Collectieve Arbeidsovereenkomst Carglass BV

1 juli 2026 tot en met 30 juni 2027

Looptijd RVU-regeling: 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028

© 2026 CAO PARTIJEN EN AWVN

INHOUDSOPGAVE

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Carglass®

Artikel 1: Definities 4

Artikel 2: Deeltijdarbeid 5

Artikel 3: Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao 6

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werkgever 7

Artikel 5: Algemene verplichtingen van de medewerker 9

Artikel 6: Indienstneming en ontslag 11

Artikel 7: Arbeidsduur en werktijden 12

Artikel 8: Functies en salarissysteem 15

Artikel 9: Bijzondere beloningen 18

Artikel 10: Feestdagen 21

Artikel 11: Buitengewoon verlof 22

Artikel 12: Vakantie, leeftijdsdagen en DI dagen 24

Artikel 13: Vakantietoeslag 28

Artikel 14: Arbeidsongeschiktheid, Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte 29

Artikel 15: Pensioenregeling, ongevallenverzekering en verzekering 3de WW jaar . 32

Artikel 16: Kostenvergoedingen/bedrijfsregelingen 33

Artikel 17: Looptijd 35
BIJLAGE I: Salarisschalen 36
BIJLAGE II: Flexibiliteit & Inzetbaarheid 37
BIJLAGE III: Protocollen 41
BIJLAGE IV: Toeslagen en vergoedingen 44
BIJLAGE V: Lijst met afkortingen 46
BIJLAGE VI: Functielijst 47
BIJLAGE VII: Spelregels t.a.v. verruimde openingstijden 49
BIJLAGE VIII: RVU regeling 1 januari 2026 – 31 december 2028 51

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Carglass B.V. als partij ter ene zijde

en

CNV te Utrecht en FNV Metaal
elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

werkgever:
partij ter ene zijde;

vakverenigingen
partijen ter andere zijde;

medewerker
iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de functie- en salarisschaal in bijlage V van deze cao; als medewerkers in de zin van deze cao worden niet beschouwd de stagiair(e) en de vakantiewerker.

echtgenoot / partner
gehuwde personen; in deze cao wordt onder echtgenoot/echtgenote mede verstaan de partner met wie de niet-gehuwde medewerker, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, en van wie de naam door de medewerker aan de werkgever bekend is gemaakt.

OR
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

CAO
deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen.

BW:
Burgerlijk Wetboek;

maand:
een kalendermaand;

dienstrooster
een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen medewerkers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en beëindigen.

maandinkomen
Het bruto schaalsalaris wat gebaseerd is op de bij de functie behorende salarisschaal vermeerderd met vaste maandelijkse toeslagen zijnde een persoonlijke toeslag. Alle overige toeslagen of vergoedingen worden hierin niet meegenomen.

uurloon
het uurloon wordt berekend op basis van het maandinkomen en op basis van een gemiddelde werkweek van 38 uur. Het uurloon is 0,607% van het maandinkomen.

functie
vastgestelde werkzaamheden die benoemd zijn in de functieomschrijving en arbeidsovereenkomst, of in de praktijk uitgeoefend gedurende een langere schriftelijk afgesproken periode. De omschrijvingen zijn vastgelegd in het functiewaarderingssysteem CATS.

Artikel 2: Deeltijdarbeid

1. **Arbeidsvoorwaarden naar rato**
   Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan bij een voltijddienstverband van feitelijk 40 uur per week, zijn de bepalingen van de cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in de cao anders is geregeld.

2. **Aanpassing arbeidsduur**
   Een verzoek van een medewerker tot aanpassing van zijn arbeidsduur zal door de werkgever worden behandeld conform de wet aanpassing arbeidsduur (WAA).

Artikel 3: Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao

1. **Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao**
   Partijen zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, die beoogt wijziging te brengen in de cao, met uitzondering van lid 2 van dit artikel.

2. **Tussentijdse herziening**
   In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wettelijke wijzigingen, zijn partijen bevoegd gedurende de looptijd van deze cao tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.

3. **Uitleg en geschillen**
   a. Algemeen
      De uitleg van deze cao berust bij partijen.
   b. Overleg tussen partijen
      Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze cao, zal een van de partijen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te komen tot een passende oplossing voor het geschil.

4. **Bijlagen**
   De bijlagen behorende bij deze cao maken integraal onderdeel uit van deze cao.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. **Toepassing cao**
   De werkgever zal geen medewerkers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao. In individuele gevallen kan, in voor de medewerker positieve zin, worden afgeweken van deze cao.

2. **Arbeidsovereenkomst**
   De werkgever zal met iedere medewerker schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze cao integraal van toepassing wordt verklaard. Voor de inhoud van de arbeidsovereenkomsten wordt tevens verwezen naar het bedrijfsreglement van Carglass®.

3. **Uitreiking cao**
   De werkgever zal aan de medewerker de actuele cao uitreiken of beschikbaar stellen (bijv. via Carglass® Connect).

4. **Geheimhouding**
   De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Persoonsregistraties (Stb. 1988, 665) en zonder toestemming van de medewerker, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de medewerker liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist.

5. **Fusie en reorganisatie**
   De werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijfsonderdeel te sluiten, de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, of andere ingrijpende maatregelen te treffen, zal hierbij de sociale gevolgen voor het personeel betrekken. In dit kader zullen zowel de vakverenigingen als de OR door de werkgever in een vroegtijdig stadium worden geïnformeerd. Indien regelingen noodzakelijk zijn voor het opvangen van sociale gevolgen, zullen deze minimaal 3 maanden van tevoren met de vakverenigingen worden overlegd.

6. **Faciliteiten voor vakverenigingen**
   a. Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn de volgende faciliteiten overeengekomen.
      De werkgever zal op verzoek van één of meerdere vakverenigingen publicatieborden op de daartoe bestemde plaatsen ter beschikking stellen voor:
      - het doen van mededelingen van zakelijke aard ten aanzien van de eigen onderneming;
      - het aankondigen van vergaderingen van vakverenigingen;
      - de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad;
      - het publiceren van beknopte verslagen. Voor zover aanwezig zal in overleg met de werkgever vergaderruimte binnen de onderneming beschikbaar worden gesteld.

b. Bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen hebben toegang tot de onderneming voor overleg met de leiding van de onderneming, met de leden en niet-leden, dan wel met contactpersonen en overige kaderleden van de vakverenigingen. Kaderleden zullen in hun positie als medewerker in geen enkel opzicht worden benadeeld in verband met het feit dat zij de functie van kaderlid vervullen.

c. Kaderleden van de betrokken vakorganisaties, die als zodanig zijn aangemeld bij de werkgever krijgen betaald verlof om als afgevaardigde van de bond deel te nemen aan bijeenkomsten van de bondsraad, het vakgroepsbestuur, de cao-commissie en districtskadergroep. Deelname aan de hierboven genoemde bijeenkomsten wordt tijdig van tevoren bij werkgever gemeld. Van deze faciliteit zal in redelijkheid gebruik worden gemaakt.

d. De werkgever zal een bijdrage verstrekken gedurende de looptijd van deze cao overeenkomstig de tussen AWVN en FNV en CNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen (AWVN regeling).

e. Carglass® is bereid om de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren, binnen de ruimte van de WKR, indien en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

f. Carglass® stelt medewerkers die lid zijn van een bij de Carglass® cao actief betrokken zijnde vakbond in de gelegenheid maximaal 1 dag per jaar deel te nemen aan een collectief door de vakbonden georganiseerde studiedag. De inhoud van deze dag zal gaan over relevante arbeidsvoorwaardelijke en / of maatschappelijke thema's. Vakbonden en Carglass® hebben vooraf gezamenlijk overleg over de timing van deze dag. Tijdens tussentijdsoverleg tussen partijen zullen de ervaringen van deze dag worden gedeeld en besproken.

7. Arbeidsomstandigheden

De werkgever draagt zorg voor welzijn, gezondheid en veiligheid in het bedrijf. Voor afspraken en richtlijnen hierover wordt verwezen naar Carglass® Connect .

8. Gelijke behandeling

Carglass heeft de intentie, ongeacht het gender van de werknemer, gelijke beloning toe te passen voor medewerkers, die:

A. dezelfde functie vervullen;
B. beschikken over een gelijk niveau van relevante opleiding, kennis, vaardigheden en ervaring.

Artikel 5: Algemene verplichtingen van de medewerker

1. **Goed werknemerschap**
   De medewerker zal de belangen van het bedrijf als een goed medewerker behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

   a. De medewerker is gehouden de werktijden stipt in acht te nemen en op tijd met de hem opgedragen werkzaamheden te beginnen.
   b. De medewerker is verplicht hem alle door de of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden welke met deze onderneming verband houden, naar beste vermogen te verrichten. De medewerker is verplicht daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van de plaats en de tijd waarop de werkzaamheden verricht moeten worden, in acht te nemen. Hij zal de werkgever onmiddellijk informeren over enige fout in een aan hem verstrekte opdracht of van andere feiten en omstandigheden waarvan een goed medewerker kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.
   c. Indien de onderneming tijdelijk geen aanbod van werk heeft waarvoor de medewerker is aangenomen, dan is de medewerker gehouden andere hem opgedragen vervangende bedrijfswerkzaamheden te verrichten.
   d. De medewerker is gehouden geen werkzaamheden en activiteiten uit te voeren, die de veiligheid en/of gezondheid van hemzelf of anderen in gevaar brengen.

2. **Geheimhouding**
   Het is de medewerker verboden, hetzij gedurende het dienstverband hetzij na beëindiging ervan, op enigerlei wijze aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat hij deze geheim behoort te houden op straffe van een boete van € 250,= per dag dat een verboden toestand voortduurt, dan wel van € 5.000,= voor overtredingen welke uit hun aard eenmalig zijn, zonder dat sommatie of ingebrekestelling zal zijn vereist, zulks onverminderd het recht van de werkgever om volledige schadevergoeding te vorderen.

3. **Zorg ten aanzien van bedrijfsmiddelen**
   De medewerker zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor de zorg hebben van een goed medewerker.

   De medewerker is verplicht de werkgever of diens vertegenwoordiger onmiddellijk te informeren over een gebrek aan of verlies van enig bedrijfsmiddel waarvan een goed medewerker kan veronderstellen dat de wetenschap daarvan voor de werkgever van belang is.

   Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst dient de medewerker alle materialen, gereedschappen, beschermingsmiddelen, kleding, protectiematerialen, documentatie, prijslijsten en klantenlijsten, offertes, machines en andere

eigendommen van de werkgever ten laatste op de beëindigingdatum van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever te retourneren.

4. Arbeid voor derden

a. Het is de medewerker niet toegestaan anders dan met schriftelijke toestemming van zijn werkgever voor, dan wel ten behoeve van derden arbeid te verrichten, welke concurrerend is te achten. Onder concurrerend wordt verstaan bedrijfsactiviteiten die vergelijkbaar zijn met die van Carglass®.
b. Ook is het medewerker niet toegestaan naast zijn werkzaamheden bij Carglass® dat soort arbeid te verrichten, waarvan de werkgever aan de medewerker schriftelijk en gemotiveerd te kennen heeft gegeven dat het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, tenzij door de werkgever vooraf toestemming is verleend.

Artikel 6: Indienstneming en ontslag

1. Proeftijd

Bij het aangaan van iedere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van maximaal twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn of geen proeftijd worden overeengekomen, hetgeen in de individuele arbeidsovereenkomst dient te worden vermeld.

2. Aard van het dienstverband

Het dienstverband kan worden aangegaan:

a. Hetzij voor onbepaalde tijd.
b. Hetzij voor bepaalde tijd; hieronder wordt ook verstaan de arbeidsovereenkomst, die afgesloten wordt voor de duur van een bepaald project.
   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

3. Beëindiging van het dienstverband

Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het BW.

a. De opzegtermijn voor de medewerker is één kalendermaand (tenzij in individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen):
b. De opzegtermijn voor de werkgever is:
   - bij een dienstverband van minder dan 5 jaar 1 kalendermaand;
   - bij een dienstverband van 5 jaar of meer, maar minder dan 10 jaar, 2 kalendermaanden;
   - bij een dienstverband van 10 jaar of meer, maar minder dan 15 jaar, 3 kalendermaanden;
   - bij een dienstverband van 15 jaar of meer, 4 kalendermaanden.
c. Het dienstverband tussen de werkgever en de medewerker eindigt van rechtswege op de dag dat de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 7: Arbeidsduur en werktijden

1. **Arbeidsduur**
   Er geldt een feitelijke werkweek van 40 uur bij een voltijd dienstverband met het recht op 13 ATV dagen (= 104 ATV-uren) per kalenderjaar, waardoor de gemiddelde werkweek op jaarbasis 38 uur bedraagt.

2. **Keuze voor ATV-vorm**
   Alle medewerkers krijgen jaarlijks de optie om te kiezen in welke vorm zij ATV willen genieten. Er is bij een voltijd dienstverband de keuze tussen:
   - 13 ATV dagen (=104 ATV–uren) (tijd)
   - 5% ATV toeslag over het bruto maandsalaris (geld).
   - 7 ATV dagen en 2,5% ATV toeslag over het bruto maandsalaris (combi van tijd en geld)

   De medewerker die in dienst treedt bij werkgever, krijgt standaard 5% ATV-toeslag toegekend en geen ATV dagen. Voor aanvang van het eerstvolgende kalenderjaar zal ook deze medewerker in de jaarcyclus de mogelijkheid hebben om te kiezen tussen de ATV-vorm tijd of geld.

   Jaarlijks in kwartaal 4 (eind okt / begin november) ontvangt elke medewerker op dat moment in dienst vanuit de werkgever schriftelijk het aanbod om het komende kalenderjaar te kiezen tussen de ATV-vorm tijd of geld. Deze keuze geldt dan voor het gehele kalenderjaar.

3. **Algemene richtlijnen t.a.v. ATV-regeling (in geldvorm)**
   De medewerker die een parttime dienstverband heeft, heeft recht op 5% ATV-toeslag (of 2,5% indien die keuze is gemaakt) over het parttime bruto maandsalaris.

4. **Algemene richtlijnen t.a.v. ATV-regeling (in tijdsvorm)**
   De medewerker die een parttime dienstverband heeft of slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, heeft recht op ATV-dagen naar evenredigheid, afgerond op halve dagen.

   In geval van arbeidsongeschiktheid op een geplande ATV-dag bestaat geen recht op een vervangende ATV-dag. Indien een vastgestelde ATV-dag op verzoek van de werkgever wordt verschoven naar een latere datum, dan zal de medewerker het recht op de opnieuw vastgestelde dag niet verliezen bij arbeidsongeschiktheid op deze dag. Deze uitzondering op de hoofdregel geldt slechts eenmalig, tenzij de opnieuw vastgestelde ATV-dag wederom op verzoek van de werkgever is verschoven.

   De ATV-dagen die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn opgenomen, komen te vervallen als betrokkene voldoende mogelijkheden heeft gehad om ze op te nemen.

5. **Richtlijnen voor het opnemen van ATV (in tijdsvorm)**

De ATV dagen worden individueel in overleg tussen werkgever en medewerker opgenomen en ingepland. Opname is in beginsel mogelijk door het hele jaar heen. Vakantie en ATV rechten zijn behalve in halve dagen ook in uren op te nemen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

6. Pauze (maandag t/m zaterdag)

Tijdens de werkzaamheden kan 's morgens en 's middags koffie- en of thee gedronken worden. De totale lunchpauze bedraagt 45 minuten, gestaffeld op te nemen tussen 11:30 en 14:00 uur.

7. Werktijden

De werktijden binnen Carglass® worden vastgesteld in overleg tussen werkgever en medewerker binnen het dagvenster van 7.00 uur – 18.00 uur en van maandag tot en met zaterdag. M.u.v. het CCC, hier geldt vanuit dienstverlening en aard van het werk dat werktijden kunnen plaatsvinden gedurende 24 uur per dag / 7 dagen per week.

Aanvullende afspraken over arbeidsduur en werktijden, zoals dagvenster, roostermatig werken over 6 dagen (maandag-zaterdag) en flexibiliteitsregelingen zijn opgenomen in bijlage II.

8. Overwerk

Overwerk zal altijd in overleg en in opdracht van leidinggevende geschieden.
De medewerker is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Bij structureel overwerk vindt overleg met de ondernemingsraad plaats. De After Hours dienst wordt niet beschouwd als structureel overwerk. De medewerker wordt tijdig in kennis gesteld van de opdracht tot overwerken.

Werkgever zal zoveel mogelijk rekening houden met individuele belangen van de medewerkers bij het verstrekken van opdrachten tot overwerk. De medewerker heeft de keuze om bij declaratie van gewerkte overuren of meeruren te kiezen voor opbouw in tijd voor tijd of uitbetalen van overuren bij maandelijkse salarisuitbetaling.

9. After Hours Regeling

Werkgever kent een After Hours Regeling. Maandelijks wordt hiervoor een rooster vastgesteld. De volgens rooster dienstdoende medewerker is buiten de normale werktijden beschikbaar voor het verrichten van werkzaamheden.
Het moment van thuiskomst, nadat de opdracht is afgerond, is bepalend voor het moment van aanvang van werkzaamheden dezelfde dag:

- thuiskomst voor 24.00 uur betekent aanvang werkzaamheden de volgende dag om 8.15 uur.
- thuiskomst tussen 24.00 en 01.00 uur, betekent aanvang werkzaamheden dezelfde dag om 10 uur;

Medewerkers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot het vervullen van After hours dienst.

Vergoedingen behorende bij de After hours regeling staan beschreven in art 9.3 en bijlage IV van de CAO

Artikel 8: Functies en salarissysteem

1. Algemeen

a. De functies van de medewerkers zijn ingedeeld in de functie- en salarisschaal conform bijlage VI en I.
b. De medewerker ontvangt een schriftelijke mededeling van functienaam en beschrijving van de functie-inhoud, van de indeling in de functie- en salarisschaal, alsmede van zijn salaris.

2. Salarissysteem

Algemeen

a. In het algemeen geldt, dat het minimumsalaris in de salarisgroep het aanvangssalaris is.
b. Er is een aanloopschaal voor medewerkers zonder opleiding of ervaring zoals omschreven in de functieomschrijving. Het niveau van de aanloopschaal ligt maximaal 1 niveau onder het niveau van de beoogde functie. Plaatsing in deze schaal kan maximaal gedurende een periode van een jaar. Daarna gaat de medewerker over naar de bij de functie behorende schaal.
c. Het maximumsalaris is het hoogst bereikbare vaste salaris in een bepaalde functie.
d. De uitbetaling van het overeengekomen salaris geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand.

Salarisverhogingstabel t.b.v. individuele verhoging binnen salarisschaal

Medewerkers ontvangen ieder jaar op 1 januari een individuele salarisverhoging die gebaseerd is op onderstaande tabel.

jaarlijkse groei in de schaal tot max			
RSP		B t/m G	H t/m M
90% - 100%		2,00%	1,50%
80% - 89,99%		2,25%	1,75%
70% - 79,99%		2,50%	2,00%

Dit model wordt toegepast vanaf 1 januari 2025 waarbij onderstaande spelregels en werkwijze rondom de toepassing van deze individuele loongroei van toepassing zijn:

- De RSP is het percentage dat ontstaat door je voltijd maandsalaris te delen door het maximum van je salarisschaal per 31 december van het voorgaande kalenderjaar en dat te vermenigvuldigen met 100.
- Indien medewerker het einde van de schaal heeft bereikt ontvangt hij alleen de collectieve CAO verhoging en geen verhoging volgens deze salarisverhogingstabel.

3. Collectieve salarisverhoging

Voor deze CAO zijn de volgende collectieve salarisverhoging afgesproken:

- Per 1 juli 2026 : 1,75%
- Per 1 januari 2027: 1,75%

Op basis van deze cao-verhogingen worden de bruto salarissen van alle medewerkers verhoogd op de betreffende datum.

Tevens worden op de betreffende datum de loonschalen (aanvang en maximum salaris van de schalen) en de toeslagen waarvoor dit is afgesproken (o.a AH en montage toeslagen) met hetzelfde percentage verhoogd.

4. Doorbetaling van maandinkomen

Waar in deze cao sprake is van doorbetaling van salaris over een periode waarover geen werk wordt verricht wordt daarmee bedoeld het bedrag dat de medewerker zou hebben verdiend, indien hij had gewerkt, waarbij met overwerk, tijdelijke werktijdverkorting, reisuren vallende buiten de normale dagelijkse werktijd en vergoeding voor gemaakte kosten, geen rekening wordt gehouden.

5. Afbouw salaris

Van de medewerker die als gevolg van een (nieuwe) functiewijziging een salaris heeft dat ligt boven het maximum salaris behorende bij de nieuwe functie, wordt het boventallige salaris (uitbetaald als persoonlijke toeslag) afgebouwd in gelijke stappen als het aantal in de functie gewerkte jaren. Deze afbouw vindt voor eerste keer plaats 12 maanden na ingangsdatum van de nieuwe functie. En wordt daarna iedere 12 maanden toegepast totdat de persoonlijke toeslag volledig is afgebouwd.

6. CAO Bonusregeling

Binnen het geldende beloningspakket geldt voor alle medewerkers de CAO bonusregeling van 3%.

Voor 2026 en 2027 zijn de doelstellingen voor de CAO bonus als volgt vastgesteld:

- 50% van bonuspercentage (1,5%) wordt uitbetaald als de NPS doelstelling voor betreffende jaar conform budget wordt behaald.
- 50% van bonuspercentage (1,5%) wordt uitbetaald als het financiële resultaat (TP) voor het betreffende jaar conform budget wordt behaald

Aanvullende voorwaarde: Indien het TP budget in het betreffende jaar voor minder dan 90% wordt gerealiseerd, is er géén uitbetaling van de CAO bonus. (Ook niet als de NPS doelstelling wel is gerealiseerd)

In 2027 zullen partijen evaluatie doen van de uitwerking van deze afspraak en op basis daarvan de doelstellingen behorende bij de CAO bonusregeling vanaf 2028 opnieuw afstemmen.

Voor de uitvoering en uitbetaling van de CAO bonusregeling worden de volgende spelregels gehanteerd:

- De CAO bonusregeling zal worden berekend over het jaarsalaris op basis van het bij de functie behorende salaris incl. 8% vakantiegeld. Toeslagen worden hierin niet meegenomen;
- Uitkering vindt plaats naar rato aan de hand van dienstverband en contracturen; Voor uitkering geldt dat je als medewerker een arbeidsovereenkomst hebt bij Carglass®, je in dienst bent in het desbetreffende kalenderjaar;

Artikel 9: Bijzondere beloningen

1. **Toepassing**
   De werkgever betaalt aan de medewerker extra vergoedingen als o.a. gewerkt wordt buiten het geldende dagvenster en / of als wordt gewerkt op zaterdagen, zon- / feestdagen.
   a. Indien buiten het dagvenster (7.00 – 18.00 uur) extra wordt gewerkt op een dag die niet een zaterdag, een zondag of een feestdag is en niet behorende bij de After Hours dienst, ontvangt medewerker:
      - een vergoeding van 125 % van het uurloon voor overuren tot 23.00 uur en vanaf 06.00 uur.
      - een vergoeding van 150 % van het uurloon voor de overuren gelegen tussen 23.00 uur en 06.00 uur;
   b. Indien wordt gewerkt op een zon- en/of feestdag, geldt een vergoeding van 200 % van het uurloon.
   c. In bijlage IV staat tabel weergegeven met alle vergoedingen voor meer en overuren afhankelijk van tijdstip op de dag en dag van de week.

   Geen vergoeding is verschuldigd voor werk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd, wanneer dit werk dient tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoet en niet langer duurt dan een half uur. Is dit werk van langere duur, dan is de vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.

2. **Vergoeding voor werken op zaterdag**
   Medewerkers, die op zaterdag werken op roostermatige basis binnen de Service Center organisatie, ontvangen voor de op zaterdag gewerkte uren een toeslag van 50%. Deze regeling en uitvoering is gekoppeld aan de uitvoering van roostermatig werken over 6 dagen, zoals beschreven in Bijlage II: Flexibiliteit en inzetbaarheid.

3. **After Hours Regeling vergoeding**
   Voor werkzaamheden die verricht worden buiten de normale werktijd, en vallend binnen de After Hours Regeling, geldt het systeem van montagetoeslagen. Deze bruto montagetoeslagen per opdracht zijn weergegeven in Bijlage IV.

   Voor het beschikbaar zijn voor de After Hours Regeling is de volgende vergoedingsmethodiek afgesproken:

Bruto vergoedingsregeling t.b.v. invulling van after hours dienst		
	1 Jul 2026 t/m 31 Dec 2026	1 Jan 2027 t/m 30 juni 2027
maandag t/m vrijdag (per dag)	€ 12,51	€ 12,73
zaterdag	€ 18,74	€ 19,07
zondag (en feestdagen)	€ 24,98	€ 25,42
Weekend	€ 43,72	€ 44,49
5 werkdagen	€ 62,55	€ 63,65
Volledige week	€ 106,28	€ 108,14
Note: standy monteur (alleen in het weekend mogelijk en na goedkeuring leidinggevende ontvangt dezelfde vergoeding per dag		

Deze vergoedingsregeling wordt toegekend na behalen van module 6 van het opleidingstraject, waardoor medewerker voldoende gekwalificeerd is voor de After Hours dienst. De leidinggevende is verantwoordelijk voor signalering van moment van toekenning naar salarisadministratie.

De in deze tabel genoemde bruto variabele vergoedingen per dag bij daadwerkelijke invulling van de After Hours dienst worden jaarlijks geïndexeerd met de collectieve salarisverhoging.

4. Bruto salarisstijging bij behalen PvB

Medewerker in functie van Servicemonteur ontvangt na het behalen van Proeve van Bekwaamheid (PVB) in de daaropvolgende maand een structurele salarisverhoging van € 100,- bruto.

Voor (hoofd) monteurs, die als gevolg van deze verhoging van het bruto salaris boven het maximum van de schaal uit komen, wordt het gedeelte dat boven het maximum van de schaal uitkomt toegekend als een persoonlijke toeslag.
Deze persoonlijke toeslag wordt meegenomen in pensioen, vakantiegeld, winstdelingsregeling (indien van toepassing) en geïndexeerd met toekomstige CAO verhogingen

5. Toeslagen voor parttimers

Met parttimers is contractueel een minimum aantal werkuren per week afgesproken. Daarover ontvangen zij 100 % uursalaris. Zij ontvangen een toeslag voor de meeruren, die zij werken boven op de contractueel overeengekomen arbeidsduur maar binnen de standaardwerktijden.
De meeruren-toeslag bestaat uit: een evenredig deel van de vakantietoeslag (8%), vakantiedagen, roostervrije dagen en pensioenopbouw.

Over de overuren, die zij werken buiten de standaardwerktijden ontvangen zij de gebruikelijke overwerktoeslagen van 125%, 150% of 200%. (Zie bijlage IV).

6. Jubileumgratificaties

Aan de medewerker, die 25 jaar of 40 jaar in dienst is van de werkgever wordt een jubileumgratificatie toegekend van een netto maandsalaris (bruto is netto).

7. Waarnemingstoeslag

De medewerker die gevraagd wordt tijdelijk een functie waar te nemen met alle daarbij behorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden welke hoger is ingedeeld dan de eigen functie blijft ingedeeld in de functiegroep en salaris welke met zijn functie overeenkomen. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 18 werkdagen inclusief de zaterdag onafgebroken heeft geduurd ontvangt de medewerker over de periode dat hij vervangt een uitkering.
De uitkering bedraagt 10% van het maandinkomen behorende bij de eigen functie. De waarnemingstoeslag is van toepassing in zgn. overmacht situaties. De waarnemingstoeslag is niet van toepassing in situaties dat het tijdelijk waarnemen een vast onderdeel uitmaakt van de functie en opgenomen is in de functieomschrijving. In dit laatste geval spreken we van vervanging en hier staat geen toeslag tegenover.

Artikel 10: Feestdagen

1. **Feestdagen**
   Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
   nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, bevrijdingsdag in lustrumjaren, de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag. Op deze dagen wordt in principe geen arbeid verricht, uitgezonderd de After Hours dienst en op het Customer Contact Center.

2. **Andere religieuze feest- of gedenkdagen**
   De medewerker die voor de viering van andere religieuze feest- of gedenkdagen dan genoemd in lid 1, tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal -voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten- in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantiedagen op te nemen.

   De medewerker kan, indien dit past binnen de bedrijfsvoering, vanaf 1 januari 2025 een aantal erkende feestdagen in de CAO (zie lid 1) ruilen voor een andere persoonlijke feest- of gedenkdag (Bijv. medewerker werkt op 2de paasdag en is op de dag van suikerfeest vrij als persoonlijke feestdag). De keuze voor een andere feest- of gedenkdag dient een medewerker in december voorafgaande aan het nieuwe jaar te maken en aan te vragen. De erkende feestdagen die zijn vervangen worden dan gewone werkdagen. Indien medewerker geen keuze maakt, blijven de erkende feestdagen van artikel 10 lid 1 gelden.

Artikel 11: Buitengewoon verlof

In afwijking en met uitsluiting, voor zover wettelijk toegestaan, van het bepaalde in artikel 629b en 628 BW, geldt het volgende.

1. Doorbetaald buitengewoon verlof

In de volgende gevallen kan de medewerker doorbetaald buitengewoon verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt:

bij huwelijk en geregistreerd partnerschap van de medewerker	2 dagen
bij huwelijk van (schoon)ouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, (schoon)zuster, eigen, stief-, pleegkind of kleinkind	1 dag
bij bevalling van de echtgenote/partner (wettelijk geboorteverlof)	één maal de wekelijkse arbeidsduur
bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote / partner, kind of pleegkind	4 dagen
bij overlijden van een ouder, schoonouder, broer of zus	1 dag
bij het bijwonen van de begrafenis van een (schoon)ouder, broer of zus	1 dag
bij overlijden (of het bijwonen van de begrafenis) van een grootouder, grootouder van de echtgenoot/echtgenote/partner, kleinkind, schoonzus, zwager, schoonzoon, schoondochter	1 dag
bij 25-, of 40- jarig huwelijksfeest van de medewerker	1 dag
bij 25-, 40-, 50 of 60-jarig huwelijksfeest van (schoon)ouders of grootouders	1 dag
bij verhuizing van medewerker	Maximaal 1 dag per jaar
voor het doen van een examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van werkgever, ontvangt medewerker voor de tijd die het examen duurt buitengewoon verlof	
In geval van ernstige ziekte van echtgenoot/echtgenote/partner, ouder, eigen, stief- of pleegkind en ernstige calamiteiten (zoals inbraak of brand van de woning van de medewerker) ontvangt medewerker buitengewoon verlof indien en voor zover de omstandigheden daartoe noodzaken en in overleg met de werkgever (e.e.a. conform wettelijke regeling).	

2. Niet doorbetaling maandinkomen

De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

a. schorsing van de medewerker door de werkgever wegens dringende redenen en schriftelijk beargumenteerd bevestigd.
b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad en vakorganisaties worden hierover geïnformeerd.

3. Loopbaanonderbreking

Individuele verzoeken van medewerkers tot loopbaanonderbreking zullen door werkgever in overweging worden genomen. Loopbaanonderbreking is mogelijk indien het bedrijfsbelang zich daar naar oordeel van de werkgever niet tegen verzet.

Artikel 12: Vakantie, leeftijdsdagen en DI dagen

1. **Vakantiejaar**
   Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. **Vakantiedagen**
   De medewerker heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 24 dagen (20 wettelijke en 4 bovenwettelijke dagen; 192 uren).

3. **Berekening aantal dagen**
   De medewerker die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantiedagen. Daarbij wordt een dienstverband van minder dan een maand beschouwd als een hele maand.

4. **Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden**
   a. De medewerker verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

   b. De medewerker verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
   - zwangerschaps- en bevallingsverlof;
   - het, anders dan voor oefening en opleiding als dienstplichtige zijn opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende
   - dienst;
   - het genieten van vakantiedagen gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen vakantiedagen;
   - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de medewerker georganiseerde bijeenkomst;
   - niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
   - politiek verlof als bedoeld in artikel 643 BW;
   - het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de
   - werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

   In de hiervoor bedoelde gevallen wordt nog vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht.

   c. Voor de opbouw en opname van verlof bij arbeidsongeschiktheid hanteert werkgever de geldende wettelijke regelgeving per 1 jan 2012. Dit betekent o.a. volledige opbouw van vakantierechten bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid voor zover er loondoorbetalingsverplichting voor werkgever bestaat en volledige opname van vakantierechten, indien tijdens arbeidsongeschiktheid verlof wordt genomen.

5. Opnemen van vakantiedagen

a. Teneinde de operationaliteit van de organisatie te waarborgen is een goede spreiding van de vakanties noodzakelijk en dient een ieder voor 1 april van het betreffende jaar bij de leidinggevende de zomervakantie aan te vragen.
b. De medewerker heeft het recht om eenmaal per jaar 21 aaneengesloten kalenderdagen vrij te nemen.
c. De medewerker dient de vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de medewerker daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen.
d. Het streven is om maximaal 5 verlofdagen mee te nemen naar het volgende jaar en deze dagen dienen dan te worden opgenomen voor 1 juli van dat jaar.

6. Samenvallen van vakantiedagen met arbeidsongeschiktheid

Indien de medewerker arbeidsongeschikt wordt gedurende vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

7. Vakantie bij ontslag

a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de medewerker in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantierechten op te nemen. Deze dagen mogen slechts met toestemming van de werkgever onderdeel uitmaken van de opzeggingstermijn.
b. Indien de medewerker de hem toekomende vakantierechten niet geheel heeft kunnen opnemen, worden de niet opgenomen vakantierechten uitbetaald.
c. Te veel genoten vakantierechten wordt op overeenkomstige wijze met het maandinkomen en / of eindafrekening verrekend.
d. De werkgever reikt de medewerker bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantierechten zijn uitbetaald.

8. Verval en verjaring van vakantie

Wettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd, tenzij medewerker redelijkerwijs niet in staat is geweest om deze dagen op te nemen.
Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren 5 jaar na het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd.

9. Leeftijdsdagenregeling

Per 1 januari 2022

De medewerker die voor 1 januari 2015 in dienst is getreden en vóór 1 januari 2022 een van de leeftijden uit onderstaande staffel heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder 2 genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op onderstaande extra bovenwettelijke dag(en):

55 jaar	3 vakantiedagen (24 uur)
57 jaar	4 vakantiedagen (32 uur)
62 jaar	6 vakantiedagen (48 uur)
63 jaar	7 vakantiedagen (56 uur)
64 jaar	8 vakantiedagen (64 uur)
65 jaar	9 vakantiedagen (72 uur)
66 jaar	10 vakantiedagen (80 uur).

Deelname aan de leeftijdsdagenregeling sluit de medewerker uit van deelname aan de in 10 benoemde Duurzame inzetbaarheidsdagenregeling.

10. Duurzame inzetbaarheidsdagenregeling

a. Alle medewerkers die de leeftijd van één van de leeftijdscategorieën uit onderstaande tabel heeft bereikt, zal bij aanvang van het vakantiejaar de Duurzame Inzetbaarheidsdagen (naar rato van het deeltijdpercentage) toegekend krijgen. Uitzondering op dit recht zijn medewerkers die voldoen aan de deelnemingsvoorwaarden van de in 9 genoemde leeftijdsdagenregeling.
b. Medewerker kan voor de duur van de betreffende leeftijdscategorie gebruik maken van de beschikbare Duurzame Inzetbaarheidsdagen, mits deze daadwerkelijk ingezet worden voor het genoemde investeringsdoel en voorwaarden:

tot 35 jaar	20 dagen voor de gehele periode van de leeftijdsgrens, obv een voltijd dienstverband	Uitsluitend besteedbaar aan DI (inzetbaarheid en gezondheid) of mantelzorgtaken
35 tot 45 jaar	20 dagen voor de gehele periode van de leeftijdsgrens, obv een voltijd dienstverband	
45 jaar tot 55 jaar	20 dagen voor de gehele periode van de leeftijdsgrens, obv een voltijd dienstverband	Naast besteedbaar aan DI (inzetbaarheid en gezondheid) en mantelzorgtaken, ook vrij opneembaar als verlof.
55 jaar en ouder	30 dagen voor de gehele periode van de leeftijdsgrens, obv een voltijd dienstverband	

c. De Duurzame Inzetbaarheidsdagen zijn niet uitwisselbaar met verlof of financieel te maken.
d. De Duurzame Inzetbaarheidsdagen naar rato berekend op basis van de leeftijd in de leeftijdscategorie en arbeidsduur;
e. De Duurzame Inzetbaarheidsdagen komen automatisch te vervallen als deze niet opgenomen zijn bij het bereiken van een nieuwe leeftijdscategorie. Daarbij wordt er van uitgaan dat werkgever en werknemer er alles aan gedaan hebben om de opname van deze dagen mogelijk te maken.
f. De teveel opgenomen DI dagen worden bij uitdiensttreding naar rato teruggevorderd op de eindafrekening met overige openstaande saldi (verlof, vakantiegeld, bonus etc. Hierbij wordt uitgegaan van een gelijkmatige opbouw per jaar. Deze terugvorderingsafspraak vervalt als werknemer minstens 5 jaar in de desbetreffende leeftijdscategorie in dienst is geweest bij Carglass®.

11. Aanvullend geboorteverlof

Werkgever stelt medewerker in staat gebruik te maken van het wettelijke recht op aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week). Tijdens dit verlof ontvangt de werknemer 70% van het bruto maandsalaris. De pensioenopbouw van werknemer blijft van toepassing op basis van het oorspronkelijke aantal uren.

Artikel 13: Vakantietoeslag

1. **Vakantietoeslagjaar**
   Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.

2. **Vakantietoeslag**
   In de maand mei ontvangt de medewerker een vakantietoeslag ter grootte van 8% van de som van de in het vakantietoeslagjaar verdiende maandinkomens. Voor de medewerker die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, geldt een minimum van het bedrag van groep E bij aanvang, e.e.a. met inachtneming met hetgeen in artikel 2.1. is overeengekomen. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 14: Arbeidsongeschiktheid, Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Indien een medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet de Wet arbeid en zorg en de voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. a. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV worden doorbetaald.

   b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
   Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerker, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

   c. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de medewerker 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.

   d. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
   Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen indien er sprake is van actieve re-integratie. Dit betekent dat er een duidelijke wil en inzet moet zijn om terug te keren (geheel of gedeeltelijk) in het arbeidsproces.

   Wat wordt verstaan onder “duidelijke wil en inzet”:
   - Een positieve houding om terug te willen keren;
   - Accepteren van passende arbeid;
   - Het volgen van noodzakelijke om- of bijscholing om deze passende arbeid te kunnen vervullen;
   - Revalidatie (hieronder wordt ook verstaan het op medisch advies gedwongen rust houden);
   - De aanvulling wordt ook verstrekt indien de medewerker naar het oordeel van de bedrijfsarts niet in staat is om te re-integreren.

   e. **Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%**
   De werkgever zal de groep arbeidsongeschikten, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn ontslagbescherming bieden.

2. Nakoming voorschriften

Indien de medewerker de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de medewerker geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

3. Beëindiging aanvulling

De bovenstaande bedoelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen worden beëindigd, wanneer het dienstverband met de medewerker eindigt.
De aanvullingen worden niet toegekend aan de medewerker die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

4. Weigering/intrekking aanvulling

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren (punten a t/m d), op te schorten (punt e) en de aanvullingen te weigeren of in te trekken (alle punten) ten aanzien van de medewerker, die aantoonbaar:

a. Door opzet en / of bewuste roekeloosheid arbeidsongeschikt is geworden.
b. Arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van de aanstelling valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
c. Zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd.
d. Zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
e. Zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie zich niet houdt aan de voor hem geldende regels bij ziekte (controlevoorschriften); weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de uitvoeringsinstantie (UWV).
f. Weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt.
g. Misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de medewerker een sanctie opleggen indien de medewerker de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft. Het hierbij behorende sanctiebeleid stelt de werkgever vast en zal dit voorleggen aan OR.

5. Re-integratie

a. Bij interne re-integratie wordt gezocht naar een passende functie. Indien bij de passende functie een inkomen wordt genoten dat lager is dan het huidige inkomen, wordt dit verschil omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd, conform de regels in de cao, t.w. art. 8 lid 4.
b. Bij externe re-integratie zal aan de medewerker, indien hij bij de nieuwe werkgever een lager inkomen geniet, dit lagere inkomen gedurende maximaal één jaar worden aangevuld tot 100% van het laatst verdiende inkomen bij Carglass®. Bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever ontvangt de medewerker een bonus van € 1.000,- bruto.

6. Second opinion

Indien de medewerker een second opinion aanvraagt, zal de werkgever conform artikel 1a, b, c of d de ZW uitkering (loondoorbetaling) van 70% worden uitbetaald. Daarnaast ontvangt de medewerker een aanvulling op dit inkomen van 30%. Deze aanvulling wordt betaald als voorschot. Mocht blijken
dat de medewerker in het ongelijk wordt gesteld dan zal dit voorschot worden verrekend. De kosten van de second opinion komen voor rekening van de werkgever.

7. Loonaanvullingsverzekeringen

WGA Hiaatverzekering

Carglass® heeft een WGA-hiaatverzekering afgesloten voor het voltallige personeel.

De uitkering vanuit de WGA-hiaatverzekering vindt plaats, nadat er sprake is van een onafgebroken arbeidsongeschiktheid van ten minste 35% gedurende een periode van tenminste 2 jaar. Het UWV geeft hiertoe een beschikking af waaruit het recht op en de hoogte van de WIA-uitkering blijkt. Het uitkeringspercentage wordt vastgesteld op basis van de UWV-beschikking en keert uit tot: de datum, waarop medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt; bij overlijden; bij geheel danwel gedeeltelijk herstel (< 35% arbeidsongeschiktheid)

Ingeval er volgens de beschikking sprake is van een duurzame en volledig (=80% of hoger) arbeidsongeschiktheid, dan geldt een uitkering vanuit de IVA. Deze uitkering bedraagt 75% van het laatstgenoten SV-loon. De IVA-uitkering kan nooit meer bedragen dan 75% van het op dat moment geldende gemaximeerde SV-loon.

WIA-Excedentverzekering

Carglass® heeft een WIA-Excedentverzekering afgesloten voor het voltallige personeel. Deze verzekering voorziet in een aanvulling van 10% op het onderwettelijk SV-loon en een aanvulling tot 80% van het bovenwettelijk loon. Voor de uitkering vanuit de WIA-Excedentverzekering gelden dezelfde voorwaarden zoals in het voorgaande lid is omschreven. Bij een uitkering op grond van de IVA, zal er vanuit de Excedentverzekering een aanvulling volgen tot maximaal 80% van het laatstgenoten bruto salaris.

8. Re-integratie arbeidsgehandicapten

De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de instroom en doorstroom van arbeidsgehandicapten.

9. WGA premie

Gedurende de looptijd van deze cao zal Carglass® zowel het werkgevers- als werknemersdeel van de WGA-premie van de WGA-verzekering betalen.

Artikel 15: Pensioenregeling, ongevallenverzekering en verzekering 3de WW jaar

1. Pensioen

Iedere medewerker die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt, wordt opgenomen in de pensioenregeling. De werkgever draagt de kosten van deze regeling.
De werknemer draagt bij in deze regeling. Voor de looptijd van deze cao is de eigen bijdrage van medewerker vastgesteld op 8,5 % van de pensioengrondslag. Deze bijdrage wordt maandelijks via het salaris verrekend.

Voor alle details hieromtrent en voor alle andere pensioenafspraken verwijzen wij naar het pensioenreglement ter inzage bij de afdeling HR. Toekomstige wijzigingen door o.a. wet en regelgeving zullen na overeenstemming tussen partijen worden verwerkt in de pensioenregeling en direct van toepassing zijn.

2. Ongevallenverzekering

De werkgever sluit voor iedere medewerker een ongevallenverzekering af. Deze verzekering voorziet in een kapitaalsuitkering. De verzekerden zijn alle medewerkers die bij Carglass® in vaste dienst zijn. Verzekerde bedragen per persoon zijn:

- bij overlijden: één maal het jaarloon;
- bij blijvende invaliditeit maximaal: tweemaal het jaarloon.

De hoogte van de uitkering wordt bepaald door de mate van blijvende invaliditeit. De dekking is wereldwijd en strekt tot 24-uur per etmaal zowel binnen als buiten de beroepswerkzaamheden. Schademelding dient te gebeuren door de verzekeringsnemer bij overlijden binnen 48-uur en ingeval van een ongeval, waaruit recht op uitkering wegens blijvende invaliditeit zou kunnen ontstaan, dient dit te gebeuren binnen 3 maanden.
De verzekeringsvoorwaarden liggen ter inzage bij de afdeling HR.

3. Nabestaandenwet

In de huidige Nabestaandenwet ontstaat er voor partners van medewerkers een belangrijk inkomensverlies in geval van overlijden van de betrokken medewerker. Een inkomensverlies voor de nabestaanden, als gevolg van deze Nabestaandenwet, is verzekerd.
De premie van deze verzekering wordt 50/50 verdeeld tussen werkgever en medewerker.

4. Verzekering 3de WW jaar

Partijen hebben afgesproken aan te sluiten bij de PAWW-regeling (Private Aanvulling WW en WGA). De financiering van de regeling vindt plaats door middel van een werknemersbijdrage. De werkgever houdt deze bijdrage in op het brutoloon van de werknemer en draagt deze af aan de Stichting PAWW (SPAWW).

De huidige afspraak is inhoudelijk niet gewijzigd. Deze regeling loopt van 1 januari 2023 tot en met 1 januari 2028.

Artikel 16: Kostenvergoedingen/bedrijfsregelingen

1. Duurzaam inzetbaarheidsbudget

Carglass® committeert zich aan een structurele bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van haar werknemers door jaarlijks budget ter beschikking te stellen.

a. De medewerker die gebruik wil maken van het DI Budget kan dit doen door met zijn leidinggevende of HR een gesprek te voeren over zijn (toekomstige) inzetbaarheid.
b. De keuze voor de wijze waarop het DI budget wordt ingezet voor het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van de medewerker is een vrije keuze, niet noodzakelijkerwijs gerelateerd aan de functie, doch is niet bestemd voor hobby gerelateerde zaken. De werkwijze staat verder beschreven op Carglass® Connect.
c. Per 1 januari 2027 ontvangt medewerker een jaarlijkse toekenning van het DI budget ter hoogte van 500,- per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks beschikbaar gesteld aan de medewerker om volgens de geldende spelregels en werkwijze in te zetten voor het vergroten van zijn/haar duurzame inzetbaarheid.
d. Indien de medewerker een specifieke opleiding / traject kiest in kader van vergroten van zijn/ haar duurzaamheid waarvan de kosten hoger zijn dan het jaarlijks beschikbare bedrag, kan de medewerker een keer in de drie jaar éénmalig het DI budget verhogen tot maximaal € 1.500,-. Er zal dan een verrekening plaatsvinden met de toekenning van het DI budget in het daaropvolgende jaar (of 2 jaren). Goedkeuring voor dergelijke aanvragen wordt na overleg met medewerker en leidinggevende gegeven door HR.
e. Als dit bedrag niet toereikend is om de kosten van het geselecteerde traject volledig te kunnen voldoen, zal Carglass® met werknemer in overleg gaan om het bovenmatige gedeelte te kunnen financieren uit andere looncomponenten (ATV, bovenwettelijk verlof en vakantiegeld) en/of mogelijkheden te bekijken tot gespreid terugbetalen.
f. De tijd om deel te nemen aan door hem/haar geselecteerde trajecten, kan de medewerker via de door Carglass ter beschikking gestelde Duurzame Inzetbaarheidsdagen, zoals vermeld in artikel 12.9.

2. Ziektekosten

Er wordt door werkgever een collectieve zorgverzekering aangeboden aan de medewerkers.

Voor alle medewerkers geldt een 50% / 50% verdeling van de ziektekosten op basis van de totale kosten voor het basispakket. Onder de totale kosten verstaan we de inkomensafhankelijke bijdrage (betaald door de werkgever) en de premie, die de medewerker betaalt aan de verzekeringsmaatschappij voor het basispakket.

3. Vergoedingsregeling

a. Alle in redelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, ten behoeve van de werkgever gemaakte kosten, worden aan de medewerker vergoed binnen de fiscale regelgeving. Hiervoor is een onkosten en declaratiereglement opgesteld en beschikbaar op het intranet.

b. De werkgever stelt in overleg met de OR vergoedingsregelingen vast inzake:
   - woon-werkverkeer;
   - dienstreizen en autokosten;
   - telefoonkosten;
   - verhuiskosten;
   - onkosten.
   - Scholingsactiviteiten.

   De fiscale wetgeving bepaalt hierin wat wel en niet mogelijk is.

5. Compensatieregeling premiesparen

De premiespaarregeling is per 1 januari 2003 afgeschaft. Voor de medewerkers die deelnemer waren per 31 december 2002 wordt de volgende compensatieregeling geboden: de deelnemers krijgen een bruto jaarlijkse eenmalige uitkering ter hoogte van de werkgeversbijdrage.

6. Kinderopvang

De werkgever volgt voor de kinderopvang de wettelijke regeling.

Artikel 17: Looptijd

Deze cao treedt in werking op 1 juli 2026 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2027, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Son, augustus 2026

Partij ter ene zijde

Carglass B.V.

Directeur

Partijen ter andere zijde

CNV

Bestuurder

CNV

Sectorleider industrie

FNV Metaal

Bestuurder

BIJLAGE I: Salarisschalen

De salarisschalen worden gedurende de looptijd, als volgt verhoogd in lijn met de collectieve salarisverhogingen:

- Per 1 juli 2026: 1,75%
- Per 1 januari 2027: 1,75%

Bovengenoemde verhogingen resulteren in de volgende aanvang- en maximumsalarissen binnen de functieschalen.

Schaal	per 1 Juli 2026		per 1 januari 2027	
	aanvang salaris	maximum salaris	aanvang salaris	maximum salaris
B	€ 2.595,40	€ 3.427,54	€ 2.640,82	€ 3.487,52
C	€ 2.715,10	€ 3.598,54	€ 2.762,61	€ 3.661,52
D	€ 2.847,57	€ 3.787,78	€ 2.897,40	€ 3.854,06
E	€ 3.052,98	€ 4.088,95	€ 3.106,41	€ 4.160,50
F	€ 3.393,56	€ 4.605,11	€ 3.452,94	€ 4.685,70
G	€ 3.739,20	€ 5.140,54	€ 3.804,64	€ 5.230,50
H	€ 4.157,55	€ 5.792,55	€ 4.230,30	€ 5.893,92
I	€ 4.588,94	€ 6.446,34	€ 4.669,24	€ 6.559,15
J	€ 5.252,30	€ 7.427,09	€ 5.344,22	€ 7.557,06
K	€ 5.938,86	€ 8.407,90	€ 6.042,79	€ 8.555,04
L	€ 6.625,39	€ 9.388,64	€ 6.741,33	€ 9.552,94
M	€ 7.179,15	€ 10.179,75	€ 7.304,79	€ 10.357,90

BIJLAGE II: Flexibiliteit & Inzetbaarheid

Werktijden, roosters en flexibiliteitsregelingen
Cao-partijen hebben –naast hetgeen is bepaald in artikel 7 van de cao- nog de volgende afspraken gemaakt ten aanzien van het onderwerp arbeidsduur, roostermatig werken, werktijden en flexibiliteitsregelingen.

1. **Roostermatig werken per dag**
   Het dagvenster is vastgesteld van 7.00 – 18.00 uur binnen het kader van maximaal 40 uur werken per week en 8 uur per dag. Alle contracturen van medewerkers (m.u.v. CCC) kunnen worden ingeroosterd binnen dit tijdsvak.
   Medewerker behoudt huidige werktijden, tenzij de medewerker in overleg met leidinggevende kiest om de werktijden te verschuiven.

2. **Roostermatig werken contracturen over 6 dagen binnen filialen en HQ**
   De afgesproken kaders voor de uitvoering van roostermatig werken van de contracturen over 6 dagen binnen de Service Center organisatie en eventueel binnen HQ afdelingen, die noodzakelijk zijn voor de dienstverlening, zijn:

   - We werken op fulltime basis gemiddeld 40 uur per week, deze uren kunnen worden ingeroosterd / ingepland;
     - Voor medewerkers in de service centers over 6 dagen (ma - za) binnen het dagvenster, met als richtlijn dat medewerker 5 dagen werkt per week. Indien medewerker niet op zaterdag werkt, worden contracturen ingeroosterd van maandag tot en met vrijdag;
     - Voor medewerkers van HQ-afdelingen en OPS-support over 5 dagen en indien nodig over 6 dagen.

   Specifiek voor de medewerkers werkzaam in de Service centers zijn de volgende aanvullende afspraken gemaakt t.a.v. roostermatig werken van contracturen over 6 dagen, waarbij het uitgangspunt is dat het werken op zaterdag niet leidt tot structureel overwerk.

   - De ingeplande uren op zaterdag (8.15-17.00 uur) zijn onderdeel van de contracturen van de medewerker.
   - In de week dat medewerker op zaterdag werkt is de medewerker een andere dag in die week roostervrij.
   - De frequentie voor het inroosteren van de contracturen op een reguliere zaterdag gaat van 1 keer per 3 weken naar 1 keer per 4 weken. Het aantal reguliere zaterdagen dat medewerker kan worden ingeroosterd gaat daardoor van 17 naar 13 per jaar.
   - De medewerker kan een 1ste en 2de voorkeursdag doorgeven waarop medewerker roostervrije dag wil plannen in de week dat medewerker op zaterdag werkt. Hier wordt zoveel als mogelijk rekening mee gehouden, zolang dit de bedrijfsvoering niet schaadt.

- Wanneer een medewerker op een feestdag (zoals bijvoorbeeld tweede paasdag) normaal een werkdag heeft, dan telt de feestdag mee als werkdag, maar heeft hij vrij (met doorbetaling van loon).
- De toeslag (50%) voor de uren op zaterdag blijft van toepassing zoals vastgelegd in art 9.2. Medewerker heeft de keuze voor vergoeding in TVT of geld.

Uitgangspunt voor het maken van rooster is dat dit plaatsvindt in overleg tussen manager en medewerkers. Indien het niet lukt om volledige bezetting hiermee te realiseren op zaterdag, neemt manager verantwoordelijkheid en maakt keuze.

<u>En verder hebben we afgesproken dat:</u>
- Openingstijden van service centers staan los van de werktijden
- We maken geen gebruik van gebroken diensten
- Minimaal aantal uren voor een geroosterde dienst is 4 uur

3. Flexibiliteitsregelingen voor geplande en ongeplande piek in werkaanbod

- **Flexibiliteitsregeling voor ongeplande piek a.g.v. calamiteit: Hooi van het land**
  Weersinvloeden (zoals vorst) en andere externe factoren hebben een grote impact op het werkaanbod en kunnen leiden tot een ongeplande piek in werkaanbod t.o.v. de beschikbare capaciteit, waardoor de time to serve (TTS) voor onze klanten oploopt. Voor het snel en adequaat opvangen en wegwerken van een ongeplande piek in het werkaanbod hebben we de volgende regeling afgesproken:

- Voordat de Hooi van het land actie wordt geactiveerd wordt eerst een "Actiezaterdag"** ingepland om met meer capaciteit op zaterdag het extra werkaanbod weg te werken. Besluitvorming over de inzet vindt plaats op basis van afstemming tussen OPS Director, OPS manager, Manager planning & roostering en regioleider
- Indien dit niet leidt tot het juiste resultaat (afname van TTS < 5 dagen) wordt landelijk of regionaal een Hooi van het land actie gestart.
- Hooi van het land actie wordt ingezet in Q1 en Q4 (m.u.v. periode tussen kerst & nieuwjaar) en maximaal 2 keer per jaar verplichte deelname voor medewerkers. (vaker kan, maar dan is deelname vrijwillig)
- Medewerkers in Service Centers werken tijdens actieperiode verplicht 1 avond over en kunnen maximaal 3 avonden per week overwerken van 17.30 – 20.30 uur. De medewerker heeft een keuze in de avond waarop extra wordt gewerkt. De hooi van het land actieperiode duurt maximaal 2 weken.
- De regioleider is in de lead en stemt met medewerkers af op welke avond(en) extra wordt gewerkt.
- De dienstdoende monteur draait niet mee in de week dat hij dienst heeft. De after hours klussen vanaf 16.00 blijven voor de dienstdoende monteur.
- De vergoeding van de overuren tijdens de Hooi van het land actie is 175% (uren + toeslag). Deze vergoeding wordt volledig uitbetaald.

***Spelregels en vergoeding voor Actiezaterdag zijn geen CAO afspraak.*

- **Flexibiliteitsregeling voor geplande piek rondom nationale feestdagen**
  In Q2 is er sprake van een voorspelbare piek in werkaanbod versus de aanwezige capaciteit door de diverse nationale feestdagen. Noodzakelijk om in deze periode gepland extra capaciteit beschikbaar te maken om te zorgen dat de TTS niet oploopt in deze periode.

- Medewerkers in service centers kiezen 3 van de 6 door Carglass geselecteerde zaterdagen rondom de nationale feestdagen, waarop extra wordt gewerkt. Deze zaterdagen (uren) komen bovenop het normale / reguliere rooster. (24 uur overwerk)
- Indien een van deze geselecteerde zaterdagen een reeds regulier ingeplande zaterdag is voor de medewerker, kan de medewerker kiezen voor een van de andere zaterdagen of de roostervrije dag in die week ook werken (daarmee wordt deze zaterdag overwerk)
- Een eenmaal door de medewerker ingeplande extra zaterdag kan niet eenzijdig worden uit geroosterd.
- In deze periode zullen de medewerkers van Carglass huis in Son 2 extra dagen boven op hun rooster gaan meewerken in de service centers.
- De vergoeding voor deze extra zaterdag is 175% (uren + toeslag), waarvan uren worden uitbetaald en de toeslag is de keuze aan medewerker voor tvt of geld.
- Waar nodig worden ondersteunende afdelingen / functies ook extra ingezet in deze periode (denk aan ADAS helpdesk)

4. Algemene afspraken rondom roosteren van capaciteit & flexibiliteit

- We hebben de intentie uitgesproken om te gaan werken met roosters voor een langere periode. We gaan i.c.m. de studie afspraak zoals opgenomen onder punt 6 onderzoeken wat de mogelijkheden zijn en of we met een 3, 6 of 12 maandenrooster kunnen gaan werken binnen Operations.
- We gaan de verlof en vakantieplanning beter laten aansluiten op de business ontwikkelingen en wat er bedrijfstechnisch mogelijk is. Dus meer verlof als het kan en minder verlof in onze piekperiodes (bijv. Q2). De verlofregeling en bijbehorende proces wordt met de Ondernemingsraad afgestemd.

5. Afspraken Tijd voor Tijd regeling (TvT).

De opbouw / keuze voor TvT is een keuze van de medewerker om te kiezen n.a.v. overwerk / werken op zaterdag (tijd of geld). Het opnemen van de opgebouwde TvT is de keuze van de medewerker, mits dit past in de bedrijfsvoering. We zien dat TvT niet / beperkt wordt opgenomen, maar gespaard wordt over de jaren heen. Hierdoor ontstaan hoge saldo's aan TvT en dat is om verschillende redenen niet wenselijk. We hebben hierover de volgende afspraken gemaakt:

- Het door de medewerker op 1 februari 2025 opgebouwde TvT saldo wordt bevroren. Het uitgangspunt is dat de medewerker deze opgebouwde TvT in de komende periode gaat opnemen en / of kan inzetten voor andere door werkgever aangemerkte bestedingsdoelen. (details voor bestedingsdoelen worden in komende periode uitgewerkt)

- Van het vanaf 1 februari 2025 opgebouwde TvT saldo kan maximaal 80 TvT uren jaarlijks aan het einde van het kalenderjaar worden meegenomen. Indien saldo aan einde van het jaar hoger is, zal het bovenmatige aantal opgebouwde TvT uren automatisch worden uitbetaald in december van dat jaar.

6. Studieafspraak capaciteitsmanagement, (duurzame) inzetbaarheid, roosters en flexibiliteit

Ter voorbereiding op de CAO overleggen en de afspraken voor de nieuwe CAO vanaf 1 juli 2027 gaat Carglass® samen met medewerkers uit de organisatie, de vakbonden en ondersteunt door een extern adviseur aan de slag om te komen tot een toekomstig en duurzaam capaciteitsmanagement-model. Onderwerpen die in hierin worden meegenomen zijn o.a. : contracturen per FTE, roosters, werken op zaterdag, werktijden, flexibiliteitsregelingen en verlofregelingen.

Vanuit Carglass® is dit geen bezuinigingsmaatregel in arbeidsvoorwaarden. Het doel is gericht op het creëren van de juiste capaciteit en inzetbaarheid gedurende het hele jaar met een bijpassend totaal arbeidsvoorwaardenpakket (salaris, verlof, flexibiliteitsregelingen, etc.…). Op die manier waarborgen we de dienstverlening aan onze klanten en een goede en gezonde balans voor onze medewerkers.

Uitgangspunten, die vanuit vakbonden zijn aangegeven als randvoorwaarde voor deze studieafspraak zijn: Geen negatieve impact op loon en andere arbeidsvoorwaarden, terugbrengen van overuren, roosteren van contacturen en verlofuren en het werken op zaterdag.

BIJLAGE III: Protocollen

1. **Wet loontransparantie & gelijke beloning**
   Carglass® zal compliant zijn aan de wetgeving rondom loontransparantie en gelijkheid vanaf 1 januari 2027. De voorbereidingen en analyses hiervoor worden uitgevoerd en de resultaten van deze analyses inclusief een eventueel noodzakelijk plan van aanpak worden gedeeld met de Ondernemingsraad en vakbonden.

2. **Inleen- & uitzendkrachten**
   Beloning inleenkrachten
   Werkgever zal uitsluitend gebruik maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus. De bepalingen in de cao van Carglass® met betrekking tot het maandsalaris, de betaling van de overwerktoeslagen en de kostenvergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten. Tevens zullen reiskosten worden vergoed; daarnaast zal kleding, schoeisel en gereedschap in bruikleen worden verstrekt door uitzendbureau of werkgever.

3. **Stageplaatsen / werkgelegenheid**
   Werkgever is erkend leerbedrijf en zal 15 stagiaires plaatsen binnen de organisatie beschikbaar stellen. Uiteraard zal de begeleidingscapaciteit vanuit de organisatie hierbij gewaarborgd moeten zijn.

   De stagevergoeding voor alle stagiaires ongeacht opleidingsniveau is 400 euro bruto per maand op full time basis. De werkgever zorgt voor juiste bedrijfsmiddelen behorende bij de stage.

   Voor het overige is er voor stagiaires geen aanspraak op de werkingssfeer van de CAO afspraken van toepassing aangezien er geen sprake is van arbeidsovereenkomst, maar van een stageovereenkomst.

   Bovendien zal werkgever 10 arbeidsplaatsen voor WAJONGERS of kansarme jongeren beschikbaar stellen.

4. **Persoonlijk Keuze Budget**
   Uitgangspunt is mogelijkheid voor medewerkers om een aantal bestaande arbeidsvoorwaarden financieel te maken en medewerker zelf keuze te laten maken hoe deze financiële middelen te willen besteden. Voor de looptijd van deze cao worden deze afspraken gecontinueerd. De uitgangspunten, bronnen en bestedingsdoelen zoals overeengekomen zijn als volgt:

   Uitgangspunten:
   - geen keuze: alles blijft zoals het is;
   - keuze ligt volledig bij medewerker.

   Bronnen (voorwaarden die anders kunnen worden ingezet):
   - vakantiegeld (8%);
   - verkopen van maximaal 8 ATV dagen (uitgaande van full time dienstverband);

- verkopen van maximaal 4 bovenwettelijke vakantiedagen (uitgaande van full time dienstverband).
- Opgebouwde TvT uren

Bestedingsdoelen (te gebruiken / in te zetten voor):
- extra geld: vergroten van maandelijks inkomen door maandelijkse ATV compensatie, verkoop van dagen;
- investeren in vitaliteit / gezondheidsprogramma* (zie o.a. Lekker bezig);
- gebruiken voor fiscaal vriendelijke regelingen (zoals fietsplan, fitness abonnement);
- inzetbaarheid vergroten nu en in de toekomst* (niet direct functie gerelateerde persoonlijke ontwikkeling, opleidingen, EVC, assessments, loopbaanbegeleiding);
- zelf bepalen hoe je vakantiegeld uitbetaald wordt: maandelijks of 1 keer per jaar in mei of december;
- deelname aan cursus Pensioen Inzicht;
- extra vrije tijd: kopen van maximaal 10 extra vakantiedagen.

5. Nieuwe contracten en gelijke behandeling

Er zullen aan medewerkers, noch aan nieuwe medewerkers contracten worden aangeboden, waarin afspraken staan welke afwijken van het gestelde in de cao, noch dat zij afstand kunnen doen van het gestelde in de cao.

6. Sociale Innovatie

Sociale Innovatie is een belangrijk thema dat een wezenlijke bijdrage kan leveren aan de verbetering van Carglass® als werkgever en de betrokkenheid en input van de medewerkers. Het is een onderwerp wat absoluut hoort bij Carglass®. Samen met de OR en het Management Team zal dit een plek krijgen in de overlegvergaderingen om hier op gepaste wijze aandacht aan te geven. Cao-partijen zullen hierover periodiek geïnformeerd worden.

7. Mantelzorg faciliteiten

Indien medewerker vanuit privé situatie genoodzaakt is tot verlenen van mantelzorg (voor korte of langere periode) zal Carglass op verzoek van en in samenspraak met medewerker inspannen om passende afspraken te maken die aansluiten bij wensen van medewerker en faciliteiten en ondersteuning die Carglass heeft cq. beschikbaar kan stellen. Deze afspraken zijn gebaseerd op maatwerk en aanvullend of opvolgend op de reeds bestaande wettelijke regelingen rondom kort en langdurend zorgverlof en het gebruik van de beschikbare DI dagen.

8. 80-90-100 regeling (generatiepact)

medewerkers die vanaf 1 juni 2021 60 jaar of ouder zijn en op deze datum minimaal 24 uur per week werken, kunnen deelnemen aan een regeling waarbij je 80% van je normale arbeidsduur werkt, 90% van je loon ontvangt en 100% pensioenopbouw behoudt. De aanspraak op leeftijdsdagen komt bij deelname aan deze regeling te vervallen. Deze keuze is eenmalig en onomkeerbaar – zowel voor medewerker als werkgever.

Carglass® stelt voor medewerkers die overwegen om deel te nemen aan deze regeling een financieel adviesgesprek ter beschikking vanuit het Carglass inzetbaarheidsbudget.

9. Gezond de eindstreep halen (stress / werkdrukbeleving) & verzuim

Vanuit vakbonden is aandacht gevraagd voor o.a. thema's stress en werkdruk in relatie tot de duurzame inzetbaarheid van medewerkers tot aan hun pensioen. In het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving zal Carglass gedurende deze CAO en als onderdeel van de Risico inventarisatie een onderzoek doen naar de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De resultaten hiervan worden gedeeld met de OR en de vakbonden.

Een reden voor een hoge werkdrukbeleving is onder andere het hoge verzuim binnen de organisatie. De cijfers laten de impact van verzuim op de beschikbare capaciteit duidelijk zien. Carglass heeft daarom gevraagd om afspraken te maken voor regelingen, die bijdragen in het terugdringen van met name lang verzuim. Voor deze CAO zijn deze afspraken nog niet concreet gemaakt. Wel hebben partijen afgesproken samen te gaan werken aan oplossingsrichtingen ten behoeve van volgende CAO.

.

BIJLAGE IV: Toeslagen en vergoedingen

1. Bruto montagetoeslagen bij After Hours diensten (artikel 9.3)

De montagetoeslagen worden gedurende de looptijd, als volgt verhoogd:

Per 1 juli 2026:	1,75%
Per 1 januari 2027:	1,75%

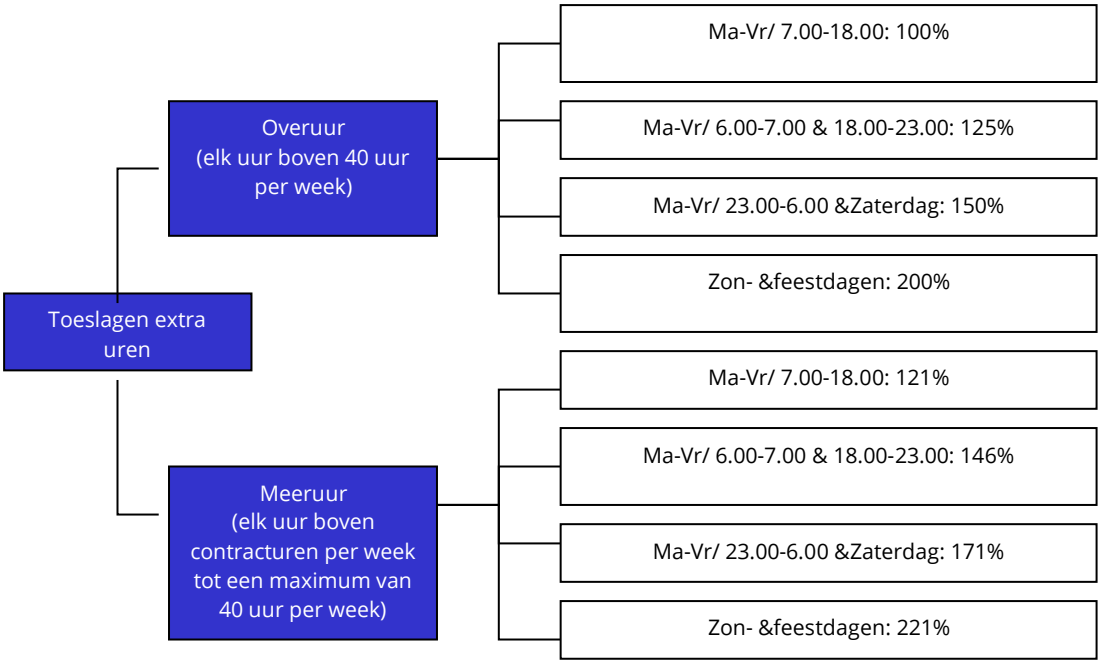
De tabel met toeslagen zoals van toepassing is:

Montage toeslagen	1 Jul 2026 t/m 31 Dec 2026	1 Jan 2027 t/m 30 juni 2027
Mobiel of zon / feestdag	€ 13,11	€ 13,34
Plexi noodvoorziening	€ 66,35	€ 67,51
Originele ruit	€ 74,23	€ 75,53
Noodvoorziening zon/ feestdag	€ 79,45	€ 80,84
Originele ruit zon / feestdan	€ 87,33	€ 88,86
Noodvoorziening mobiel zon/ feestdag	€ 92,57	€ 94,19
originele ruit mobiel zon / feestdag	€ 100,46	€ 102,22

2. Vergoedingen behorende bij meer- en overuren :

In onderstaande tabel zijn de toeslagen weergegeven die worden toegekend indien medewerkers meer of overuren werken. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van dag en tijdstip waarop extra uren worden gewerkt.

a. Toeslagen behorend bij meeruren, die geldend kunnen zijn voor medewerkers met een part time dienstverband. De extra 21% bij een meeruur is een vergoeding voor vakantiegeld, vakantiedagen roostervrije dagen en pensioen.
b. Toeslagen behorend bij overuren, die geldend kunnen zijn bij het verrichten van overwerk.
c. Declaratie van meer of overuren gebeurt via de geldende procedures en de daarvoor bestemde ESS systeem.



BIJLAGE V: Lijst met afkortingen

AWVN
Algemene Werkgeversvereniging VNO NCW

ATV
Arbeidstijdverkorting

B.V.
Besloten Vennootschap

BW
Burgerlijk wetboek

Cao
Collectieve Arbeidsovereenkomst

C.Q.
(lat.) In geval dat.

CIB
Carglass Inzetbaarheid Budget

CNV
Christelijk Nationaal Vakverbond

HR
Human Resources

JUS
Jaar urensystematiek

OR
Ondernemingsraad

PKB
Persoonlijk Keuze Budget

RSP
Relatieve schaalpositie

SER
Sociaal Economische Raad

STAR
Stichting van de Arbeid

Stb
Staatsblad

SV
Sociale verzekering

UWV
Uitvoeringsinstituut Medewerkersverzekeringen

WW
Werkeloosheidswet

WKR
Werkkosten Regeling

WAA
Wet Aanpassing Arbeidsduur

WAO
Wet op de Arbeidsongeschiktheids verzekering

ZW
Ziektewet

FNV
Federatie Nederlandse Vakbeweging

WIA
Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

WGA
Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten

IVA
Inkomensregeling Volledig Arbeidsongeschikten

PAGO
Periodiek Algemeen Gezondheidskundig Onderzoek

FUWA
Functiewaardering

Voor uitleg en toelichting van de in deze cao vermelde wetteksten kun je terecht op:
http://www.wetboek-online.nl

BIJLAGE VI: Functielijst

In deze bijlage vind je een overzicht van de binnen Carglass® voorkomende functies met bijbehorende inschaling.

Door de continue ontwikkelingen binnen de organisatie, afdelingen en functies kunnen functienamen en inschalingen uit onderstaande lijst gedurende de looptijd van de cao wijzigen. Hierdoor kunnen aan deze lijst niet automatisch rechten worden ontleend.

Salarisschaal	Functie
Salarisschaal C (35 - 46)	Receptionist
Salarisschaal D (47 - 58)	Service adviseur Servicemonteur Medewerker Productidentificatie
Salarisschaal E (59 - 69)	Medewerker Crediteuren Medewerker Facturatie Hoofd monteur Senior monteur Medewerker Verification en Billing Technisch Klant Coördinator Medewerker Collecting
Salarisschaal F (70 - 81)	Medewerker Customer Service Medewerker Planning Medewerker Operations Support Servicedesk Hoofdmonteur large Operationeel recruiter Trafficer Finance Operations Specialist
Salarisschaal G (82 - 93)	Directiesecretaresse Specialist Vakmanschap & Techniek Commercieel medewerker binnendienst Filiaalleider HR Officer Salarisadministrateur Specialist Applicatie en Procesbeheer Conversie specialist IT Solutions engineer Supply chain specialist Facility management specialist CRO Specialist Digital content specialist

Salarisschaal H (94 – 105)	Financial Accountant Medewerker Roosteradviesgroep Proces- en Standaardisatie Specialist ADAS Specialist Teamleider Customer Contact Center Online Marketeer Teamleider Collecting en Crediteuren Teamleider Facturatie, verificatie & billing Teamleider Vakmanschap & Techniek Teamleider Opleiding & Kwaliteit
Salarisschaal I (106 - 117)	Financial Controller Regioleider Senior Medewerker Operations Support Business Reporting & Cost Controller Internal Audit, Risk & Compliance Manager Programmatic Advertising Specialist Pricing Specialist IT Architect Information Security engineer
Salarisschaal J (118 - 128)	Product Owner Business Partner HR Interne Communicatie Manager Business analyst
Salarisschaal K (129 - 140)	Program & Product Manager Business Controller Process Improvement Manager Manager Talent, Development & DE&I Manager Operational Excellence Customer Contact Center Manager Operations Support Manager Brand & Campaign Manager Business Intelligence Manager Programma Manager IT CSR & Safety Manager Senior Consumer Insights & VOC Manager
Salarisschaal L (141 - 152)	Account Director Customer Journey Manager Operationeel Manager Pricing en Performance Manger IT Manager Manager Workforce management
Schaal M (153-164)	Head of Business Control Head of Finance & Administration

BIJLAGE VII: Spelregels t.a.v. verruimde openingstijden

Verruiming openingstijden:
Carglass® kan in maximaal 10 steden de openingstijden van de Service Centers verruimen.

De voorwaarden behorende bij deze verruiming zijn met vakorganisaties afgestemd en staan hieronder weergegeven

Carglass® heeft de vrijheid om de extra werkgelegenheid voortvloeiende uit de verruimde openingstijden naar eigen inzicht in te vullen.

Vrijwillige of verplichte deelname van medewerkers
De keuze voor de Service Centers waar verruimde openingstijden of koopavond worden ingeregeld wordt bepaald door Carglass. Het uitgangspunt is dat het invullen van de middag / avond bezetting niet leidt tot structureel overwerk.

Uitgangspunt voor deelname van de medewerkers in de geselecteerde Service Centers is gebaseerd op de onderstaande 2 groepen:

Groep 1: Vrijwillig
- Deelname van medewerkers met contract vóór 1 MAART 2009 (met vaste werktijden en zonder benoeming flexibiliteit) is gebaseerd op vrijwilligheid.

Groep 2: Verplicht
- Medewerkers met contract vanaf 1 MAART 2009 (mét benoeming flexibiliteit) worden geacht deel te nemen in de wisselende werktijden met de daarbij horende voorwaarden.

De bezetting op het Service Center tijdens de openingsuren na 17.00 uur zal minimaal bestaan uit 3 medewerkers.

Service Centers, die alleen open zijn met Koopavonden
Per Service Center wordt een keuze gemaakt tussen onderstaande twee mogelijkheden:

Variant 1
- Werktijd middag dienst van 12.15 tot 21.00 uur:
- Extra vergoeding op basis van verschoven werktijden voor de uren na 18.00 uur a 25% over uurloon

(Aangezien medewerker niet meer uren werkt dan volgens arbeidsovereenkomst zijn dit geen overuren)

Variant 2:
- Werktijd middag dienst van 13.15 uur tot 21.00 uur.
- Geen extra vergoeding, maar doorbetaalde pauze dus 7 uur werken en 8 uur betaald.

Voor beide van bovenstaande roosters geldt:
- 45 minuten pauze om te eten tussen 16.30 en 18.00 uur (gestaffeld te bepalen op SC).
- Planning / roosters gaat in overleg met medewerkers, zodat medewerker tijdig zijn / haar rooster kent.

Service Centers, die structureel 5 avonden per week geopend zijn
Per Service Center wordt een keuze gemaakt tussen onderstaande twee mogelijkheden:

Variant 1:
- Werktijd van 11.15 tot 20.00 uur.
- Extra vergoeding op basis van verschoven werktijden voor de uren na 18.00 uur a 25% over uurloon.

(Aangezien medewerker niet meer uren werkt dan volgens arbeidsovereenkomst zijn dit geen overuren)

Variant 2:
- Werktijd van 12.15 uur tot 20.00 uur.
- Geen extra vergoeding, maar doorbetaalde pauze dus 7 uur werken en 8 uur betaald.

Voor beide van bovenstaande roosters geldt:
- 45 minuten pauze om te eten tussen 16.30 en 18.00 uur (gestaffeld te bepalen op SC).
- Planning / roosters gaat in overleg met medewerkers, zodat medewerker tijdig zijn / haar rooster kent.

Dienstdoende monteur
Voor de dienstdoende monteur verandert er niets door de langere openstelling van het Service Center.
- Spelregels en voorwaarden voor de inzet van de dienstdoende monteur na 17.00 uur blijven gelijk.
- Bij de dienstverlening op het Service Center tijdens de verlengde openingstijden gaat het om vooraf geplande jobs en binnen rijders, de calamiteiten blijven voor DDM.

BIJLAGE VIII: RVU regeling 1 januari 2026 – 31 december 2028

Inleiding
Carglass® en Vakorganisaties hebben, als onderdeel van CAO afspraken, afgesproken om in lijn met het landelijke pensioenakkoord oudere medewerkers de keuzemogelijkheid te geven om (maximaal) 36 maanden voor de AOW gerechtigde leeftijd te kunnen stoppen met werken. Deze regeling heet de RVU-regeling, voorheen de bedrijfs-AOW genoemd. Het deelnemen aan de RVU-regeling vindt plaats op vrijwillige basis en is de keuze van de medewerker. De RVU-regeling is onderdeel van het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van Carglass® en stelt mensen zo in staat om op eigen initiatief eerder te stoppen met werken.
In deze regeling hebben we de spelregels en voorwaarden voor de RVU-regeling voor Carglass® vastgelegd. Deze regeling is gedurende de looptijd van deze regeling gekoppeld aan de CAO van Carglass®.

Aanleiding & context
- In het onderhandelaarsakkoord “gezond naar het pensioen” van 18 oktober 2024 (hierna te noemen: het RVU-akkoord) zijn onder andere afspraken gemaakt om eerder te kunnen stoppen met werken. In het RVU-akkoord is afgesproken de RVU-regeling meer te richten op medewerkers met zwaar werk en deze beheerst in te zetten. Het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO valideert de door sociale partners gedefinieerde doelgroep van de RVU-regeling. In het RVU-akkoord is tevens afgesproken dat elke 3 jaar een ijkmoment plaatsheeft, voor het eerst op 31 december 2028. Op het ijkmoment wordt de RVU-regeling door het kabinet en de sociale partners geëvalueerd. Concluderen genoemde partijen tijdens het ijkmoment dat bijsturen niet tot de gewenste ontwikkeling heeft geleid, dan maken zij afspraken over nadere bijsturing of kan het kabinet besluiten de RVU-drempelvrijstelling aan te passen, af te bouwen of te beëindigen;
- Het bepaalde in artikel 32ba lid 7 en verder Wet op de loonbelasting 1964 (hierna te noemen: “de wet”) strekt tot uitwerking van deze afspraken;
- De wet biedt de mogelijkheid tot in principe een permanente facilitering van uittredingsmogelijkheden door een werkgever met een daaraan verbonden versoepeling van de pseudo eindheffing Regeling Vervroegde Uittreding (hierna te noemen: “RVU”);
- Partijen hebben nadere afspraken gemaakt over de inhoud van de regeling en leggen deze afspraken hierbij vast.

<u>Definities</u>
De definities omschreven in de cao van Carglass® zijn van toepassing. Verder wordt ter verduidelijking en/of in afwijking van en in aanvulling op die definities verstaan onder:

a) **AOW-gerechtigde leeftijd**: de pensioengerechtigde leeftijd, zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet.
b) **Medewerker**: die gebruik maakt van de RVU-regeling.
c) **Werkgever**: de werkgever die een vaststellingsovereenkomst aangaat of is aangegaan zoals bedoeld in lid 8 van dit artikel.

d) **RVU-Uitkering**: het maximale drempelbedrag vrijgesteld van RVU-boete dat medewerker zal ontvangen en medewerker en werkgever vastleggen in de vaststellingsovereenkomst.
e) **Uitkeringsgerechtigde**: degene die op grond van de RVU regeling en gemaakte afspraken, recht heeft op een RVU uitkering.
f) **Zwaar beroep**: de functies die zijn opgenomen in de lijst met zware beroepen
Uittredingsdatum: de dag waarop de arbeidsovereenkomst tussen de medewerker en zijn werkgever feitelijk door de vaststellingsovereenkomst eindigt.
g) **Vaststellingsovereenkomst**: overeenkomst waarin afspraken worden vastgelegd over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst eindigt (onder andere de uittredingsdatum en het uitkeringsbedrag).
h) **Genderneutraliteit**: Vrouwelijke en mannelijke medewerkers zijn gelijkwaardig. Waar 'medewerker' staat, kan dus ook 'medewerkster' worden gelezen. Bij 'hij' ook 'zij'.

1. Looptijd
RVU-regeling heeft voor wat betreft de ingangsdatum van de uitkering een looptijd van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2028. De regeling eindigt als zodanig van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd. Partijen hebben de intentie om deze regeling ook na 31 december 2028 voor te zetten mits dit op basis van de uitkomst van het ijkmoment door kabinet en sociale partners mogelijk is. Indien op basis van de uitkomsten van het ijkmoment en de besluitvorming hieromtrent nodig is, zullen aangepast afspraken voor de voortzetting worden gemaakt. Tevens zullen partijen uiterlijk 7 maanden voor de einddatum overleg hebben over eventuele interne wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de toepassing van de regeling na 31 december 2028.
Het is een standaardregeling, waarbij afwijken alleen kan indien dit uitdrukkelijk is aangegeven / afgesproken.

2. Wie kan deelnemen?
Om in aanmerking te kunnen komen voor de RVU-regeling regeling geldt dat:
- én de medewerker binnen maximaal 36 maanden zijn of haar AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;

- én de functie is opgenomen in de lijst met zware beroepen*;

- én tenminste 5 jaar werkzaam bij Carglass is en op het moment van uittreden de functie vervult die valt in de lijst met zware beroepen of gedurende het dienstverband bij Carglass minimaal 8 jaar werkzaam is geweest in functie die aangemerkt is als zwaar beroep.

- de medewerker in het kader van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) of de Ziektewet (ZW); en

- de medewerker voor, op of na de uittredingsdatum geen nieuwe dienstbetrekking aanvaardt, tenzij er sprake is van vrijwilligerswerk en / of dan wel een bestaande nevenfunctie(s) voortzet.

- de medewerker zich voor, op of na de uittredingsdatum niet vestigt als ondernemer en inkomsten als zelfstandige uit deze onderneming verkrijgt, tenzij er sprake is van een voorzetting van een bestaande onderneming en deze niet valt onder zware beroepen en niet concurrerend is.

Lijst met zware beroepen
Door cao-partijen, gebruikmakend van de uitkomsten van de werkgroep en de validatie-uitkomsten vanuit het Expertise Centrum Zwaar Werk van TNO, zijn de volgende functies aangemerkt als zwaar beroep in relatie tot deze regeling:

Hoofdmonteur	Hoofdmonteur large
Senior Monteur	Service monteur

Voorbehoud: In het RVU-akkoord is tussen het kabinet en de sociale partners afgesproken dat RVU-afspraken altijd een onderbouwde afbakening van de doelgroep bevatten, gericht op belastende functies en werkzaamheden gebaseerd op objectieve criteria. Mocht een functie die door cao-partijen als zwaar beroep wordt aangemerkt in het kader van de onderbouwing aan de hand van objectieve zwaar werk criteria en/ of validatie door de onafhankelijke, derde partij (TNO) negatief worden geadviseerd, dan treden cao-partijen in overleg over de afbakening van de doelgroep.

Als een functie niet kan worden onderbouwd aan de hand van objectieve zwaar werk criteria en/of door TNO niet als zwaar beroep wordt aangemerkt, dan kunnen medewerkers, na een besluit van cao-partijen, met deze functie niet langer deelnemen aan de RVU-regeling. Een definitief toegekende uitkering in de periode tot de ontvangst van het advies van het Expertisecentrum Zwaar Werk van TNO over de validiteit van de afbakening wordt geëerbiedigd.

3. Aanvraag doen
Een aanvraag tot deelname wordt minimaal 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum van de RVU-regeling door de medewerker schriftelijk ingediend. Deelname aan de RVU-regeling vangt aan per de 1e van de maand volgend op het moment dat de medewerker in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 6 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt.(De maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt wordt naar rato betaald.)

4. Besluit over aanvraag
Het uitgangspunt voor deelname is wederzijdse goedkeuring. Na ontvangst van de aanvraag, wordt binnen 1 maand een beslissing genomen over de ingangsdatum. Als een aanvraag wordt uitgesteld, wordt dit gemotiveerd.
Een aanvraag kan alleen worden uitgesteld op grond van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden. Uitstel van de gewenste ingangsdatum is vanwege noodzakelijke overdracht en/of organisatorische impact mogelijk voor een periode van maximaal 3 maanden.

5. Laatste fase van werken en einde arbeidsovereenkomst
Medewerker en leidinggevende maken afspraken over de invulling van de laatste fase van werken in de periode voorafgaand aan deelname aan de RVU-regeling. De

medewerker gaat uit dienst bij Carglass® met het doel van de RVU-regeling gebruik te gaan maken.
Carglass® en de medewerker ondertekenen een vaststellingsovereenkomst (wederzijdse goedkeuring) om de afspraken ten aanzien van de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst vast te leggen. De medewerker kan daarna aanspraak maken op een maandelijkse uitkering RVU-regeling.

6. De uitkering
Bij deelname aan de RVU-regeling ontvangt de medewerker een maandelijkse uitkering via ADP. De hoogte van de uitkering wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de hoogte van de van toepassing zijnde AOW uitkering en indien nodig bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering. De uitkering kan nooit hoger zijn dan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag van RVU-heffing.
Indien medewerker gebruik maakt van de generatiepactregeling, zoals opgenomen in de CAO zal de grondslag voor de berekening van de uitkering de oorspronkelijke contracturen van voor de ingangsdatum van de generatiepact regeling, zijn.

De uitkering eindigt automatisch bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum. Bij het overlijden vóór de AOW gerechtigde leeftijd ontvangt de echtgenote of geregistreerd partner een maand ter hoogte van het rvu bedrag.

7. (Medische) Deeltijders
Medewerkers die in deeltijd werken en aan de regeling gaan deelnemen ontvangen de uitkering naar rato en gebaseerd op hun bestaande dienstverband. Dit is eveneens van toepassing op medewerkers met een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (medische deeltijders).

8. Anti-cumulatie
De RVU-regeling kan niet cumuleren met andere regelingen die betrekking hebben op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zoals een (wettelijke) transitievergoeding of een uitkering uit hoofde van het sociaal plan Carglass®.
Er vindt geen compensatie of anderszins plaats voor het niet of niet tijdig (kunnen) deelnemen aan de RVU-regeling. De RVU-regeling wordt niet door werkgever uitbetaald, maar door de in artikel 6 genoemde partij.

9. Financieel adviesgesprek
De werkgever vindt het van belang dat de medewerker die deelneemt aan deze RVU-regeling zich bewust is van de financiële gevolgen van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, onder meer ten aanzien van het verlies van een eventuele aanspraak op een Werkloosheidsuitkering en/of Ziektewetuitkering en met de consequenties voor de beëindiging van de deelneming aan de pensioenregeling en de gevolgen daarvan voor de toekomstige pensioenuitkeringen.

Bij indiening van de aanvraag biedt de werkgever de mogelijkheid tot een financieel adviesgesprek bij een door werkgever gekozen partij.

10. Hardheidsclausule
Indien de uitvoering van deze regeling naar oordeel van werkgever in een afzonderlijk geval zou leiden tot een evident onbillijke situatie, kan werkgever besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van de betreffende medewerker. Of er kan in een dergelijke situatie bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van de extra fiscale ruimte vanwege knellende situaties.

In die gevallen waarin het reglement niet voorziet, handelt werkgever naar de geest van de regeling (waarbij enig besluit van haar kant geen precedent zal scheppen voor andere situaties).

11. Geschillenregeling
De medewerker die een geschil heeft met zijn werkgever over deelname aan deze regeling, de inhoud van de vaststellingsovereenkomst, dan wel de uitkeringsgerechtigde die zich niet kan verenigen met een beslissing die hem betreft, kan zich schriftelijk tot de klachtencommissie wenden met het verzoek om een advies. De klachtencommissie komt uiterlijk binnen 6 weken met een advies en bestaat uit een afvaardiging van werkgever, OR en vakbonden.