, contracten, recepten, proeven, werkwijze, uitvindingen, octrooi-aanvragen, tekeningen, verkoopprijzen, afzetgebieden, de namen en adressen van leveranciers, afnemers en van alle bovenbedoelde, met de werkgeefster in relatie staande ondernemingen enz. De overtreders zijn tot schadevergoeding gehouden, terwijl zij zich bovendien aan strafrechterlijke vervolging blootstellen op grond van art. 273 Wetboek van strafrecht, luidend:

„Hij, die opzettelijk aangaande eene onderneming van handelen en nijverheid, bij welke hij werkzaam is geweest, bijzonderheden, waarvan hem geheimhouding is opgelegd,

„bekend maakt, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden of geldboete van ten hoogste zeshonderd gulden.”

Het is verboden, op straffe van onmiddellijk ontslag, om zonder toestemming van de Directie in het bedrijf foto's te maken.

Artikel 6.

Arbeidstijd.

De arbeidstijd wordt geregeld volgens arbeidslijsten en werkroosters. Iedere werknemer is verplicht op de voor hem vastgestelde tijden met zijn werkzaamheden te beginnen en deze niet vroeger te beëindigen.

Te laat komen kan worden gestraft met een boete van f 0.25.

Indien de werknemer te laat op zijn afdeling komt, zal het loon over de verzuimde tijd worden ingehouden met dien verstande, dat elk gedeelte van een kwartier zal worden gerekend als een kwartier. Op tijd stempelen, doch te laat op de afdeling komen kan eveneens worden beboet met f 0.25.

Artikel 7.

In- en uitgang van de fabriek.

De werknemer is verplicht door de door werkgeefster aangewezen poort(en) de fabriek binnen te komen en te verlaten.

De werknemer mag zijn afdeling niet verlaten zonder toestemming van de afdelingschef.

Overtreding van een dezer bepalingen kan gestraft worden met een boete van f 0.50.

Rijwielen moeten in de daarvoor bestemde rekken worden geplaatst. De werkgeefster is niet aansprakelijk voor diefstal of vermissing.

De werknemer is verplicht bij het binnenkomen en verlaten van de fabriek te stempelen, ook bij het tussentijds verlaten der fabriek voor buitengewoon verzuim, is stempelen verplicht. Hij die verzuimt te stempelen kan worden gestraft met een boete van f 0.25. De werknemer moet zich zo nodig onderwerpen aan een visitatie, ook aan den lijve, door de daartoe door de werkgeefster aangewezen personen; bij vrouwelijke werknemers zal het visiteren door een vrouw geschieden. De werknemer, die bij het binnenkomen of verlaten van de fabriek een pakje, koffer, tas, zak of iets van dien aard bij zich heeft, is verplicht dit te melden bij de portier van de fabriekspoort, die het recht heeft het pakje enz. te onderzoeken.

De werknemer, die zich tegen visitatie verzet, kan onmiddellijk worden ontslagen.

Artikel 8.

Loonbetaling.

De uitbetaling van het loon geschiedt wekelijks op een nader door de werkgeefster te bepalen dag. Geen loon is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de

bedongen arbeid niet heeft verricht, behoudens de uitzonderingen op grond van wettelijke- en contractuele bepalingen. Reclames betreffende lonen moeten uiterlijk een dag na uitbetaling tussen 12 en 1 uur en 's avonds van 5 uur tot 5.30 uur doorgegeven worden aan de loonadministratie.

Artikel 9.

Aansprakelijkheid voor schade.

De werknemer is aansprakelijk voor slecht werk, voor de door zijn opzet, schuld of nalatigheid ontstane schade aan zaken, de werkgeefster in eigendom toebehorende of haar door derden toevertrouwd.

In al deze gevallen kan de werkgeefster een schadevergoeding eisen, welke voor ieder geval naar billijkheid wordt vastgesteld. Bovendien kan de werknemer worden geschorst of ontslagen. De werknemer moet zeer zuinig zijn met het gebruik van water, stoom, gas en electriciteit en materialen; het is verboden om onnodig lampen te laten branden en stoom- water- en gaskranen enz. doelloos open te laten staan.

Artikel 10.

Roken en Veiligheid.

Het is op straffe van onmiddellijk ontslag verboden in de fabrieksgebouwen of op het fabrieksterrein te roken, zich aldaar met een brandende sigaret, sigaar of pijp te bevinden, tenzij dit ter plaatse is toegestaan.

Iedere werknemer is verplicht de wettelijke- en door werkgeefster gestelde of te stellen veiligheidsvoorschriften na te leven; overtreding kan ontslag, schorsing en/of boete tot gevolg hebben.

Ter voorkoming van ongevallen mogen machines alleen bij stilstand worden gesmeerd, gerepareerd of schoongemaakt. Het is ten strengste verboden drijfriemen op draaiende schijven te leggen en ladders te beklimmen zonder dat deze goed vastgezet zijn.

Het is verboden voor personen beneden de 18 jaar werkzaamheden te verrichten, welke in strijd zijn met de wet b.v. reparaties aan elektrische leidingen enz.

Artikel 11.

Verwondingen en ongevallen.

Iedere werknemer is verplicht van een hem overkomen ongeval, verwonding enz. ook van de geringste aard, onmiddellijk kennis te geven aan de chef van zijn afdeling en zich daarna terstond naar een verbandplaats te begeven, alsmede om zich te melden bij de fabrieksarts op diens spreekuur in de verbandkamer. Is de verwonding of het ongeval van zo ernstige aard, dat het werk moet worden gestaakt, dan is de werknemer verplicht (voor zover hij daartoe in staat is) zich onverwijld te melden bij de portier. Overtreding van dit voorschrift kan schorsing of ontslag ten gevolge hebben.

Artikel 12.

Alcohol-houdende dranken.

Het is op straffe van onmiddellijk ontslag verboden om alcohol-houdende dranken binnen de fabriek of op het terrein te brengen of te gebruiken. Dit geldt eveneens voor werknemers die op onrechtmatige wijze alcohol in hun bezit hebben.

Artikel 13.

Arbeidskleding.

Iedereen is verplicht 's Maandags met een schone overall of schort op het werk te komen, tenzij dispensatie is verleend in bijzondere omstandigheden.

Arbeidskleding door de werkgeefster verstrekt aan de werknemer blijft het eigendom van de werkgeefster; deze arbeidskleding moet bij het einde der dienstbetrekking worden ingeleverd.

De werknemer is verplicht het haar onder een muts, pet of haarnet te dragen, indien dit in zijn afdeling is voorgeschreven, alsmede om het eventueel door werkgeefster verstrekte schoeisel te dragen.

Iedereen is verplicht zijn gewone kleding door werkkleding te vervangen vóór het begin der werkzaamheden en wel in een daartoe aangewezen ruimte.

Artikel 14.

Zindelijkheid

De werknemer is verplicht mee te werken aan de eisen t.a.v. de hygiëne, o.a. door met schone handen aan het werk te gaan.

Artikel 15.

Schaft.

Het is verboden zich gedurende de schafttijden in het werklokaal of op het terrein op te houden, tenzij zulks uitdrukkelijk anders is bepaald. De werknemer is verplicht zich in de cantine netjes te gedragen; orde, netheid en zindelijkheid moeten in acht worden genomen.

Het is verboden, tenzij dit uitdrukkelijk wordt toegestaan, om gedurende de werktijd in de fabriek te eten, alsmede om zich gedurende die tijd in de cantine op te houden. Overtredingen van een dezer voorschriften kunnen worden gestraft met een boete van ten hoogste f 1.—.

Artikel 16.

Mededeling aan werknemers.

Wanneer door werkgeefster of door haar gemachtigden mededelingen aan de werknemers worden gedaan via de daarvoor bestemde publicatie-borden, dan worden deze beschouwd als schriftelijk te zijn gedaan aan elk der werknemers afzonderlijk.

Artikel 17.

Boeten.

De werkgeefster kan boete heffen op de overtreding van de voorschriften van dit reglement, voorzover die boeten in dit reglement met name zijn genoemd. Boete kan derhalve worden gegeven, wanneer:

1. De werknemer zijn stempelkaart niet afstempelt; f 0.25
 2. De werknemer te laat komt; f 0.25
 3. De werknemer op tijd stempelt, doch te laat op zijn afdeling komt; f 0.25
 4. De werknemer werkzaamheden verricht zonder daartoe bekomen opdracht; niet op tijd de tijdelijk in gebruik ontvangen gereedschappen inlevert of zich zonder noodzaak van zijn werk verwijdert; boete maximum f 1.—
 5. De werknemer door nalatigheid of onvoorzichtigheid of met opzet schade doet ontstaan aan eigendommen van werkgeefster; boete f 1.—
- Een en ander voor zover er geen termen zijn om schadevergoeding te vragen overeenkomstig art. 9, evenwel met inachtneming van het bepaalde in art. 1637 van het Burgerlijk Wetboek;
6. De werknemer de fabriek verlaat of betreedt zonder gebruik te maken van de daartoe aangewezen fabriekspoort; boete f 0.50
 7. De werknemer zijn afdeling verlaat zonder toestemming van zijn chef; boete f 0.50
 8. De werknemer zich niet houdt aan het in art. 15 bepaalde; boete f 1.—

Artikel 18.

Besteding van Boeten.

Alle boeten worden aan de werkgeefster betaald, die deze geheel gebruikt ten behoeve van de werknemer, b.v. door storting t.g.v. het O.Z.O.-fonds.

Artikel 19.

Schorsing.

Met schorsing kan worden gestraft:

1. Het van het werk blijven zonder toestemming of zonder geldige redenen;
2. Het bij herhaling te weinig of slecht werk afleveren met ten hoogste twee dagen, terwijl tevens een waarschuwing voor ontslag wordt gegeven;
3. Indien blijkt, dat boete-oplegging onvoldoende is om overtredingen, die met boeten worden gestraft, te voorkomen.

Artikel 20.

Direct ontslag.

Met ontslag op staande voet kan worden gestraft:

1. De werknemer, die herhaaldelijk te laat komt en daar reeds een waarschuwing voor heeft ontvangen;
2. De werknemer, die meer dan één stempelkaart afstempelt, of een stempelkaart bewust verkeerd gebruikt.
3. De werknemer, die zonder toestemming de fabriek binnenkomt of verlaat langs een andere dan de gewone weg;
4. De werknemer, die zonder toestemming van de werkgeefster binnen de fabriek artikelen van welke aard ook te koop aanbiedt, verkoopt of ten verkoop in voorraad heeft;
5. De werknemer, die zonder toestemming van de werkgeefster binnen de fabriek als agent van verzekerings- of voorschotinstellingen werkzaam is, intekenlijsten aanbiedt, collecteert of gelden inzamelt, biljetten van welke aard

ook aanplakt of verspreidt, propageert vóór of de aandacht vestigt op enige vereniging of voor welk doel ook, hetzij direct of indirect, een en ander ter beoordeling van werkgeefster;

6. De werknemer, die vergaderingen belegt binnen de fabriek zonder vergunning van de werkgeefster;
7. De werknemer, die een waarschuwing ontvangen hebbende om meer en/of beter werk te verrichten, deze niet ter harte neemt, of die naar aanleiding ener dergelijke waarschuwing zijn dienstbetrekking opzegt;
8. De werknemer, die in dronken toestand verkerend in de fabriek doet, die alcoholhoudende dranken binnen de fabriekspoort brengt of die zich schuldig maakt aan Godslasterlijke of onzedelijke taal of onzedelijke handelingen;
9. De werknemer, die op deuren, muren enz. schrijft of deze op andere wijze verontreinigt, of privaten op welke wijze dan ook verontreinigt;
10. De werknemer, die zich materialen toeëigent of deze voor eigen doeleinden gebruikt, alsook hij, die werkzaamheden verricht te eigen bate zonder daartoe verkregen toestemming van de werkgeefster;
11. De werknemer, die zich schuldig maakt aan overtredingen, genoemd in art. 17, na eenmaal een waarschuwing voor ontslag te hebben ontvangen;
12. De werknemer, die rookt, waar dit niet uitdrukkelijk is toegestaan;
13. De werknemer, die zich niet onderwerpt aan visitatie;
14. De werknemer, op wie een der dringende redenen, als bedoeld in art. 1639 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing is;
15. De werknemer, die zonder toestemming van de Directie in het bedrijf foto's maakt.

Artikel 21.

Oplegging van straf.

Boeten of straffen worden door de werkgeefster of door haar gemachtigden opgelegd; eveneens stellen deze eventueel de te betalen schadevergoeding vast. Elk lid van het personeel zal steeds in de gelegenheid worden gesteld over vermeend, hem onrechtvaardig of onrechtmatig opgelegde boeten of straffen of naar zijn mening onjuist vastgestelde schadevergoedingen, wanneer zijn bezwaren, aanhangig gemaakt bij zijn chef, niet zijn weggenomen, zijn beklag bij de werkgeefster of haar gemachtigden in te dienen.

Artikel 22.

Opzeggingstermijnen.

De opzeggingstermijn is zowel voor de werkgeefster als voor de werknemer één week, tenzij bij de wet anders is bepaald. De opzegging kan alleen geschieden tegen het einde der loonweek, volgende op die, waarin de opzegging plaats vindt, behoudens de ter zake geldende wettelijke bepalingen. De werkgeefster zowel als de werknemer kan de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen doen eindigen, indien een dringende reden als bedoeld in art. 1639 p. en q. van het Burgerlijk Wetboek aanwezig is en deze de weder-

partij onverwijld is medegedeeld. Als dringende redenen voor de werkgeefster worden eveneens beschouwd de gevallen genoemd in art. 20 van dit reglement.

Artikel 23.

Vacantie.

Bij aanvragen van vacantie is de werknemer verplicht een door de chef van zijn afdeling getekend verlofbriefje in te leveren bij de afdeling loonadministratie, wanneer dit niet gebeurt verliest de werknemer elke aanspraak op vacantie en vacantietoeslag.

Artikel 24.

Fabriekscommissie.

Teneinde het gezamenlijke fabriekspersoneel in de gelegenheid te stellen eventuele verzoeken en klachten ter kennis van de werkgeefster te brengen, is een fabriekscommissie ingesteld, welke (in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst) uit en door het personeel wordt gekozen, waarbij de werkgeefster zich uiteraard het recht voorbehoudt aan de keuze der kandidaten haar uiteindelijke goedkeuring te hechten. Deze commissie treedt tegenover de werkgeefster als vertegenwoordigster der gezamenlijke werknemers op; zij heeft regelmatig gelegenheid tot een bespreking met de werkgeefster of hare gemachtigden. Een der commissieleden houdt iedere week des Dinsdags van 13.30 uur tot 14.30 uur zitting op de cantine.

Ruggespraak met de commissieleden tijdens de arbeidsuren is — behoudens in dringende gevallen — niet toegestaan.

Onafhankelijk van de fabriekscommissie wordt iedere werknemer in de gelegenheid gesteld, zich na overleg met de personeelschef rechtstreeks tot de werkgeefster te wenden.

Een beroep op de werkgeefster is eveneens voor ieder mogelijk inzake aangelegenheden van persoonlijke aard; in dergelijke gevallen dient, behalve met de Personeelschef, ook vooraf overleg met de directe chef van de werknemer te worden gepleegd.

Artikel 25.

Brand.

Iedere werknemer is verplicht de inhoud van de instructies inzake brand te kennen en in geval van brand overeenkomstig deze instructies te handelen.

Het is streng verboden brandkranen, hydranten of ander brandweermateriaal te gebruiken tenzij voor het blussen of voorkomen van brand.

Artikel 26.

Dit reglement treedt in werking 1 Juli 1948.

Wijzigingen zullen op de bij de Wet bepaalde wijze worden bekend gemaakt.