

Collectieve arbeidsovereenkomst

Ardagh Glass Benelux

te Dongen & Moerdijk

Looptijd: 1 april 2026 tot 1 april 2027

Looptijd RVU-regeling tot en met 31 december 2028

INHOUDSOPGAVE

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Ardagh Glass Benelux, te Dongen & Moerdijk

Artikel	Bladzijde	Omschrijving
1	4	Definities
2	5	Algemene verplichtingen van de werkgever
3	6	Algemene verplichtingen van de vakvereniging
4	6	Algemene verplichtingen van de werknemer
5	7	Indiensttreding en ontslag
6	9	Dienstrooster en arbeidsduur
7	11	Salarisschalen/functiegroepen
8	11	Bijzondere beloning
9	14	Zon- en feestdagen
10	15	Geoorloofd verzuim
11	17	Vakantie
12	20	Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering
13	21	Harmonisatietoeslag (welvaartsvast)
14	21	Consignatie
15	21	Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval
16	22	Uitkering bij overlijden
17	23	Regeling partieel leerplichtigen
18	23	Vakbondswerk in de onderneming
19	24	Vakopleiding
20	24	Regeling werkgeversbijdrage
21	24	Pensioen
22	24	Bedrijfsreglement
23	25	Reiskosten
24	25	Tussentijdse wijzigingen
25	25	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst
BIJLAGE I		
1	26	Indeling in functiegroepen
2	26	Salarisschaal
3	28	Salarissen
4	28	Overplaatsingen
5	29	Afbouw compensatietoelagen
6	29	Beroepsprocedure functiewaardering
BIJLAGE II	30	Consignatieregeling
BIJLAGE III	32	Duurzame inzetbaarheid
BIJLAGE IV	33	Regeling Vervroegd Uittreden
BIJLAGE V	36	Protocol cao 01-04-2026 tot en met 31-03-2027

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden:

Ardagh Glass Benelux te Dongen / Moerdijk
als partij ter ener zijde

en

FNV te Utrecht
CNV te Utrecht als partij ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen hen van rechtswege geëxpireerde collectieve arbeidsovereenkomst met
ingang van 1 april 2026 voor de duur van 12 maanden wordt verlengd. Deze cao komt in plaats van eerdere
cao's die van toepassing waren.

"(c) 2026 Cao-partij

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd 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 de voorafgaande schriftelijke toestemming van de partij bij deze cao."

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de partij ter ener zijde;
- b. vakvereniging: de partij ter andere zijde;
- c. werknemer: de werknemer in dienst van de werkgever;
- d. overwerk: werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever;
- e. week: een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. salaris: het salaris als geregeld in artikel 2 van de bijlage;
- i. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- j. loonsom: de som van de maandinkomens vermeerderd met de harmonisatietoeslag, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
- k. harmonisatietoeslag: welvaartsvaste toeslag ontstaan uit samenvoeging cao's van Ardagh Glass Moerdijk en Ardagh Glass Dongen, ter voorkoming van achteruitgang van inkomen voortvloeiende uit deze samenvoeging;
- l. maand: een kalendermaand;
- m. maandinkomen: het salaris per maand, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 lid 2 onder a en met een eventuele compensatietoeslag als bedoeld in artikel 4 van de bijlage;
- n. partner:
 - 1. de man of vrouw met wie de werknemer is gehuwd;
 - 2. de ongehuwde man of de ongehuwde vrouw met wie de ongehuwde werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert mits:
 - er een samenlevingsovereenkomst in de vorm van notariële akte, inhoudende (enige) vermogensrechtelijke aangelegenheden is opgesteld en er gedurende 6 maanden onafgebroken een gezamenlijke huishouding bestaat, of,
 - indien er geen samenlevingsovereenkomst in de vorm van een notariële akte is opgesteld, de gezamenlijke huishouding blijkt uit een gemeentelijk bewijs van inschrijving op hetzelfde adres én
 - er sprake is van een relatie van twee personen en zij geen bloed- of aanverwanten in de rechte lijn of in de tweede graad in de zijlijn van elkaar zijn.
- o. uurloon: het maandsalaris - volgens de salarisschaal - gedeeld door de gemiddelde arbeidsduur per maand van 173 uur;
- p. functievolwassen leeftijd: de leeftijd waarop in de desbetreffende leeftijdsschaal de daar vermelde maximale leeftijd wordt overschreden.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 24 en 25.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het in artikel 23 bedoelde bedrijfsreglement bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het geldend bedrijfsreglement.
5. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakvereniging en de OR.
6. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - a. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming;
 - b. de werkgever teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures (volledige-, deeltijd- en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf melden c.q. afmelden;
 - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere, gehandicapte werknemers, allochtonen, langdurig werklozen en herintredende vrouwen);
 - d. de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten zoveel mogelijk beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de OR hierover worden geïnformeerd; onverminderd de bevoegdheid van de vakbond hierover inlichtingen te vragen;
 - e. de werkgever regelmatig informatie verschaffen aan de OR omtrent de mate waarin afwijkingen zoals genoemd in artikel 4 lid 4 en artikel 8 lid 3 sub a hebben plaatsgevonden;
 - f. de werkgever zal bij opvulling van vacatures ook selecteren uit uitleenpersoneel, waarbij tot aanstelling wordt overgegaan, indien aan de normaal te stellen eisen wordt voldaan;
 - g. indien een verzoek van de werknemer tot werken in deeltijd wordt afgewezen, dient dit door de werkgever schriftelijk beargumenteerd te worden.

7. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) worden aan de werknemer gratis ter beschikking gesteld. Voor gehoorbescherming, veiligheidsbrillen op sterkte en beeldschermbrillen geldt de regeling als vermeld in het Personeelshandboek.
8. Van het bepaalde in deze cao kan de werkgever slechts afwijken in overleg met de vakvereniging.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verbindt zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, elke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 24 en 25, en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn rust, dienst- en pauzetijd betreft, de bepalingen in acht te nemen die in overleg met de werkgever zijn overeengekomen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de in overleg met de werkgever overeengekomen uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 23.
7. Het is de werknemer verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij de werkgever daar schriftelijk toestemming voor verleent. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de bepalingen van het bedrijfsreglement, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden

en hiervoor geen toestemming van de werkgever heeft gekregen, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding en (vrijwillig) aan preventief medisch onderzoek (PMO).
10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst, het personeelshandboek en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

Artikel 5

Indiensttreding en ontslag

1. De proeftijd kan maximaal 1 maand duren bij:
 - een tijdelijk arbeidscontract van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar;
 - een tijdelijk arbeidscontract waarbij geen einddatum is afgesproken. In een cao kan zijn opgenomen dat de proeftijd in dit geval langer is dan 1 maand.

De proeftijd kan maximaal 2 maanden duren bij:

- een vast dienstverband;
- een tijdelijk arbeidscontract voor 2 jaar of langer;
- een tijdelijk arbeidscontract met een duur van 7 maanden of meer waarbij geen einddatum is afgesproken.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden van tijdelijke aard, hiermede bedoeld projectbasis.

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.

3. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd binnen een periode van 24 maanden met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7: 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld 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*
door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.
Voor beide partijen bedraagt de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand.
De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de dienstbetrekking 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, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7:667 en 7:668 BW;
 - c. *voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden van tijdelijke aard (op projectbasis)*
bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één maand vóór het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één maand vóór het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
5. Het bepaalde in artikel 7:670 BW eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in artikel 5 lid 2 sub b en c van dit artikel van deze cao, alsmede voor werknemers die de AOW leeftijd hebben bereikt en ouder niet van toepassing.
6. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag van de maand waarin de AOW leeftijd is bereikt zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
7. Indien in afwijking van het in lid 7 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel werknemers die de AOW leeftijd hebben bereikt en ouder in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van 1 maand gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van een maand.
8.
 - a. Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering of mechanisering heeft besloten tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte gezien belangrijk aantal werknemers, zal hij zich onverwijld met de contracterende vakvereniging in verbinding stellen met het oogmerk om aldus tot een voor de betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakvereniging te bespreken.
 - b. Ingeval de werkgever tot het weer-aannemen van personeel overgaat, zullen de werknemers die vroeger in dienst van de werkgever zijn geweest en om buiten hun persoon liggende redenen zijn ontslagen, bij sollicitatie in principe het eerst voor aanstelling in aanmerking komen, mits sedert hun ontslag niet meer dan 1 jaar is verlopen en het bedrijfsbelang zich tegen de aanstelling niet verzet.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer (met uitzondering van parttimers) werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;
 - c. een 2-ploegendienstrooster (Moerdijk) dat een periode van 10 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week, met dien verstande dat op jaarbasis 64 opkomsturen worden ingeroosterd;
 - d. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week;
 - e. een volcontinudienstrooster (Dongen) dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week, met dien verstande dat op jaarbasis 64 opkomsturen worden ingeroosterd;
 - f. een volcontinudienstrooster (Moerdijk) dat een periode van 10 aaneengesloten weken (rooster 2-2-2) omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week, met dien verstande dat op jaarbasis 64 opkomsturen worden ingeroosterd.
2. 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 werkweken.
3. *Werkdagen*
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur;
 - b. in 2-ploegendienst (Dongen) wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld;
 - c. in 2-ploegendienst (Moerdijk) wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst en een middagdienst (8 uur per dienst) zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen;
 - d. in 3-ploegendienst wordt normaliter (gedurende 120 uren) gewerkt vanaf het begin van de eerste dienst in de week, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld;
 - e. in de volcontinudienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst (8 uur per dienst) zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

5. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
- b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever hierover met de vakvereniging overleg plegen.
6. a. Indien zij daartoe de wens te kennen geven kunnen oudere werknemers volgens onderstaand schema vrijaf nemen tegen 80% van hun normale beloning voor deze tijd.
5 jaar voor AOW-leeftijd: 2 werkdagen per kwartaal;
4 jaar voor AOW-leeftijd: 4 werkdagen per kwartaal.
- b. Opname van deze tijd zal plaatsvinden in overleg met de werkgever. Bovengenoemde korting over de niet gewerkte dagen zal worden verrekend met het maandsalaris in de betreffende maand. Indien deze dagen niet in het onderhavige kwartaal zijn opgenomen, dan komen zij te vervallen.

7. *Mantelzorg*

“Het onderwerp mantelzorgverlening als onderdeel van de balans werk/privé hoort thuis in het gesprek tussen leidinggevende en werknemer. In overleg tussen leidinggevende en werknemer zal, met inachtneming van ieders belang, tot een maatwerkafspraken gekomen worden. De leidinggevende zal daarbij aandacht hebben voor de herverdeling van werkzaamheden zodat geen langdurige werkdrukverhoging bij de directe collega's ontstaat.”

8. *Arbeidsduurverkorting (Adv)*

- a. Voor de niet-volcontinudienstwerknemers zullen, zo mogelijk in overleg met de betrokken werknemer, 13 Adv-dagen c.q. diensten op jaarbasis worden vastgesteld. Adv-dagen / diensten worden in hele dagen / diensten genoten. Mits bedrijfsomstandigheden het toelaten kunnen Adv-dagen / diensten ook in halve dagen/diensten worden genoten.
- b. Per kalenderjaar kan de werkgever maximaal 6 van de in lid 7 onder a bedoelde dagen of diensten in overleg met de ondernemingsraad als collectieve roostervrije dagen of diensten aanwijzen. De overige roostervrije tijd wordt individueel in overleg met de werknemer vastgesteld en toegekend in de vorm van hele of halve roostervrije dagen of diensten.
- c. Op Adv-dagen wordt door werknemers waarvoor deze zijn vastgesteld met behoud van inkomen niet gewerkt.
- d. Niet opgenomen Adv-dagen vervallen. Indien de werknemer ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid niet in staat was een Adv-dag te genieten zal:
 - bij volledige arbeidsongeschiktheid korter dan 1 maand een vervangende roostervrije dag worden aangewezen;
 - bij volledige arbeidsongeschiktheid van meer dan 1 maand één vervangende roostervrije dag worden aangewezen.

- e. Adv-dagen die door bedrijfsomstandigheden niet kunnen worden genoten, kunnen in plaats van te worden opgenomen/ingeroosterd of te worden uitbetaald; worden gespaard uitsluitend ten behoeve van een aaneengesloten periode onmiddellijk voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd rekening houdend met flexibel pensioen of levensloop voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Bij beëindiging van de dienstbetrekking door overlijden zal het dagentegoed worden uitgekeerd.

Bij beëindiging van de dienstbetrekking door het aanvaarden van een functie elders zal het dagentegoed vóór ontslagdatum worden opgenomen en, indien dit door bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, worden uitgekeerd.

- f. De werkgever zal met betrekking tot bovenstaande regels een administratieve procedure bekend maken waaraan de medewerker is gehouden.

Artikel 7

Salarisschalen/functiegroepen

De indeling der werknemers in functiegroepen alsmede de salarisbepalingen zijn opgenomen in de bij deze overeenkomst behorende bijlage I.

Artikel 8

Bijzondere beloning

1. Algemeen

De salarissen bepaald op grond van artikel 7 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functieervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functieervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt op het salaris een toeslag gegeven:

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de medewerkers in
 - volcontinudienst 28,5% van het salaris;
 - 3-ploegendienst 20 % van het salaris;
 - 2-ploegendienst 11,7% van het salaris.

Indien het ploegendienstrooster art. 6.1 lid c of art 6.3 lid c van toepassing is, geldt de volgende toeslag:

deze toeslag bedraagt per maand voor de medewerkers in Moerdijk:

- volcontinudienst 28,5% van het salaris;
- 2-ploegendienst 20% van het salaris.

De werknemer in volcontinudienst die volgens dienstrooster op een feestdag moet werken, ontvangt over de maand waarin de feestdag valt per op die feestdag gewerkt uur een toeslag van 1,16% van het salaris.

- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. De werknemer die naar de dagdienst dan wel naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de dag van overplaatsing zijn toeslag, dan wel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag van het nieuwe ploegendienstrooster.

Indien de werknemer langer dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt en ten gevolge van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster en bovendien als gevolg van deze overplaatsing een lager maandinkomen ontvangt, dan geldt - rekening houdend met de uitkeringen van de sociale verzekeringswetten de afbouwregeling zoals hierna vermeld. De werknemer behoudt - afhankelijk van het tijdstip dat hij ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt - op het moment van overplaatsing naar de dagdienst of de met een lager percentage beloond ploegendienstrooster de navolgende percentages van het verschil in maandinkomen ten gevolge van deze overplaatsing:

- a. Indien de werknemer langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;
- b. Indien de werknemer langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
- c. Indien de werknemer langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 2 maanden;
60% gedurende 2 maanden;
40% gedurende 1 maand;
20% gedurende 1 maand.
- d. Indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 4 maanden;
60% gedurende 4 maanden;
40% gedurende 3 maanden;
20% gedurende 3 maanden.
- e. De werknemer die maximaal 10 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-leeftijd om medische redenen wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster en bovendien als gevolg van deze overplaatsing een lager maandinkomen ontvangt, dan geldt de volgende afbouwregeling:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende 6 maanden
60% gedurende 6 maanden
40% gedurende 6 maanden
20% gedurende 6 maanden.

3. *Beloning van afwijkingen van het dienstrooster*

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
- b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, in overleg met de werknemer, bij voorkeur worden

gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 90 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.

Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen (Dongen).

De werkgever zal er echter naar streven, dat aan een werknemer in de volcontinudienst die op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht de compenserende vrije tijd wel op zaterdag respectievelijk zondag zal worden teruggegeven.

Deze regeling is niet van toepassing indien arbeid is verricht op reeds eerder vastgestelde ADV-dagen. De alsdan niet opgenomen vastgestelde ADV-dag dient binnen een periode van 90 dagen opnieuw te worden vastgesteld.

- c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen de volgende percentages van het salaris:
- | | |
|--------------------------------------|-----------|
| - uren op maandag tot en met vrijdag | : 0,87%; |
| - uren op zaterdag en zondag | : 1,16 %; |
| - uren op feestdagen | : 1,74 %. |

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

- | | |
|---|-----------|
| - voor uren opgenomen op maandag tot en met vrijdag | : 0,58 %; |
| - voor uren opgenomen op zaterdag en zondag | : 0,87%. |
- d. Per maand worden de ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende percentages getotaliseerd.
- e. De beloning van arbeid op feestdagen welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 9.
- f. Voor werknemers is het verrichten van overwerk niet verplicht vanaf 10 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-leeftijd. Het verrichten van overwerk gebeurt dan op vrijwillige basis, tenzij incidentele zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Zwaarwegend is in ieder geval: ernstige problemen (1) voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren, (2) op het gebied van de veiligheid, of (3) van rooster technische aard.

Bij de inroostering van overwerk geldt - als standaard - de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet (ATW), zoals deze gold tot 1 april 2007. Indien wijzigingen op deze regelgeving van toepassing zijn, kan dit alleen met instemming van de Ondernemingsraad.

4. Verzuimuren

- a. De werknemer in dagdienst die overwerk verricht op uren die vallen tussen 23.30 uur en de aanvang van de dienst behoeft niet eerder zijn dienst te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal uren overwerk. Vangt het overwerk echter aan op of na 05.30 uur dan ontstaat er geen aanspraak op verzuimuren.
- b. De werknemer in ploegendienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden. Indien het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.
- c. Het aantal verzuimuren bedraagt maximaal 8 uur. De verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dienst direct volgend op het in dit lid bedoelde overwerk en binnen het etmaal waarin het overwerk eindigt.

Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

5. Sprongtoeslag

De werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt – in afwijking van het in lid 3 van dit artikel bepaalde – daarvoor indien de rust tussen 2 diensten meer dan 8 uur bedraagt, per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het salaris dan wel 1,5% van het salaris indien de rust tussen de 2 diensten 8 uur of minder bedraagt.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten (Dongen) en 6 diensten (Moerdijk) in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

6. Hittetoeslag

De medewerker in de afdeling Glasvorming ontvangt een hittetoeslag van € 2,75 bruto per gewerkte dienst in de Hot End.

7. Flextoeslag

Indien een medewerker van Ardagh Glass Moerdijk op verzoek van de leidinggevende gedurende een gehele dienst (8 uur) werkzaamheden verricht in een andere functie dan zijn/haar eigen functie geldt een flextoeslag van € 3,40 bruto per gewerkte dienst, waarbij de hittetoeslag (indien van toepassing) van kracht blijft. Deze toeslag geldt niet voor medewerkers in opleiding of training

8. Rusttijd

Rusttijd in de fabriek nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidsduur, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald.

Artikel 9**Zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag en de eerste en tweede Kerstdag;
 - b. Nieuwjaarsdag en de dagen waarop volgens aanwijzing van de overheid extra vrijaf mag worden verleend in verband met de viering van Koningsdag en de Nationale Bevrijdingsdag (in de lustrumjaren).
2. De werknemer die, voor viering van een godsdienstige feest- of gedenkdag met betrekking tot de eigen nationaliteit en religie tijdig een daartoe strekkend verzoek indient zal bij voorrang, voor zover bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie op te nemen.
3. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
4. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in de volcontinuïteit betreft volgens het geldende dienstrooster.
5. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

6. Werknemers in volcontinudienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 1,16% van hun salaris per gewerkt uur.

Artikel 10

Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijn van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer één dag of dienst en bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk (naar keuze) van de werknemer twee dagen of diensten, te weten de dag van ondertrouw, de dag van het burgerlijk of kerkelijk huwelijk en de dag voorafgaand of volgend op de huwelijksdag;
 - b. bij huwelijk van een zijner ouders of schoonouders, eigen, pleeg- of stiefkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster één dag of dienst, te weten de dag van het huwelijk;
 - c. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer twee dagen of diensten,
 - d. bij overlijden van de echtgenote of een inwonend ouder, eigen-, pleeg- of stiefkind, behorend tot het gezin van de werknemer, vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - e. bij overlijden van een ouder, schoonouder, eigen-, pleeg- of stiefkind van de werknemer één dag of dienst te weten de dag van overlijden of de daaropvolgende dag;
 - f. bij begrafenis van één der ouders, schoonouders, grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e), eigen-, pleeg- of stiefkind, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzuster van de werknemer één dag of dienst, te weten de dag van de begrafenis;
 - g. bij 12½-, 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer één dag of dienst, te weten de dag van viering;
 - h. Bij viering van het 12,5-, 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of schoonouders van de werknemer een dag of dienst, te weten de dag van viering;
 - i. Bij de viering van het 10-jarig dienstverband van de werknemer één dag of dienst, zijnde de dag van of de dag voorafgaand of volgend op; de viering; bij 25-, 40-of 50-jarig dienstverband twee dagen of diensten, te weten de dag van viering of de dag voorafgaand of volgend op de viering én de dag van de Nieuwjaarsreceptie;
 - j. bij verhuizing maximaal 1 dag of dienst per jaar;
 - k. gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te berekenen tijdsduur indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van vergoedingen welke de werknemer ter zake heeft ontvangen of zou hebben kunnen ontvangen;

- l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2½ uur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan.

Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;

- m. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van één van de vakvereniging is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 dagen per jaar niet overschrijden.

Indien een werknemer voor het bijwonen van een door één der vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakvereniging overwegen en ter zake met die vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim wordt toegekend zal het salaris over de toegekende dagen worden doorbetaald.

Op vormings- en scholingsbijeenkomsten die dienen ter opleiding van vakverenigingsfunctionarissen is het hier bepaalde niet van toepassing.

- n. De in dit lid genoemde verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden, zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat er sprake is van duurzaam samenleven in een met het huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat de functionaris van personeelszaken hierover is ingelicht;
- o. gedurende maximaal 6 en minimaal 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en gedurende minimaal 10 en maximaal 12 weken na de bevalling van de vrouwelijke werknemer, mits het dienstverband wordt voortgezet en tenzij sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van de zwangerschap of bevalling. De totale duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt echter niet langer dan 16 weken, tenzij de bevalling later dan de vermoedelijke datum plaatsvindt. In dat geval kan de totale duur van het verlof maximaal 18 weken bedragen.

De vrouwelijke werknemer kan in overleg met de werkgever en de uitvoeringsinstelling het zwangerschapsverlof verschuiven naar de maand aansluitend aan het wettelijke bevallingsverlof.

3. Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het Bedrijfsreglement;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nuluren week daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 10 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakbonden overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nuluren-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 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakbonden tijdig - dat wil zeggen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging - daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

Artikel 11

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

- a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten. De werknemer in de volcontinuïdient bij Ardagh Glass Benelux verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 24 dagen of diensten.
- b. De werknemer voor zover niet-leerplichtig, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt heeft in afwijking van de in lid 2a van dit artikel genoemde vakantierechten, per vakantiejaar recht op 2 extra dagen of diensten vakantie met behoud van salaris.
- c. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar binnen 20, 15, 10 of 5 jaar de voor hem geldende AOW-leeftijd bereikt, heeft aanvullend op de in lid 2a van dit artikel genoemde vakantierechten, per vakantiejaar recht op respectievelijk 1, 2, 3 of 4 extra dagen of diensten vakantie met behoud van salaris.
- d. 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 dit artikel genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij 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.

5. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel zoveel dagen of diensten aaneengesloten worden verleend als nodig zijn voor 3 aaneengesloten kalenderweken.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden genoten.
- c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.

- d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris als bedoeld in lid 4 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel vakantiedagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 maart van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- e. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 6 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de ondernemingsraad er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen te doen opnemen.

6. Vakantiedagen

- a. De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste 2 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c. Bij ziekteverzuim geldt volledige opbouw van vakantiedagen.
- d. De werknemer heeft de mogelijkheid om elk jaar maximaal 9 vakantiedagen aan te kopen of maximaal 9 dagen te verkopen. Dit aantal dagen is van toepassing bij een fulltime dienstverband. In het geval van een parttime dienstverband geldt een aantal dagen naar rato.

Voor het kopen geldt de voorwaarde dat het uitstaand saldo verlofdagen per 31 december van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de medewerker dagen wil aankopen niet hoger is dan 20 verlofdagen (160 uur) uitgaande van een fulltime contract en in geval van parttime contract naar rato. Voor het verkopen van vakantiedagen geldt de beperking dat wettelijke vakantiedagen niet verkocht mogen worden.

De uitvoeringsregeling is te vinden in het personeelshandboek.

7. Niet opgenomen vakantie

Indien de bovenwettelijke vakantierechten niet voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

8. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- 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 salaris 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;

- 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.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de door de wet vastgestelde termijn waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

2. 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 mee in aanmerking genomen.

3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

- c. De werknemer 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.

9. *Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht*

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 10 lid 2 sub c, d, e, f en k gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der in sub a genoemde verhinderingen echter eerst optreedt tijdens een vastgestelde vakantiedag, zullen de dagen waarop die verhindering zich zou voordoen.

Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 2 sub c, d, e, f en k niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantiedag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet, indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer. In dit geval zullen deze dagen niet worden aangemerkt als vakantiedagen, doch zal de werknemer na zijn herstel of genezing recht kunnen doen gelden op een overeenkomstig aantal vrije dagen, op te nemen op een in overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen tijdstip.

10. *Vakantie bij ontslag*

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig maandinkomen worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

11. Verjaring vakantiedagen

Vakantierechten welke niet zijn opgenomen verjaren volgens de wettelijk vastgestelde termijn.

Wettelijke vakantiedagen, hebben een vervalt termijn van een half jaar. Deze dagen vervallen een half jaar na het jaar waarin zij zijn opgebouwd.

Bovenwettelijke vakantiedagen, hebben een verjaringstermijn van vijf jaar.

12. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen, behoudens in het in lid 10 sub b bedoelde geval, nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld (conform art. 640 BW).

13. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werknemer die volgens rooster op zaterdag en/of zondag moet werken, kan van zijn vakantiedagen niet meer dan 5 zaterdagen en 5 zondagen opnemen. De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan van zijn vakantiedagen niet meer dan 3 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.
- b. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemers behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantiedagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moeten indienen.

Artikel 12**Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering**

1. Aan de werknemer, wordt op of omstreeks het einde van de 5e maand van het lopende kalenderjaar, een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van zijn jaarinkomen, met dien verstande dat de vakantietoeslag op jaarbasis berekend tenminste € 1.388,73 (2012) zal bedragen voor vakvolwassen – fulltime-werknemers. Het jaarinkomen bedraagt 12 x het maandinkomen dat voor de werknemer geldt op het moment van uitbetaling. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. Het minimum in de vakantietoeslag zal worden verhoogd conform de algemene verhogingen.
2. De werknemer die na de aanvang van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
3. In de maand december zal aan de werknemer die op het moment van uitbetaling in dienst is, een eindejaarsuitkering worden gegeven van 5% van zijn jaarinkomen.

Het jaarinkomen bedraagt 12x het maandinkomen dat voor de werknemer geldt op het moment van uitbetaling. De werknemer die op het moment van de uitbetaling nog géén vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dienstverband.

De werknemer die vóór het moment van uitbetaling in overleg en met toestemming van de werkgever de dienstbetrekking verbreekt, ontvangt een proportioneel deel van de eindejaarsuitkering.

Medewerkers van Ardagh Glass Moerdijk die op 31 december 2006 in dienst zijn ontvangen het verschil tussen de dertiende maand (8,33% van 12 maal het maandinkomen) en 5% eindejaarsuitkering als harmonisatietoeslag (zie artikel 13).

Artikel 13

Harmonisatietoeslag (welvaartsvast)

Dongen

1. Voor werknemers die op 31 december 2006 in dienst zijn van Ardagh Glass Dongen en recht hebben op Adv-toeslag (2,5%), wordt deze toeslag met ingang van 01 januari 2007 omgezet in een harmonisatietoeslag. Indien werknemers, die op 31 december 2006 in dienst zijn van Ardagh Glass Dongen maar geen recht hebben op Adv-toeslag, na 01 januari 2007 van functie/ploeg wijzigen en daardoor recht zouden krijgen op Adv-toeslag, dan ontvangen zij alsnog deze toeslag in de vorm van een harmonisatietoeslag. Deze maandelijkse toeslag wordt meegenomen in de berekening van de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioengrondslag. In het kader van het ouderenbeleid mag deze toeslag voor werknemers 10 jaar voorafgaand aan de voor hem geldende AOW-leeftijd worden omgezet in 6 vrije dagen.
2. Voor werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren bij Ardagh Glass Dongen geldt een harmonisatietoeslag in de vorm van 1,5% achtergestelde loonsverhoging uit het verleden. Deze loonsverhoging werd gebruikt als VUT- en prepensioenpremie bij medewerkers die voor 1 januari 2006 in dienst waren bij Ardagh Glass Dongen. Deze maandelijkse toeslag wordt meegenomen in de berekening voor de pensioengrondslag, de eindejaarsuitkering, de ploegentoeslag (indien van toepassing) en de vakantietoeslag.

Moerdijk

1. Medewerkers van Ardagh Glass Moerdijk die op 31 december 2006 in dienst zijn ontvangen het verschil tussen de dertiende maand en 5% eindejaarsuitkering als harmonisatietoeslag. Deze toeslag wordt meegenomen in de berekening van de pensioengrondslag. Deze toeslag wordt jaarlijks eenmalig in december uitgekeerd.
2. Werknemers die door de samenvoeging van de cao's Ardagh Glass Moerdijk en Ardagh Glass Dongen een achteruitgang van inkomen hebben krijgen ter compensatie een harmonisatietoeslag. Deze toeslag wordt meegenomen in de berekening voor de pensioengrondslag, de eindejaarsuitkering, de ploegentoeslag (indien van toepassing) en de vakantietoeslag. De toeslag wordt maandelijks aan de desbetreffende werknemers uitgekeerd.

Artikel 14

Consignatie

In het bedrijf van de werkgever bestaat een consignatieregeling. De betreffende regeling is opgenomen in Bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 15

Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 104 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen.
- b. 1. Voor de in lid 2a bedoelde werknemer zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen.
2. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met een gedeeltelijke WAO- of WIA uitkering, die op grond van feitelijke werkloosheid tevens een WW-uitkering ontvangt wordt eveneens aangevuld tot 100% van zijn bruto maandinkomen, echter voor zolang de dienstbetrekking voortduurt.

De onder b.1 en b.2 bedoelde aanvullingen duren tezamen echter nooit langer dan 104 weken.

3. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling c.q. aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt (de AOW leeftijd bereikt) en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW leeftijd hebben bereikt.
4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren, op te schorten respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorziening;
 - c. de controlevoorschriften overtreden;
 - d. door opzet of grove schuld arbeidsongeschikt zijn geworden;
 - e. arbeidsongeschikt zijn geworden als gevolg van een aandoening waarover hij bij de aanvang
 - f. van de dienstbetrekking de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
 - g. medewerking weigeren aan herplaatsing bij arbeidsgeschiktheid.

Artikel 16

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen, of de wettelijk geregistreerde partner of de partner als bedoeld in artikel 1 lid n sub 2, een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen, of wettelijk geregistreerde partner, ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de AAW, WAO en de WIA.

Onder nagelaten betrekking wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk, voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of WAO of WIA.

Artikel 17

Regeling partieel leerplichtigen

1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het aantal in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. Ingeval een werknemer toch op een van de in lid 4 bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 3.

Artikel 18

Vakbondswerk in de onderneming

1. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de OR krijgt de vakvereniging binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, zo mogelijk door middel van publicatieborden, e-mail en intranet en vergaderruimtes, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.

Binnen het vakbondskaderwerk is in beperkte mate het gebruik maken van vergaderruimte ook binnen werktijd mogelijk, indien daardoor de continuïteit en goede gang van zaken niet wordt verstoord.

2. Indien in verband met het bepaalde in lid 1 de vakvereniging een voorzitter (eventueel: bestuur) van de bedrijfsledengroep willen laten optreden, zullen zij de werkgever hierover inlichten met vermelding van de naam (namen) der betrokken werknemer(s).

3. De bestuursleden van de bedrijfsledengroepen ontvangen - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en voor zover noodzakelijk - vrijaf met behoud van maandinkomen voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
4. De werkgever die voornemens is een bestuurslid van de bedrijfsledengroep, die als zodanig bij hem bekend is, te ontslaan, zal hierbij dezelfde regels in acht nemen als geldend voor het ontslag van ondernemingsraadsleden gedurende de tijd dat de betrokken werknemer bedoelde functie bekleedt.
5. De werkgever biedt de medewerkers de mogelijkheid om jaarlijks de vakbondscontributie via het bruto salaris te laten verrekenen, na het overleggen van een bewijs van lidmaatschap.

Artikel 19

Vakopleiding

In de onderneming geldt een regeling met betrekking tot vakopleiding, alsmede een daaraan verbonden kostenvergoedingsregeling.

Artikel 20

Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de geldende overeenkomst tussen de AWWN, FNV en CNV met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakvereniging.

Artikel 21

Pensioen

Bij de werkgever bestaat een pensioenregeling. Deze regeling wordt uitgevoerd door Pensioenfonds PGB en is neergelegd in een pensioenreglement. Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van het gestelde in het reglement. Meer informatie is te vinden op de persoonlijke pagina van de website van pensioenfonds PGB. Bij fundamentele wijziging van de premieverdeling, uitdiensttredingsleeftijd of de uitkeringshoogte zal overleg met de vakbonden worden gevoerd.

Artikel 22

Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, houdende nadere regelingen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.

Artikel 23

Reiskosten

Reiskostenregeling woon-werk verkeer

De medewerker ontvangt per gewerkte dag een vergoeding van € 0,23 per kilometer, gemaximeerd op 40 kilometer enkele reis. De reisafstand wordt bepaald op basis van de snelste route.

Is er sprake van een verhuizing (meer of minder kilometers verwijderd van de werklocatie) dan is de medewerker verplicht dit schriftelijk door te geven aan de afdeling Human Resources. Hier wordt vervolgens in het salarissysteem de correcte vergoeding ingevoerd.

Artikel 24

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarispalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 25

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze cao treedt in werking per 1 april 2026 en eindigt op 31 maart 2027 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke vestigingsplaatsen:

Partij ter ener zijde

Partijen ter andere zijde

Ardagh Glass Benelux
te Dongen/Moerdijk

FNV te Utrecht

CNV te Utrecht

BIJLAGE I

als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor ARDAGH Glass Benelux te
Dongen/Moerdijk

Artikel 1**Indeling in functiegroepen**

Ter vaststelling van de salarisschaal zijn de functies van de werknemers ingedeeld in functiegroepen.

Artikel 2**Salarisschaal**

Salarisschalen Ardagh Glass Benelux per 1 april 2026.

Salarisschalen per 01/04/2026 Verhoging : 2.60%
(t.o.v. 01-04-2025)

<i>Aanloop Schaal</i>	3	4	5	6	7	8	9	10
Trede (80%)	2,240.48	2,294.36	2,358.92	2,424.90	2,515.35	2,621.37	2,770.20	2,989.92
Trede (90%)	2,520.56	2,581.16	2,653.79	2,728.04	2,829.77	2,949.06	3,116.48	3,363.66

<i>Schaal</i>	3	4	5	6	7	8	9	10
Trede 0	2,800.61	2,867.94	2,948.64	3,031.14	3,144.20	3,276.72	3,462.75	3,737.39
„ 1	2,839.38	2,908.82	2,992.91	3,076.86	3,186.66	3,325.63	3,511.34	3,794.15
„ 2	2,881.44	2,952.52	3,039.75	3,126.98	3,236.79	3,374.04	3,561.53	3,847.41
„ 3	2,921.80	2,992.91	3,081.60	3,168.88	3,285.34	3,427.52	3,630.07	3,907.27
„ 4	2,963.86	3,036.49	3,128.47	3,214.24	3,337.01	3,479.07	3,669.69	3,968.44
„ 5	3,005.68	3,080.08	3,175.39	3,257.87	3,383.73	3,532.36	3,724.63	4,028.26
„ 6	3,048.07	3,122.12	3,222.24	3,304.55	3,432.29	3,584.14	3,779.49	4,089.77
„ 7	-	3,164.58	3,269.64	3,351.43	3,482.34	3,637.35	3,836.04	4,151.09
„ 8	-	-	-	3,396.33	3,534.67	3,691.88	3,892.70	4,212.45
„ 9	-	-	-	-	3,585.89	3,746.55	3,951.10	4,275.95
„ 10	-	-	-	-	-	-	4,010.27	4,339.76
„ 11	-	-	-	-	-	-	4,070.12	4,404.90
„ 12	-	-	-	-	-	-	-	4,470.49

1. Periodiekenschaal

- a. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievollwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de periodiekenschaal. De periodiekenschaal kent een minimum- en een maximumsalaris en is opgebouwd uit een aantal trede. De toekenning van de trede kan tweemaal per jaar plaatsvinden en wel per betalingsmaand 04 en/of betalingsmaand 10. De individuele toekenning kan geschieden na 6, 12 of 18 maanden.

- b. Indien de werknemer bij indiensttreding de functievollwassen leeftijd reeds heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het minimumsalaris van de schaal.

De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimum schaaalsalaris te belonen, kan - in overeenstemming met die ervaring - één of meer periodieken worden toegekend.

De werknemer, die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt, welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld.

- c. Met ingang van 01 april 2001 zal aan werknemers die 3 jaar of langer op het schaalmaximum zijn ingedeeld een extra functiejaar worden toegekend (zie vetgedrukt in tabel).

2. Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.

- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 7 (Dongen) of 6 (Moerdijk) achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd (voor de dagdienst één kalenderweek), ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen of diensten per maand. De uitkering bedraagt het verschilbedrag van de minima van de twee betrokken salarisschalen.

- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

3. Aanloopschalen: Salariëring vanuit de aanloopschaal vindt plaats wanneer de medewerker:

- a. niet elders een soortgelijke functie heeft vervuld;
- b. bij aanstelling over onvoldoende ervaring en/of opleiding beschikt;
- c. de functie nog niet volledig of nog niet op een voldoende wijze vervult, hetgeen moet blijken uit een beoordeling.

4. Het salaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het salaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

5. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

6. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 3

Salarissen

Per 1 april 2026 worden de salarissen structureel verhoogd met 2,6%.

Artikel 4

Overplaatsingen

De werkgever is gerechtigd de werknemer tijdelijk andere dan zijn normale werkzaamheden te laten verrichten.

In geval een werknemer overgeplaatst wordt naar een andere afdeling en/of in een andere functie, zal het onderstaande van toepassing zijn:

1. Tijdelijke overplaatsingen

- a. De werknemer die tijdelijk andere dan zijn normale werkzaamheden verricht, zal, indien voor deze werkzaamheden een hogere salaris/functiegroep geldt, het verschil tussen zijn normale schaalsalaris en het voor de andere werkzaamheden geldende schaalsalaris bijbetaald krijgen als compensatietoeslag, met ingang van de dag waarop de andere werkzaamheden voor het eerst verricht worden en hij deze hoger betaalde werkzaamheden volgens de daaraan te stellen eisen vervult. Indien hij aan deze eisen nog niet voldoet, zal hij gedurende maximaal 2 maanden het voor hem tot dusver geldende schaalsalaris ontvangen.
- b. Indien de werknemer tijdelijk werkzaamheden verricht waarvoor een hogere dan zijn normale salaris/functiegroep geldt, kan hij hieraan nimmer de aanspraak ontlenen voor een definitieve plaatsing in deze hogere salaris/functiegroep.

2. Definitieve overplaatsingen

- a. Overplaatsing op eigen verzoek
Indien men overplaatsing wenst naar een andere afdeling, dienstindeling, of functie zonder dat hierbij sprake is van medische of naar het oordeel van de bedrijfsleiding andere dringende redenen, dan zal men vanaf het moment dat de overplaatsing gerealiseerd is, ingedeeld worden in de salaris / functiegroep die overeenkomt met de nieuwe werkzaamheden.
- b. Overplaatsing op medisch advies of in het bedrijfsbelang
 1. Bij overplaatsing op medische indicatie en na bevestiging door een door het bedrijf aangewezen arts, zal men met ingang van de feitelijke overplaatsingsdatum ingedeeld worden in de salaris/functiegroep behorende bij de nieuwe werkzaamheden.
 2. Indien uit het oogpunt van bedrijfsbelang overplaatsing plaatsvindt, dan zal men met ingang van de feitelijke overplaatsingsdatum ingedeeld worden in de salaris/functie groep behorende bij de nieuwe werkzaamheden.
 3. Heeft de overplaatsing, zoals hierboven onder 1 en 2 gesteld tot gevolg dat men een lager salaris dan zijn normale salaris gaat ontvangen, dan wordt het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris bijbetaald als compensatietoeslag. Deze Compensatietoeslag zal in het geval van overplaatsing uit het oogpunt van bedrijfsbelang worden afgebouwd, zoals is aangegeven in de van kracht zijnde afbouwregeling.

Vanaf het moment 10 jaar voorafgaan aan de AOW-leeftijd wordt deze compensatietoeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

4. Is de overplaatsing noodzakelijk geworden in verband met gedragingen of omstandigheden, waarvoor de werknemer persoonlijk geheel verantwoordelijk gesteld kan worden, dan zal hetgeen onder punt 2 lid a gesteld is, onverkort van toepassing zijn.

Artikel 5

Afbouw compensatietoeslagen

De compensatietoeslagen zullen geleidelijk worden afgebouwd, waarvoor de volgende regels zullen gelden:

1. Bij de algemene verhoging van de salarisschaal van 1% of meer binnen de looptijd van de cao zal 1% van het schaalsalaris van de werknemer worden gebruikt voor de afbouw van de compensatietoeslag.
2. Salarisverhogingen die een gevolg zijn van functiewijzigingen zullen geheel of voor zover nodig, gebruikt worden om de compensatietoeslag af te bouwen.

Artikel 6

Beroepsprocedure functiewaardering

In het kader van de functiewaardering wordt de volgende beroepsprocedure gehanteerd.

- a. Een medewerker heeft het recht in beroep te gaan tegen de waardering van zijn functie. Daarbij wordt ervan uitgegaan, dat de betrokken medewerker bekend is (of kan zijn) met de beschreven inhoud van de functie die hij vervult en met de functiegroep, waarin hij is ingedeeld.

Ondanks de zorgvuldigheid waarmee de functies zijn bekeken en de zorgvuldigheid waarmee de functieomschrijving tot stand is gekomen, is het toch mogelijk dat enkelen niet akkoord gaan met hun functieomschrijving. Binnen twee maanden doet het bedrijf een uitspraak op dit bezwaar.

- b. Indien de werknemer het met de uitspraak niet eens is, kan hij, indien hij lid is van een vakbond, via zijn bond een externe beroepsprocedure starten.
- c. Indien een bezwaar van de werknemer wordt gehonoreerd, gaat de gewijzigde inschaling in vanaf de datum dat het eerste bezwaar is ingediend.

BIJLAGE II

als bedoeld in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor ARDAGH Glass Benelux te Dongen/Moerdijk

**Artikel 7
Consignatieregeling**

1. a. Onder consignatie wordt verstaan, dat de werknemer in opdracht van de werkgever gedurende bepaalde perioden buiten het normale dienstrooster continu bereikbaar en beschikbaar is voor het verrichten van werkzaamheden om de continuïteit van het productieproces te waarborgen. Eventueel kan in onderling overleg tussen de afdelingsleiding en de afdelingsmedewerkers een afwijkend rooster opgesteld worden, waarbij het bedrijfsbelang gewaarborgd blijft.
b. Iedereen op de (consignatie-) afdeling, uitgezonderd om sociale-, medische- en andere redenen, is beschikbaar en inzetbaar voor consignatie. De uitzonderingen worden in overleg met de afdelingsleiding en afdeling Human Resources bepaald.
c. Werknemers zullen in de 10 jaren voorafgaand aan de AOW-leeftijd niet worden verplicht tot het lopen van consignatieroosters.
d. Werknemers van 55 jaar of ouder, en in dienst voor 01 september 2009, zullen niet worden verplicht tot het lopen van consignatieroosters.
2. Per afdeling wordt een schema opgesteld voor de consignatieperiode. Men kan per dag/weekend een rooster draaien of volgens een weekrooster, rekening houdend met de Arbeidstijdenwet.
3. a. Bij ziekte zal de reserve door de afdelingschef aangewezen worden.
b. Bij afwezigheid, anders dan door ziekte, zorgt betrokkene zelf voor een vervanger binnen de afdelingsconsignatie en dient deze afspraak vooraf bij zijn afdelingschef te melden.
c. Bij personele mutaties gedurende het lopende jaar zorgt de afdelingschef voor invulling / bijstelling van het schema.
4. Indien de werknemer wordt opgeroepen en werk verricht, ontvangt hij naast de vergoeding voor consignatie de normale overwerkvergoeding, rekening houdend met 1,5 uur extra voor het komen en gaan, eventueel te compenseren in uren, conform artikel 8, lid 3 van de cao.
5. Voor reiskosten geldt de normale kilometervergoeding, conform de reiskostenregeling, belast met dien verstande dat de afstand bepaald wordt van het huisadres, ook indien men elders verblijft. Deze kilometervergoeding kan per declaratie, mede ondertekend door zijn afdelingschef, bij de financiële administratie ingediend worden.
6. De geconsigneerde is gedurende de consignatie bereikbaar via telefoon of anderszins zoals vermeld op de consignatiedienstlijst en dient binnen 3 kwartier op het bedrijf te kunnen zijn.
7. De geconsigneerde wordt een consignatietelefoon beschikbaar gesteld.

8. a. Verzuimuren / slaapuren:

De werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 23.30 uur en de aanvang van de dagdienst op zijn afdeling en voor wie bedoelde overschrijding voor 05.30 uur 's ochtends is begonnen, hoeft niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren, rekening houdend met 1,5 uur extra voor komen en gaan, heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst op de hiergenoemde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

b. Vergoeding bij oproep van geconsigneerde medewerker vanaf 05.30 uur.

De aansluitende dagdienst wordt normaal om 16.30 uur beëindigd,

Betaling: werkuren tot 08.00 uur (maximaal 2,5 uur) "overuren" / werkuren van 08.00 tot 16.30 uur normaal salaris.

De aansluitende dagdienst wordt voortijdig beëindigd, evenredig aan het aantal werkuren tot 08.00 uur.

Betaling: werkuren tot 08.00 uur (maximaal 2,5 uur) "verschoven uren" /werkuren van 08.00 uur normaal salaris.

NB: De vergoeding voor "verschoven uren" is gelijk aan de vergoeding voor overuren.

9. a. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor een aaneengesloten tijdvak van 24 uur:

- maandag tot en met vrijdag: 1,0 % van het salaris;
- zaterdagen en zondagen: 2,0 % van het salaris;
- feestdagen: 3,0 % van het salaris.

Indien gewenst bestaat de mogelijkheid om weekendwerk tijdens consignatie te vergoeden in 'tijd voor tijd' conform de overwerkregeling 100%, (Definitie weekend: vrijdag 18:00 - maandag 06:00 uur). De overwerktoeslag wordt uitbetaald.

b. De werknemer die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra opkomst een vergoeding. Deze bedraagt voor een opkomst op:

- maandag tot en met vrijdag: 0,5 % van het salaris;
- zaterdagen, zondagen en feestdagen: 1,5 % van het salaris.

Voor medewerkers die in deeltijd werken geldt dit eveneens. Deeltijdmedewerkers bij consignatiedienst:

- uren tussen 07.00 en 18.00 uur: meeruren (100%);
- uren buiten 07.00 en 18.00 uur: overuren.

10. De collectieve ongevallenverzekering is ook van toepassing op deze consignatieregeling hetgeen betekent vanaf vertrek thuis tot en met terugkeer thuis.

BIJLAGE III:

Duurzame inzetbaarheid

De medewerker ontvangt een individueel budget duurzame inzetbaarheid van € 375,- structureel per kalenderjaar, naar rato duur en omvang van het dienstverband. De medewerker heeft zeggenschap over de besteding van dit budget, binnen gestelde bestedingsdoelen. Deze zijn (voor zover fiscaal gefaciliteerd):

- Duurzame inzetbaarheidsprogramma's zoals nu bekend onder de naam Ardagh Life Cycle programma's
- Scholing
- Vitaliteit (inclusief o.a. lidmaatschap sportvereniging / fitnessregeling, niet besteedbaar voor het kopen van dagen)

Het niet gebruikte budget van enig jaar vervalt na 3 jaar. Daarnaast vervalt het budget bij beëindiging dienstverband.

BIJLAGE IV REGELING VERVROEGD UITTREDEN

Artikel 1 – Doel en karakter van de regeling

1. Cao-partijen komen een Regeling Vervroegd Uittreden, hierna: **RVU-regeling**, overeen als instrument binnen het beleid Duurzame Inzetbaarheid.
2. De RVU-regeling is gericht op medewerkers met een zware functie die aan de voorwaarden van deze regeling voldoen.
3. Toekenning van deelname aan de RVU-regeling geschiedt op basis van objectieve criteria zoals in deze cao-afspraken vastgelegd.
4. Deze regeling maakt integraal onderdeel uit van de cao Ardagh Glass Benelux.

Artikel 2 – Afbakening doelgroep: zware functie en functiesystematiek

1. Voor deelname aan de RVU-regeling geldt dat sprake moet zijn van een functie die door sociale partners is aangemerkt als zware functie.
2. De functielijst zware functies wordt vastgesteld door sociale partners.
3. De functielijst zware functies wordt eens per twee jaar geëvalueerd en waar nodig geactualiseerd door sociale partners.
4. Loongroepen zijn geen criterium voor de doelgroepafbakening en worden niet als relevant aspect meegenomen bij de beoordeling van een medewerker tot de doelgroep van de RVU-regeling behoort.

Artikel 3 – Toelatingsvoorwaarden RVU

Een medewerker komt uitsluitend in aanmerking voor deelname aan de RVU-regeling indien hij of zij op de beoogde startdatum van de RVU aan alle onderstaande voorwaarden voldoet.

Artikel 3.1 – Zware-functie-eis: minimale duur

1. De medewerker heeft minimaal 15 jaar gewerkt in een door sociale partners als zware functie aangemerkte functie, conform de functielijst als bedoeld in artikel 2.
2. Jaren in een zware functie bij andere werkgevers kunnen beperkt meetellen onder de volgende strikte voorwaarden:
 - a. maximaal 10 jaar externe zware-functiejaren kan worden meegewogen;
 - b. deze externe jaren tellen voor de berekening mee voor de helft, zodat maximaal 10 externe jaren gelijkstaan aan maximaal 5 meetellende jaren;
 - c. in dit kader wordt uitsluitend structurele nachtarbeid aangemerkt als zware functie; en
 - d. de medewerker toont de externe zware-functiejaren schriftelijk aan met objectieve stukken, zoals een werkgeversverklaring, loonstroken en een relevant bedrijfsreglement.

Artikel 3.2 – Vastlegging en toetsmoment

1. De toets of aan de voorwaarden voor deelname aan de RVU-regeling wordt voldaan, vindt plaats op of uiterlijk direct voorafgaand aan de startdatum van de RVU.
2. De werkgever voert de beoordeling uit op basis van een transparante en toetsbare procedure als bedoeld in artikel 8.

Artikel 4 – Duur van de RVU-uitkering

1. Voor de duur van de RVU-uitkering geldt een staffel, waarbij het aantal jaren dat de medewerker heeft gewerkt in een zware functie bepalend is voor de duur van de RVU.
2. De staffel luidt als volgt:

Duur in zware functie Duur RVU

15 jaar	22 maanden
16 jaar	24 maanden
17 jaar	26 maanden
18 jaar	28 maanden
19 jaar	30 maanden
20 jaar	32 maanden
21 jaar	34 maanden
22 jaar of meer	36 maanden

3. Voor de toepassing van deze staffel wordt uitgegaan van het aantal volledige meetellende jaren in zware functies conform artikel 3.

Artikel 5 – Hoogte van de RVU-uitkering

1. De deelnemer heeft recht op een maandelijkse RVU-uitkering ter hoogte van de basis-drempelvrijstelling als bedoeld in artikel 32ba Wet op de loonbelasting 1964, exclusief eventuele aanvullende verruiming voor knellende gevallen.
2. De bestuurder kan, naar eigen oordeel, de RVU-uitkering verhogen met maximaal € 300 bruto per maand.
3. Aan een verhoging als bedoeld in lid 2 bestaat geen recht. Toekenning van een verhoging in een individueel geval schept geen precedent.
4. Bij parttime dienstverband wordt de RVU-uitkering naar rato van de deeltijdfactor vastgesteld.

Artikel 6 – Looptijd en evaluatie

1. Deze RVU-regeling geldt tot en met 31 december 2028.
2. In het derde kwartaal van 2028 vindt een paritaire evaluatie plaats met sociale partners op basis van vooraf vast te stellen KPI's, waaronder ten minste:
 - a. instroom in de regeling;
 - b. gebruik van de regeling, waaronder toekenningen, afwijzingen en redenen daarvoor;
 - c. effecten op verzuim en duurzaam herstel dan wel duurzame inzetbaarheid.
3. Cao-partijen bepalen op basis van deze evaluatie of en onder welke voorwaarden voortzetting, wijziging of beëindiging van de RVU-regeling plaatsvindt.

Artikel 7 – Samenhang met loopbaanbeleid en duurzame inzetbaarheid

1. Actief loopbaanbeleid is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. Doel hiervan is duurzame inzetbaarheid en het tijdig vinden van passend werk om voortijdige uitval te voorkomen.
2. Werkgever en medewerker spannen zich aantoonbaar in om passend werk te realiseren. Daarbij kan, waar nodig, gebruik worden gemaakt van coaching, ontwikkeling en opleiding.
3. Indien de werkgever een passende andere functie aanbiedt en de medewerker deze redelijkerwijs kan accepteren, gelet op afstand, benodigde opleiding en overige relevante omstandigheden, geldt het volgende:
 - a. de medewerker wordt geacht zorgvuldig met dit aanbod om te gaan; en
 - b. een overstap naar een andere, niet-zware functie leidt tot het bevrozen van verdere RVU-opbouw vanaf het moment van functiewijziging.
4. Opgebouwde rechten tot het moment van functiewijziging blijven behouden conform deze cao-afspraken.

Artikel 8 – Uitvoering en procedure

1. De medewerker die gebruik wil maken van de RVU-regeling dient daartoe een schriftelijke aanvraag in bij de werkgever.
2. De aanvraag wordt minimaal zes maanden vóór de gewenste ingangsdatum van de RVU-regeling ingediend.
3. In de aanvraag vermeldt de medewerker de gewenste startdatum van de RVU.
4. De medewerker voegt bij de aanvraag de bewijsstukken die nodig zijn voor de beoordeling van de aanvraag, waaronder bewijsstukken met betrekking tot zware-functiejaren en, indien van toepassing, externe structurele nachtarbeid.
5. De werkgever beslist binnen acht weken na ontvangst van de volledige aanvraag.
6. De werkgever motiveert de beslissing schriftelijk.
7. De werkgever houdt een register bij van toekenningen en afwijzingen ten behoeve van de evaluatie als bedoeld in artikel 6.
8. Cao-partijen maken nadere afspraken over de frequentie en inhoud van de informatievoorziening tussen de evaluatiemomenten.

Artikel 9 – Einde van deelname aan de RVU-regeling

1. De RVU-uitkering eindigt in ieder geval:
 - a. op de dag waarop de voor de deelnemer geldende RVU-duur op grond van artikel 4 is verstreken;
 - b. op de dag waarop de deelnemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;

- c. bij overlijden van de deelnemer;
 - d. indien en voor zover voortzetting van de uitkering in strijd komt met wet- of regelgeving.
2. De RVU-uitkering kan niet langer duren dan de periode die volgt uit de staffel in artikel 4.

Artikel 10 – Slotbepaling

- 1. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, treden cao-partijen met elkaar in overleg.
- 2. Aan deze regeling kunnen geen rechten worden ontleend na afloop van de looptijd als bedoeld in artikel 6, tenzij cao-partijen anders overeenkomen.

BIJLAGE V

Protocol behorende bij cao voor Ardagh Glass Benelux 01-04-2026 tot en met 31-03-2027

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027.

Lonen

De lonen worden met terugwerkende kracht per 1 april 2026 met 2,6% verhoogd.

Eenmalige uitkering

Aan alle medewerkers die onder de cao vallen en die op 1 juli 2026 in dienst zijn, wordt in de salarisbetaling van juli een eenmalige uitkering van € 400,- bruto toegekend als (gedeeltelijke) compensatie van gestegen energiekosten. Dit bedrag geldt voor iedere medewerker (niet naar rato)

Duurzame inzetbaarheid

Cao partijen hebben afgesproken dat duurzame inzetbaarheid een samenhangend pakket van maatregelen betreft, gericht op het bevorderen van gezondheid, inzetbaarheid gedurende de loopbaan en het beperken van uitval. In dat kader is afgesproken:

a. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

De RVU wordt ingevoerd conform het zwaarwegend advies van de paritaire werkgroep Duurzame Inzetbaarheid. De regeling is opgenomen als bijlage IV in deze cao.

De aanvraag voor de RVU-regeling wordt uiterlijk zes maanden vóór de gewenste ingangsdatum ingediend.

b. Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid

De paritaire werkgroep Duurzame Inzetbaarheid wordt voorgezet en richt zich in de komende cao-periode(n) onder meer op:

- Maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid van jongere medewerkers (55 jaar en jonger)
- Preventie, vitaliteit en loopbaanontwikkeling

c. Versterking duurzame inzetbaarheid en verzuimreductie

Cao-partijen hechten groot belang aan duurzame inzetbaarheid. Zij spreken gezamenlijk de ambitie en verantwoordelijkheid uit om de inzetbaarheid van medewerkers te versterken, in de overtuiging dat dit een belangrijke bedrage zal leveren in het gezond bereiken van de pensioenleeftijd en het verlagen van het ziekteverzuim.

In dat kader wordt dit thema gedurende de looptijd van de cao nadrukkelijk belegd bij de paritaire Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid. De werkgroep krijgt de opdracht om de mogelijkheden, effecten en randvoorwaarden van maatregelen ter bevordering van duurzame inzetbaarheid en verzuimreductie te onderzoeken. Daarbij worden relevante instrumenten en kaders in samenhang beschouwd.

De werkgroep brengt uiterlijk aan het einde van de cao-looptijd een concreet en onderbouwd advies uit aan cao-partijen gericht op effectieve stappen als het gaat om de hierboven genoemde onderwerpen. Op basis van dit advies maken cao-partijen nadere afspraken.

d. Verkennend onderzoek Verlofsparen

Het onderwerp verlofsparen wordt door de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid nader onderzocht, waarbij expliciet aandacht wordt besteed aan:

- De wenselijkheid van verlofsparen onder medewerkers
- De mogelijke bijdrage aan duurzame inzetbaarheid
- Uitvoerbaarheid, fiscale aspecten en administratieve lasten

De werkgroep brengt hierover een advies uit aan cao-partijen. Aan dit onderzoek kunnen geen rechten worden ontleend en het leidt niet automatisch tot invoering.