

#362604



## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Glasfabriek "Sas van Gent" B.V.

Sas van Gent

Looptijd 1 april 2008 tot 1 april 2009



(c) 2002 CAO-partijen en AWWN. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt doormiddel 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 partijen bij deze CAO alsmede de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Haarlem.

**INHOUDSOPGAVE**

voor de collectieve arbeidsovereenkomst voor Glasfabriek "Sas van Gent" B.V. te Sas van Gent

Artikel 1 .....	3
Definities .....	3
Artikel 2 .....	4
Algemene verplichtingen van de werkgever .....	4
Artikel 3 .....	6
Algemene verplichtingen van de vakverenigingen .....	6
Artikel 4 .....	7
Algemene verplichtingen van de werknemer .....	7
Artikel 5 .....	8
Aanneming en ontslag .....	8
Artikel 6 .....	9
Dienstrooster en arbeidsduur .....	9
Artikel 7 .....	10
Salarisgroepen en salarisschalen .....	10
Artikel 8 .....	11
Toepassing van de salarisschalen .....	11
Artikel 9 .....	13
Bijzondere beloningen .....	13
Artikel 9A.....	16
Loonontwikkeling .....	16
Artikel 10 .....	16
Zon- en feestdagen .....	16
Artikel 11 .....	17
Afwezigheid .....	17
Artikel 12 .....	18
Vakantie .....	18
Artikel 13 .....	21
Vakantietoeslag .....	21
Artikel 14 .....	21
Arbeidsongeschiktheid en bevalling .....	21
Artikel 14A.....	22
Ouderschapsverlof.....	22
Artikel 15 .....	22
Pensioenregeling / prepensioenregeling .....	22
Artikel 15A.....	22
Pensioenregeling .....	22
Artikel 16 .....	23
Veiligheid, gezondheid en hygiëne .....	23
Artikel 17 .....	23
Ondernemingsraad .....	23
Artikel 18 .....	24
Bedrijfsreglement .....	24
Artikel 19 .....	24
Oudere werknemers.....	24
Artikel 20 .....	25
Uitkering bij overlijden .....	25
Artikel 21 .....	26
Buitengewone verhoudingen.....	26
Artikel 22 .....	27
Duur der collectieve arbeidsovereenkomst .....	27
BIJLAGE I .....	28
Arbeidsongeschiktheidsbepalingen.....	28

BIJLAGE II.....	31
Leerplichtige werknemers.....	31
BIJLAGE III.....	32
Salarisschalen 1 juli 2008.....	32
BIJLAGE IV.....	33
Regeling uitkering ineens.....	33
BIJLAGE V.....	35
Functierangschikkingslijst.....	35
BIJLAGE V-A.....	38
Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering.....	38
BIJLAGE VI.....	39
Aanvullende CAO-afspraken.....	39
PROTOCOL A.....	40
Enig artikel.....	40
Regeling inzake faciliteiten voor het vakbondswerk bij de ondernemingen.....	42
PROTOCOL-B.....	44
Enig artikel.....	44
PROTOCOL-C.....	44
Overhevelingstoeslag.....	44
PROTOCOL-D.....	44
Spaarloonregeling.....	44

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Glasfabriek Sas van Gent B.V. te Sas van Gent  
Tussen de ondergetekenden

Glasfabriek "Sas van Gent" B.V. te Sas van Gent  
als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht  
CNV BedrijvenBond te Houten  
elk als partij ter andere zijde

is overeengekomen de bestaande collectieve arbeidsovereenkomst met 12 maanden te verlengen voor de periode van 1 april 2007 tot 1 april 2008 .

## Artikel 1

### *Definities*

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- |                   |   |
|-------------------|---|
| a. werkgever:     | de partij ter ene zijde;  |
| b. vakvereniging: | elk der in de aanhef genoemde organisaties van werknemers;  |
| c. werknemer:     | de mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever wiens (wier) functie op basis van werkclassificatie is c.q. wordt ingedeeld in een van de in artikel 7 lid 1 vermelde salarisgroepen;   |
| d. etmaal:        | een kalenderdag;  |
| e. week:          | een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de desbetreffende dienstroosterperiode;  |
| f. maand:         | kalendermaand;  |
| g. dienstrooster: | een arbeidsregeling aangevende op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;   |
| h. schaalsalaris: | het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, b en c, en met een eventuele persoonlijke toeslag (PT) als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder c. |
| i. maandinkomen:  | het salaris als geregeld in artikel 7 lid 1;  |

## Artikel 2

### *Algemene verplichtingen van de werkgever*

1. De werkgever verplicht zich deze CAO te goeder trouw 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 CAO geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 21 en 22.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden welke in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO en het geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
5. Fusie, sluiting en reorganisatie  
 In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit resp. de SER-fusiegedragsregels en het ondernemingsraadreglement dient de werkgever indien deze overweegt
  - een fusie aan te gaan
  - het bedrijf of een bedrijfs onderdeel te sluiten en/of
  - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien
 bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.  
 Daarbij zal werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbenden zich daartegen verzetten, zo spoedig mogelijk de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.  
 Aansluitend hierop zal werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad.
6. Organisatiebureaus  
 Werkgever zal - behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten - zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, de vakverenigingen en de ondernemingsraad hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.
7. Werkgelegenheid
  - a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met de werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
  - b. De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief gedwongen ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiten 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 vakverenigingen en de ondernemingsraad. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
  - c. De werkgever zal de vakvereniging ten minste tweemaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de werkgelegenheidsaspecten, onverlet het recht van de vakverenigingen hiernaar bij de werkgever te informeren.

- d. Indien er te vervullen vacatures ontstaan zal de werkgever aan het eigen personeel voorrang geven hiernaar te solliciteren. Bij externe vervulling van de desbetreffende vacature zal de werkgever deze mede bij het CWI aanmelden en deze na vervulling afmelden.
- e. 1. De werkgever zal, als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming, speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt.

2. Gehandicapte werknemers

De werkgever zal een beleid voeren dat gericht is op het vermijden van risico's voor veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats.

Daarmee zal het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid voortvloeiend uit arbeidsomstandigheden zoveel als redelijkerwijs mogelijk is voorkomen kunnen worden.

Voorts zal de werkgever met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten bij de aanstelling en de tewerkstelling daar waar mogelijk gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

Werkgever zal in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdende met de uitvoering van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten.

- f. 1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden, dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

De werkgever laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 3 maanden worden verricht; deze termijn kan in overleg met de OR worden verlengd tot 6 maanden.

Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van resp. in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten voor wie op grond van het gestelde in sub 1 voorafgaand overleg met de ondernemingsraad is vereist, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.

Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over

- naam en adres van de uitlener(s)- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

g. Deeltijdarbeid

Werkgever zal de aanvragen voor deeltijdarbeid positief behandelen. Indien de werkgever besluit een aanvraag niet te honoreren, zal hij de reden, met in achtneming van het gestelde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA), daarvoor schriftelijk meedelen.

8. Scholing

De werkgever verleent aan de werknemer, die een verzoek om scholing indient, daartoe gem. 2 werkdagen per jaar, mits de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten en de scholing gericht is op de functie vervulling van de werknemer.

De werkgever verstrekt informatie over de kwaliteit, de kwantiteit en de deelnemerslijst van een scholingsplan.

9. Arbeidsvoorwaarden inleenkrachten

De werkgever zal in voorkomende gevallen het desbetreffende, erkende uitzendbureau schriftelijk mededelen welke arbeidsvoorwaarden, respectievelijk welke CAO tenminste in acht moet worden genomen voor inleenkrachten van dat bureau. De inleenkrachten voor korte termijn vallen onder de arbeidsvoorwaarden van de ABU-CAO; de langdurige inleenkrachten, die onafgebroken bij werkgever werkzaam zijn geweest, vallen uiterlijk na 3 jaar, voor zover mogelijk onder de arbeidsvoorwaarden van deze CAO.

10. Veiligheid en milieu

a. Veiligheid

De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake, zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen. De werkgever zal aan de betrokken werknemers informatie geven over gevaarlijke stoffen en de gevaren die aan het omgaan met deze stoffen verbonden kunnen zijn. De werkgever zal bij het geven van instructie omtrent veiligheidsmaatregelen, de werknemers uiteenzetten wat de mogelijke gevaren kunnen zijn, die uit het niet opvolgen van de veiligheidsvoorschriften kunnen voortvloeien. De werknemer is verplicht om bij onmiddellijk dreigend gevaar voor hemzelf en/of anderen zulks te melden aan zijn directe chef, resp. aan de plaatselijke veiligheidsfunctionaris, om aan zo'n situatie een einde te kunnen maken.

b. Rapportage

De werkgever zal jaarlijks de vakverenigingen en de OR een milieujaarplan en het sociaal jaarverslag met een milieuhoofdstuk verstrekken. Beide verslagen vormen onderwerp van overleg.

c. Milieu

De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, en de effecten daarvan op de omgeving aan de orde stellen in het periodiek overleg met de vakverenigingen en in de OR.

Maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden zullen in overleg met de OR en met de vakverenigingen worden uitgevoerd.

## Artikel 3

### *Algemene verplichtingen van de vakverenigingen*

1. De vakverenigingen verplichten zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 21 en 22 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn of worden veroorzaakt.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze CAO en het geldende bedrijfsreglement.

## 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 dienst- en schafttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden, ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht worden genomen.
5. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, in ploegendienst te werken, voor zover deze zich schriftelijk bij individuele arbeidsovereenkomst daartoe heeft verplicht.
6. De werknemer is medeverantwoordelijk 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.
7. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het geldende bedrijfsreglement.
8. Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt, is het de werknemer verboden enigerlei arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het bedrijfsreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.  
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.
9. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld gegevens omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.  
Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 643 BW, jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever.
11. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever zulks wenst, te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts.
12. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze CAO en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
13. De werknemer, die voor onbepaalde tijd is aangesteld, is, voor zover in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen, verplicht deel te nemen aan de in artikel 15 bedoelde pensioenregeling.



## Artikel 5

### *Aanneming en ontslag*

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
  - a. voor onbepaalde tijd;
  - b. voor een bepaalde tijd;
  - c. voor het verrichten van een bepaald karwei;
  - d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.  
 Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.  
 Indien een der dienstverbanden onder b, c of d genoemd langer dan een jaar ononderbroken heeft geduurd, wordt het geacht te zijn gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Het bepaalde in de artikelen 7:667 (bepaalde tijd), 7:668 (stilzwijgende voortzetting) en 7:668a (keten van arbeidsovereenkomsten) BW zijn van overeenkomstige toepassing.
3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7:678 (dringende reden voor werkgever) of 7:679 (dringende reden voor werknemer) BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd. Gedurende de proeftijd is het in artikel 7:670 BW (opzegverboden bij ziekte) bepaalde niet van toepassing.
4. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste 1 week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer. Het bepaalde in artikel 7:668 BW (stilzwijgende voortzetting) alsmede het bepaalde in artikel 7:670 BW lid 1 (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) en lid 3 (tijdens militaire dienst), is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.
5. Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei waarvoor het dienstverband werd aangegaan. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van 1 dag, welke termijn na een dienstverband van 2 maanden wordt verlengd tot 7 dagen. Het bepaalde in artikel 7:668 BW lid 1 (stilzwijgende voortzetting) alsmede het bepaalde in artikel 7:670 BW lid 1 (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) en lid 3 (tijdens militaire dienst), is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 7:672 BW (opzegging) bepaalde termijnen in acht. Ongeacht het in artikel 7:672 BW bepaalde geldt echter dat de termijn van opzegging ten minste 1 maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van een maand kan geschieden.
7. Ongeacht het in de vorige leden bepaalde eindigt elk dienstverband van rechtswege zonder opzegging op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

## Artikel 6

### *Dienstrooster en arbeidsduur*

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
  - A. een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
  - B. een 2-ploegendienstrooster zonder arbeidsuren op zaterdag, dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
  - C. een 2-ploegendienstrooster met arbeidsuren op zaterdag dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
  - D.
    1. een 3-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
    2. een 3-ploegendienstrooster - van zondagavond t/m zaterdagmorgen - dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
    3. een 4-ploegendienstrooster( niet volcontinu) - voor de wekelijkse periode van zondagavond tot en met zaterdagavond - dat een tijdvak van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week.
  - E. Per kalenderjaar zal er op 12 werkdagen of diensten geen arbeid volgens dienstrooster worden verricht. Hiervan worden 2/3 van de werkdagen of diensten door de werkgever in overleg met de OR vastgesteld met een meldingstijd van tenminste 3 kalenderdagen vooraf.  
1/3 van de roostervrije werkdagen of diensten worden vastgesteld tussen werkgever en de betrokken werknemer. In uitzonderlijke omstandigheden kan de werkgever in plaats van 2/3 van dagen of diensten 10 van de werkdagen of diensten volgens de procedure vaststellen.
2. Indien een werknemer in opdracht van de onderneming op een roostervrije dag of dienst arbeid moet verrichten, geldt dat dit wordt gecompenseerd met een vervangende vrije dag, welke in onderling overleg wordt vastgesteld. In deze gevallen ontstaat geen recht op een toeslag i.v.m. overwerk.
3. De werknemer of een der in lid 1, sub E en in lid 2 genoemde dagen of diensten, door de werkgever vastgesteld, arbeidsongeschikt is ontvangt eenmalig compenserend vrijaf op een ander tijdstip, vastgesteld door de werkgever. Indien de door de werkgever vastgestelde roostervrije dagen in een blok van 3 of meer dagen zijn gekoppeld, waarbij een tussentijdse feestdag of weekend niet als onderbreking geldt, worden bij arbeidsongeschiktheid gedurende die periode de niet genoten roostervrije dagen gecompenseerd minus een dag.
4. De onder lid 1 sub E. genoemde dagen of diensten (uren) kunnen niet worden opgespaard en zijn niet in geld verrekenbaar.
5. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van minder dan een kwartier worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
6.
  - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 7.30 en 17.30 uur.
  - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld.

- c. 1. In 3-ploegendienst wordt normaliter op 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtendienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld.
2. In 4-ploegendienst (niet volcontinu) wordt normaliter binnen een roostertijd van 144 uur (6x24 uur) op 7 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtendienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld.
7. 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.
8. Over algemene dienstroosterwijzigingen waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
9. Bedrijfstijd  
Indien uitbreiding van de bedrijfstijd noodzakelijk wordt geacht, zullen partijen tijdig tevoren overleg plegen over de daaraan te koppelen arbeidsduur zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel. Daarbij wordt de procedure in acht genomen zoals omschreven onder lid 1 sub e van dit artikel.
10. Maximum arbeidstijden bij overwerk

	Standaardregeling	Overlegregeling
Arbeidstijd per dienst	11 uur	12 uur
Arbeidstijd per week	54 uur	60 uur
Arbeidstijd per 13 weken	Gem. 45 uur per week (585 uur)	Gem. 48 uur per week (624 uur)

Met in achtneming van artikel 9 lid 5 sub d geschiedt de afwijking van de overlegregeling in overleg met de Ondernemingsraad.

## Artikel 7

### *Salarisgroepen en salarisschalen*

1. a. De werknemers zijn c.q. worden op basis van de door hen uitgeoefende functies ingedeeld in salarisgroepen. De functielijst is vermeld in Bijlage V van deze overeenkomst. Elke salarisgroep omvat een schaal gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in Bijlage III van deze overeenkomst. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in Bijlage II.
- b. De leeftijdschaal geldt met dien verstande dat aan werknemers van 16 jaar en ouder, die werkzaamheden verrichten, welke ook door werknemers waarop de hiervoor vermelde functiejaarschaal van toepassing is, worden verricht en die daarvoor, naar het oordeel van de werkgever, gezien hun vakbekwaamheid en prestaties, in aanmerking komen, een salaris mag worden betaald dat ten hoogste gelijk is aan het salaris geldende bij 0-functiejaren van de betreffende salarisgroep.
2. a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende salarisgroep en salarisschaal geplaatst, met inachtneming van het in b en c van dit lid bepaalde.
- b. Werknemers, die beloond worden volgens de functiejaarschaal en die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in 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 in een lagere

salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal voor werknemers in de functiegroepen I t/m IV ten hoogste 2 maanden bedragen, met dien verstande, dat deze termijn met maximaal 2 maanden kan worden verlengd. Voor werknemers in de functiegroepen V t/m VII zal de duur van deze periode ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande, dat voor werknemers in deze functiegroepen de termijn met maximaal 3 maanden kan worden verlengd, en voor werknemers in de functiegroepen VIII en IX zal de termijn maximaal 6 maanden bedragen, met de mogelijkheid tot verlenging met 6 maanden.

- c. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5 bepaalde.
3. a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
  - b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
  - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, in een lager ingedeelde functie zullen worden geplaatst, blijven gedurende de lopende en de daarop volgende 6 maanden hun oorspronkelijke schaalsalaris behouden. Het bepaalde in artikel 8 lid 3.c. en 4.c. is van toepassing.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisgroep waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
  5. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van werkclassificatie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure.
    - a. De werknemer dient eerst zijn bezwaar schriftelijk in bij de afdeling Personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.  
De bezwaren dienen zoveel mogelijk door gegronde argumenten onder andere uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund.  
De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer, waarna een en ander behandeld wordt door het desbetreffende organisatiebureau.
    - b. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiedeskundigen van de vakverenigingen. Deze nemen contact op met de functiedeskundigen van de werkgever met de bedoeling gezamenlijk tot een uitspraak te komen, welke bindend zal zijn voor de betrokken werknemer en de werkgever.

## Artikel 8

### *Toepassing van de salarisschalen*

1. a. De schaalsalarissen van de werknemers, die het maximum van de functiejaarschaal nog niet hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld. Voor werknemers, die de maximumleeftijd van de leeftijdschaal nog niet hebben overschreden, geschiedt deze salarisvaststelling per 1 januari resp. per 1 juli.

- b. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 onder a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2. a. Voor werknemers, die beloofd worden volgens de leeftijdschaal, wordt het schaalsalaris per 1 januari resp. per 1 juli bepaald aan de hand van hun leeftijd in volle jaren met dien verstande dat hierbij de verjaardag van de betrokken werknemer binnen het tijdvak van 6 maanden na deze data maatgevend is.
    - b. Werknemers, die beloofd worden volgens de functiejaarschaal, ontvangen het schaalsalaris dat overeenkomt met het aantal jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in dezelfde salarisgroep van de functiejaarschaal ingedeeld zijn geweest.
    - c. Indien bij indiensttreding functiejaars zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaars met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli. Ingeval van promotie op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaars verhoging een jaar later plaatsvinden dan in dit artikel geregeld.
  3. In afwijking van het in lid 2 onder b van dit artikel bepaalde, kan aan werknemers, die de daar bedoelde maximumleeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaars worden toegekend.
    - a. Indien een werknemer in een hogere salarisgroep van de functiejaarschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaars toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a van dit artikel bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
    - b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b in een lagere salarisgroep van de functiejaarschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaars worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder b van dit artikel genoemde salarisverlaging nodig zijn.
    - c. Indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies als bedoeld in artikel 7 lid 3.c. in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaars toegekend als nodig zijn om de in lid 7 onder c van dit artikel bedoelde salarisvermindering te realiseren.
    - d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaars te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functiejaars worden toegekend.
  4. a. Bij indeling in een hogere salarisgroep van een werknemer, die al is ingedeeld in de functiejaarschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisgroepen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisgroep.
    - b. Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer, die de in die salarisgroep voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisgroepen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere functiejaar in de lagere salarisgroep.
    - c. Bij indeling in een lagere salarisgroep als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies als bedoeld in artikel 7 lid 3.c. van een werknemer, die de in de schaal

voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt.

Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 4 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mede met verhogingen van de functiejaarschaal.

Bij herindeling in een hogere salarisgroep c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

Voorts vindt vermindering van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van maximaal 1% van het schaalsalaris van de werknemer, mits de persoonlijke toeslag zodoende binnen hooguit 5 jaren volledig afgebouwd is.

Indien dit niet het geval is, bedraagt deze vermindering van de persoonlijke toeslag maximaal 2% van het schaalsalaris van de werknemer. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag van de werknemer niet meer afgebouwd. (zie ook artikel 19).

5. a. De werknemer, die volledig een functie waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt 0,25% van zijn schaalsalaris, met dien verstande dat: per maand de hier bedoelde toeslag over ten hoogste 20 diensten wordt toegekend en het bedrag van de toeslag het verschil tussen de desbetreffende schaalsalarissen bij 0 functie jaren niet zal overschrijden.
  - b. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op werknemers bij wier functie-indeling al met waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.
6. a. Het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen zal door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
  - b. Indien het bij de onder a. bedoelde werknemers gaat om werknemers, die voordat de arbeidsongeschiktheid intrad, volledig en voor onbepaalde tijd in dienst waren, worden hun oude inkomensrechten inclusief het perspectief van hun oude schaalindeling gehandhaafd.
7. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, 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.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

## Artikel 9

### *Bijzondere beloningen*

#### 1. Algemeen

De schaalsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functie vervulling wordt mede verstaan incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van minder dan een kwartier.

#### 2. Toeslag voor het werken in ploegen

- a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst worden per maand de volgende toeslagen op het schaalsalaris gegeven:

voor de 2-ploegendienst een toeslag van gem. 12% van het schaalsalaris;  
 voor de 3-ploegendienst (opkomst maandagochtend) een toeslag van gem. 17,8% van het schaalsalaris;  
 voor de 3-ploegendienst (opkomst zondagavond) een toeslag van gem. 19% van het schaalsalaris;  
 voor de 4-ploegendienst (niet volcontinu) een toeslag van gem. 20% van het schaalsalaris;

- b. De beloning van roosterarbeid op feestdagen geschiedt uitsluitend volgens de bepalingen van artikel 10.
- c. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslagen gekort voor de tijd gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

### 3. Tijdelijk invallen in ploegendienst

- a. Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst gedurende ten hoogste een roostercyclus, worden beloond volgens de verschoven urenregeling van lid 5.e. van dit artikel. Duurt het invallen daarna nog voort, dan wordt over de resterende termijn de bij het rooster behorende ploegentoeslag, c.q. een evenredig deel daarvan, uitbetaald i.p.v. de verschoven urentoeslag.
- b. Werknemers in ploegendienst die in opdracht tijdelijk invallen in een andere ploeg of dienst, en werknemers in dagdienst die in opdracht tijdelijk invallen in ploegendienst, ontvangen naast de onder lid 2.a. van dit artikel, resp. naast de onder a. van dit lid genoemde beloning, bovendien per overgang een eenmalige vergoeding van:
  - 1,5% van het schaalsalaris indien de rusttijd tussen de twee wachten of diensten 8 uren of minder bedraagt;
  - 1% van het schaalsalaris indien bedoelde rusttijd meer dan 8 uren bedraagt.
- c. Bij overgang naar de eigen, oorspronkelijke ploeg of dienst wordt de onder b. genoemde vergoeding slechts opnieuw eenmalig betaald indien die overgang geschiedt nadat de werknemer gedurende ten minste 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
- d. De werknemer die binnen 24 uren t.g.v. invallen 2 diensten moet lopen, mag in de tweede dienst 2 uren later opkomen dan het roostertijdstip aangeeft, zulks ter bevordering van voldoende rust tussen de 2-diensten.

### 4. Definitieve terugplaatsing naar een lager betaald rooster

- 1. Werknemers, jonger dan 55 jaar, die anders dan door eigen toedoen dan wel op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen in afwijking van het bepaalde onder lid 2.a. van dit artikel:
  - a. indien zij korter dan 6 maanden in ploegendienst hebben gewerkt: de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand;
  - b. indien zij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daarop volgende maand;
  - c. indien zij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand plus vervolgens gedurende 6 maanden 70% van deze ploegentoeslag;
  - d. indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand plus vervolgens 12 maanden 70% van deze ploegentoeslag;  
 Bij de toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag gefixeerd op het geldsbedrag ten tijde van de overplaatsing.
- 2. Voor werknemers, ouder dan 55 jaar die naar een lager betaald dienstrooster worden teruggeplaatst, geldt het bepaalde in artikel 19 lid 3.

5. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster (overwerk en verschoven uren)

a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.

b. Overwerk

De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 90 dagen na de desbetreffende overschrijdingen moet worden opgenomen. Dit kan inclusief de verwerktoeslag. De werkgever kan de werknemer vooraf vrijaf geven, terwijl daarvoor geen overwerk is verricht. Deze vrije uren worden als negatieve overwerk geregistreerd.

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de onder c. genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag: 0,58% per uur;

voor uren opgenomen op zaterdag : 0,87% per uur.

Op jaarbasis, periode april/april, wordt het aantal uren bijgehouden.

c. Het inkomen van de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris, over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het schaalsalaris:

- |  |        |
|--|--------|
| 1. uren op maandag vanaf 6.00 uur t/m zaterdag:        | 0,87%  |
| 2. uren op zondagen en uren op maandagen tot 6.00 uur: | 1,16%  |
| 3. uren op feestdagen:                                 | 1,74%. |

d. Per kwartaal wordt een overzicht van het verrichte overwerk aan de OR verstrekt. Daarbij geldt dat per werknemer maximaal 20 overuren per betaalperiode kunnen worden gemaakt en bij onvoorziene overschrijding hiervan overleg met de OR nodig is om tot maximaal 40 overuren te mogen gaan over 2 betalingsperioden samen.

e. Slaapuren

1. De werknemer in dagdienst die na het volbrengen van de normale dagtaak moet overwerken tussen 22.00 uur van hetzelfde etmaal en 5.00 uur van het volgende etmaal, kan zijn direct daaraanvolgende roosterdienst evenveel uren later aanvangen als de gewerkte overuren, verhoogd met een uur, echter tot een maximum van 8 uren.
2. De werknemer in ploegdienst die in aansluiting aan zijn roosterdienst overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft recht op doorbetaald verzuim over de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden.  
Als het overwerk van een werknemer in ploegdienst 4 uur of korter duurt dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 10 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op slaapuren.
3. De werknemer die in een en dezelfde nacht 2 extra opkomsten van elk minder dan 4 uur heeft, onverkort het gestelde in lid 6 van dit artikel, heeft recht op toekenning van slaapuren.
4. Niet of niet-tijdig opgenomen slaapuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

f. Verschoven uren

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 6.a. c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per uur op maandag t/m zaterdag 0,29% van het schaalsalaris.



#### 6. Vergoeding voor extra opkomen en van consignatie

- a. Indien een werknemer in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk in een etmaal een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij een vergoeding over het schaalsalaris van:
    - 1,5% op maandag t/m zaterdag
    - 2 % op zondag
    - 3 % op een feestdag.
  - b. De werknemer heeft geen aanspraak op de onder a van dit lid geregelde vergoeding:
    1. indien door de werkgever speciale voorzieningen voor het extra opkomen zijn getroffen;
    2. indien de extra reis een gevolg is van overplaatsing naar een andere ploeg.
  - c. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag t/m vrijdag 0,75%, op zaterdagen en zondagen 2% en op feestdagen 3% van hun schaalsalaris.
8. Wettelijk voorgeschreven rusttijd nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur als overwerk betaald, tenzij het in lid 6 onder a van dit artikel bepaalde toepassing vindt.

## **Artikel 9A**

### *Loonontwikkeling*

De salarisschalen zoals opgenomen in bijlage III worden per 1 juli 2008 met 3% verhoogd. Voorts wordt een eenmalige uitkering van bruto €250 aan alle medewerkers die per 1 juli 2008 in dienst van de werkgever waren, uitgekeerd. Voor de parttime werknemer geldt deze uitkering naar rato.

## **Artikel 10**

### *Zon- en feestdagen*

1. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan:
  - nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, eenmaal in de 5 jaren de dag ter viering van de Nationale Bevrijding, 30 april, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze CAO worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 0.00 tot 24.00 uur. Voor de nachtploeg van de 3-ploegendienst wordt echter een feestdag geacht te lopen van 22.00 uur op de dag voorafgaand aan de feestdag tot 22.00 uur op de feestdag zelf.
3.
  - a. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
  - b. Indien de nationale feestdag, 5 mei, in een weekend valt zal een vrije dag worden vastgesteld gedurende de werkweek.

## Artikel 11

### *Afwezigheid*

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW (loonaanspraak bij ziekte) bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer, is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen heeft de werknemer, indien hij door de betreffende gebeurtenis de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd. Voor zover van toepassing geldt daarbij de gelijkstelling van niet gehuwde samenlevende personen zoals bedoeld in artikel 20, 4<sup>e</sup> alinea.
  - a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende 1 dag;
  - b. bij huwelijk van de werknemer gedurende 2 dagen;
  - c. bij huwelijk van een der ouders, kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, gedurende 1 dag;
  - d. bij priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind, gedurende 1 dag;
  - e. bij 25-, 40- en 50-jarige bruiloft van de werknemer, zijn ouders of schoonouders, gedurende 1 dag;
  - f. bij bevalling van de echtgenote, gedurende 2 dagen;
  - g. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), alsmede van eigen inwonende (te weten tot het gezin behorende) kinderen, van de dag van overlijden t/m de dag der begrafenis;
  - h. bij overlijden van een der ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen, alsmede van andere inwonende familieleden, gedurende maximaal 1 dag, uitsluitend op te nemen op de dag van overlijden of op de daaropvolgende kalenderdag. Tevens 1 dag bij begrafenis of crematie, indien de plechtigheid wordt bijgewoond.  
Indien de werknemer kan aantonen met de regeling van de begrafenis of crematie belast te zijn van de dag van overlijden t/m de dag der begrafenis of crematie, doch ten hoogste gedurende 4 dagen;
  - i. bij begrafenis van een der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen, gedurende 1 dag, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;
  - j. bij militaire inspectie of bij het vervullen van andere militaire verplichtingen, voor zover door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor benodigde tijdsduur, met een maximum van 1 dag;
  - k. bij de uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere buiten de schuld van de werknemer opgelegde burgerlijke verplichtingen, voor zover daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, voor zover nodig gedurende maximaal 2 uur;
  - l. in dit lid worden onder zwagers en schoonzusters uitsluitend verstaan broers en zusters van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer zolang als zijn (haar) huwelijk in stand blijft;

- m. gedurende een door de werkgever, na overleg met de betrokken werknemer, te bepalen tijdsduur tot de, wettelijk, maximaal toegestane periode voor ouderschapsverlof, zonder behoud van loon, met voortzetting van betaling van werkgever- en werknemersverzekeringspremies, evenals pensioenpremie voor zover mogelijk en voor elk zijn deel.
3. De werkgever zal - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
  4. Het bepaalde in artikel 7:628 BW 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 volgende gevallen:
    - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement;
    - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
    - c. de verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek 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 vakverenigingen tijdig, dat wil zeggen ten minste 1 week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.  
In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen, tenzij partijen bij deze CAO een afwijkende regeling treffen.

## Artikel 12

### *Vakantie*

1. a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie van in totaal:
 

25 dagen c.q. diensten,	indien de werknemer 18 jaar of ouder is
26 dagen c.q. diensten,	indien de werknemer 50 jaar of ouder is en/of ten minste 10 ononderbroken dienstjaren heeft;
27 dagen c.q. diensten,	indien de werknemer 55 jaar of ouder is en/of ten minste 15 ononderbroken dienstjaren heeft;
28 dagen c.q. diensten,	indien de werknemer ten minste 20 ononderbroken dienstjaren heeft;
29 dagen c.q. diensten,	indien de werknemer 60 jaar of ouder is en/of ten minste 25 ononderbroken dienstjaren heeft.
- b. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot 31 december.

- c. De werknemer die vóór of op de 15<sup>e</sup> van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, wordt geacht op de 1<sup>e</sup> van die maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten. De werknemer die na de 15<sup>e</sup> van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, wordt geacht op de 1<sup>e</sup> van de daarop volgende maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten.
- d. In afwijking van het bepaalde onder a c.q. c van dit lid zal, indien het dienstverband korter dan 1 maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
- e. Van de vakantie kunnen 3 weken aaneengesloten worden genoten.

In afwijking van het in vorige alinea bepaalde zal de jeugdige werknemer, die op 1 januari van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, desverlangd een aaneengesloten vakantie van tweemaal 1 week of 2 opeenvolgende weken worden verleend.

- 2. In afwijking van de in lid 1.a. genoemde vakantie hebben niet-leerplichtige werknemers die op 1 januari van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, recht op totaal 28 dagen c.q. diensten vakantie. Voor leerplichtige werknemer geldt het bepaalde in bijlage II.
- 3. De peildatum voor de vaststelling van de leeftijd en voor de berekening van de duur van het ononderbroken dienstverband is 1 januari. Voor de berekening van het aantal hele leeftijdsjaren, resp. hele dienstjaren, geldt dat een termijn van minder dan 6 maanden naar beneden wordt afgerond, van 6 maanden of naar boven wordt afgerond. Cumulatie van leeftijds- en dienstjarenvakantie vindt niet plaats.
- 4. De werkgever bepaalt na overleg met de ondernemingsraad het tijdstip waarop de aaneengesloten vakantie zal worden genoten. Hij verleent de aaneengesloten vakantiedagen bij voorkeur tussen 1 mei en 15 september en draagt zorg, dat tussen 2 aaneengesloten vakantieperioden van een werknemer geen langere tijd ligt dan 15 maanden.
- 5. Snipperdagen kunnen worden genoten op een datum naar keuze van de werknemer, met dien verstande echter dat de werkgever wanneer een zo groot aantal werknemers een bepaalde dag zou uitkiezen, dat de goede gang van het bedrijf er door in gevaar zou komen, bevoegd is de keuze van de werknemer te weigeren.  
De werkgever is bevoegd, in overleg met de ondernemingsraad een termijn van maximaal 5 dagen te stellen, binnen welke een verzoek tot het verkrijgen van een snipperdag/uur moet worden gedaan. Aan een werknemer werkzaam in de nachtdienst zullen met inachtneming van het hiervoor bepaalde, op zijn verzoek slechts snipperdagen/-uren worden toegestaan wanneer het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.
- 6. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
  - a. De werknemer verworft 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, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening
    - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst
    - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof

- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband
- zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over ten hoogste de laatste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

- Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan 1 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 1 sub c bepaalde van overeenkomstige toepassing.
  - De verworven vakantie-rechten 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 niet-leerplichtige werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantie-rechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
7. Samenvallen van vakantie-rechten met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- Dagen of gedeelten van dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 6 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 11 lid 2 sub f, g, h, i en k, gelden niet als vakantie.
  - Indien het geval als bedoeld in lid 6 sublid b, onder 1, en sublid c van dit artikel zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag/-uren, zullen de dagen/uren waarop die verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld indien de werknemer over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte (bijv. ziekingeld, WAO e.d.) heeft ontvangen.
  - Indien een van de onder sublid a van dit artikel genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag/-uren dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
  - Indien op grond van het bepaalde in sublid b aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen/uren alsnog kunnen worden opgenomen.
8. De werknemer heeft voor elke vakantiedag/-uren en elke snipperdag/uur recht op een vergoeding van het gederfde maandinkomen.
9. a. Bij aangezegde beëindiging van het dienstverband in de loop van het jaar wordt aan de betrokken werknemer voor de hem eventueel nog toekomende vakantie, berekend op grond van lid 1 van dit artikel, een vergoeding in geld gegeven berekend op basis van het bepaalde in lid 8.
- b. De opzeggingstermijn zal niet eenzijdig worden bestemd voor het opnemen van vakantie.
- c. 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.

10. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten  
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.
11. Vervangende schadevergoeding  
Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens het in lid 9 sub a bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
12. Desgewenst zal een nadere uitwerking plaatshebben van de vakantieregeling, volgens de beginselen welke in dit artikel zijn vastgesteld.

## Artikel 13

### *Vakantietoelage*

1. a. De werknemer die ten tijde van de uitbetaling een vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie in de maand mei een vakantietoelage.
  - b. Deze vakantietoelage bedraagt 8% van het jaarinkomen. Voor werknemers van 21 jaar en ouder geldt - op jaarbasis bezien - een minimum ter grootte van het op de datum van uitbetaling geldende schaaalsalaris bij 0-functiejaren van functiegroep IV. Voor werknemers jonger dan jaar geldt op jaarbasis bezien een minimum van:
    - 17 jaar - 55%
    - 18 jaar - 62,5%
    - 19 jaar - 75%
    - 20 jaar - 85%, van bovenbedoeld bedrag.
 Onder jaarinkomen wordt verstaan 12 x het maandinkomen volgens rooster tussen 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar t/m 31 mei van het lopende kalenderjaar.
  - c. Met betrekking tot de werknemer die arbeidsongeschikt is en uitkering ontvangt ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) respectievelijk de Wet Inkomens naar Arbeidsvermogen (WIA) geldt uitsluitend het bepaalde in bijlage I.
2. De werknemer die op even bedoeld tijdstip nog geen vol jaar in dienst de werkgever is, ontvangt een evenredig gedeelte van deze toelage.  
Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt. Het bepaalde in artikel 12 lid 1 onder c is terzake van de berekening van overeenkomstige toepassing.

## Artikel 14

### *Arbeidsongeschiktheid en bevalling*

1. Onverminderd de bepalingen en voorschriften van de Ziektewet resp. van de wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) respectievelijk de Wet Inkomens naar Arbeidsvermogen (WIA) en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:629 BW (loonaanspraak bij ziekte) worden bij ziekte bovenwettelijke uitkeringen verstrekt, met inachtneming van tussen partijen getroffen regelingen, welke in een van deze CAO deel uitmakende bijlage I zijn opgenomen.

2. De kosten voor deze regeling komen voor rekening van de werkgever, met inachtneming van het bepaalde in bijlage I, artikel 1, lid 3.b.

#### ***Gedifferentieerde WGA-premie***

3. De gedifferentieerde WGA-premie komt vanaf 1 januari 2007 volledig voor rekening van de werkgever.

## **Artikel 14A**

### ***Ouderschapsverlof***

Werkgever hanteert de wettelijke regelingen, met de aantekening dat medewerkers die hieraan geen rechten kunnen ontleen, niet in hun belangen mogen worden geschaad.

Een voorbehoud wordt gemaakt voor het opnemen van verlof in vakantieperiodes, onder de garantie dat dit zo vroeg mogelijk in het jaar wordt meegedeeld aan de medewerker die het ouderschapsverlof wenst op te nemen (zodat hij/zij tijdig voor kinderopvang kan zorgen).

## **Artikel 15**

### ***Pensioenregeling / prepensioenregeling***

Van toepassing tot 1 januari 2004.

1. Er bestaat in de onderneming een pensioenregeling, waaraan de werknemers die voor onbepaalde tijd zijn aangesteld, verplicht deelnemen volgens de bepalingen van het toepasselijke reglement.
2. Over wijzigingen in de geldende pensioenvoorzieningen of in het bedrag van de werknemersbijdrage zal tevoren overleg worden gepleegd tussen partijen, betrokken bij de CAO.
3. Er bestaat in de onderneming een prepensioenregeling, waaraan de werknemers die voor onbepaalde tijd zijn aangesteld, verplicht deelnemen volgens de bepalingen van het toepasselijke reglement (zie bijlage).
4. Wijzigingen in de prepensioenregelingen zullen, in overleg met partijen betrokken bij de CAO, worden vastgesteld.  
De werknemerspremie voor deze prepensioenregeling bedraagt per 1 april 1998 0,5%, welke premie per 1 april 1999 wordt verhoogd tot 1%.

## **Artikel 15A**

### ***Pensioenregeling***

1. Met ingang van 1 januari 2004 bestaat in de onderneming een BPF pensioenregeling, waaraan de werknemers verplicht zijn deel te nemen.
2. Met ingang van 1 januari 2004 worden de pensioen- en vroegpensioenregelingen ondergebracht bij het BPF Vlakglas, op welk moment de bestaande regelingen worden vervangen door de regelingen van het BPF Vlakglas. Voor het inkomen uitstijgend boven het maximum pensioengevend salaris zoals vastgesteld door het BPF Vlakglas tot 1,5 maal het maximum sociaal verzekeringsloon, geldt dat een aan de BPF Vlakglas gelijke regeling wordt gehanteerd, die wordt ondergebracht bij een door Sas Glas aan te wijzen verzekeraar. Hierbij wordt in afwijking van de BPF Vlakglas regeling bepaald dat de indexatie van de slapende reserves en ingegane (vroeg) pensioenen wordt beperkt tot de beschikbare overrente over de betreffende reserves.

### 3. CAO-partijen zijn de navolgende overgangsmaatregelen overeengekomen:

- De tot 1 januari 2004 opgebouwde rechten bij Delta Lloyd worden vastgesteld en tijdens het vervolg van de actieve dienst bij Glasfabriek “Sas van Gent” BV en tijdens het direct daarop volgende vroegpensioen tot de ingangsdatum van het ouderdomspensioen geïndexeerd op basis van de collectieve loonstijgingen van de geldende CAO voor Glasfabriek “Sas van Gent” BV
- Voor medewerkers in dienst op 1 januari 2004 geldt, indien zij in dienst waren op 1 april 1998:
  - de overgangsregeling zoals vermeld in artikel 18 van de prepensioenregeling, september 1999
  - ingang vroegpensioen op de leeftijd 62 jaar en 6 maanden
- Voor medewerkers in dienst op 1 januari 2004 geldt, indien zij in dienst waren op 1 april 2003:
  - voor medewerkers die op 1 januari 2004 55 jaar of ouder zijn, wordt na ingang van het vroegpensioen de opbouw van het ouderdomspensioen gedurende 2,5 jaar voortgezet;
  - voor medewerkers die op 1 januari 2004 50 jaar of ouder zijn, wordt na ingang van het vroegpensioen de opbouw van het ouderdomspensioen gedurende 2 jaar voortgezet;
  - voor medewerkers die op 1 januari 2004 45 jaar of ouder zijn, wordt na ingang van het vroegpensioen de opbouw van het ouderdomspensioen gedurende 1 jaar voortgezet.
- Bij de overgang naar BPF Vlakglas per 1 januari 2004 is de premieverdeling 1/6 werknemer en 5/6 werkgever. Bij de CAO-onderhandelingen 2005 zullen partijen overleg voeren over deze premieverdeling.

## Artikel 16

### *Veiligheid, gezondheid en hygiëne*

1. De ondernemingsraad zal alle aangelegenheden betreffende veiligheid, gezondheid en hygiëne in het bedrijf in zijn vergaderingen aan de orde kunnen stellen.
2. De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter bescherming van de daarin werkzame personen en in het algemeen zodanige maatregelen, dat de daarin werkzame personen zover beschermd zijn als redelijkerwijze in verband met de aard van de arbeid gevorderd kan worden.
3. Inzake de onder 2 bedoelde maatregelen kunnen door de ondernemingsraad aanbevelingen worden gedaan.
4. De werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor een door hem te nemen besluit met betrekking tot de vaststelling of wijziging van een maatregel op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of de hygiëne in het bedrijf.

## Artikel 17

### *Ondernemingsraad*

In de onderneming is ingesteld een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).



## Artikel 18

### *Bedrijfsreglement*

Indien de werkgever overgaat tot wijziging van het bedrijfsreglement, zal hij overleg plegen met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hieromtrent overleg te plegen.

## Artikel 19

### *Oudere werknemers*

#### Algemeen

Partijen zijn zich bewust van de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd en zullen in het kader van participatie verhogende maatregelen zo veel mogelijk rekenschap houden met de effecten van deze Wet. Partijen kiezen voor een pragmatische benadering in deze en zullen in voorkomend geval, indien door een werknemer een beroep op deze wet wordt gedaan, met elkaar in overleg treden.

1. a. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen op hun verzoek worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk.  
Onder overwerk wordt in dit verband verstaan, indien meer uren moeten worden gewerkt dan het normale rooster aangeeft.
- b. Werknemers van 50 jaar en ouder zullen op medisch dan wel sociaal/maatschappelijk advies in dagdienst kunnen worden geplaatst, indien een passende vacature beschikbaar is en er geen verstoringen van de leeftijdsopbouw in ploegen plaatsvindt.  
Werknemers van 50 jaar en ouder en werkzaam in dagdienst zullen zonder hun toestemming niet in een ploegdienstrooster worden geplaatst.
2. Op werknemers van 55 jaar en ouder is artikel 8 lid 4.c volledig van toepassing echter met dien verstande dat geen afbouw of verdere afbouw van de persoonlijke toeslag zal plaatsvinden.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die anders dan door eigen toedoen dan wel anders dan op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegdienst naar een beschikbare functie met een lager percentage beloofd dienstrooster, ontvangen:
  - a. indien zij korter dan 6 maanden in ploegdienst hebben gewerkt:  
de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand;
  - b. indien zij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegdienst hebben gewerkt:  
de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
  - c. indien zij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegdienst hebben gewerkt:  
de ploegendiensttoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand en vervolgens gedurende 6 maanden 70% van deze ploegentoeslag;
  - d. indien zij langer dan 5 jaar in ploegdienst hebben gewerkt:  
de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand, en vervolgens gedurende  
12 maanden 70%;  
12 maanden 30% van deze ploegentoeslag;
  - e. indien zij langer dan 10 jaar in ploegdienst hebben gewerkt:  
de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster wordt niet afgebouwd.

Bij toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag gefixeerd op het geldbedrag ten tijde van de overplaatsing. Een en ander onder verrekening van eventuele sociale verzekeringsuitkeringen.

Bij herplaatsing in een met een hoger toeslagpercentage beloond rooster, bij herclassificatie van de functie, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

4. Werknemers van 57 jaar en ouder zullen bij een leeftijd van

57 jaar – 5 dagen;

58 jaar – 7 dagen;

59 jaar – 9 dagen;

60 jaar – 11 dagen;

61 jaar en ouder - 13 dagen;

per kalenderjaar extra vrijaf kunnen nemen met behoud van 85% van het bruto daginkomen.

Het recht op de hierboven genoemde vrije dagen gaat in op de eerste van de maand volgend op de dag dat de werknemer de hiervoor genoemde leeftijd bereikt.

Deze dagen dienen binnen het betreffende kalenderjaar te zijn opgenomen. Niet opgenomen dagen komen zonder uitzondering te vervallen en zullen nimmer worden uitbetaald.

De hierboven genoemde dagen zijn niet opneembaar in de periode van 1 juni tot 1 september, tenzij het SMT anders adviseert.

Bij ziekte van aaneengesloten ziekteperioden langer dan 1 maand wordt het recht proportioneel verminderd, tenzij het SMT anders adviseert.

Wanneer het SMT adviseert de senioredagen in te zetten als middel ter voorkoming van ziekteverzuim of onderdeel te laten uitmaken van een re-integratieplan, worden de dagen toegekend met behoud van 100% van het bruto daginkomen.

Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

5. Werknemers van 60 jaar en ouder zullen eenmalig in de gelegenheid worden gesteld met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op hun aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor maximaal beschikbaar wordt gesteld bedraagt 5 en zal genoten moeten worden uit de dagen als bedoeld in lid 4 van dit artikel.

## Artikel 20

### *Uitkering bij overlijden*

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomstend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de 2 daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet Inkomens naar Arbeidsvermogen.

Onder nagelaten betrekkingen 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 natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld: niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien, terwijl zulks aangetoond dient te worden door een daartoe opgemaakte notariële akte.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdienste, 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/WIA.

## **Artikel 21**

### ***Buitengewone verhoudingen***

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen in deze overeenkomst 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 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze CAO met een termijn van 1 maand per aangetekend schrijven aan alle partijen op te zeggen.

## Artikel 22

### *Duur der collectieve arbeidsovereenkomst*

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2008 en eindigt op 31 maart 2009 zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve vestigingsplaatsen:

Partij ter ene zijde

Glasfabriek "Sas van Gent" B.V.  
te Sas van Gent

Directie

Partijen ter andere zijde

FNV Bondgenoten te Utrecht

Voorzitter  
Secretaris

CNV Bedrijvenbond te  
Houten

Voorzitter  
Secretaris

## BIJLAGE I

### *Arbeidsongeschiktheidsbepalingen*

als bedoeld in artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Glasfabriek "SAS VAN GENT" B.V. te Sas van Gent, inzake arbeidsongeschiktheid

#### Artikel 1a

#### ***Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt***

1. a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg, de Wet verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
- b. Ten behoeve van de desbetreffende vrouwelijke werknemer bedraagt het wettelijke bevallingsverlof 16 weken.
2. a. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid en van bevallingsverlof de volgende uitkering resp. aanvulling boven de uitkering krachtens de Ziektewet worden verstrekt: Gedurende maximaal 1 jaar aanvulling tot 100% van het netto-inkomen.
- b. Voor de in lid 2.a. bedoelde werknemer, waar dan wel het dienstverband ten minste 8 weken tot 2 maanden (proeftijd) heeft geduurd, zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen.
- c. De onder b. bedoelde aanvulling en de duur daarvan zijn eveneens van toepassing op de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die geen passend werk kan worden geboden en deswege een NWW-uitkering ontvangt, een en ander voor zolang de dienstbetrekking voortduurt binnen de termijn van 1 jaar.
- d. De werkgever heeft een collectieve verzekering afgesloten ter aanvulling op de uitkering van de WAO tot het niveau van 70% bruto dagloon en tot een maximum van het maximum dagloon voor de WAO. Premie is voor rekening van de deelnemer. Deelnemer voor de werknemer is verplicht voor de standaard regeling. Werknemer kan op vrijwillige basis indexering bijverzekeren.
3. a. Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan het gederfde roosterinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest onder aftrek van de sociale verzekeringspremies, welke normaliter ingehouden worden. Roosterinkomen is het inkomen volgens dienstrooster, conform artikel 6 van de CAO, incl. eventuele ploegentoeslag (artikel 9 lid 2) en persoonlijke toeslag (artikel 8 lid 4.c.).
- b. Verlaging van overheidswege van de wettelijke uitkeringen ingevolge de WAO leiden niet tot verhoging van de bovenwettelijke uitkering op basis van kostenneutraliteit voor de werkgever. Terzake van herzieningen t.a.v. de wettelijke uitkeringen ingevolge de ZW zullen partijen op verzoek van de meest gerede partij nader overleg plegen.
4. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

Artikel 1b***Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004***

1. a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden na 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg, de Wet verbetering Poortwachter (WVP), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) alsmede de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) zoals zal luiden vanaf 29 december 2005, voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
2. a. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken (1<sup>ste</sup> ziektejaar)**  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV worden doorbetaald.
- b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken (1<sup>ste</sup> ziektejaar)**  
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling (zie vorige lid 2a van dit artikel), een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. a. **Tweede periode van 52 weken (het 2<sup>de</sup> ziektejaar)**  
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer met in achtneming van het gestelde onder lid 1 tot en met 3 van artikel 4, 100% van het maandinkomen worden doorbetaald. Hierbij dient voldaan te worden aan de WVP en de afspraken rondom ziekteverzuim.

Artikel 2

De in artikel 1a en 1b genoemde uitkeringen c.q. aanvullingen zullen niet worden verstrekt, als de ziekte het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband geen dan wel valse inlichtingen heeft verstrekt.

Artikel 3

Onder maandinkomen wordt in artikel 1a en 1b verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

Artikel 4

1. De werkgever heeft het recht om de in artikel 1a en 1b bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
  - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring onjuiste informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - c. Zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd door bijvoorbeeld krachtens de Ziektewet uitgevaardigde controlevoorschriften te overtreden;
  - d. Zonder deugdelijke (medische) grond geen passend werk verricht;
  - e. Zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
  - f. Zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie (WVP)
2. De werkgever heeft het recht om de in artikel 1a en 1b bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (WVP en verzuim afspraken)

3. De werkgever heeft het recht om de in artikel 1a en 1b bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen geheel of gedeeltelijk te weigeren ten aanzien van de werknemer die weigert:
  - a. medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion bij het UWV
  - b. gebruik te maken van voorhanden zijnde Arbo veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid niet na leeft of overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

#### Artikel 5

##### Uitvoering van de regeling

Uitvoering van de regeling zal door de onderneming geregeld worden. Indien dit nodig mocht blijken zal daarbij overleg gepleegd worden met de daartoe bevoegde vertegenwoordigers van de vakverenigingen.

## BIJLAGE II

### *Leerplichtige werknemers*

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur voor hem/haar wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij/zij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd, en wordt het in de CAO vastgestelde salaris voor hem/haar naar evenredigheid verminderd.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem/haar worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet kan hij/zij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een werknemer toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij/zij 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 is.

Het werken op een zgn. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.



**BIJLAGE III****Salarisschalen 1 juli 2008**

(INCLUSIEF EEN VERHOGING VAN 3%)

**Functiejaarschaal**

EURO

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 functiejaar	1683,37	1718,20	1753,56	1799,31	1850,77	1937,08	2050,40	2201,18	2374,81
1 functiejaar	1699,49	1742,12	1775,91	1827,38	1883,52	1970,35	2092,00	2249,52	2429,91
2 functiejaar	1717,68	1760,32	1801,39	1854,94	1913,16	2005,70	2129,44	2300,47	2483,99
3 functiejaar	1740,54	1783,71	1827,89	1884,04	1943,83	2040,02	2172,05	2351,41	2536,50
4 functiejaar	1757,71	1806,06	1851,81	1914,19	1973,46	2076,40	2215,21	2403,39	2591,08
5 functiejaar	1777,99	1830,49	1882,48	1943,31	2008,29	2110,20	2257,85	2456,45	2645,15
6 functiejaar				1971,91	2039,49	2149,18	2302,55	2504,78	2697,65
7 functiejaar					2075,88	2186,62	2345,69	2555,74	2754,31
8 functiejaar							2387,29	2610,85	2809,94
9 functiejaar									2860,39

**Leeftijdschaal**

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
17 jaar	55%	55%	55%						
18 jaar	65%	65%	65%	65%	65%				
19 jaar	75%	75%	75%	75%	75%				
20 jaar	85%	85%	85%	85%	85%	85%	85%		
21 jaar	100%	100%	100%	98%	96%	93%	90%	85%	80%
22 jaar				100%	100%	98%	95%	90%	90%
23 jaar						100%	98%	95%	95%
24 jaar							100%	100%	98%
25 jaar									100%

Opmerking: percentages corresponderen met dezelfde groep (0 functiejaar) van bovenstaande functiejaarschaal

## BIJLAGE IV

### *Regeling uitkering ineens*

De Directie van

- Glasfabriek "Sas van Gent" B.V. te Sas van Gent

(hierna te noemen de werkgever) zal met de bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Glasfabriek "Sas van Gent B.V. te Sas van Gent" betrokken werknemersorganisaties overeenkomen, dat de sedert 1964 bij haar bedrijf van kracht zijnde "Regeling Uitkering Ineens" zal worden gewijzigd en vervangen door de hierna volgende opnieuw vastgestelde "Regeling Uitkering Ineens".

Krachtens deze nieuwe regeling, die met ingang van het jaar 1968 in werking is getreden en tot wederopzegging toe zal gelden, zal aan haar onder de collectieve arbeidsovereenkomst vallende werknemers per 1 december van enig jaar, de navolgende uitkering worden verstrekt.

1. Aan een werknemer die op 1 december ten minste 12 kalendermaanden bij de werkgever in dienst is:

- een bedrag gelijk aan een maandinkomen.

Indien de werknemer op deze datum ten minste 6 doch nog geen 12 kalendermaanden bij de werkgever in dienst is:

- zoveel twaalfde gedeelten van voornoemd maandinkomen als de dienstbetrekking kalendermaanden heeft geduurd.

Indien de werknemer op deze datum nog geen 6 kalendermaanden in dienst is, zal na 6 maanden zoveel twaalfde gedeelten van voornoemd maandinkomen worden betaald als de dienstbetrekking voor 1 december kalendermaanden heeft geduurd.

Indien de werknemer ontslag neemt dan wel anders dan om dringende redenen wordt ontslagen zal hem op het moment van vertrek voor zover zijn dienstverband ten minste 6 kalendermaanden heeft geduurd, zoveel twaalfde gedeelten van voornoemd maandinkomen betaald worden, als de dienstbetrekking kalendermaanden heeft geduurd na 1 december.

Aan een om dringende redenen ontslagen werknemer wordt niets meer uitgekeerd.

Indien de werkgever gebruik maakt van zijn recht op schadeloosstelling ingevolge het BW wordt het te claimen bedrag verminderd met de ingevolge deze regeling reeds ingehouden uitkering.

Waar in deze regeling wordt gesproken van "kalendermaanden" in verband met het antwoord op de vraag of de betrokken werknemer recht heeft op de volledige uitkering of op een gedeeltelijke uitkering, zal uitsluitend rekening worden gehouden met volle kalendermaanden. Slechts bij de berekening van de hoogte van het bedrag van een gedeeltelijke uitkering zullen ook kalendermaanden waarin de betrokkene meer dan 15 dagen in werkelijke dienst is geweest, als volle maanden worden geteld.

2. Aan een werknemer die op 1 december voor eerste oefening in militaire dienst is, zullen in afwijking in zoverre van het onder 1 gestelde, de navolgende uitkeringen worden gedaan:

- a. over de aan het begin van de militaire diensttijd voorafgaande periode die voor berekening van de uitkering in aanmerking komt, zoveel twaalfde gedeelten van het onder 1 genoemd maandinkomen als de dienstbetrekking in voornoemde periode kalendermaanden heeft geduurd;
- b. over de in militaire dienst doorgebrachte periode een derde gedeelte van wat aan een niet in militaire dienst verblijvende werknemer tijdens diezelfde periode krachtens deze regeling is uitgekeerd, mits de betrokkene:

- onmiddellijk na het eindigen van de militaire dienst zijn werkzaamheden bij de werkgever zal hebben hervat,
- hij zijn werkzaamheden ten minste drie volle maanden zal zijn blijven verrichten.

Voor deze uitkeringen gelden verder dezelfde voorwaarden en restricties als voor de uitkering onder 1 vermeld.

3. Voor een werknemer die op de uitkeringsdatum door ziekte of ongeval niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten zal het gestelde onder 1 van toepassing blijven gedurende maximaal 2 jaren van arbeidsongeschiktheid, zulks met dien verstande, dat de uitkering in elk geval niet verder zal worden voortgezet dan tot het moment waarop de betrokkene de 65-jarige leeftijd bereikt.

## BIJLAGE V

### *Functierangschikingslijst*

GROEP I ( 0 - 34 pnt. ORBA)

GROEP II ( 34,5 - 51 pnt. ORBA)

Medewerker monsterkamer  
Inpakker (cool-lite)  
Losser B (cool-lite)

GROEP III ( 51,5 - 68 pnt. ORBA)

Medewerker laden lijn B (cool-lite)  
Heftruckchauffeur  
Medewerker transport (cool-lite)  
Medewerker magazijn brut  
Losser A (cool-lite)  
Medewerker opacifier  
Medewerker emalit  
2e Controleur (oven 8)  
Medewerker snijafdeling

GROEP IV ( 68,5 - 85 pnt. ORBA)

Medewerker laden lijn A (cool-lite)  
1e Controleur (oven 8)  
Medewerker expeditie (Productie)  
A.R.-controleur (warmglas)  
Glasbewerker/algemeen medewerker  
Controleur  
Snijder  
A.R.-medewerker (warmglas)  
A.R. medewerker / verfmenger Emalit

GROEP V ( 85,5 - 102 pnt. ORBA)

Operator opacifier  
A.R.-glasbewerker  
Operator bilaterale slijplijn  
Glasharder (oven 8)  
Telefonist(e)/receptionist(e)  
Medewerk(st)er optimalisatie/selectie  
A.R.-snijder  
Voorman inpakken/transport  
Operator emalitlijn  
Operator Zeefdruklijn

Administratief medewerk(st)er P.Z.  
 Magazijnbeheerder  
 Controleur cool-lite  
 Voorman controletesten  
 Voorman inpakkerij  
 Administratief medewerker codering/invoer

GROEP VI (102,5 - 122 pnt. ORBA)

Medewerker expeditie (Logistiek)  
 Werktuigkundig medewerker  
 2e Controleur kwaliteitsdienst  
 Facturist(e)  
 Operator/losser A (cool-lite)  
 Voorman magazijn brut  
 Voorman opacificier  
 Voorman expeditie

GROEP VII (122,5 - 142 pnt. ORBA)

W.T.B. storings- en onderhoudsmonteur  
 Operator cool-lite  
 Groepsleid(st)er codering/invoer  
 Afdelingssecretaresse logistiek  
 Afdelingssecretaresse P.Z.  
 Afdelingssecretaresse productie  
 Voorman oven 8  
 le Controleur kwaliteitsdienst  
 Verftechnicus  
 Voorman emalit  
 Medewerker debiteurenadministratie  
 Boekhouder crediteurenadministratie/kassier  
 Afdelingssecretaresse sales contracting  
 Zone-verantwoordelijke sales admin./ cessions  
 Werkvoorbereider  
 Financieel administratief medewerker

GROEP VIII (142,5 - 162 pnt. ORBA)

Electro- en besturingstechnicus  
 Werktuigbouwkundig onderhoudstechnicus  
 Zone-verantwoordelijke sales admin./export  
 Voorman Productie cool-lite  
 Zone-verantwoordelijke sales admin. Ned.  
 Loon en salarisadministrateur  
 Productieplanner  
 Groepsleider expeditie (Logistiek)  
 Voorman snijden/slijpen/boren/harden  
 Voorman emalit/zeefdruk/harden/testen/inpakken

GROEP IX (162,5 - 182 Pnt. ORBA)

Groepsleider werkvoorbereiding  
Cost accountant  
Supervisor werktuigbouw/civiele dienst  
Supervisor electro/besturingsdienst  
Directie secretaresse  
Technisch inkoper

## BIJLAGE V-A

### *Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering*

- a) Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is ingedeeld, alsmede van de functiegroep waarin die functie is ondergebracht.
- b) Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is ingedeeld en/of bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie in een functiegroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (direct leidinggevende, naasthogere leidinggevende of de afdeling P&O). De werknemer dient binnen 1 maand zijn bezwaren schriftelijk in bij P&O, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn directe leidinggevende. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten (uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving omschrijving enz.) te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
- c) Indien langs de onder b aangegeven weg niet binnen 2 maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakvereniging. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij functiedeskundigen van AWWN betrokken worden. De functiedeskundigen van AWWN en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
- d) Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder c. wordt ingediend bij de directeur. De directeur kan zich bij de behandeling van het bezwaar laten adviseren door een externe deskundige van AWWN.
- e) Indien bovenvermeld onderzoek leidt tot een tot een herindeling van de betrokken functie, dan zullen de hieruit voortvloeiende consequenties van kracht worden met ingang van de datum waarop de betrokken werknemer zijn bezwaar bij P&O heeft ingediend.

## BIJLAGE VI

### *Aanvullende CAO-afspraken*

#### *Reiskostenregeling*

De werkgever vergoedt de reiskosten woon-werkverkeer in vaste maandelijkse bedragen. Na één maand ziekte wordt de vergoeding stopgezet.

Met in achtneming van de fiscaliteit gelden per 1 april 2008 de volgende bedragen. Deze worden conform de overeengekomen CAO-loonsverhoging (artikel 9A) geïndexeerd.

<b>Afstand</b>	<b>Vergoeding</b>
10 – 15 km	€70,60
15 – 20 km	€98,40
Meer dan 20 km	€140,60

#### *Vakbondscontributie*

De werkgever faciliteert de fiscaal vriendelijke inhouding van de vakbondscontributie van haar werknemers.

Het reglement tegemoetkoming in de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij de Glasfabriek Sas van Gent BV en het declaratieformulier zijn separaat bijgevoegd.

#### *Studie naar CAO*

Partijen zullen een studie verrichten naar het voortzetten van de CAO Sas Glas en de mogelijkheden om, in relatie tot de structuur van Saint-Gobain Glass Nederland, op te gaan in een andere CAO. Uitgangspunt hierbij zal zijn dat de arbeidsvoorwaarden van de werknemers bij Sas Glas er niet op achteruit gaan. De studie zal 1 april 2009 afgerond zijn.

#### *Kosteloze verstrekking van koffie*

Vanaf medio december 2008 geldt kosteloze verstrekking van koffie.



## **PROTOCOL A**

voor de CAO voor de glasfabriek "Sas van Gent" B.V. te Sas van Gent.

### ***Enig artikel***

Overeenkomst betreffende faciliteiten ten behoeve van het vakbondswerk bij:

- Glasfabriek "Sas van Gent" B.V. te Sas van Gent

hierna te noemen: onderneming.

Deze onderneming en

- FNV Bondgenoten  
- CNV BedrijvenBond

hierna te noemen: vakbonden

overwegen dat:

Het vakbondswerk binnen de onderneming, het zogenoemde bedrijvenwerk een interne organisatie van de vakbonden betreft, tot doel hebbende een beter functioneren van de vakbeweging, waarbij partijen van mening zijn, dat de bestaande ondernemingsstructuur, de voortgang van de werkzaamheden, alsmede de huidige communicatiepatronen en overlegstructuren niet door bedrijvenwerk mogen worden geschaad of doorkruist.

Op grond van bovenstaande overwegingen zijn de in onderstaande regeling opgenomen faciliteiten overeengekomen en dit met inachtneming van de navolgende voorwaarden:

- A. De vakbonden dienen steeds de directie vooraf schriftelijk te informeren over de samenstelling en de functieverdeling van het statutair gekozen bestuur van de bedrijfsledengroepen.
- B. Afspraken over het verlenen van faciliteiten gelden slechts in normale situaties.  
De directie behoudt zich het recht voor om in conflictsituaties alsmede in geval dat er van deze faciliteiten een ander gebruik zal worden gemaakt dan is afgesproken of bedoeld, deze faciliteiten in te trekken.
- C. De vakbonden erkennen de overlegorganen van de onderneming en zeggen hun medewerking aan deze overlegorganen toe, onder handhaving van de eigen verantwoordelijkheid van vakbondsleden die in deze vertegenwoordigende organen zitting hebben.
- D. Overleg tussen de directie en het bestuur van de bedrijfsledengroepen zal uitsluitend plaatsvinden inzake de toepassing van de faciliteiten in de onderstaande regeling genoemd.

- E. De met deze overeenkomst te verlenen faciliteiten zullen zowel naar aantal als naar inhoud blijven binnen de grenzen welke in onderstaande regeling met dit doel tussen partijen bij deze overeenkomst zijn vastgelegd.
- F. Introductie van het zogenoemde bedrijvenwerk zal er niet toe leiden, dat er een continu onderhandelingsgesprek gaat plaatsvinden tussen de vakbonden en de directies; het instituut van de CAO behoudt zijn centrale plaats.

## ***Regeling inzake faciliteiten voor het vakbondswerk bij de ondernemingen***

### Artikel 1

#### Definities

De onderneming	:	Glasfabriek "Sas van Gent B.V.
De directie	:	de directie van deze onderneming
De vakbonden	:	FNV Bondgenoten CNV BedrijvenBond
De bestuurder	:	de door het hoofdbestuur van de afzonderlijke vakbonden aangewezen bezoldigde bestuurder.
De bedrijfsledengroep	:	de gezamenlijke leden van de afzonderlijke vakbonden, die werkzaam zijn in de onderneming.
Het bestuur van de bedrijfsledengroep	:	het door de leden van de afzonderlijke bedrijfsledengroepen statutair gekozen bestuur van de bedrijfsledengroep.

### Artikel 2

#### Vergaderruimte

De directie stelt de vergaderruimte beschikbaar nadat zij tijdig op de hoogte is gebracht van het tijdstip van vergaderen en de aldaar aanwezige bestuursleden van de bedrijfsledengroepen en/of bestuurders van de vakbonden, al of niet met de bedrijfsledengroep.

Een en ander voor zover en voor zolang dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van het bedrijf en in overeenstemming is met de huishoudelijke mogelijkheden.

### Artikel 3

#### Communicatie

1. De onderneming staat aan de besturen van de bedrijfsledengroepen toe, gebruik te maken van de officiële publicatieborden ten behoeve van het aankondigen van vergaderingen en het doen van huishoudelijke mededelingen, een en ander via de gebruikelijke verspreidingskanalen en na voorafgaande inzage door de directies.
2. De voorzitter of de secretaris van de bedrijfsledengroep is het toegestaan om in spoedeisende gevallen binnen werktijd telefonisch contact op te nemen met de bestuurders van de vakbonden.
3. De agenda en het korte verslag van de OR-vergaderingen zullen op hetzelfde tijdstip waarop de OR-leden en het personeel dit ontvangen aan de secretarissen van de besturen van de bedrijfsledengroepen worden toegezonden. Toezending van de notulen van de OR-vergaderingen zal afhankelijk worden gesteld van een besluit van de OR. Tegen een dergelijk besluit van de OR zal de directie geen bezwaar maken voor zover het althans niet om notulen gaat waarop de geheimhoudingsplicht van toepassing is. De directie zal afschriften van algemene mededelingen aan het personeel, die zij op de eigen publicatieborden bekend maakt, aan de secretaris van de besturen van de bedrijfsledengroepen toezenden.
4. a. Uitgangspunt is dat alle activiteiten in het kader van het bedrijvenwerk primair buiten werktijd zullen plaatsvinden.

b. De directie zal vooraf van deze activiteiten, voor zover deze op het bedrijf plaatsvinden, op de hoogte worden gesteld.

5. Van het uitgangspunt genoemd in artikel 3 lid 4 a kan in uitzonderingsgevallen worden afgeweken voor de bestuursleden van de bedrijfsledengroep

- ten behoeve van vergaderingen met de bedrijfsledengroep

- voor vergaderingen met de bestuursleden van de bedrijfsledengroep onderling, en

- voor de individuele contacten met de bestuurder,

Voor zover dit de voortgang der werkzaamheden niet verstoort en een en ander voortijdig bij de directie is aangevraagd.

#### Artikel 4

##### Bescherming bestuursleden bedrijfsledengroep

De voorzitter en secretaris van het bestuur alsmede de andere bestuursleden zullen niet door de directie worden ontslagen of belemmerd in hun mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat zij een dergelijke functie vervullen.

#### Artikel 5

##### Duur der regeling

1. Deze regeling is aangegaan tussen partijen genoemd in artikel 1 van deze regeling.

2. Deze regeling is aangegaan voor de duur van een jaar.

## **PROTOCOL-B**

voor de CAO voor de glasfabriek "Sas van Gent" B.V. te Sas van Gent

### ***Enig artikel***

De werkgever verklaart zich bereid overleg te plegen met de vakverenigingen omtrent het gevoerde sociaal beleid in de onderneming, aan de hand van het desbetreffende sociale jaarverslag.

## **PROTOCOL-C**

voor de CAO voor de glasfabriek "Sas van Gent" B.V. te Sas van Gent.

### ***Overhevelingstoeslag***

#### **Wet Bruterij Overhevelingstoeslag Lonen (WBOL)**

Indien op grond van de Wet Bruterij Overhevelingstoeslag Lonen de Overhevelingstoeslag wordt afgeschaft, zal het volgende plaatsvinden:

1. Voor het loongebouw c.q. salarisschalen zal de wettelijke regeling worden gevolgd. Dit houdt in dat ter compensatie van de overhevelingstoeslag per 01-01-2001 de salarissen en salarisschalen met het bruterijpercentage van 1,9% met een maximum van €792,30 worden vermeerderd.
2. De pensioenregeling zal conform de paraplu bepaling uiterlijk 01-01-2005 worden aangepast. Dit houdt in dat gedurende 4 jaar vanaf 01-01-2001 de pensioengevende salarissen volgens wettelijk voorschrift worden verminderd met het bruterijpercentage van 1,9% met een maximum van €792,30.

## **PROTOCOL-D**

voor de CAO voor de glasfabriek "Sas van Gent" B.V. te Sas van Gent.

### ***Spaarloonregeling***

De werkgever heeft een spaarloonregeling in het leven geroepen, waarvan het reglement zal worden geregistreerd.