COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

AGC FLAT GLASS NEDERLAND B.V. TE TIEL

AGC OOSTERWOLDE B.V. TE OOSTERWOLDE

LOOPTIJD 1 JULI 2014 TOT EN MET 31 DECEMBER 2016

Copyright

© 2014
Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

Inhoudsopgave

Artikel
Omschrijving Pagina
Artikel 1 6
Definities 6
Artikel 2 6
Verplichtingen van de werkgever 6
Artikel 3 9
Verplichtingen van de vakverenigingen 9
Artikel 4 9
Verplichtingen van de werknemer 9
Artikel 5 10
Aanneming en ontslag 10
Artikel 6 11
Dienstrooster en arbeidsduur 11
Artikel 7 13
Functiegroepen en salarisgroepen 13
Artikel 8 14
Toepassing van de salarisschalen 14
Artikel 9 15
Ploegentoeslag 15
Artikel 10 17
Verschoven uren 17
Artikel 11 18
Overwerk 18
Artikel 12 19
Consignatie 19
Artikel 13 19
Feestdagen 19
Artikel 14 20
Verzuim met behoud van inkomen 20
Artikel 15 22
Vakantie 22
Artikel 15 A 25
Cao à la carte 25
Artikel 16 26
Extra uitkeringen 26
Artikel 17 26
Warmtetoeslag 26
Artikel 18 27
Arbeidsongeschiktheid 27
Artikel 18 A 27
Afspraken m.b.t. wet verbetering poortwachter 27
Artikel 19 28
Zorgverzekering 28
Artikel 20 28
Pensioenen 28
Artikel 21 29

Herzieningen 29
Artikel 22 29
Inwerkingtreding en duur der collectieve arbeidsovereenkomst 29
BIJLAGE I 30
Functielijst per afdeling, maart 2011 30
BIJLAGE II 34
Salarisschalen 34
BIJLAGE III 36
Afspraken inzake Pensioenregeling vanaf 1.7.2014 36
Voor oude regelingen en overgangsbepalingen in het kader van het zgn. VPL-dossier (2005/2006) zij verwezen naar voorgaande cao's resp. naar de pensioenreglementen.
BIJLAGE IV 36
Invulling adv / 37 uur per week per 1/1/1986 37
BIJLAGE V 38
Werkgelegenheid / opleiding en scholing 38
BIJLAGE VI 39
Uitgangspunten van het beleid ter zake van arbeidsongeschikte werknemers 39
BIJLAGE VII 40
Aanvullende afspraken 40
BIJLAGE VIII 42
Vakbondsfaciliteiten 42

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

AGC Flat Glass Nederland B.V. te Tiel
AGC Oosterwolde B.V. te Oosterwolde

elk als partij enerzijds,

en
FNV Bondgenoten te Utrecht,
CNV Vakmensen te Utrecht,

elk als partij anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a.	de werkgever:	elk der partijen enerzijds;
b.	de vakvereniging:	elk der partijen anderzijds;
c.	de werknemer:	de mannelijke of vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is of behoort te zijn opgenomen in Bijlage I van deze overeenkomst;
d.	maand:	een volle kalendermaand;
e.	week:	een tijdvak van 7 dagen, dat begint op het aanvangstijdstip van de dienst waarin maandag 00.00 uur valt;
f.	dienstrooster:	een arbeidstijdregeling welke aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun arbeid aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;
g.	normale arbeidsduur:	het aantal uren dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
h.	schaalsalaris:	het salaris als bedoeld in artikel 8, lid 1;
i.	maandinkomen:	het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8, lid 3 en artikel 9, lid 1 a.;
j.	ondernemingsraad:	de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
k.	jaarsalaris:	12 x schaalsalaris vermeerderd met eventuele vaste toeslagen, ploegentoeslag, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
l.	ploegvrije dag:	verplaatste weekeinddag in het ploegenrooster.

Artikel 2

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw te zullen nakomen.

2. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan bepaald in artikel 22 en alle door derden gevoerde acties van deze aard met alle hem ten dienste staande middelen te zullen tegengaan.

3. De werkgever staat er tegenover elk der vakverenigingen voor in, dat hij geen werknemers in dienst zal hebben onder voorwaarden welke strijdig zijn met de bepalingen van deze overeenkomst en/of haar bijlagen.

4. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting tegen werknemers die lid zijn van één van de vakverenigingen te zullen toepassen, met het doel wijziging in deze overeenkomst aan te brengen.

5. a. Indien de werkgever overweegt
   - een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.

   b. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig als noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen en de ondernemingsraad inlichten over de overwogen maatregelen.

   c. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen alsmede met de ondernemingsraad.

   d. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

6. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatie-bureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakorganisaties inlichten.
   De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel, vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.

7. De werkgever verleent faciliteiten voor het vakbondswerk, in het kader van de met de vakverenigingen overeengekomen uitgangspunten en uitvoeringsbepalingen, neergelegd in een aparte overeenkomst (Bijlage VIII).

Werkgelegenheid

8. Partijen bij de CAO verbinden zich ten minste 2 maal per jaar bijeen te komen ter bespreking van het werkgelegenheidsbeleid.
   In dit beraad zullen aan de orde worden gesteld alle ontwikkelingen op kortere en langere termijn en alle van werknemers- en werkgeverszijde naar voren gebrachte zaken waaronder investeringen, die invloed kunnen uitoefenen op de werkgelegenheid in de onderneming, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin.
   De werkgever is bereid in dit beraad met de vakorganisaties te overleggen over het opleidings- en scholingsbeleid.
   Ten aanzien van de werkgelegenheidsontwikkeling is de werkgever bereid per kwartaal schriftelijke gegevens te verstrekken. Zie voor werkgelegenheid/opleiding en scholing ook Bijlage V.

9. De werkgever zal de OR - in het kader van de bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming - een duidelijk inzicht verschaffen in de toekomstver-wachtingen op kortere en langere termijn ten aanzien van de werkgelegenheid, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin.

10. Indien de werknemersorganisaties het noodzakelijk achten, hebben zij het recht aan de onderneming het verzoek te richten tot een gesprek over de werkgelegenheid.

11. De onderneming zal tijdens de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen ontslag - anders dan om dringende redenen (artikel 7: 678 BW) of redenen die de individuele situatie van de werknemer betreffen- van werknemers die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn en resp. tijdens de looptijd ervan in dienst worden genomen, tenzij omstandigheden dit noodzakelijk maken.

In het laatste geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de werknemersorganisaties en de OR.

12. De onderneming zal bij vermindering of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden.
Indien hierbij plaatsing in een andere functie, overplaatsing naar een andere afdeling noodzakelijk is, zal de werknemer hieraan redelijkerwijze zijn medewerking verlenen.

13. De werkgever zal in principe het natuurlijk verloop zoveel mogelijk aanvullen.

14. De werkgever zal in alle vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde werknemers. De vrijkomende arbeidsplaatsen ten gevolge van de regeling vervroegde uittreding zullen worden opgevuld door extern aan te trekken personeel.

15. De werkgever zal de werknemers zoveel mogelijk in staat stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te komen voor plaatsing in vacatures.
De werkgever zal de werknemers in verband hiermede medewerking verlenen tot deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten, die naar de aard van de activiteiten na of onder werktijd plaats hebben.

16. De werkgever zal van alle extern te vervullen vacatures melding maken aan het UWV Werkbedrijf. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke en minder valide werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.
Indien in vacatures is voorzien, zal afmelding geschieden aan het UWV Werkbedrijf.

17. De werkgever zal slechts gebruikmaken van particuliere uitzendbureaus indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn.
Iedere uitzendkracht zal, indien het om de vervulling van een permanente vacature gaat, in de gelegenheid worden gesteld een dienstverband voor onbepaalde tijd met de onderneming aan te gaan conform de normale aannameprocedure.
De werkgever zal de ter zake geldende wettelijke voorschriften in acht nemen.
Wanneer gebruik moet worden gemaakt van een uitzendbureau, zal de werkgever hieromtrent mededeling doen aan de OR.

18. De werkgever zal de werknemers in het Sociaal Jaarverslag rapporteren over het gevoerde werkgelegenheidsbeleid.

19. De bijdrage aan het Fonds Industriële Bonden zal conform de overeenkomst tussen AWVN en vakbonden worden gecontinueerd.

Deeltijdarbeid

20. Een verzoek tot het werken in deeltijd kan door werkgever slechts worden afgewezen om redenen van bedrijfsorganisatorische aard. Afwijzing van een verzoek zal gemotiveerd en op schrift geschieden.
Voor deeltijdwerkers zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van toepassing, tenzij in een artikel anders vermeld is.

Artikel 3

Verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.

2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te bevorderen en gedurende deze collectieve arbeidsovereenkomst in het algemeen geen staking toe te passen of toepassing daarvan te bevorderen, generlei actie te voeren of te steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 22.
   Voorts verlenen zij hun krachtige medewerking aan de werkgever tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen, dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst (aanstellingsbrief) tekenen op grond van deze overeenkomst.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden:
   a. alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen;
   b. de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goede werknemer te behartigen, ook wanneer geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven;
   c. alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, naar beste vermogen uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen;
   d. voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, zich te houden aan de bepalingen van het op werknemer van toepassing zijnde dienstrooster;
   e. behoorlijk zorg te dragen voor de eigendommen, toebehorende aan of onder berusting zijnde van de werkgever en de schade te vergoeden welke door zijn opzet, schuld of nalatigheid in het bedrijf van de werkgever wordt veroorzaakt;
   f. geen bezwaar te maken indien de werkgever controleert dat eigendommen, toebehorend aan de onderneming, niet zonder toestemming van de werkgever door de werknemer buiten het bedrijf gebracht worden.
      Weigering tot het verlenen van medewerking aan de uitvoering van deze bepaling kan leiden tot ontslag op staande voet.
   g. tot geheimhouding ten opzichte van derden ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bij voorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de productie.
      Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

2. De werknemer is, o.a. in het kader van de Arbo-wet, medeaansprakelijk voor de orde, de veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

3. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

4. Het is de werknemer verboden zonder schriftelijke toestemming van de werkgever loon- of daarmee vergelijkbare arbeid te verrichten voor derden. Bij overtreding van deze bepaling is de werkgever bevoegd de werknemer op staande voet te ontslaan dan wel hem te schorsen zonder behoud van salaris gedurende een door de werkgever, gelet op de omstandigheid, naar redelijkheid vast te stellen termijn van ten hoogste 7 dagen.

Artikel 5

Aanneming en ontslag

1. Uitsluitend bij het aangaan van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen. De proeftijd bedraagt maximaal 2 maanden en dient schriftelijk vastgelegd te worden in de individuele arbeidsovereenkomst.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.
   In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een maximum van 1 jaar met - in voorkomende gevallen - een eenmalige verlenging voor dezelfde periode.
   De gehele periode die een uitzendkracht bij werkgever heeft doorgebracht vóór zijn eerste arbeidsovereenkomst met werkgever, zal in het kader van ‘Flex en Zekerheid’ worden beschouwd als één schakel in de keten van opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd.

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

   a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
      1. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen; deze termijn wordt voor een werknemer, ouder dan 45 doch jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, voor elk vol jaar waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, met één week verlengd, terwijl voor deze verlenging eveneens een maximum van 13 weken geldt;
      2. door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen.

   De termijn van opzegging zal voor beide partijen tenminste één maand bedragen. Bij functies vanaf chefsniveau kan bij individuele arbeidsovereenkomst hiervan worden afgeweken, waarbij de opzegtermijn voor beide partijen gelijk zal zijn. Opzegging

mag alleen zodanig geschieden dat de einddatum samenvalt met het einde van de maand.

b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, na beëindiging van het karwei, respectievelijk na het einde van de werkzaamheden van tijdelijke aard. Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, is het opzeggingsvereiste als bepaald in het derde lid van artikel 7: 668 BW niet van toepassing. De werkgever zal in bovengenoemde gevallen ernaar streven de werknemer 1 maand van te voren mondeling en in elk geval minimaal 2 weken van te voren schriftelijk mededeling te doen.

4. Ongeacht het bepaalde in lid 3 van dit artikel, eindigt de dienstbetrekking, zonder dat enige opzegging vereist is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

5. Voor zover opzegging van de dienstbetrekking is vereist, mag de werkgever, in afwijking van het bepaalde in artikel 7: 670 BW, derde lid, werknemers als bedoeld in lid 2 sub b. van dit artikel opzeggen gedurende de tijd, dat zij wegens ziekte ongeschikt zijn tot het verrichten van hun arbeid, ongeacht de vraag, hoe lang deze ongeschiktheid heeft geduurd.
   Het in dit lid bepaalde geldt eveneens ten aanzien van werknemers van AOW-gerechtigde leeftijd en ouder, indien de ongeschiktheid langer dan 3 maanden duurt.

6. De werkgever zal de voor onbepaalde tijd aangegane dienstbetrekking niet opzeggen gedurende de tijd, dat een meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij – anders dan met het oogmerk om krijgsdienst of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten – een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis door hem met goedvinden van zijn werkgever jegens de overheid aangegaan ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde.
   Hetzelfde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer, indien de dienstbetrekking op het ogenblik waarop de verhindering aanvangt, ten minste één jaar heeft geduurd.

7. Na 2 jaren volledige arbeidsongeschiktheid zal de dienstbetrekking worden opgezegd.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt ingaande 1 januari 2013 37,75 uur per week, gemiddeld op jaarbasis.
   Voor de 5-ploegendienst geldt per januari 2013 een normale arbeidsduur van 34,9 uur uur per week, gemiddeld op jaarbasis.

2. Gewerkt wordt in diensten van 8 uur met inachtneming van het volgende:
   a. In dagdienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
   b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- en een middagdienst zijn ingedeeld.

c. In de 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, een middag- en een nachtdienst zijn ingedeeld.

d. In een 4-ploegendienst (exclusief zondag) wordt normaliter achtereenvolgens 1 week 6 ochtenddiensten, 1 week 5 middagdiensten, 1 week 6 nachtdiensten en 1 week 2 diensten gewerkt, 2 ploegvrije dagen, alsmede 1 roostervrije dag genoten, met dien verstande dat op zondag niet wordt gewerkt.
In de 4-ploegendienst (Intern Transport) wordt in wisselende volgorde – met maximaal 3 gelijke diensten achtereen – gewerkt in ochtend-, middag- en nachtdiensten, afgewisseld met ploegvrije dagen. Met dien verstande dat geen nachtdiensten worden gedraaid op zaterdag en zondag en dat de (losse) nachtdienst op maandag om en om wordt uitgeroosterd, zodat sprake is van cycli van beurtelings 19 resp. 18 diensten.
.

e. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door ploegvrije dagen.

3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

4. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweek.

5. a. Teneinde de in lid 1 van dit artikel genoemde arbeidsduur te bereiken stelt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad per afdeling – m.u.v. de 5-ploegendienst en de 4-ploegendienst (Intern Transport) – 14 roostervrije dagen vast.
Voor werknemers in de 4-ploegendienst (Intern Transport) wordt het rooster aangevuld met 5,5 opkomstdagen die zo mogelijk van de zogeheten ‘verschoven uren’ worden afgeboekt.
Voor werknemers in de 5-ploegendienst wijst werkgever - naast het rooster van 33,6 u per week gemiddeld op jaarbasis - per jaar 2 scholingsdagen aan, gelden voor de periode april t/m september 2 opkomstdagen, terwijl tevens nog 1 dag door werkgever flexibel kan worden ingezet. Bovendien worden voor werknemers in de 5-ploegendienst 3 dagen van de zogeheten ‘verschoven uren’ afgeboekt, dan wel worden eventueel 3 extra opkomstdagen vastgesteld.

b. Bij ziekte zullen maximaal 3 roostervrije dagen worden gecompenseerd.

c. Indien op een vastgestelde roostervrije dag moet worden gewerkt, zal deze dag binnen 3 maanden daarna worden gecompenseerd.

d. Werknemers mogen tot een maximum van 10 roostervrije dagen per jaar sparen, doch niet meer dan 60 gedurende het dienstverband, met als doel deze dagen voorafgaande aan het pensioen op te nemen.
Van de bovengenoemde 10 roostervrije dagen mag tot een maximum van 8 per kalenderjaar per werknemer à raison van 0,45% van het jaarsalaris worden uitbetaald, doch in totaliteit niet meer dan 750 roostervrije dagen per kalenderjaar. Werkgever en werknemer kunnen hiertoe het initiatief nemen. Een en ander heeft echter een geheel vrijwillig karakter.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisgroepen

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in groepen.
   De indeling is vermeld in Bijlage I bij deze overeenkomst. De indeling zal zo nodig worden herzien volgens het huidige systeem van functieclassificatie.
   b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De in Bijlage II vermelde salarisschalen geven de salarissen aan, waarop de werknemers recht hebben op grond van de door hen vervulde functies.

2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, worden in de salarisgroep geplaatst, welke met hun functie overeenkomt.
   b. Werknemers, die worden overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand, waarin de overplaatsing plaatsvindt.
   c. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij een promotie naar een hogere functie, nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan 6 maanden, in een lagere salarisgroep worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
   d. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

   e. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden overgeplaatst, worden in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

3. Werknemers, die tijdelijk waarnemen in een functie welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep welke met hun eigen functie overeenkomt.
   Deze werknemers worden beloond volgens het in artikel 8, lid 4 bepaalde, tenzij in de functieomschrijving reeds met de waarneming rekening is gehouden.
   Indien de tijdelijke waarneming langer dan 1 jaar onafgebroken duurt, vindt benoeming in de desbetreffende functie plaats.

Beroepsprocedure functie-indeling

4. a. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk bericht in welke functiegroep zijn functie is ingedeeld en in welke salarisgroep hijzelf is ingedeeld.
   b. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de vestiging c.q. het bedrijf (directe chef, naast hogere chef, directie of haar gemachtigde(n)).
   Het verdient aanbeveling hierbij een paritair samengestelde ondernemingscommissie in te schakelen.

c. Indien langs de in sub b. aangegeven weg niet binnen 2 maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakorganisatie, waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie.
In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de vakorganisatiedeskundigen. Deze nemen de klacht in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij deskundigen namens het bedrijf aanwezig zijn.
De uitspraak van de deskundigen zal bij overeenstemming van de gezamenlijke deskundigen bindend zijn.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

1. a. Van de in Bijlage II vermelde salarisschalen is er één gebaseerd op functiejaren en is er één gebaseerd op leeftijd.
Deze salarisschalen zijn inclusief een normale beoordelingstoeslag van 5%.
Werknemers, die nog niet de in hun salarisgroep voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden, ontvangen ten minste een schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt (leeftijdsschaal). Voor werknemers die deze leeftijd wel hebben overschreden, is de functiejarenschaal van toepassing. Zij ontvangen van de werkgever, tegelijk met de mededeling van hun schaalsalaris, bericht op welk aantal functiejaren hun schaalsalaris is gebaseerd. Jaarlijks zal op 1 januari een periodiek worden toegekend.

   b. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejarenverhoging 1 jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.

2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde, kan aan werknemers, die de daar bedoelde maximumleeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:
   a. als een werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig is om zijn oorspronkelijke salaris te handhaven, plus 1 functiejaar, voor zover hem in de oude salarisgroep reeds 1 functiejaar was toegekend;
   b. als een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7, lid 2 onder d. in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, behoudt hij het aantal functiejaren dat hij in de hogere groep reeds had;
   c. als een werknemer ten gevolge van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 7, lid 2 onder e. in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig is om handhaving van zijn schaalsalaris mogelijk te maken;
   d. indien een nieuwe werknemer in andere functies elders zoveel ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul functiejaren te belonen, kunnen aan hem in overeenstemming met die ervaring extra functiejaren worden toegekend.

3. a. Van werknemers, die als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden worden ingedeeld in een functie waarvoor een lagere loongroep geldt, met een daarbij behorende lagere betaling, wordt het oorspronkelijke maandsalaris gegarandeerd.
Loonsverhogingen zoals initiële verhogingen, alsmede nog te verkrijgen periodieken (op grond van de oude loongroep), zullen op dit maandsalaris van toepassing zijn.

b. Indien de indeling in een lagere salarisgroep het gevolg is van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 7, lid 2 onder e. en het toekennen van extra functiejaren als bedoeld in lid 2 onder d. niet voldoende is om het schaalsalaris te handhaven, zal een persoonlijke toeslag worden gegeven.
Bij herindeling in hogere schalen of bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Deze persoonlijke toeslag wordt tevens verminderd met het vierde deel van het bedrag waarmee zijn schaalsalaris verhoogd wordt, behoudens voor diegenen, die 571/2 jaar of ouder zijn. De persoonlijke toeslagen worden niet als een deel van het schaalsalaris beschouwd.

4. De werknemer, die tijdelijk een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor per volledig waargenomen dienst een toeslag. Deze bestaat uit 1/21 deel van de helft van het verschil tussen de nulperiodieken van de betrokken functiegroepen met een minimum van € 1,38.

5. Het schaalsalaris van werknemers, die door ouderdomsgebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede de voor de vervulling van hun functie mindervalide werknemers, kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en het in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving en onder mededeling aan de vakverenigingen.

6. De vastgestelde inkomens worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald. Bij in- of uitdiensttreding, anders dan op de eerste, resp. laatste dag van de maand, wordt een evenredig deel van het salaris betaald.

Artikel 9

Ploegentoeslag

1. a. De toeslagen voor ploegendienst worden aan de hand van de volgende schaal toegekend:

5-ploegendienst	28,0%
4-ploegendienstrooster (Intern Transport)	26,0%
4-ploegendienst (exclusief zondag)	20,5%
3-ploegendienst	19,5%
2-ploegendienst zonder overlapping	13,5%
2-ploegendienst overlappend	11,5%

b. De ploegentoeslagen worden berekend over het schaalsalaris en tegelijk hiermede uitbetaald.
Indien een werknemer niet gedurende een gehele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt hem een evenredig deel van de toeslag betaald.

c. Werknemers die in de loop van de maand vanuit dagdienst slechts als reserve worden ingezet in een ploegendienst, die niet samenvalt met hun normale

dagdienst, ontvangen direct ingaande de normale ploegentoeslag, doch voor de eerste nachtdienst 50% toeslag, voor de eerste zaterdag resp. zondag tijdens een aaneengesloten periode van invallen in ploegendienst, naast deze ploegentoeslag nog 1% resp. 3% van het schaalsalaris.

2. Indien een werknemer uit de ploegendienst om redenen van bedrijfsbelang in opdracht van de werkgever, ofwel op medische gronden, na advies van de bedrijfsarts, wordt overgeplaatst naar een ploegendienst waarvoor een lagere ploegentoeslag geldt, dan wel naar de dagdienst, dan behoudt hij tijdens de lopende cyclus nog de extra beloning die hij zou hebben verdiend indien hij niet was overgeplaatst.
Daarna ontvangt hij de navolgende percentages van het verschil in geldbedrag aan ploegentoeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster gedurende de daarbij vermelde perioden:

   a. indien hij korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
      - 1 maand 60%
      - 1 maand 40%
      - 1 maand 20%

   b. indien hij 1 jaar of langer, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
      - 1 maand 100%
      - 1 maand 75%
      - 1 maand 50%
      - 1 maand 25%
   c. indien hij 5 jaar of langer, doch korter dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
      - 1 maand 100%
      - 3 maanden 80%
      - 3 maanden 60%
      - 3 maanden 40%
      - 3 maanden 20%
   d. indien hij 10 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:
      - 2 maanden 100%
      - 6 maanden 80%
      - 6 maanden 60%
      - 3 maanden 40%
      - 3 maanden 20%

3. Indien in een afdeling door bedrijfsomstandigheden moet worden overgeschakeld naar een dienstrooster, waarvoor een lagere toeslag dan wel een dagdienstrooster geldt, behoudt de betrokken werknemer tijdens de lopende cyclus nog de extra beloning die hij zou hebben verdiend, indien hij niet was overgeplaatst.
Daarna ontvangt hij de navolgende percentages van het verschil in geldbedrag aan ploegentoeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster gedurende de daarbij vermelde perioden:

   a. indien hij korter dan 1/2 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
      - 1 maand 60%
      - 1 maand 40%
      - 1 maand 20%
   b. indien hij 1/2 jaar of langer, doch korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
      - 2 maanden 100%
      - 1 maand 60%
      - 1 maand 40%

c. indien hij 1 jaar of langer, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
- 3 maanden 100%
- 1 maand 75%
- 1 maand 50%
- 1 maand 25%

d. indien hij 5 jaar of langer, doch korter dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
- 3 maanden 100%
- 3 maanden 80%
- 3 maanden 60%
- 3 maanden 40%
- 3 maanden 20%

e. indien hij 10 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt:
- 4 maanden 100%
- 6 maanden 80%
- 6 maanden 60%
- 3 maanden 40%
- 3 maanden 20%

4. Voor werknemers van 57 jaar of ouder die ten minste de laatste 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt en die op eigen verzoek overgeplaatst worden naar een dagdienstfunctie, blijft het geldbedrag aan ploegentoeslag gehandhaafd tot aan hun pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 10

Verschoven uren

Definities

1. Onder verschoven uren voor werknemers in dagdienst wordt verstaan uren waardoor de werknemer in opdracht van de werkgever, arbeid verricht op buiten zijn normale dienstrooster vallende uren, zonder dat daarbij sprake is van overwerk ofwel - tijdelijke - overplaatsing naar de ploegendienst.

2. Onder verschoven uren voor werknemers in ploegendienst wordt verstaan de eerste dienst waarop de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht op buiten zijn normale dienstrooster vallende uren, zonder dat daarbij sprake is van overwerk. Bij terugplaatsing naar zijn oorspronkelijke dienst worden verschoven uren alleen dan opnieuw vergoed indien de werknemer ten minste 3 diensten in de voor hem afwijkende dienst heeft gewerkt.

3. De vergoeding voor deze verschoven uren bedraagt een toeslag van 50% per uur voor uren op maandag tot en met zaterdag en 100% voor uren op zondag.

Artikel 11

Overwerk

1. Onder overuren worden verstaan de uren, gedurende welke de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur die volgens dienstrooster voor hem geldt.

2. Niet als overuren worden beschouwd:
   a. arbeid voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het gederfde inkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen, tot een maximum van 1 uur;
   b. arbeid op uren waarmede in één etmaal, als gevolg van tewerkstelling in een andere dienst of wacht, de arbeidsduur volgens het normale dienstrooster wordt overschreden, doch gemiddeld in die cyclus niet meer dan 40 uur gemiddeld gewerkt wordt;
   c. Voor de salarisgroepen 10 t/m 14 geldt een franchise van een half uur. In geval het overwerk langer dan een uur duurt, wordt de franchise niet toegepast.

3. Overwerk wordt door de werkgever zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, verplicht voor zover het niet in strijd is met de grenzen zoals genoemd in de ‘standaardregeling’ in de tot 2007 geldende Arbeidstijdenwet/Arbeidstijdenbesluit. Slechts na instemming van de OR kunnen de bepalingen van de ‘overlegregeling’, zoals genoemd in de oude Arbeidstijdenwet/ Arbeidstijdenbesluit, van kracht worden (zie ook Bijlage IV).
   Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten, met uitzondering van de werknemers ingedeeld in de loongroepen 10 t/m 14. In principe wordt tijdens een werktijdverkorting geen overwerk verricht.

Vergoeding overwerk

4. Voor elk gewerkt overuur worden de volgende toeslagen betaald:
   - 50% voor alle uren van maandag tot en met zaterdag 16.00 uur;
   - 100% voor uren op zaterdag vanaf 16.00 uur en op zondag.
     Voor overwerk in het weekeinde voor werknemers in de 5-ploegendienst geldt dat de toeslag van 100% ingaat na zaterdag 15.15 uur en de toeslag van 50% na zondag 23.15 uur.

5. Voor elk gewerkt overuur wordt verder compensatie gegeven in vrije tijd die binnen een periode van 12 maanden, nadat het is verricht, moet worden opgenomen.
   Alleen indien de voortgang van de werkzaamheden deze compensatie niet toelaat, vindt uitbetaling plaats op basis van 0,58% van het schaalsalaris per gewerkt uur.

6. Over de uren van overwerk wordt aan de werknemers in ploegendienst niet tevens de ploegentoeslag betaald.

7. De schafttijd buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk aansluitend op de normale werktijd en doorgebracht op het bedrijf, wordt tot een maximum van een half uur als gewerkte tijd beschouwd.
   Voor werktijden en schafttijden gedurende het weekend, feestdagen etc., gelden dezelfde regelingen als voor een normale werkdag.

8. De werknemer, die in opdracht van de werkgever een extra gang van huis naar het bedrijf moet maken voor het verrichten van overwerk, ontvangt hiervoor een vergoeding van 0,58% van het schaalsalaris met een maximum van één keer per etmaal.

Meerurentoeslag

9. Ingaande 1 januari 2007 ontvangen werknemers met een deeltijdcontract een toeslag van 40% per uur gewerkt boven de contractueel overeengekomen arbeidsduur (tot de maximale dagelijkse arbeidsduur van de voltijd werknemer; daarboven geldt de overwerktoeslag cf. lid 4).

Artikel 12

Consignatie

Werknemers die geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op:
maandag tot en met vrijdag: 0,75% van het schaalsalaris;
zaterdag/zondag: 1,90% van het schaalsalaris;
feestdagen: 2,25% van het schaalsalaris.

Indien een geconsigneerde werknemer voor de tweede maal op een dag een extra gang naar het bedrijf moet maken, krijgt hij hiervoor een reiskostenvergoeding conform de reiskostenregeling woon-werk dan wel € 0,18 per kilometer als hij minder dan 10 kilometer van het werk woont.

Indien een werknemer om redenen van bedrijfsbelang in opdracht van de werkgever, ofwel op medische gronden, na advies van de bedrijfsarts, wordt overgeplaatst naar een functie waarvoor de consignatieregeling niet geldt, zal de bovengenoemde toeslag worden afgebouwd conform het gestelde in artikel 9 lid 2.

De werknemer kan vanaf zijn 60e verzoeken niet langer geconsigneerd te worden; hij ontvangt dan geen consignatietoeslag meer. Indien werknemer gedurende de voorafgaande vijf jaar of langer geconsigneerd is geweest, zal het prepensioen (incl. overgangsregeling) gebaseerd blijven op jaarsalaris plus consignatietoeslag; respectievelijk zal de opbouw van het ‘consignatiepensioen’ worden voortgezet.

Artikel 13

Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, 5 mei in lustrumjaren (2000, 2005 e.v.), en de door de regering aangewezen nationale feestdagen.

   Aan de werknemers in dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst zal op feestdagen vrij gegeven worden met behoud van inkomen.
   Wordt echter op een feestdag gewerkt, dan ontvangt men 200% toeslag voor alle gewerkte uren.

2. Werknemers in 4-ploegendienst en 5-ploegendienst, die op een feestdag - niet op zaterdag of zondag vallende - volgens dienstrooster moeten werken, ontvangen 200% toeslag voor hun gewerkte uren.
Valt de feestdag op zaterdag, dan ontvangen zij 150% toeslag, valt de feestdag op zondag, dan ontvangen zij 100% toeslag.
Voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan deze toeslag met 100% plus de geldende ploegentoeslag worden verminderd, waarvoor dan een vrije dag kan worden opgenomen.

3. Werknemers in 4-ploegendienst en 5-ploegendienst, die op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag ploegvrij zijn, ontvangen een toeslag van 4,64% van hun maandinkomen extra ofwel een vervangende vrije dag, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
Moet op deze ploegvrije feestdag worden overgewerkt, dan vervalt deze 4,64% toeslag, doch worden de gewerkte uren betaald met 200% toeslag.

Artikel 14

Verzuim met behoud van inkomen

In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7: 629 BW bepaalde geldt het volgende.

1. In geval van ziekte of ongeval van de werknemer geldt het in artikel 19 bepaalde.

2. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van inkomen gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, voor zover het verzuim moet plaatsvinden op een dag waarop de werknemer anders werk had moeten verrichten, tenzij het verzuim niet noodzakelijk is, omdat de werknemer de gebeurtenis niet bijwoont.

    a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart tot een maximum van 4 dagen bij overlijden en uitvaart van de echtgeno(o)t(e), van een tot het gezin van de werknemer behorend kind of pleegkind;
    b. gedurende 2 dagen wegens het overlijden en/of de uitvaart van een niet onder a. genoemd eigen of aangehuwd kind of pleegkind, dan wel van één der ouders of schoonouders;
    c. gedurende 1 dag bij uitvaart van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen;
    d. gedurende 1/2 dag bij ondertrouw van de werknemer, of bij ondertekening van een samenlevingscontract;
    e. gedurende 2 dagen bij huwelijk van de werknemer;
    f. gedurende 1 dag bij huwelijk van één der ouders, kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
    g. gedurende 2 dagen bij bevalling van de echtgenote;
    h. gedurende 1 dag bij 25-, 40-, 50-, 55- en 60-jarig huwelijk van ouders, schoonouders en grootouders;
    i. gedurende 1 dag bij 25-, 40-, 50-jarig huwelijk van de werknemer;
    j. gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer. Voor werknemers, afkomstig uit de externe pool, zal de diensttijd welke is

doorgebracht in de externe pool meetellen bij de berekening ten behoeve van de dienstjubilea.

k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben ontvangen;

l. gedurende maximaal 5 dagen, eenmalig en in het zicht van het pensioen, voor werknemers die een zogenaamde pensioenvoorbereidingscursus volgen; de eventuele noodzakelijke reiskosten worden door de werkgever vergoed.

3. Indien de bedrijfsomstandigheden, zulks ter beoordeling van de werkgever, dit toelaten, wordt aan werknemers, leden van één der vakverenigingen, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan statutaire vergaderingen van in de statuten voorziene organen, op tijdig verzoek van het hoofdbestuur van de desbetreffende vakvereniging, de daarvoor benodigde tijd vrijaf met behoud van het inkomen gegeven. Voor wat betreft deelneming aan door de vakverenigingen te organiseren vormings- en scholingsbijeenkomsten zal van geval tot geval vooraf door het bestuur van de vakvereniging met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid, dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf wordt gegeven.

4. Het bepaalde in artikel 7: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van loon is in daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is inkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

   a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als voorzien in deze overeenkomst en in het bedrijfsreglement;

   b. de invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nul-uren-week daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd, waarbij een termijn van 1 week voor dit voorafgaand overleg voldoende wordt geacht;

   c. de verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een z.g. nul-uren-week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de competente vakverenigingen tijdig - d.w.z. ten minste één week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

Bezoek specialist

5. Voor het bezoeken van een specialist tijdens werktijd wordt maximaal 1/2 dag vergoed per bezoek.
   Indien voor bezoek een gehele dag nodig is, dan moet een 1/2 snipperdag worden opgenomen. Eerst na 2 x 1/2 snipperdag vindt vergoeding plaats.
   Voor begeleiding van echtgenote of kind naar een specialist dient men normaal snipperdagen op te nemen. Pas na ca. 4 snipperdagen is er een mogelijkheid van vergoeding.

Calamiteitenverlof / zorgverlof

6. Werknemers hebben recht op doorbetaald calamiteitenverlof, bijvoorbeeld bij plotselinge ziekte van een kind.

   Wanneer werknemer in verband met verzorging van partner, uit- of thuiswonende kinderen dan wel uit- of thuiswonende ouders/schoonouders thuis moet blijven, is een vergoeding aan werknemer mogelijk. Deze vergoeding zal voor de eerste vier dagen conform de wet 70% van het loon bedragen; vanaf de vijfde t/m de tiende dag aangevuld met maximaal 30% tot 100% van het loon.
   Dit verlof is gemaximaliseerd op tien dagen per jaar.
   De doorbetaling dan wel aanvulling van loon, zoals genoemd in dit artikel, wordt berekend op basis van het normale maandinkomen (d.w.z. zonder overwerk-vergoeding).

7. In deze CAO gelden minimaal de bepalingen van de Algemene Wet Arbeid en Zorg. Daar waar in de CAO op onderdelen van de wet voor werknemer in gunstige zin van de wet wordt afgeweken blijven deze betere afspraken van toepassing.

Artikel 15

Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

2. a. De werknemer heeft per volledig vakantiejaar recht op het volgende aantal werkdagen met behoud van inkomen:
   - indien ingedeeld in salarisgroep 1 t/m 9: 25 dagen (200 uur)
   - indien ingedeeld in salarisgroep 10 t/m 13: 26 dagen (208 uur)
   - indien ingedeeld in salarisgroep 14: 29 dagen (232 uur)

   b. Van deze vakantiedagen zullen als regel 3 kalenderweken aaneengesloten worden genoten, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit niet verhinderen.
   Voorts zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad de data vaststellen, waarop 2 vakantiedagen collectief worden genoten. De overige vakantiedagen gelden als snipperdagen.
   c. Halve snipperdagen worden als regel in de 3-ploegendienst, in de 4-ploegendiensten alsmede in de 5-ploegendienst niet toegestaan.
   d. De werknemer werkzaam in volcontinudienst heeft een jaarlijks vakantierecht van 22 dagen (176 uur) indien ingedeeld in salarisgroep 1 t/m 9, resp. 23 dagen (184 uur) indien ingedeeld in salarisgroep 10 t/ 13.

Tevens zullen voor de 5-ploegendienst tijdens de vakantieperiode stringente afspraken gelden, welke zijn:

- maximaal 11/2 dienst ofwel 21 dagen aaneengesloten vakantieopname mogelijk;
- beperkte uitzondering mogelijk in verband met lange vakantie in het buitenland;
- vakantiespreiding dient te worden bevorderd.

Op basis van een jaarlijks te maken inventarisatie van de nieuwe vakantieplanning, zal werkgever daar waar mogelijk toestaan dat de betrokken werknemer 22 dagen aaneengesloten afwezig is wegens vakantie.

3. Voor werknemers in de 4-ploegendienst, alsmede in de 5-ploegen-dienst geldt dat van het totaal aantal vakantie- en snipperdagen maximaal 3 op zaterdagen en 3 op zondagen kunnen worden opgenomen.

4. a. Ingaande het jaar, waarin de werknemer de hieronder genoemde leeftijd bereikt, ontvangt hij het daarachter aangegeven aantal extra vakantiedagen, als regel op te nemen tussen 1 januari en 1 mei:

- 45 jaar: 2 dagen (16 uur) extra;
- 50 jaar: 3 dagen (24 uur) extra;
- 55 jaar: 4 dagen (32 uur) extra;
- 60 jaar: 5 dagen (40 uur) extra;
- 61 jaar: 6 dagen (48 uur) extra;
- 62 jaar: 7 dagen (56 uur) extra;
- 63 jaar: 8 dagen (64 uur) extra;
- 64 jaar: 9 dagen (72 uur) extra.

b. Bovendien ontvangt de werknemer vanaf het jaar, waarin hij de 60-jarige leeftijd bereikt, een extra aaneengesloten vakantie van 10 werkdagen, op te nemen tussen 1 november en 1 april.

c. De jeugdige werknemer, die op 1 januari de 19-jarige, resp. 20- of 21-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, ontvangt boven de in lid 2 a. van dit artikel bedoelde dagen 3, 2, resp. 1 extra dag(en) vakantie (ofwel 24, 16 resp. 8 uur extra vakantie).

5. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 6.

6. De werknemer die na de eerste werkdag van de maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt voor de berekening van de vakantie geacht de eerste van de volgende maand in dienst te treden resp. de dienst te verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

7. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

8. a. Voor zover het noodzakelijk is voor bepaalde afdelingen of groepen werknemers een gezamenlijke aaneengesloten vakantie aan te wijzen, zal dit niet geschieden dan na voorafgaand tijdig overleg met de ondernemingsraad. Deze aanwijzing zal geschieden vóór Kerstmis van het voorafgaande jaar.
De aaneengesloten vakantie voor werknemers in de afdeling Float zal zoveel mogelijk, na tijdig overleg met de werkgever, op het tijdstip waarop dit mogelijk is individueel worden genoten; e.e.a. conform bestendig gebruik binnen de onderneming. In de overige gevallen zal werkgever binnen 14 dagen reageren op

vakantieaanvragen van werknemer; zo niet, wordt de aanvraag geacht te zijn toegewezen.

b. Snipperdagen kunnen worden genoten op een datum naar keuze van de werknemer, met dien verstande dat de werkgever bevoegd is de keuze van de werknemer te weigeren op gronden van bedrijfsbelang.

9. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld inkomen heeft.

b. 1) Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling.

2) In het eerste geval worden vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden, waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen wordt geteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1) van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
- Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 6 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

3) De verworven vakantierechten in de hierna genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat:
- bij ziekte of ongeval;
- bij zwangerschap/bevalling;
- bij onvrijwillige werkloosheid.

c. De werknemer, voor zover hij niet partieel leerplichtig is, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

10. a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 9, sub b. onder 1, sub c., alsmede in artikel 15 lid 2, sub a., b., c., g. en 1. gelden niet als vakantiedagen.

b. Indien één der sub a. genoemde verhinderingen echter intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 15, lid 2, sub a., b., c., g. en k. niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet, indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de

bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

c. Indien ingevolge het sub b. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

11. Bij het eindigen van het dienstverband in de loop van het vakantiejaar wordt aan de betrokken werknemer voor de hem eventueel nog toekomende vakantie, berekend op grond van het in dit artikel bepaalde, voor zover hij die vakantie niet heeft kunnen opnemen, een vergoeding in geld gegeven.

12. De opzeggingstermijn zal niet eenzijdig worden bestemd voor het opnemen van vakantie.

13. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit de duur van de vakantie zonder behoud van inkomen blijkt welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

14. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen vóór 31 maart na afloop van het vakantiejaar, zal werkgever met werknemer in overleg treden met betrekking tot de aanwending van het saldo niet-opgenomen dagen. Uitgangspunt zal zijn dat de wettelijke vakantiedagen alsnog worden opgenomen. Ten aanzien van de overige dagen zal een bestemming worden aangegeven conform de mogelijkheden (sparen, verkopen e.d.) van Cao à la carte.

15. De in dit artikel genoemde vakantierechten zullen worden geregistreerd in uren.

Artikel 15 A

Cao à la carte

Werknemer kan tijd sparen, met een maximum van 20 dagen per jaar, tot een maximum aantal van 140 dagen.
Inleg kan geschieden door middel van 5 bovenwettelijke vakantiedagen, 5 ADV-dagen, 5 dagen uit compensatie overuren / feestdagen e.d. en 5 leeftijdvakantiedagen.
Werknemer kan bovenwettelijke vakantiedagen verkopen, bijvoorbeeld voor bijstortingen ten behoeve van (pre)pensioen. Tevens kan werknemer extra bovenwettelijke vakantiedagen kopen.
Werknemers, die aantoonbaar lid zijn van een vakvereniging kunnen – binnen de fiscale mogelijkheden – hun contributie fiscaal vriendelijk laten verrekenen d.m.v. een inhouding op hun eindejaarsuitkering.

Artikel 16

Extra uitkeringen

A. Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarinkomen over de periode van 1 juli van het voorafgaande tot 30 juni van het lopende jaar. Het bruto minimum bedrag per volledig vakantietoeslagjaar bedraagt voor de werknemer van 22 jaar en ouder € 1700 in 2007; dit bedrag zal vanaf 2008 jaarlijks worden geïndexeerd.

2. Werknemers wier dienstverband in de loop van het vakantiejaar eindigt, ontvangen een evenredig gedeelte van deze uitkering.

3. Voor de berekening van een maand dienstverband is het bepaalde in artikel 15, lid 6 van overeenkomstige toepassing.

B. Eindejaarsuitkering

1. Iedere werknemer heeft jaarlijks, en wel per 1 januari, recht op een eindejaars-uitkering ter grootte van 8,33% van zijn jaarinkomen, gemeten over het voorafgaande kalenderjaar.

2. Geen uitkering wordt toegekend aan werknemers van wie de totale diensttijd korter dan een half jaar heeft geduurd.

3. Geen uitkering zal geschieden aan werknemers, waarmee het dienstverband om dringende redenen werd verbroken.

C. Verbeterpunten

Het budget van het verbeterpuntensysteem bedraagt € 250 bruto voor de tranches juli 2014 - juli 2015 en juli 2015 - juli 2016 resp. €125 voor de tranche juli 2016 - december 2016. Het reglement van het verbeterpuntensysteem is met de Ondernemingsraad overeengekomen.

Artikel 17

Warmtetoeslag

In het bedrijf van de werkgever bestaat een regeling, waarbij in incidentele gevallen aan de werknemers, die onder extreem hoge temperaturen werken, een zogenaamde warmtetoeslag wordt gegeven. Een en ander met dien verstande dat de toeslag vervalt zodra de inconveniënt niet meer van toepassing is.

In verband met de pensioenopbouw en sociale verzekeringen wordt deze toeslag specifiek voor de ovenmetselaars gedeeltelijk als een vaste toeslag beschouwd. Uitgangspunt daarbij vormt het gemiddelde over het afgelopen jaar.
Indien een werknemer om redenen van bedrijfsbelang in opdracht van de werkgever, ofwel op medische gronden, na advies van de bedrijfsarts, wordt overgeplaatst naar een functie waarvoor de warmtetoeslag niet geldt, zal de bovengenoemde toeslag worden afgebouwd conform het gestelde in artikel 9 lid 2.

Artikel 18

Arbeidsongeschiktheid

Voorkomen van arbeidsongeschiktheid resp. het re-integreren bij arbeidsongeschiktheid is een gezamenlijke inspanning van werkgever en werknemer. Vooropgesteld dat de werknemer zich in voldoende mate inspant om zijn re-integratie te bevorderen, zal aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling plaatsvinden conform volgende staffel:

In de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid:
- gedurende de eerste 26 weken tot 95% van het laatstgenoten inkomen;
- van de 27e t/m 104e week tot 100%.

Voor de periode daarna is het volgende overeen gekomen:
Bij arbeidsongeschiktheid groter dan 80% vindt in het 3e jaar een aanvulling plaats op de IVA-uitkering tot maximaal 90%.
Bij arbeidsongeschiktheid tussen 0% en 35% resp. tussen 35% en 80% zal werkgever zich maximaal inspannen om de resterende verdiencapaciteit van de werknemer te benutten. Indien zulks niet binnen de onderneming mogelijk blijkt, zal d.m.v. gerichte outplacement naar mogelijkheden buiten AGC worden gezocht.

De korting op de loondoorbetaling (gedurende de eerste 26 weken, zie hierboven) zal worden aangewend voor een bijdrage in de zorgverzekering voor alle werknemers.
De uitbetaling geschiedt na afloop van het kalenderjaar, uiterlijk in de maand februari.

(Kapstokbepaling WAO:)
Op werknemers, die al eerder (gedeeltelijk) zijn gere-integreerd na een arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziektedag lag vóór 1 januari 2004, en die opnieuw resp. in meerdere mate arbeidsongeschikt worden in de zin van de WAO, zijn de bepalingen m.b.t. (aanvullingen op) de WAO van toepassing zoals laatstelijk verwoord in de CAO 1 januari 2005 – 30 april 2007.

Artikel 18 A

Afspraken m.b.t. wet verbetering poortwachter

a. Loondoorbetaling / aanvulling:

Indien de werkgever een verlengde loondoorbetalingsverplichting opgelegd krijgt, komt deze doorbetalingsverplichting in de plaats van de aanvulling op arbeidsongeschiktheid als hierboven genoemd.

Indien daarop aansluitend nog aangevuld dient te worden, kunnen de periodes van loondoorbetaling en aanvulling tezamen niet meer bedragen dan 156 weken, waarbij gedurende de laatste 52 weken aangevuld wordt tot maximaal 90%.
Hetzelfde is van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor de WAO-uitkering dan wel IVA- dan wel WGA-uitkering uit te stellen.
Indien de werknemer zijn verplichtingen voortvloeiende uit de Wet Verbetering Poortwachter niet of onvoldoende nakomt, is de werkgever bevoegd om sancties, waaronder het vervallen van de loondoorbetaling of aanvulling dan wel het opheffen van het opzegverbod toe te passen.

b. Beloning bij externe re-integratie:

AGC Nederland zal gedurende maximaal 1 jaar het inkomen, behorende bij de nieuwe functie van de betrokken werknemer, aanvullen tot het niveau van de oude functie.

c. Detachering

In geval van externe re-integratie zal de werkgever meewerken aan een detacheringsconstructie, met een maximum van 3 maanden.

d. Second opinion

Wanneer de werknemer in het kader van een hem aangeboden passende functie een second opinion heeft gevraagd, zal het inkomen gedurende de periode van 4 weken volledig worden doorbetaald; maximaal 1 maal per jaar.
Wordt de werknemer in het ongelijk gesteld dan heeft hij het recht de aangeboden functie alsnog met directe ingang (binnen 2 werkdagen na ontvangst van de uitspraak) te accepteren.
Indien de benodigde periode van second opinion de bovengenoemde termijn van 4 weken zou overschrijden, treden partijen hierover in overleg.

Artikel 19

Zorgverzekering

1Werkgever faciliëert in de zorgverzekering van werknemer door werknemer de mogelijkheid te bieden deel te nemen aan een collectief contract.

Artikel 20

Pensioenen

Pensioenopbouw geschiedt volgens de bepalingen van het Bedrijfstak Pensioenfonds Vlakglas (BPFV) resp. volgens de bepalingen van de excedent-regeling voor het inkomen boven het maximum pensioengevend salaris van BPFV (t.w. max SV-loon in 2014). Deelname van werknemer aan de bedrijfstakregeling en de excedent-regeling is verplicht. Zie tevens Bijlage III.

Artikel 21

Herzieningen

1. Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn zowel partijen enerzijds als partijen anderzijds gerechtigd tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst tussentijds herziening van de salarissen aan de orde te stellen.

2. Indien het rechtstreeks overleg hieromtrent tussen partijen gepleegd, binnen een termijn van 4 weken niet tot overeenstemming leidt, zijn partijen bevoegd het oordeel van de Stichting van de Arbeid in te winnen.

3. Indien ook dit overleg niet binnen 2 maanden tot overeenstemming heeft geleid, zijn partijen bevoegd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn van 2 maanden op te zeggen.

Artikel 22

Inwerkingtreding en duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een tijdvak dat aanvangt op 1 juli 2014 en eindigt, zonder dat daarvoor opzegging aan de wederpartijen nodig is, op 31 december 2016.
Een en ander met uitzondering van het gestelde in artikel 21.

Aldus overeengekomen te Tiel, d.d. 17 oktober 2014.

Directie
AGC Flat Glass Nederland B.V.
AGC Oosterwolde B.V.

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen

BIJLAGE I

Functielijst per afdeling, maart 2011

	FUNCTIE NR.	SAL. GR.
VOORKANTOOR/INKOOP		
Chef Directiesecretariaat/Postk/Tel.Centr.	4.3.0.0.	10
Telefoniste/Receptioniste	4.3.0.4.	6
Groepsleider Postkamer	4.3.1.0.	7
Medewerker Postkamer	4.3.1.2.	5
Directiesecretaresse	4.3.1.5.	9
Chef Inkoop	3.3.0.0.	
Inkoper	3.3.1.0.	12
Groepsleider Materials Management	3.4.3.0.	10
1e Medewerker lnkoop	3.3.1.1.	8
Administratief Medewerker Inkoop	3.3.1.3.	6
Administrateur / Magazijnbediende	3.4.3.3.	6
ZORGSYSTEMEN		
Chef Externe Milieu/Vergunningen/Energie	5.3.5.0.	n.t.b.
Arbo/Milieu Deskundige	5.3.5.1.	10
FINANC./ADMINISTRATIEVE ZAKEN EN AIV		
Manager Financ.Adm./Bedrijfsecon. Afdeling	4.0.0.0.	
Chef Financ.Adm./Bedrijfsecon. Afdeling	4.1.0.0.	
Groepsleider FAZ	4.1.1.0.	n.t.b.
Groepsleider Debiteuren/Crediteuren Adm.	4.1.2.0.	9
Medewerker Grootboek	4.1.1.3.	9
Medewerker Debiteuren/Crediteuren Adm.	4.1.1.9.	8
Groepsleider Domaine	4.1.2.1.	10
Medewerker Rapportage & Control	4.1.2.4.	11
Financ.Adm.Medewerker Holdings	4.1.2.5.	13
Chef Systeembeheer	4.7.0.0.	12
Chef Ontwikkeling	4.8.0.0.	12
Senior Systeemanalist	4.8.1.0.	11
Analist/Programmeur	4.8.1.2.	11
Systeemanalist/Programmeur	4.8.1.4.	11
SOCIALE ZAKEN		
Manager Sociale Zaken	5.0.0.0.	
Administrateur Personeelszaken	5.1.1.1.	9
Medewerker PZ/Ambtelijk Secretaris OR	5.1.1.3.	9
Medewerker PZ/Opleidingen	5.1.1.7.	8
Medewerker PZ	5.1.1.8.	8
Coordinator Opleidingen en Trainingen	5.1.1.9.	11
Chef Salarisadm./Soc.Verzekeringen	5.4.0.0.	11

FLOAT

Manager Float		
Personeelschef/Systeembeheerder	6.7.0.0.	12
Assistent Chef Warmglas	6.1.0.1.	11
Produktie assistent Float	6.1.0.3.	12
Groepsleider Recette	6.1.4.0.	9
Groepsleider Float	6.1.1.0.	11
Informatiebeheerder/Analist	6.1.0.2.	10
Procesoperator	6.1.1.1.	9
Tinbadoperator	6.1.1.2.	7
Operator/Storingsmonteur	6.1.1.4.	9
1e Medewerker Grondstoffendienst	6.1.5.5.	8
Medewerker Grondstoffendienst/Vervangend Groepsleider	6.1.5.6.	6
Medewerker "A" Grondstoffendienst	6.1.5.1.	5
Medewerker "B" Grondstoffendienst	6.1.5.2.	4
Operator 1 Recette	6.1.4.7.	8
Operator 2 Recette	6.1.4.8.	7
Chef Laboratorium	6.5.0.0.	12
Medewerker Chemisch Laboratorium	6.1.2.3.	9
Chef Onderhoud	3.1.0.0.	
Groepsleider Onderhoud & Storingen	3.1.5.0.	11
Groepsleider Vuurvast	3.1.3.9.	10
Groepsleider Onderhoud Oven	3.1.4.0.	9
Onderhoudscoördinator Warmglas	3.1.5.7.	9
Coordinator Koudglas Technische Dienst	3.1.5.9.	9
Coordinator Garage	3.1.1.2.	8
Werkvoorbereider	3.1.2.3.	8
Onderhoudstechnicus	3.1.5.3.	8
Onderhoudsmonteur "A"	3.1.5.1.	7
Onderhoudsmonteur "B"	3.1.5.2.	6
Ovenmetselaar/Bankwerker	3.1.4.1.	7
Ovenmetselaar	3.1.4.2.	6
Chef Elektro Technische Dienst	3.1.8.0.	13
Groepsleider E/P & I en Modificaties	3.1.9.0.	11
Techniscus Automatisering/Systeembeheer	3.1.8.6.	11
Technicus Automatisering/Meet en Regeltechniek	3.1.8.5.	10
Technicus Elektro/elektronica	3.1.8.2.	9
Technicus Elektro	3.1.8.3.	8
Project Engineer	3.3.4.3.	10
Chef Vacuüm Coatings	6.6.0.0.	
Groepsleider Vacuüm Coatings	6.6.1.5.	10
Coördinator Vacuüm Coatings	6.6.1.0.	10
Medewerker Kwaliteit	6.6.2.0.	10
Assistent-Medewerker Kwaliteit en Kathodes	6.6.2.1.	6
Specialist Kathodes	6.6.2.5.	7
Onderhoudstechnicus Vacuüm Coatings	6.6.3.0.	9
Proces Operator	6.6.3.5.	8
Algemeen reserve	6.6.4.0.	6
Machinebediende	6.6.4.5.	5

Beheerder Onderdelen Magazijn Vacuüm Coatings	6.6.5.0.	7
Zandstraler	6.6.5.5.	6
Manager CS&Planning/Snijden/Expeditie/Intern Transport	7.2.0.0.	
Coördinator CS&Planning/Projecten	7.2.1.1.	11
Medewerker Export Float	7.1.2.0.	8
Medewerker CS&Planning	7.1.2.1.	9
Medewerker Facturatie	7.1.5.0.	7
Medewerker Planning/Claimbehandeling	7.3.0.1.	9
Medewerker Facturatie/Glasaankoop	7.3.0.2.	7
Groepsleider Snijden Off-line	6.2.7.0.	9
Groepsleider Expeditie Gesneden Glas	6.2.4.0.	9
Groepsleider Intern Transport/Stock PLF/DLF/Exp. Unc.	6.3.1.0.	10
Machinebediende	6.2.1.2.	6
Breker/Monitorbediende	6.2.1.3.	4
Inpakker/Inzetter Gesneden Glas	6.2.2.1.	4
Kraandrijver (6 tons kraan)	6.2.4.3.	5
Expeditiebediende	6.2.4.4.	4
Heftruckchauffeur	6.2.4.5.	4
Kraandrijver Intern Transport	6.3.1.1.	5
Kraandrijver Allround	6.3.1.1.A	6
Hulpkraandrijver (pakken PLF)	6.3.1.2.	4
Kraandrijver/Verzendmedewerker (bokken)	6.3.2.3.	5
Medewerker Planning/Verzending Intern Transport en Expeditie	6.3.2.5.	7

AGC OOSTERWOLDE B.V.

Plantmanager Maasglas Noord BV.	1.1.0.0.	
Chef Financiële Bedrijfseconomische Administratie	1.1.1.0.	12
Chef logistiek/Systeembeheer	1.1.1.5.	12
Groepsleider Logistiek	1.1.3.0.	n.t.b.
Groepsleider Snijden/Coördinator Onderhoud	1.1.3.7.	10
Coördinator Snijden	1.1.3.8.	7
Groepsleider Expeditie/Kwaliteitscontroleur	1.1.4.0.	10
Groepsleider Productielijnen	1.1.5.0.	9
Medewerker Inkoop	1.1.2.5.	8
Medewerker Plannen/Laden/Verzenden	1.1.3.1.	7
Assistente Planning	1.1.3.2.	6
Medewerker Financiële Bedrijfseconomische Adm.	1.1.3.6.	8
Kaderbuiger Machinaal	1.1.2.2.	4
Profielsamensteller/Butyleerder	1.2.1.1.	4
Assembleerder	1.2.1.2.	5
Glasafzetter	1.2.1.3.	3
Zager/Hoekjesindrukker	1.2.1.4.	n.t.b.
Thiokolspuiter	1.2.1.5.	5
Lijnoperator	1.2.1.6.	6
Korrigeerder	1.2.1.8.	4
Glasopzetter Wasband	1.2.1.9.	4
Controleur	1.2.2.1.	5
Lijnoperator Specialiteiten/Speciale Vormen	1.2.2.2.	6
Monteur Technische Dienst	1.2.2.4.	7
Inpakker Thermobel	1.2.3.1.	3

Heftruckchauffeur Thermobel	1.2.3.3.	4
Breker/Wegzetter	1.3.1.2.	3
Machinevoerder	1.3.1.3.	6
Breker/Monitorbediende	1.3.1.5.	4
Glassnijder/Gelaagd Snijder Mglas Noord	1.3.2.4.	5
Medewerker Onderhoud Mglas Noord	1.3.2.5.	n.t.b.
Kraandrijver Allround	6.3.1.1.A	6
Kraandrijver/Verzendmedewerker (bokken)	6.3.2.3.	5
Administratief Medewerker Verkoop	9.3.1.2.	6
Medewerker Verkoop Binnendienst	9.3.1.3.	8

AGC AUTOMOTIVE REPLACEMENT GLASS NETHERLANDS B.V.

Directeur	8.0.0.0.	
Verkoopleider	8.1.0.0.	12
Commercieel Medewerker	8.1.1.0.	8
Administratief Medewerker	8.1.1.1.	5
Medewerker Verkoop	8.1.1.3.	8
Magazijnbeheerder	8.2.1.0.	6
Magazijnmedewerker	8.2.1.1.	4

BIJLAGE II

Salarisschalen

SCHAALSALARISSEN PER 1 JULI 2014 - FUNCTIEJARENSCHAAL

FUNKTIEGROEP		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
PERIODIEKEN	0	1762	1786	1818	1871	1924	1998	2090	2244	2424	2614	2835	3054	3308	3680
	1	1781	1809	1847	1897	1950	2027	2120	2277	2458	2654	2882	3110	3372	3754
	2	1803	1833	1872	1923	1977	2055	2148	2310	2495	2693	2927	3163	3436	3826
	3	1826	1858	1899	1948	2002	2081	2178	2342	2530	2732	2973	3216	3501	3898
	4	1848	1879	1924	1974	2031	2112	2208	2375	2566	2772	3021	3273	3568	3973
	5	1871	1903	1949	2001	2057	2140	2239	2408	2602	2813	3066	3326	3629	4045
	6	1894	1929	1974	2027	2082	2169	2268	2441	2637	2854	3113	3380	3695	4119
	7					2111	2199	2300	2474	2673	2894	3160	3435	3761	4190
	8							2328	2506	2706	2933	3207	3490	3825	4263
	9										2973	3255	3546	3890	4336
	10											3302	3600	3953	4408
	11												3656	4018	4480
	12													4083	4553
	13													4144	4628
	14														4701
	15														4771

Aanpassing van deze schaalbedragen gedurende de looptijd van de cao zal geschieden conform de percentages van de structurele loonsverhogingen (en respectieve ingangsdata) zoals die zullen worden overeengekomen bij de cao voor de Vlakglasbranche (GBO).

SCHAALSALARISSEN PER 1 JULI 2014 - LEEFTIJDSCHAAL

FUNKTIEGROEP		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
LEEFTIJD	%														
15	30	536	545	554	571	586	600								
15,5	32,25	575	584	596	613	630	644								
16	34,5	616	625	638	655	673	691								
16,5	37	660	670	683	702	721	739								
17	39,5	703	715	730	748	772	791								
17,5	42,5	756	769	785	805	829	851								
18	45,5	809	822	841	864	888	911								
18,5	49	872	887	905	930	955	981								
19	52,5	936	952	970	997	1024	1050	1098	1155						
20	61,5	1096	1113	1135	1167	1199	1230	1284	1353	1401					
21	72,5	1291	1313	1339	1375	1414	1447	1517	1596	1653					
22		1517	1539	1567	1613	1657	1699	1776	1871	1937					
23		1781	1809	1847	1897	1950	1998	2090	2202	2278					
24									2244	2327	2535	2744	2943	3180	3534
25										2424	2577	2788	3000	3244	3605
26											2614	2835	3054	3308	3680

Aanpassing van deze schaalbedragen gedurende de looptijd van de cao zal geschieden conform de percentages van de structurele loonsverhogingen (en respectieve ingangsdata) zoals die zullen worden overeengekomen bij de cao voor de Vlakglasbranche (GBO).

BIJLAGE III

Afspraken inzake Pensioenregeling vanaf 1.7.2014

Het ondernemingspensioenfonds is sinds november 2013 in liquidatie.
De opgebouwde rechten over de periode 2002 tot 1 juli 2014 zijn ondergebracht bij Delta Lloyd. Er vindt in 2014 een eenmalige indexatie plaats van alle pensioenaanspraken-/rechten bij Delta Lloyd ter grootte van 7%.
(Opgebouwde rechten over de periode vóór 2002 blijven bij Nationale Nederlanden).

Ingaande 1 juli 2014 zal de pensioenopbouw van actieve deelnemers plaatsvinden bij en conform reglement van het Bedrijfstak Pensioenfonds Vlakglas (BPFV): www.bpfv.nl .
De werknemersbijdrage via de loonstrook bedraagt 7,6% van het pensioengevend salaris, minus de franchise + 0,154% van het pensioengevend salaris (inzake de BPFV compensatieregeling).

Voor het salaris boven het maximum pensioengevend salaris van BPFV (t.w. max SV loon in 2014) is een excedent regeling overeengekomen, identiek aan de regeling van BPFV. De werknemersbijdrage via de loonstrook bedraagt 7,6% van het pensioengevend salaris.

Voor oude regelingen en overgangsbepalingen in het kader van het zgn. VPL-dossier (2005/2006) zij verwezen naar voorgaande cao's resp. naar de pensioenreglementen.

BIJLAGE IV

Invulling adv / 37 uur per week per 1/1/1986

Afdeling:
Secret., Soc. Zaken., Fin. Adm.Z., Techn.Z., Bouwgl., Autoglas., Snijden, Veredel., Thermob. Tiel, Termob. O'wolde

1. Wijze van invulling

Opnemen van roostervrije dagen in blokken van 1 à 3 dagen volgens vastgesteld rooster per afdeling en per persoon. Bloklengten afhankelijk van vervangingsmogelijkheden.
Uitzonderingen:

Financiële Zaken niet in de maanden januari, februari en maart.
Technische Zaken niet in de maanden juni, juli en december.
Float Warmglas dagdienst niet in de maanden mei t/m augustus.

- Op de afdeling Financiën en Administratieve Zaken is het, in verband met de werkzaamheden met betrekking tot de jaarafsluiting en het jaarverslag niet mogelijk roostervrije dagen in te lassen in de maanden januari, februari en maart.
- Op de afdeling Technische Zaken worden de maanden juni, juli en december (de vakantieperiode) juist gebruikt om groot onderhoud te plegen, zodat het niet mogelijk is in deze maanden roostervrije dagen toe te staan.
- Voor Float Warmglas vallen de pieken (van de markt) in de maanden mei t/m augustus; ook hier zullen roostervrije dagen verstorend werken.

2. BCK / BB Float en Veredeling

Afgesproken is dat de werktijd zal liggen tussen 07.00 uur en 18.00 uur (artikel 6, lid 2 a.), terwijl de werktijd per persoon 8 uur per dag zal zijn. De roostervrije dagen zullen na overleg met de werknemers worden opgenomen in blokken van 4 uur per afdeling en per persoon.

Grenzen m.b.t. overwerk op grond van de ATW tot 1.4.2006, als bedoeld in artikel 11.3

	Standaardregeling	**Overlegregeling**
Maximumarbeidstijden bij overwerk		
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur
Arbeidstijd per week	54 uur	60 uur
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 54 uur per week (216 uur)	Gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
Arbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)	Gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten		
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	9 uur	10 uur
Maximumarbeidstijd per week	54 uur	60 uur
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 54 uur per week (216 uur)	Gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)

BIJLAGE V

Werkgelegenheid / opleiding en scholing

De werkgelegenheid wordt door partijen gezien als een belangrijk onderdeel van deze CAO.
Partijen hebben zich dan ook positief uitgesproken over de navolgende uitgangspunten:

- AGC wil komen tot een flexmodel van goede gekwalificeerde productiemedewerkers breed inzetbaar binnen de totale organisatie.
  De belangrijkste overwegingen zijn: flexibiliteit, kwaliteit, echter ook vermindering van de werkdruk in de organisatie, ziekteverzuim en vermindering van het overwerk.
- Het beleid is gericht op instroom van nieuwe werknemers o.a. op detacheringsbasis, waarbij de benodigde opleidingen intern worden verzorgd.
- Werkgever zal de vakorganisaties ten minste twee keer per jaar op de hoogte houden van de werkgelegenheidsontwikkeling. Bovengenoemde afspraak over werkgelegenheid geldt onder voorbehoud van gelijkblijvende economische omstandigheden. Bij wijzigingen in de situatie zal nader overleg met de vakorganisaties worden gevoerd.

In het overleg omtrent het opleidings- en scholingsbeleid staan de volgende onderwerpen centraal:

- inventarisatie en voortgang lopende scholingsactiviteiten;
- maatregelen om vakkennis van de werknemers te laten bijhouden c.q. op peil te brengen;
- inspelen op technologische ontwikkelingen;
- te verwachten wijzigingen in functies bij werkgever;
- informatie omtrent de kerngegevens van het gevoerde beleid:
  soort van opleiding en scholing;
  duur van opleiding en scholing;
  aantal opleidings- en scholingsdagen;
  overzicht van het programma per niveau;
  kosten van opleiding en scholing voor de onderneming;
  opzet van toekomstige opleidings- en scholingsprogramma's;
- ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio.

Het opleidings- en scholingsprogramma zal conform artikel 27 van de WOR in overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld.
Uitgangspunten daarbij zullen zijn:

- opleiding en scholing van alle werknemers is voor zowel de individuele werknemer als het bedrijf van toenemend belang;
- de persoonlijke ontwikkeling van de individuele werknemer zal, naast de realisatie van de bedrijfsdoelen, bij het ontwerpen van het opleidings- en scholingsprogramma een belangrijke rol spelen;
- bedrijfsgerichte opleidingen moeten de werknemers in staat stellen in te spelen op ontwikkelingen in technologieën, bij te blijven in het vak, c.q. verder te ontwikkelen.
- Het streven is er op gericht naast de vaste bezetting de flexibele bezetting te maximeren op 10% van de vaste bezetting.
- Het aantal beschikbare opleidingsdagen zal worden uitgebreid naar 3 dagen (6 dagdelen). Nagestreefd wordt functiegerichte opleidingspakketten te ontwikkelen, op basis waarvan de werknemers, in overleg, mede een keuze kunnen maken voor de door hen gewenste scholing en opleiding.

Het punt van loopbaangericht scholingsbeleid zal onderwerp vormen van het Periodiek Overleg.

BIJLAGE VI

Uitgangspunten van het beleid ter zake van arbeidsongeschikte werknemers

Wanneer een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, zal indien het niet mogelijk is hem/haar in de oude functie te handhaven, in overleg met de Arbo-dienst/UWV worden vastgesteld of hij/zij in een andere functie geplaatst kan worden.
Het beleid van de onderneming is erop gericht om voor zover mogelijk ontslag bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Indien er toch ontslag moet worden aangevraagd, zal hierbij het advies van de UWV gevoegd worden.
Werkgever zal tevens regelmatig met de OR overleg voeren op basis van de nota Ziekteverzuim inzake:

- vermindering van het ziekteverzuim;
- verzuimbegeleiding;
- verzuimmelding.
- Voor zover de werknemer daartoe de wens te kennen geeft, kan hij via de bedrijfsarts een afspraak maken met de onder de Arbo-dienst ressorterende dienst voor maatschappelijk werk.

Tijdens het periodiek overleg met de vakorganisaties zal werkgever de resultaten van het gevoerde beleid evalueren en inzicht geven in de conclusies en het plan van aanpak met betrekking tot het ziekteverzuim.

BIJLAGE VII

Aanvullende afspraken

- *Loonsverhogingen*
  1. Gedurende de looptijd van deze cao zullen de structurele (d.w.z. in de salarisschalen) en eenmalige/incidentele loonsverhogingen uit de cao voor de Vlakglasbranche worden toegepast: te beginnen met een eenmalige uitkering van 0,5% van het jaarinkomen per juli 2014.

  2. Per januari 2015 zal, los van de Vlakglas cao, een eenmalige uitkering van 1% van het jaarinkomen worden betaald.

- *Ouderschapsverlof*
  De wettelijke maatregelen zullen worden gevolgd met dien verstande dat degenen, die van de regeling gebruik maken, daarvan in de pensioenopbouw geen nadeel ondervinden.

- *Ongewenste intimiteiten*
  Er is een regeling ter bestrijding van ongewenste intimiteiten. Deze regeling is opgenomen in het Handboek en maakt ook onderdeel uit van de Gedragscode; tevens is de integrale tekst ervan verkrijgbaar bij afdeling Personeelszaken.

- *WGA-hiaat resp. ANW-hiaat*
  Ingaande 1 januari 2009 heeft AGC de ANW Hiaatverzekering ("ANW Basis") ongewijzigd geprolongeerd.
  Per 1 januari 2009 is de WGA-hiaatverzekering uitgebreid: het inkomen van de arbeidsongeschikte werknemer wordt aangevuld tot 70% van het laatstverdiende SV-loon; daarnaast is er sprake van extra 5% van het vroegere loon indien minimaal de helft van de verdiencapaciteit wordt benut.
  Gedurende de looptijd van CAO 2014-16 zal AGC blijven afzien van het recht om de halve gedifferentieerde WGA premie te verhalen bij de werknemers.

- *Flex en Zekerheid*
  Het gebruik van het in art. 5.2 bepaalde zal tijdens het Periodiek Overleg worden geagendeerd.

- *Reiskosten*
  Reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed conform onderstaande staffel:

10-15 km	3,80 per dag
15-20 km	5,70 per dag
20-30 km	7,60 per dag
> 30 km	11,40 per dag

  Deze reiskostenvergoeding zal worden geïndexeerd met de percentages conform de structurele loonsverhogingen (en respectieve ingangsdata) welke in de cao voor de Vlakglasbranche (GBO) zullen worden overeengekomen

- *Fietsenplan*
  Het fietsenplan zal worden uitgebreid binnen het fiscaal maximaal toegestane kader.

Invulling Flexibele Arbeidstijden AGC Oosterwolde

De invoering van flexibilisering is van toepassing op het voltallige personeel van AGC Oosterwolde.

In een jaarcyclus zijn er 2 piekperiodes en is er 1 dalperiode. In principe betreft de dalperiode december – april en liggen de piekperiodes in de maanden mei – november.
Op- en afschakelen geschiedt in overleg met de Onderdeelscommissie.

In de piekperiodes kan de avondploeg zo nodig maximaal 9 uur per dag en 45 uur per week werken.
Dit gebeurt maximaal 8 weken (in totaal maximaal 40 plusuren) per jaar.
Er vindt compensatie plaats in tijd voor tijd voor de plusuren. Daarnaast vindt compensatie plaats in geld: te weten een toeslag van 30% per uur.

Maandags van de week voorafgaand aan de week dat er extra gewerkt word, worden de desbetreffende werknemers hierover geïnformeerd (bijvoorbeeld maandag week 9 aankondiging voor 45 uur werken in week 10).

In de piekperiodes kan de ochtendploeg zo nodig op zaterdag 6 uur werken, tussen 6.00 uur en 13.00 uur, inclusief een doorbetaalde pauze van een half uur.
Dit gebeurt maximaal 8 zaterdagen (in totaal maximaal 48 plusuren) per jaar.
Er vindt compensatie plaats in tijd voor tijd voor deze plusuren. Daarnaast vindt compensatie plaats in geld: te weten een toeslag van 30% per uur.
Zgn. “loopuren” worden niet vergoed. Over de gewerkte zaterdagen in de piekperiodes wordt reisgeld uitbetaald.

Vrijdags van de week voorafgaand aan de week waarin op zaterdag gewerkt wordt, worden de desbetreffende werknemers hierover geïnformeerd (bijvoorbeeld vrijdag 4 maart aankondiging voor werken op zaterdag 12 maart).
In incidentele gevallen kan – als er sprake is van een probleem t.a.v. het draaien van een dienst op zaterdag – naar een individuele oplossing worden gezocht.

In de dalperiode wordt er zo nodig afgeschakeld per hele of halve dag op vrijdag of maandag.
In overleg met de Onderdeelscommissie kan er ook op andere, midweekse, dagen worden afgeschakeld.
Tevens kunnen in de dalperiode maximaal 6 ADV dagen worden ingeroosterd.
Wanneer er wordt afgeschakeld worden de werknemers hierover 4 werkdagen van te voren geïnformeerd.

In totaal worden in de piekperiodes dus zo nodig maximaal 88 uur uren extra gewerkt (40 + 48 plusuren).
In de dalperiode worden zo nodig maximaal 104 uur vrij ingepland (minuren); dit is inclusief de 6 ADV dagen.
Gestreefd wordt het saldo aan plus- en minuren van een jaarcyclus op 0 te laten uitkomen.
Niet opgenomen plusuren worden uitbetaald als overwerk.
Niet opgenomen minuren vervallen en zijn voor rekening werkgever.
Uren boven de plusuren zijn overuren.

De werking van dit systeem zal op gezette tijden door CAO-partijen worden gemonitord.

BIJLAGE VIII

Vakbondsfaciliteiten

De ondernemer ziet het vakbondswerk als een middel van de vakverenigingen tot betere organisatie ten behoeve van de informatie en communicatie met de vakbondsleden in het bedrijf. Het beoogt niet inbreuk te maken op het functioneren van bestaande overlegstructuren, zoals de ondernemingsraad, e.d., noch op de eigen verantwoordelijkheid van hen - ook van vakbondsleden - die in deze vertegenwoordigings-organen zitting hebben. Wel wordt omwille van de belangenbehartiging van de leden - binnen de algemene beleidslijn van de vakbonden - beoogd, de vakbondsleden, die zitting hebben in bovengenoemde overlegorganen, ondersteunend en kritisch te begeleiden in hun taakvervulling. Er zal dan ook geen rechtstreeks overleg door de ondernemer met het Bestuur van de Bedrijfsledengroep plaatsvinden.
Vanuit deze visie gaat de ondernemer akkoord met het toekennen van een aantal faciliteiten ten behoeve van het bedrijvenwerk. Het verlenen van deze faciliteiten veronderstelt het bestaan van normale verhoudingen. Bij het ontbreken daarvan, bijvoorbeeld bij een conflict, behoudt de ondernemer zich het recht voor de verleende faciliteiten geheel of gedeeltelijk in te trekken.

Binnen dit kader worden de volgende afspraken gemaakt:

1. De vakverenigingen zullen de ondernemer schriftelijk mededelen, welke vakbondsleden uit het personeel een functie bekleden binnen het vakbondswerk in het bedrijf. FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening en de Vereniging van Hoger Personeel formeren elk een bestuur van hun bedrijfsafdeling bestaande uit drie à zes leden.

2. Vergaderingen van de vakverenigingen kunnen aangekondigd worden via de publicatieborden, waarvoor de normale bedrijfsregels gelden.

3. In principe zal buiten werktijd vergaderd worden. Wanneer bestuursleden van de bedrijfsledengroep vergaderingen niet kunnen bezoeken door afwijkende werktijden (zoals ploegenwerkers) zullen deze vrijaf met behoud van loon kunnen genieten voor het bezoeken van deze vergadering, mits daartoe tijdig een aanvraag is ingediend en de werkzaamheden dit toelaten.

4. De ondernemer zal voor vergaderingen van de bedrijfsledengroep een locatie ter beschikking stellen.

5. Bezoldigde functionarissen kunnen in werktijd een gesprek voeren met een lid van het bedrijfsledengroepbestuur indien dit redelijkerwijze niet anders mogelijk is.

6. Een lid van het bedrijfsledengroepbestuur kan in werktijd contact opnemen met leden van de vakverenigingen welke in een overlegorgaan zitting hebben.

7. Een lid van het bedrijfsledengroepbestuur kan gebruik maken - in urgente gevallen - van de telefoon. Tevens kan hij, indien mogelijk telefonisch bereikt worden.

8. De agenda en de goedgekeurde notulen van de overlegvergaderingen zullen op hetzelfde tijdstip als waarop de O.R.-leden deze ontvangen aan de voorzitters van de bedrijfsledengroep ter hand worden gesteld, tenzij O.R. anders beslist in verband met geheimhouding.

9. Aan het districtskantoor van de vakverenigingen zullen in het algemeen afschriften van algemene mededelingen aan het personeel worden toegezonden.

10. Het bedrijfsledengroepbestuur kan in overleg met de ondernemer gebruik maken van foto-kopieerapparatuur in het bedrijf ten behoeve van communicatie met haar leden.

11. Het bedrijfsledengroepbestuur kan schriftelijk informatie verspreiden of laten verspreiden onder het personeel van de onderneming c.q. leden der vakverenigingen: voor zover de distributie daarvan in het bedrijf geschiedt, wordt een en ander vooraf geregeld met de ondernemer.

12. Desgewenst kunnen bestuurders van de vakverenigingen zich tijdens besprekingen laten vergezellen of bijstaan door een delegatie van leden, werkzaam bij de onderneming.

13. Een bestuurslid van de bedrijfsledengroep zal van het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer. Hierbij moet worden gedacht aan ontslag, nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden. Een extra bescherming van de betreffende bestuursleden bestaat hierin dat de werkgever - behoudens ingeval van dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 BW - geen ontslag zal toepassen wegens het lid persoonlijk betreffende redenen dan na overleg met bezoldigde vertegenwoordigers van de betreffende vakbond en alleen bij wijze van uitzondering schorsing met behoud van loon zal toepassen.
    Eventuele klachten van degenen aan wie extra bescherming is verleend, zullen in samenspraak tussen bezoldigde bestuurders van de betreffende vakbond en de werkgever worden afgehandeld.

14. Ten behoeve van het bedrijvenwerk binnen de onderneming en in het kader van hierboven gestelde stelt de werkgever aan de vakverenigingen c.q. bedrijfsledengroepen een bepaald aantal uren per jaar ter beschikking. Het aantal uren per vakvereniging is maximaal 2 uur per lid van deze vakvereniging, dat in de desbetreffende onderneming werkzaam is. Het opnemen van deze tijd is slechts mogelijk na waarschuwing aan de chef van het desbetreffende bestuurslid van de bedrijfsledengroep. Het bedrijfsledengroepbestuur stelt vast op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt.