CAO

B.V. Gulpener Bierbrouwerij

1 januari 2015 tot en met 31 december 2016

ARTIKEL 1 **4**
DEFINITIES 4
ARTIKEL 2 **5**
INDIENSTNEMING EN ONTSLAG 5
ARTIKEL 3 **6**
DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR 6
ARTIKEL 4 **7**
TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN 7
ARTIKEL 5 **7**
FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN 7
ARTIKEL 6 **10**
BIJZONDERE BELONING 10
ARTIKEL 7 **10**
TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGEN 10
ARTIKEL 8 **12**
BELONINGEN BUITEN HET NORMALE DIENSTROOSTER 12
ARTIKEL 9 **13**
ZON- EN FEESTDAGEN 13
ARTIKEL 10 **13**
GEOORLOOFD VERZUIM 13
ARTIKEL 11 **14**
VAKANTIE 14
ARTIKEL 12 **17**
VAKANTIETOESLAG / 13E MAAND 17
ARTIKEL 13 **17**
ARBEIDSONGESCHIKTHEID 17
ARTIKEL 14 **19**
PREPENSIOEN 19
ARTIKEL 15 **19**
PERSONEELSHANDBOEK 19
ARTIKEL 16 **19**
DUUR VAN DE OVEREENKOMST 19
BIJLAGE I **20**
REFERENTIEKADER VOOR HET INDELEN VAN FUNCTIES IN DE SALARISSCHALEN 20
BIJLAGE II **22**
SALARISSCHALEN PER 1 JULI 2014 INCLUSIEF 2,0% 21
BIJLAGE III **25**

BEROEPSPROCEDURE 25
BIJLAGE IV **26**
PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN 26
BIJLAGE V **28**
PREPENSIOENREGELING 28
BIJLAGE VI **29**
ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 29

Tussen

B.V. Gulpener Bierbrouwerij

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht
De Unie te Culemborg

verder te noemen de vakvereniging als partij ter andere zijde

is de volgende cao aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a.	Werkgever	:	partij ter ene zijde;
b.	Vakvereniging	:	elk der partijen ter andere zijde;
c.	Werknemer	:	de werknemer en werkneemster in dienst van de werkgever waarvan de functies vallen in het referentiekader zoals genoemd in bijlage I;
d.	Maand	:	een kalendermaand;
e.	Week	:	een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op zondagavond of op maandagmorgen;
f.	Dienstrooster	:	een arbeidsregeling die aangeeft op welk tijdstip de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt en deze beëindigt en eventueel onderbreekt;
g.	Normale arbeidsduur	:	het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
h.	Maandsalaris	:	het salaris als vermeld in bijlage II van deze regeling;
i.	Uursalaris	:	0,58% van het maandsalaris
j.	Maandinkomen	:	het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 7, lid 1, en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 5, lid 5;
k.	Ondernemingsraad	:	de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking wordt een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten, waaruit blijkt welk dienstverband is aangegaan.

Proeftijd

2. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, korter dan zes maanden, geldt geen opzegtermijn.

3. Aard van de overeenkomst
   Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd
   b. hetzij voor een bepaalde tijd

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

4. In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 668a lid 1 BW geldt ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd het volgende:
   a. vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer:
      i. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, de tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
      ii. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

   b. Artikel 7:668a lid 2 BW is niet van toepassing voor zover betreft arbeidsovereenkomsten met andere werkgevers, die zijn voorafgegaan aan de eerste arbeidsovereenkomst met de werkgever.

5. Beëindiging
   Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

   a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
      1. door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 7: 672 lid 2 BW van tenminste één maand;
      2. door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in artikel 7: 672 lid 3 BW van één maand.

   b. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

c. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is:
van rechtswege:
i. op de kalenderdatum of
ii. op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

6. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst binnen de grenzen van het bepaalde in lid 5 van rechtswege eindigt, zal de werkgever één week voor het tijdstip, waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, aan de werknemer schriftelijk hiervan mededeling doen.

7. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 3

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Op basis van een voltijds dienstverband wordt op jaarbasis gemiddeld 40 uur per week gewerkt. Daarbij wordt de arbeidsduur op jaarbasis met 116 uur worden verkort; de werkgever kan deze uren inroosteren. Indien toch gewerkt dient te worden op een ingeroosterde vrije dag, zal binnen 13 weken een andere vrije dag ter compensatie worden ingeroosterd. De normale dagelijkse arbeidstijd ligt als regel tussen 06.00 en 18:30 uur op maandag t/m zaterdag. Er wordt geen toeslag betaald voor ingeroosterd werk op de zaterdagen per werknemer voor in totaal 56 uur. Deze 56 uur, waarop gewerkt wordt op zaterdagen in een kalenderjaar, gelden als gewone werkdagen met een vergoeding a 100%. Deze vergoeding kan zowel in geld als in tijd voor tijd worden opgenomen. Indien er meer dan 56 uur op de zaterdagen wordt gewerkt in een kalenderjaar dan wordt een toeslag van 50% vergoed.

2. De normale dagelijkse arbeidstijd kan ook buiten deze tijdstippen liggen. In dat geval ontvangt de werknemer een toeslag op basis van artikel 8 lid 1. De normale dagelijkse arbeidstijd zal niet meer bedragen dan 10 uur per dienst en 9 uur per nachtdienst. De normale wekelijkse arbeidstijd kan variëren van 24 tot 50 uur per week.

3. De uren die meer of minder dan de eerder genoemde 40 uur per week worden gewerkt heten flexuren. Eventuele plus flexuren kunnen op enig moment worden verrekend met eventuele min flexuren. Maximaal kan een werknemer 30 min flexuren of 60 plus flexuren hebben; eventuele meer uren boven de 60 flexuren zullen worden afgerekend tegen het overwerktarief van 50% van het uursalaris.

4. De werkgever zal de werknemer in kennis stellen van het dienstrooster waarin de werkzaamheden verricht dienen te worden. Zodra werkzaamheden zijn in te plannen, zal dit ook in het dienstrooster worden opgenomen, en zo spoedig mogelijk aan de werknemer worden medegedeeld, bij voorkeur op de donderdag voorafgaande aan een werkweek. Eventuele afwijkingen op het dienstrooster worden uiterlijk één dag van te voren bekendgemaakt. Deze uren dienen aangemerkt te worden als flexuren. Indien het dienstrooster op diezelfde dag als op dat moment gewerkt wordt, wordt aangepast, zullen de uren worden vergoed als overuren.

5. De werkgever kan in voorkomende gevallen aangeven dat het dienstrooster van

diezelfde dag aangepast dient te worden. In deze gevallen zullen deze uren als overuren worden vergoed.

6. Indien de werkgever overweegt een nieuw ploegendienststelsel in te voeren binnen de afspraken zoals in deze cao staan, zal hierover instemming worden gevraagd aan de OR.

7. De ploegendiensten worden onderscheiden in twee-, drie-, vier-ploegendienst en volcontinudienst.
   a. Onder tweeploegendienst wordt verstaan de ploegendienst, waarbij gedurende vijf dagen van de kalenderweek, in twee ploegen afwisselend in twee diensten, niet zijnde een combinatie waarin een nachtdienst voorkomt, arbeid wordt verricht.
   b. Onder drieploegendienst wordt verstaan de ploegendienst, waarbij van zondag 23.00 uur tot vrijdag 23.00 uur in drie ploegen, afwisselend in een vroege, late en nachtdienst arbeid wordt verricht.

8. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van het geldende dienstrooster.

Artikel 4

Toepassing van de salarisschalen

1. Iedere werknemer ontvangt per 1 januari op zijn verzoek in ieder jaar een schriftelijke mededeling van de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn maandsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.

2. De werknemers, die nog onder de leeftijdsschaal vallen, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. De bij de leeftijd behorende schaalsalarissen worden toegekend op 1 januari, indien de geboortedatum van de werknemer ligt tussen 1 januari, en 1 juli; op 1 juli, indien de geboortedatum ligt tussen 1 juli en 1 januari.

3. De vastgestelde salarissen zullen uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaald zijn.

Artikel 5

Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen A t/m H, als vermeld in Bijlage I van deze cao.

2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal welke een schaal omvat die gebaseerd is op leeftijd van de werknemer en een schaal die gebaseerd is op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze cao.

3. Tijdelijke waarneming
   a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie en daarom hun gewone werkzaamheden tijdelijk niet kunnen uitoefenen, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

   b. Indien de tijdelijke volledige waarneming tenminste 5 diensten heeft

geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig

waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken schalen.

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

4. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)

a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie 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. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejarenschaal valt, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

5 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek

1. 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.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om een der bovenstaande redenen van een werknemer die onder de functiejarenschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen, bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden en medische indicatie

1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van medische indicatie in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Met uitzondering van werknemers van 58 jaar en ouder.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejarenschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Werknemer kan maximaal twee salarisschalen terug gaan.

Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Artikel 6

Bijzondere beloning

1. De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 4, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

2. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch indien bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken om over te werken, is dit verplicht voor de betreffende werknemers. Overuren zijn die gewerkte uren die de dagelijkse grenzen van artikel 3 lid 1 overschrijden. Overuren mogen uitsluitend en alleen worden gemaakt na toestemming van de leidinggevende.
Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen de overuren bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd.
De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk en moet binnen 30 dagen worden opgenomen, tenzij dit vanwege bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is.

3. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer het normale uursalaris.
Het uursalaris bedraagt 0,58% van het maandsalaris.
Daarnaast ontvangt hij per gewerkt overuur de navolgende toeslagpercentages voor:
   1. uren op maandag tot en met zaterdag: 50% van het uursalaris;
   2. uren op zondagen en feestdagen: 100% van het uursalaris.
   Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende uren en deze dienst overschrijdende uren, wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1 en 2 van dit lid.
   Per opgenomen uur compenserende vrije tijd als bedoeld in lid 2 wordt op de hiervoor genoemde beloning een gedeelte in mindering gebracht en wel voor uren:
   op maandag tot en met vrijdag: 100% van het uursalaris.

Artikel 7

Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven:

a. Deze toeslag bedraagt per maand voor:

3-ploegendienst:	20% van het maandsalaris
2-ploegendienst:	13% van het maandsalaris
2-ploegendienst met afwisselende dag- en nachtdienst:	15% van het maandsalaris

b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

c. Werknemers in dagdienst die in een maand 10 of minder diensten in ploegendienst invallen, worden in die maand beloond volgens het in artikel 8 lid 1 van deze regeling bepaalde. Werknemers die in een maand 11 of meer diensten in ploegendienst invallen, ontvangen over die maand de in lid 1 onder a. van dit artikel bedoelde toeslag.

De werknemer in 3-ploegendienst die op verzoek van de werkgever wordt overgeplaatst naar een extra nachtdienst ontvangt daarvoor een eenmalige toeslag van 125% van het uur salaris per extra wacht. Deze toeslag wordt over ten hoogste 5 wachten betaald, echter met dien verstande dat bij overplaatsing als hierboven bedoeld minstens een vergoeding wordt betaald van 400% van het uur salaris.

De betreffende tijdelijke vergoedingen tellen niet mee voor de berekening van vakantietoeslag, ziekengeld, etc.

Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst of wacht wordt bovenvermelde toeslag niet uitgekeerd.
Een werknemer komende vanuit een tweeploegendienst die op verzoek van de werkgever op een andere afdeling een week lang de derde dienst draait, ontvangt hiervoor een toeslag van 20% voor die betreffende maand.
Een werknemer komende vanuit een tweeploegendienst die op verzoek van de werkgever op een andere afdeling een week lang de derde dienst draait, ontvangt hiervoor een toeslag van 20% voor die betreffende maand.

d. De werknemers van 58 jaar en ouder kunnen, indien zij dat wensen en indien een vervangende dagfunctie aanwezig is, de ploegendienst verlaten. Alsdan zal de afbouwregeling zoals genoemd in het hierna volgende e. van toepassing zijn.

e. Indien een ploegendienst als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt onderbroken of beëindigd, zal voor de werknemer, naar gelang van de duur van zijn onafgebroken werkzaamheid in ploegendienst en van zijn leeftijd, bij overplaatsing naar de dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst, nog gedurende onderstaande perioden het verschil in ploegentoeslag geheel of gedeeltelijk doorbetaald worden:

1. van 0 - 12 maanden onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest: de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende betalingsperiode;
2. van 12 maanden tot 3 jaar onafgebroken in ploegendienst: de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende betalingsperiode plus 1 maand;
3. van 3 - 5 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest: de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende betalingsperiode plus 1 maand en daarna vervolgens
   1 maand 80%
   1 maand 60%
   1 maand 40%
   1 maand 20%
4. van 5 - 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest: de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende betalingsperiode plus 2 maanden en daarna vervolgens
   2 maanden 80%
   2 maanden 60%
   2 maanden 40%
   2 maanden 20%
5. 10 jaar en langer onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest, doch de leeftijd van 60 jaar nog niet bereikt hebbend: de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende betalingsperiode plus 4 maanden en daarna vervolgens
   4 maanden 80%
   4 maanden 60%

4 maanden 40%
4 maanden 20%

6. 10 jaar en langer onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest, doch 60 jaar of ouder zijnde:
de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende betalingsperiode plus 12 maanden en daarna vervolgens
12 maanden 80%
12 maanden 60%
12 maanden 40%
12 maanden 20%

De betalingsperiode wordt geacht te zijn begonnen in de maand van overplaatsing.

Artikel 8

Beloningen buiten het normale dienstrooster

1. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden die liggen buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 3 van de cao of 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 maandsalaris gegeven.
Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 50%, op zondag en op feestdagen 100% van het uursalaris.

2. Vergoeding van consignatie
Een werknemer, die gedurende een aaneengesloten periode van 24 uur in opdracht van zijn chef op bepaalde tijden buiten zijn normale dienstrooster bereikbaar moet zijn voor onmiddellijk vertrek naar het bedrijf en/of plaats nader door de werkgever aan te duiden, ontvangt hiervoor:
150% van één uursalaris bruto voor maandag 0.00 t/m zaterdag 24.00 uur of een gedeelte daarvan.
200% van één uursalaris bruto voor een zondag of een feestdag.
250% van één uursalaris bruto voor een feestdag niet zijnde een zaterdag, een zondag of een roostervrije dag. Medewerkers die opgeroepen worden ontvangen een vergoeding voor de daadwerkelijke tijd met een minimum van één uur.

Werknemers van 58 jaar en ouder zullen niet verplicht worden tot roostermatig consignatie.

3. Vergoeding van extra opkomst(Behalve voor de medewerkers die al een vergoeding van consignatie ontvangen)
Een werknemer, die in opdracht van zijn werkgever een extra reis van huis moet maken, ontvangt hiervoor:
150% van één uursalaris bruto
200% van één uursalaris bruto voor een opkomst op zondag, of een feestdag.
250% van één uursalaris bruto voor een opkomst op een feestdag niet zijnde een zaterdag, zondag of een roostervrije dag. Per opkomst wordt minimaal een uur vergoed.

4. Vergoedingen als vermeld onder 2 en 3 worden niet meegeteld voor de berekening van vakantietoeslag en de pensioengrondslag.

5. Verzuimuren
a. De werknemer in dagdienst die, na volbrachte dagtaak, overuren moet verrichten op uren die vallen tussen 0.00 uur en de aanvang van de

normale dienst of vallen tussen zondag 04.00 uur en het begin van de normale dienst op maandag, en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur is begonnen, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in artikel 9 van de cao evenzoveel uren verzuim met behoud van salaris; dit echter met een maximum van 8 uren en slechts indien de op het overwerk volgende dag een normale werkdag is.

b. Indien de uren niet worden opgenomen, terstond na afloop van het overwerk, of omdat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend.

c. Het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint ligt tussen het begin en het eind van de normale dienst volgende op het overwerk.

d. Als het overwerk begint op of na 04.00 uur ontstaat geen recht op verzuimuren.

Artikel 9

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en in de lustrumjaren de Bevrijdingsdag.

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze cao worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

Artikel 10

Geoorloofd verzuim

Boven de in de artikelen 9 en 11 genoemde vakantie- en feestdagen wordt op een tijdig ingediend verzoek van de werknemer vrij gegeven met behoud van het inkomen dat de werknemer volgens zijn dienstrooster zou hebben verworven gedurende de tijd van zijn afwezigheid:

1. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen; te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende werkdag;

2. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: één dag;

3. bij huwelijk van eigen kinderen of pleegkinderen, broers, zusters, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwagers of schoonzusters: één dag, mits de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;

4. bij 25-, 40-, 50- respectievelijk 60-jarig huwelijksfeest van de ouders, grootouders of schoonouders: één dag;

5. bij bevalling van de echtgenote 2 dagen als kraamverlof.

6. het bezoek aan dokter c.q. specialist dient in de vrije tijd van de werknemer te geschieden. Is dit onmogelijk dan mag maximaal 2 uur voor fysio/huisarts worden opgenomen en maximaal 2 uur voor bezoek specialist. De rest dient te worden opgenomen als verlof. Parttimers dienen in de vrije tijd dokter c.q. specialist te bezoeken.

7. bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot, eigen kinderen, pleeg-kinderen, ouders of schoonouders: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis;

8. bij het overlijden van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters: zowel de dag van overlijden als die van de begrafenis, mits de begrafenis inderdaad wordt bijgewoond;

9. bij overlijden van grootouders van de werknemer of van diens echtgenote: alleen de dag van de begrafenis, mits de begrafenis inderdaad wordt bijgewoond;

10. bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstverband van de werknemer gedurende één dag. Indien de dag van het dienstjubileum samenvalt met een dag waarop de werknemers volgens rooster geen arbeid verrichten, kan de werknemer op een ander tijdstip de bovenbedoelde vrije dag genieten;

11. voor het bijwonen van reglementaire en statutaire vergaderingen van de bij de cao betrokken vakverenigingen, of de vakcentrales waarbij deze zijn aangesloten en voor vormings- en scholingscursussen van de vakverenigingen en hun vakcentrales, mits de bedrijfsomstandigheden naar het oordeel van de werkgever de afwezigheid van de betrokken werknemer toelaten;

12. voor zover dit voortvloeit uit een wettelijke bepaling.

Indien een in artikel 9 genoemde feestdag en/of een in dit artikel genoemde gebeurtenis in de aaneengesloten vakantie valt, wordt deze dag niet als vakantie beschouwd, maar is de werknemer vrij met behoud van inkomen volgens het bepaalde in artikel 7.

Indien een van deze genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan de werkgever heeft meegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het niet mogelijk is de hiervoor bedoelde melding vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag geschieden.

De werknemer werkzaam in ploegendienst, die voorafgaand aan en/of aansluitend op een gebeurtenis als bedoeld in leden 1 t/m 6 en 8 t/m 11 van dit artikel volgens rooster 's nachts zou moeten werken, zal de nacht vooraf en/of volgend op de betrokken gebeurtenis vrijaf met behoud van maandinkomen worden verleend.

Artikel 11

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie
   a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten. Van deze vakantie kunnen ten minste 2 kalenderweken aaneengesloten worden opgenomen.
   Verruiming van deze periode is mogelijk indien de bedrijfsbelangen dit

toelaten.
Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de voor 1 februari te kennen gegeven wensen.

b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra dagen vakantie met behoud van salaris.

c. Boven de in sub a genoemde vakantiedagen/diensten wordt aan de werknemer die in het vakantiejaar een bepaalde leeftijd heeft bereikt, extra vakantie toegekend met behoud van inkomen en wel bij de leeftijd van:

40 tot 45 jaar	1 dag of dienst
45 tot 50 jaar	2 dagen of diensten
50 tot 56 jaar	3 dagen of diensten
56 en 57 jaar	4 dagen of diensten
58 en 59 jaar	5 dagen of diensten
60 jaar	8 dagen of diensten
61 jaar	9 dagen of diensten
62 jaar en ouder	10 dagen of diensten

Met ingang van 1 januari 2015 wordt een onderstaande staffel van kracht:

51 jaar	1 dag of dienst
52 tot 56 jaar	3 dagen of diensten
56 tot 58 jaar	4 dagen of diensten
58 tot 60 jaar	5 dagen of diensten
60 jaar	8 dagen of diensten
61 jaar	9 dagen of diensten
62 tot 67 jaar	10 dagen of diensten

De eenmaal toegekende extra vakantie op basis van de staffel van die geldt in 2014 blijven behouden tot de medewerker past in de nieuwe staffel.

d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

4. Verlofdagen
a. De overige dagen kunnen als verlofdagen worden opgenomen, bij voorkeur niet in de periode van 1 mei t/m 30 september. De werkgever stelt voor 1 januari van elk jaar in overleg met de Ondernemingsraad vast, welke dagen als collectieve ADV-dagen zullen gelden.

De resterende verlofdagen worden, voor zover de belangen van het bedrijf zich daartegen niet verzetten, overeenkomstig het verzoek van de betrokken werknemer door de werkgever vastgesteld.

b. Werknemers in ploegendienst mogen per jaar 2 verlofdagen opnemen op een zondag of tijdens de nachtdienst.

c. De werknemer mag verlofdagen omzetten in verlofuren waarbij de volgende voorwaarden van toepassing zullen zijn:
   - minimaal 2 uur per keer;
   - in overleg met en met toestemming van de directe chef;
   - een dag van tevoren aanvragen.

5. Niet opgenomen vakantie
   a. De vakantiedagen moeten voor aanvang van het nieuwe vakantiejaar door de werknemer zijn opgenomen, tenzij dit door ziekte of bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is. In dat geval moet de werknemer zijn nog resterende vakantiedagen zo spoedig mogelijk in het volgende vakantiejaar opnemen.

   b. Met toestemming van de werkgever mag de werknemer 3 vakantiedagen reserveren voor het volgende vakantiejaar mits hij die opneemt binnen 7 maanden na afloop van het voorafgaande vakantiejaar. In bijzondere gevallen kan van het bovenstaande in overleg met de werkgever worden afgeweken.

   c. Voor de looptijd van deze cao geldt een verjaringstermijn van de wettelijke vakantiedagen van vijf jaar.

6. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
   a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd waarover 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 met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
      - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
      - zwangerschap of bevalling

      2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

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

7. Vakantie bij ontslag
Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

Artikel 12

Vakantietoeslag / 13e maand

1. Aan de werknemer die op 1 mei van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van 12 x zijn maandinkomen dat hij op 1 mei verdient. De jeugdige werknemers ontvangen bovenstaand minimum naar rato. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

   De werknemer, die na het begin van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer waarvan dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.

2. 13e maand
   Werknemer heeft aanspraak op een dertiende maand, ter hoogte van het gemiddelde maandsalaris van het betreffende jaar, inclusief ploegentoeslag. Collectieve en structurele verhogingen worden wel meegerekend.
   Bij indiensttreding of uitdiensttreding gedurende het kalenderjaar heeft werknemer slechts aanspraak op een gedeelte van deze uitkering naar verhouding van het aantal dagen dat hij gedurende het kalenderjaar in dienst is geweest.

Artikel 13

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 B.W., de Ziektewet, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), bestaande uit onder meer de IVA (Inkomen bij volledige Arbeidsongeschiktheid) en de WGA (Wet Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten), voor zover hierna niet anders is vermeld.

2. Aan de werknemer wiens dienstverband ten minste 8 weken of 2 maanden als bedoeld in artikelen 7: 652 en 7: 676 B.W. heeft geduurd, zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken 70% van het maandinkomen (minimaal het wettelijk minimumloon tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. Gedurende de daaropvolgende 52 weken (53e tot en met de 104e week) zal aan de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Werknemers, die zich in deze periode bijzonder inspannen voor re-integratie ontvangen een aanvulling tot 100 % van het maandinkomen. Deze aanvulling wordt ook, eventueel met terugwerkende kracht, verstrekt aan

de werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA. In de periode van arbeidsongeschiktheid blijven de bepalingen en de sancties vanuit de Wet Verbetering Poortwachter onverminderd van kracht.

4. De werknemer verliest het recht op doorbetaling van loon en de aanvulling op de wettelijke uitkeringen indien een situatie zich voordoet als omschreven in artikel 7:629 lid 3 BW.

5. Indien de werknemer verzuimt te voldoen aan de verplichtingen, hem ter zake van arbeidsongeschiktheid door de werkgever opgelegd, verliest hij zijn aanspraak op de aanvulling op de wettelijke doorbetaling van loon van de werkgever over de dagen, waarop het verzuim betrekking heeft.

6. Indien vanwege een verschil van mening over de passendheid van de aangeboden functie een "second opinion" bekend is, het loon waar de werknemer conform lid 1 recht op heeft, worden doorbetaald.

7. Indien de wettelijke uitkeringen, die volgen op de termijn zoals genoemd in lid 3 laten ingaan als gevolg van een door de UWV aan de werkgever opgelegde sanctie en de werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal het loon waar de werknemer conform lid 3 recht op heeft, gedurende deze periode worden doorbetaald.

8. De arbeidsovereenkomst van de volledig arbeidsongeschikte werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, wordt beëindigd met inachtneming van de geldende wettelijke regels.

9. De werknemer die na de 104e week gedeeltelijk het werk hervat, ontvangt over het gewerkte gedeelte het bruto maandinkomen (naar evenredigheid) behorende bij de functie die de werknemer op dat moment verricht.

10. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte weknemer (35-80% arbeidsongeschikt), die ten minste 50% van zijn resterende verdiencapaciteit werkt, ontvangt een uitkering krachtens de WGA naast het loon dat met werken wordt verdiend. Daarnaast wordt een aanvulling verstrekt volgens de navolgende staffel:

eerste jaar WGA:	7% van het salaris;
tweede jaar WGA:	6% van het salaris;
derde jaar WGA:	5% van het salaris;

11. Het inkomen van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (35-80% arbeidsongeschikt), die minder dan 50% van zijn resterende verdiencapaciteit werkt, wordt door de werkgever gedurende maximaal twee jaren aangevuld; het eerste jaar is dat tot 80% van het maandinkomen, het tweede jaar wordt de aanvulling uit het eerste jaar gehalveerd.

12. De werknemer met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% komen niet in aanmerking voor een uitkering uit hoofde van de WIA. Indien en voor zover op loonwaarde werkzaamheden worden verricht ontvangt de betreffende werknemer een aanvulling op het arbeidsongeschikte gedeelte van:

derde ziektejaar	:	90% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
vierde ziektejaar	:	80% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
vijfde ziektejaar	:	70% van het arbeidsongeschiktheidspercentage

13. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren, respectievelijk in te trekken, ten aanzien van werknemers die:

- geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmaatregelen;
- de controlevoorschriften overschrijden.

14. Het totaal van het bruto maandinkomen (inclusief aanvullingen) zal nimmer meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van de werknemer van de dag van dienst arbeidsongeschiktheid.

15. Na verloop van de termijn van twee jaar (104) weken, na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in artikel 7: 670 lid 1 onder a BW, zal het dienstverband door middel van ontbinding via de kantonrechter dan wel door opzegging middels een ontslagvergunning worden beëindigd, indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voortduurt en er bij werkgever geen passende functie voorhanden is.

Artikel 14

Prepensioen

De prepensioenregeling c.q. VUT-regeling is opgenomen in Bijlage V.

Artikel 15

Personeelshandboek

De werkgever is bevoegd een Personeelshandboek in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf. Het Personeelshandboek wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.

Artikel 16

Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op per 1 januari 2015 en loopt tot en met 31 december 2016.

Bijlage I

Referentiekader voor het indelen van functies in de salarisschalen

1. Functiegroepen op basis van functieclassificatie (ORBA-methode)

Functie groepen			
A	0	-	21
B	21,5	-	44
C	44,5	-	67
D	67,5	-	90
E	90,5	-	113
F	113,5	-	136
G	136,5	-	159
H	159,5	-	182

2. Raster referentiefuncties

PRODUCTIE	TECHNIEK	LOGISTIEK	ADMINISTR.	KLASSE/ SCORE
				A 0 - 21
medewerker afvulhal				B 22 - 44
medewerker g. / l. / f.		heftruck-chauffeur		C 45 - 67
filterman		vrachtwagen-chauffeur	administr. medewerker	D 68 - 90
operator brouwhuis	onderhouds-medewerker			E 91 - 113
	gesp.onderh. monteur			F 114 - 135
				G 136 - 159
chef afvulhal				H 160 - 182

Functierangschikkingslijst

Medewerker afvulhal
Medewerker gist- lager- en filterkelders
Heftruckchauffeur
Administratief medewerker
Filterman
Vrachtwagenchauffeur
Operator Brouwhuis
Onderhoudsmedewerker
Gespecialiseerd Onderhoudsmonteur
Chef Afvulhal

Bijlage II

Functiejarenschaal per 1 januari 2015								
1,5% salarisverhoging								
Groep	A	B	C	D	E	F	G	H
Leeftijd								
0 - lijn	21	22	22	23	23	23	24	25
0 - lijn	1798	1834	1879	1933	2010	2135	2261	2488
1 - jaar	1825	1860	1908	1969	2049	2178	2318	2552
2 - jaar	1845	1889	1938	2005	2083	2223	2371	2616
3 - jaar	1873	1913	1968	2036	2118	2260	2419	2677
4 - jaar	1903	1943	1999	2074	2158	2307	2476	2741
5 - jaar	1926	1973	2030	2110	2193	2351	2525	2801
6 - jaar	1954	2003	2066	2144	2230	2393	2580	2863
7 - jaar	0	0	2101	2181	2261	2437	2633	2927
8 - jaar	0	0	0	2217	2304	2479	2687	2985
9 - jaar	0	0	0	0	2340	2520	2741	3055
10 - jaar	0	0	0	0	0	2562	2790	3117
11 - jaar	0	0	0	0	0	0	2840	3177
12 - jaar	0	0	0	0	0	0	0	3236
Leeftijdschaal								
Groep	A	B	C	D	E	F	G	H
16 - jaar	0	734	750	775	806	0	0	0
17 - jaar	0	916	938	966	1006	1067	0	0
18 - jaar	0	1100	1127	1160	1207	1282	1358	0
19 - jaar	0	1284	1314	1354	1406	1493	1584	1744
20 - jaar	0	1468	1503	1548	1607	1709	1812	1991
21 - jaar	0	1652	1692	1740	1811	1920	2036	2117
22 - jaar	0	1834	1879	1885	1910	2028	2094	2242
23 - jaar	0	0	0	1933	2010	2135	2149	2303
24 - jaar	0	0	0	0	0	0	2261	2366
25 - jaar	0	0	0	0	0	0	0	2488

Functiejarenschaal per 1 januari 2016								
1,5% salarisverhoging								
Groep	A	B	C	D	E	F	G	H
Leeftijd								
0 - lijn	21	22	22	23	23	23	24	25
0 - lijn	1825	1862	1907	1962	2040	2167	2295	2525
1 - jaar	1852	1888	1937	1999	2080	2211	2353	2590
2 - jaar	1873	1917	1967	2035	2114	2256	2407	2655
3 - jaar	1901	1942	1998	2067	2150	2294	2455	2717
4 - jaar	1932	1972	2029	2105	2190	2342	2513	2782
5 - jaar	1955	2003	2060	2142	2226	2386	2563	2843
6 - jaar	1983	2033	2097	2176	2263	2429	2619	2906
7 - jaar	0	0	2133	2214	2295	2474	2672	2971
8 - jaar	0	0	0	2250	2339	2516	2727	3030
9 - jaar	0	0	0	0	2375	2558	2782	3101
10 - jaar	0	0	0	0	0	2600	2832	3164
11 - jaar	0	0	0	0	0	0	2883	3225
12 - jaar	0	0	0	0	0	0	0	3285
Leeftijdschaal								
Groep	A	B	C	D	E	F	G	H
16 - jaar	0	745	762	786	818	0	0	0
17 - jaar	0	930	952	981	1021	1083	0	0
18 - jaar	0	1116	1144	1178	1225	1301	1378	0
19 - jaar	0	1303	1334	1375	1427	1515	1607	1770
20 - jaar	0	1490	1526	1571	1631	1734	1839	2020
21 - jaar	0	1676	1717	1767	1838	1949	2066	2149
22 - jaar	0	1862	1907	1913	1939	2059	2126	2275
23 - jaar	0	0	0	1962	2040	2167	2181	2337
24 - jaar	0	0	0	0	0	0	2295	2401
25 - jaar	0	0	0	0	0	0	0	2.525

Bijlage III

Beroepsprocedure

1. Functies van werknemers zijn op basis van vergelijking met een 10-tal met behulp van de ORBA-methode omschreven referentiefuncties, ingedeeld in salarisgroepen.

   Iedere werknemer wordt door de leiding van de brouwerij geïnformeerd over:
   a. de functiebenaming, de referentiefunctie waarmee is vergeleken en de uitkomst van de vergelijking (lichter, gelijk, zwaarder);
   b. de resultaten van het vergelijk met de referentiefunctie in termen van functiegroep, salaris en datum van ingang.

2. Indien een werknemer de feitelijke functie-inhoud qua beleving niet in overeenstemming acht met die van de gehanteerde referentiefunctie dan wel indien hij bezwaar heeft tegen zijn indeling, dan dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de brouwerij (directe chef, naast hogere chef, directie of haar gemachtigde(n).

3. Indien langs de in lid 2 aangegeven weg niet binnen 2 maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de vakorganisatiedeskundigen.
   Deze nemen de klacht in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen namens het bedrijf aanwezig zijn.

4. De uitspraak van deze deskundigen is bindend.

Bijlage IV

Protocollaire afspraken

Pensioen
Gedurende de looptijd wordt onderzocht wat de effecten zijn van het pensioengevend maken van de ploegentoeslag.

Vakbondscontributie
Het is mogelijk voor leden van de vakorganisaties om hun contributie via de werkgever op een fiscaal gunstige wijze te betalen. B.V. Gulpener Bierbrouwerij is bereid hieraan mee te werken. De betreffende medewerkers dienen, indien zij gebruik wensen te maken van deze regeling, dit kenbaar te maken aan de afdeling P&O; hiertoe ontvangen zij een contributienota van hun eigen vakorganisatie.

Toekomstgesprek
Tijdens het functioneringsgesprek met de medewerkers wordt met de medewerker besproken wat zijn toekomst/carrière perspectief is. Ook mantelzorg vormt een vast onderdeel van dit gesprek.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen
Werkgever zegt toe zijn maatschappelijke verantwoording te blijven nemen om mensen met een grote afstand tot de reguliere arbeidsmarkt in te zetten. Hiertoe maken zij gebruik van de mensen die zijn ondergebracht bij de Stichting Radar.

Werkgeversbijdrage
De werkgeversbijdrage wordt gedurende de looptijd van deze cao gecontinueerd.

Gedifferentieerde WGA en WGA-Flexpremie
Werkgever zal gedurende de looptijd van de cao geen gebruikmaken van zijn verhaalsrecht in het kader van de gedifferentieerde WGA en WGA Flexpremie.

Verjaring wettelijke vakantiedagen
Werkgever zegt toe, voor de looptijd van de cao, de verjaringstermijn van de wettelijke vakantiedagen op vijf jaar te houden.

Flex-/overuren
Tijdens de looptijd van de cao zullen partijen met elkaar overleggen hoe de cao tekst van artikel 3 verduidelijkt kan worden.

Overige afspraken
- De cao tekst zal op papier verspreid worden
- De cao wordt in overeenstemming gebracht met de wetswijzigingen ingevolge de Wet Werk en Zekerheid.

De week van het vakbondsoverleg
Werkgever heeft aangeboden om vakbonden de gelegenheid te bieden om bij werkgever de week van de vakbonden te houden.

Reparatie 3e WW-jaar
Partijen zijn overeengekomen om de ontwikkelingen rond de reparatie van het derde WW jaar te volgen en, zodra er een landelijke regeling tot stand is gekomen, met elkaar hierover in overleg te treden.

Dertiende maand
Voor de berekening van de dertiende maand wordt de ploegentoeslag onderdeel van

de berekeningsgrondslag

Bijlage V

Prepensioenregeling

De prepensioenregeling is vervallen door gewijzigde wetgeving. De overgangsregeling voor werknemers die op 31 december 2004 ouder dan 55 jaar waren is afgelopen. Voor de overige werknemers (werknemers op 31 december 2004 jonger dan 55 jaar) is de prepensioenregeling per 1 januari 2006 gestopt omdat vanaf deze datum de regeling onder de wet VPL (wet aanpassing fiscale behandeling VUT-prepensioen en introductie Levensloopregeling) niet langer gehandhaafd kan worden. Om deze reden is de prepensioenregeling per 1 januari 2006 premievrij gemaakt. De premievrije pensioenaanspraken blijven onder de gebruikelijke condities en rendementen staan.

Bijlage VI

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Bedrijvenwerk
   Om contacten mogelijk te maken tussen de organisatie en hun leden en tussen deze leden onderling, zal de werkgever aan de vakorganisaties waar mogelijk de volgende faciliteiten, welke de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, verlenen:
   a. ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke en organisatorische aard de brouwerij betreffende;
   b. buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen;
   c. kaderleden die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe betaald vrijaf geven;
   d. indien nodig aan bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties de gelegenheid geven tijdens werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hun daartoe ruimte beschikbaar stellen.

In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd, teneinde een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen.
Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden in voorafgaand overleg met werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakorganisaties, die ter zake passende richtlijnen zullen geven.
De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in een vakorganisatie vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
Indien een vakvereniging met werkgever in overleg wenst te treden, staat het de betrokken vakbondsbestuurder vrij zich in dit overleg te doen bijstaan door een delegatie van één of meer leden van zijn vakvereniging die bij de betrokken werkgever in dienst is/zijn.

2. Fusie / reorganisatiesluiting
   a. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt:
      - een fusie aan te gaan;
      - het bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
      - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
   b. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen, en met hen overleg plegen over de wijze waarop de ondernemingsraad en de werknemers zullen worden voorgelicht.
   c. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
   d. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

3. Werkgelegenheid

A. 1. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met haar werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.

2. Werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk 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 ondernemingsraad en de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.

B. Met inachtneming van het bepaalde in het geldend reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de OR en de vakverenigingen periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming. Speciale aandacht gaat uit naar de werkgelegenheid en het personeelsbeleid ten aanzien van:
- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.

4. <u>Educatief verlof</u>
Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering of vervroegde uittreding gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Een driedaagse cursus met een maximumbedrag van € 1500 zal worden vergoed door de werkgever. De drie dagen verlof zijn voor rekening van de werknemer.

De werkgever zal aan ieder werknemer in dienst van de werkgever een exemplaar van deze cao verstrekken.

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.

2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst

Algemene verplichtingen van de werknemers

1. De belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen.

2. Werknemers verplichten zich om andere dan hun normale arbeid te verrichten wanneer dit, ter beoordeling van de werkgever, voor een goede bedrijfs-functionering noodzakelijk is en voor zover deze arbeid redelijkerwijs van de werknemers kan worden verlangd.

3. Werknemers zullen ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid verrichten, tenzij duidelijk blijkt dat aanmerkelijke belangen van de werknemer zich daartegen verzetten.

4. Werknemers zijn gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hun ten gevolge van hun dienstbetrekking bekend wordt. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

5. Het is werknemers, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig enigerlei betaalde 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 bepalingen van het Personeelshandboek, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 van de cao geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid.

Werknemers zullen zich houden aan de bepalingen van de cao en het bedrijfs-reglement.