CAO

United Dutch Breweries B.V.
United Dutch Breweries Logistics B.V.

Geldig van 01-01-2014 tot en met 31-12-2014

UDB
united dutch breweries

A.	Definities	3
1.	Algemene bepalingen	4
2.	Algemene verplichtingen van de werknemer	5
3.	De arbeidsovereenkomst en het einde daarvan, werktijden en vrije dagen	6
4.	Beloning	8
5.	Overwerk	9
6.	Meerwerk	9
7.	Consignatie	9
8.	Slaapuren	10
9.	Ploegendiensttoelsag	11
10.	Vakantie	11
11.	Arbeidsongeschiktheid en de WAZ	13
12.	Interne opleidingen, werkbesprekingen	15
13.	Financiële voorzieningen	16
14.	Slotbepalingen	18

Bijlage 1. Indeling in salarisschalen en ontwikkeling individueel salaris	19
Bijlage 2. Bezwaar-/beroepsprocedure functiewaardering	21
Bijlage 3. Overgangsprotocol bij inwerkingtreding cao	23

A. Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

1. Werknemer: elke man of vrouw die op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en is ingedeeld in functie-/salarisgroep 1 t/m 8. Hieronder valt ook de oud InBev-werknemer, die vanuit de verkoop van InBev rechtstreeks met behoud van arbeidsvoorwaarden in 2007 in dienst is getreden bij UDB, en onder de voorwaarden van deze werkgever is komen te vallen. Niet als werknemer in de zin van deze cao worden beschouwd de stagiair en de vakantiewerker.
2. Werkgever: United Dutch Breweries B.V. en United Dutch Breweries Logistics B.V.
3. Personeelsvertegenwoordiging/PVT: een PVT als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
4. AWVN: Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW;
5. Maandsalaris: het bruto salaris dat is vastgesteld aan de hand van bijlage 1. en voor zover deze bijlage niet van toepassing is, het in de individuele arbeidsovereenkomst bepaalde bruto maandsalaris;
6. Uursalaris: 0,58% van het maandsalaris;
7. Maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met eventuele (afbouw) vaste toeslag;
8. Maand: een kalendermaand;
9. Week: een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de dienst op zondagavond of maandagochtend;
10. Arbeidsgehandicapte werknemer: de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW,WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
11. Partner: de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding danwel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;
12. Feestdagen: de nationale feestdagen zijnde nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag op 5 mei;

Consignatie: onder consignatie wordt verstaan, dat de werknemer in opdracht van de werkgever op bepaalde tijden buiten zijn normale dienstrooster elk ogenblik bereikbaar en beschikbaar is voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de werkgever.

1. Algemene bepalingen

1.1. Deze cao is van toepassing voor alle werknemers van United Dutch Breweries en UDB Logistics, met dien verstande dat de bepalingen van de volgende hoofdstukken, met bijbehorende bijlagen, niet van toepassing zijn op de werknemers van wie de functie is ingedeeld in de met behulp van het HAY functiewaarderingssysteem gevormde functiegroepen. Deze cao is ook van toepassing op APAC-werknemers voor zover relevant en tenzij anders geregeld is in individuele arbeidsovereenkomst.

Hoofdstuk 4.1 functiegroep salarisschalen
Hoofdstuk 5 overwerk
Hoofdstuk 6 meerwerk
Hoofdstuk 7 consignatie

1.2. Indien deze cao ter zake van enig onderwerp niet enige regeling bevat, behoort de werknemer onverwijld bij werkgever, dan wel de daartoe bevoegde persoon, instructies te vragen.

1.3. Bij onmogelijkheid van raadpleging zal de werknemer handelen naar eigen inzicht, zoals het een goed werknemer betaamt.

1.4. Opgebouwde rechten van oud InBev medewerkers die onder InBev cao voorwaarden in dienst zijn getreden bij het nieuw opgerichte bedrijf UDB B.V. komen niet te vervallen, maar worden beschouwd als bevroren rechten. Deze opgebouwde rechten zullen worden vermeld in bijlage 1 van hun individuele arbeidsovereenkomst.

1.5. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer , zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

2. Algemene verplichtingen van de werknemer

2.1. De werknemer is gehouden de belangen van werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

2.2. De werknemer is gehouden alle, ook andere dan de normale, hem door of namens werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

2.3. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat

hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan, de producten, de relaties van de werkgever en de daarmee gesloten overeenkomsten. Deze verplichting geldt ook na het einde van de arbeidsovereenkomst.

3. De arbeidsovereenkomst en het einde daarvan, werktijden en vrije dagen

3.1. De normale werktijden zijn gelegen op maandag tot en met vrijdag, tussen 7.00 uur en 19.00 uur, waarin begrepen een half uur pauze, tenzij in overleg met de manager anders is overeengekomen. Werktijden dienen strikt genomen te worden, evenals de pauzes.

3.2. Indien de werkgever dit wenst zal ook buiten de normale werktijden gewerkt kunnen worden. Dit dient wel in redelijkheid van de werknemer gevergd te kunnen worden.

3.3. De werknemer zal de door hem gewerkte uren (doen) registreren volgens het gebruikelijke (door de werkgever vastgestelde) systeem.

3.4. Het aangaan en de inhoud van de arbeidsovereenkomst.

1. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan.
In de arbeidsovereenkomst worden ten minste vastgelegd:
a. de datum van indiensttreding;
b. de duur van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd);
c. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld, evenals de functiegroep waarin deze functie is ingedeeld;
d. de arbeidsomvang;
e. het bruto maandsalaris bij indiensttreding;
f. de toepasselijkheid van het bij de werkgever vigerende cao.

3.5. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd. De proeftijd bedraagt:
a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor een periode korter dan twee jaren;
b. een maand, indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld;
c. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer;
d. twee maanden, indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan.

3.6. Indien de werkgever het noodzakelijk acht om een concurrentiebeding zoals bedoeld in artikel 7:653 BW met de werknemer overeen te komen, dan dient dit beding schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.

3.7. Tussentijdse wijziging van de arbeidsovereenkomst.

Tussentijdse wijzigingen van de arbeidsovereenkomst dienen schriftelijk aan de werknemer te worden bevestigd. De schriftelijke bevestiging wordt geacht deel uit te maken van de individuele arbeidsovereenkomst.

3.8. Einde van de arbeidsovereenkomst.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door gebruikmaking van een proeftijdbeding.

1. Binnen de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang of tegen het einde van de proeftijd opzeggen.

Einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

2. De voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan of op grond van artikel 7:668 BW geacht wordt te zijn voortgezet.

3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien dat recht voor zowel de werkgever als de werknemer schriftelijk is overeengekomen. Ter zake de opzegging en de opzegtermijn gelden dezelfde regels als voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

4. Vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer:
a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
c. Indien wetswijzigingen worden doorgevoerd op dit onderwerp zal deze wet van toepassing zijn op deze CAO

5. Voor de toepassing van het vierde lid wordt een periode van een jaar, waarin de werknemer voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, uitzendarbeid heeft verricht, aangemerkt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ook indien de uitzendarbeid dan wel uitzendovereenkomst in dat jaar onderbroken is geweest, ongeacht het aantal, de duur en de reden van de onderbrekingen.

Einde van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig. De opzegging dient tegen het einde van een kalendermaand plaats te vinden en een opzegtermijn dient in acht te worden genomen.

7. De werkgever neemt de wettelijke termijn van opzegging van de arbeidsovereenkomst in acht.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door ontslag op staande voet

8. Zowel de werkgever als de werknemer is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden zoals bedoeld in artikel 7:677 BW, onder gelijktijdige mededeling van die reden.

Einde van de arbeidsovereenkomst door het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.

9. Zonder dat daartoe opzegging is vereist, eindigt de arbeidsovereenkomst op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Indien de werknemer onder gebruikmaking van de bij werkgever geldende pensioenregeling eerder dan op de AOW gerechtigde leeftijd uittreedt, dan eindigt de arbeidsovereenkomst, eveneens zonder dat daartoe opzegging vereist is, op de dag waarop die uittreding plaatsvindt.

4. Beloning

4.1. De salarisschalen, op basis van het functiewaarderingssysteem ORBA, die als bijlage 1 aan deze cao zijn gehecht zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever. Zie voor de ontwikkeling van de individuele salarissen eveneens bijlage 1.

4.2 De in het verleden voor United Dutch Breweries medewerkers gehanteerde vaste eindejaarsuitkering (13 de maand), zal met ingang van 1-1-2014 verrekend worden in de 12 maandsalarissen, op dusdanige wijze dat het totale jaarsalaris hetzelfde blijft.

4.3. De werkgever kan eenmaal per jaar aan de werknemer die een incidentele, uitzonderlijke prestatie heeft geleverd een eenmalige uitkering doen, ter grootte van maximaal 25 maal één normperiodiek (zijnde beoordeling conform de norm, 2% van het maandsalaris) . Deze uitkering telt niet mee in de grondslag van andere arbeidsvoorwaarden, zoals pensioen en vakantietoeslag.

4.4. De vakantietoeslag bedraagt 8% van 12 maal het maandinkomen. De vakantietoeslag zal worden betaald over de rechten die zijn opgebouwd vanaf 1 januari t/m 31 december. De vakantietoeslag zal worden betaald tegelijkertijd met het salaris over de maand mei. Deze rechten worden opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar.

5. Overwerk

5.1. Overuren worden alleen toegestaan in overleg met de leidinggevende.

5.2. Onder overuren wordt verstaan de uren per dag, waarin in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht boven de normale arbeidsduur per dag.

5.3. Incidentele overschrijdingen van de normale arbeidsduur per dag van een halfuur of minder worden niet als overuren beschouwd. De werknemer ontvangt voor ieder gewerkt overuur, dit voor zover de opname van vervangende tijd niet mogelijk blijkt, een toeslag van 25 % op het gebruikelijke uurloon op het eerste en tweede overuur, en een toeslag van 50 % op alle overuren indien de werknemer twee of meer overuren op een dag maakt.

5.4. De werknemer waarvan zijn functie inhoudt dat hij regelmatig werkzaam is buiten kantoor of bedrijf en/of op tijdstippen buiten de normale werktijd gelegen, heeft geen aanspraak op betaling van overuren.

5.5. De werknemer dient, na tijdig overleg omtrent de tijd waarop dit geschiedt, voor de gemaakte overuren vervangende vrije tijd op te nemen vóór het einde van de vierde week, volgende op die waarin de overuren zijn gemaakt, tenzij het bedrijfsbelang dit onmogelijk maakt. Overschrijdingen gemaakt in de maanden juni tot en met augustus mogen worden gecompenseerd tot 1 november daaropvolgend.

6. Meerwerk

6.1. De meeruren, door de deeltijdwerknemers extra gewerkt, tot aan het voor hun dienst of rooster gebruikelijk normale arbeidsduur van een voltijdsmedewerker per week, worden vergoed met een toeslag van 20% ter compensatie van de opbouw van vakantiedagen, vakantiegeld, ADV indien van toepassing en de werkgeversbijdrage in de pensioenopbouw.

7. Consignatie

7.1. Van de werknemer die geconsigneerd is, zoals het bepaalde in dit artikel, wordt verwacht dat hij binnen 60 minuten na de oproep ter plaatse is, waarbij op individuele basis rekening wordt gehouden met de reguliere reistijd van het huisadres naar de locatie. Dit gestelde is uitsluitend van toepassing voor medewerkers werkzaam in Breda of Teteringen . Dit geldt niet voor oproepen waarvoor geen fysieke aanwezigheid op de genoemde locaties vereist is.

7.2. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per 24 uur aaneengesloten consignatie de volgende percentages van het maandsalaris:
- maandag t/m vrijdag: 0,75%;
- zaterdag: 1,5%;
- zondag: 2%;
- feestdag: 2%.

De uren die de werknemer volgens dienstrooster werkzaam is waarop hij tevens geconsigneerd is worden bij de vaststelling en berekening van de consignatievergoeding meegenomen.

7.3. De volgende percentages van het maandsalaris worden uitgekeerd ingeval van consignatie gedurende:
- de aangesloten periode van een weekeinde (aanvangend op vrijdag na werktijd en eindigend op maandag voor de werktijd): 4,25%;
- de aangesloten periode van een weekeinde (aanvangend op vrijdag na werktijd en eindigend op maandag voor de werktijd, waarin een feestdag voorkomt: 4,75%;
- de aangesloten periode van een week buiten het weekeinde: 3%;
- de aangesloten periode van een week buiten het weekeinde maar waarin een feestdag voorkomt: 4,25%;
- de aangesloten periode van een week (met inbegrip van een weekeinde): 7,25 %.

7.4. Indien de werknemer wordt opgeroepen en werk verricht ontvangt hij naast de vergoeding voor consignatie, de gebruikelijke overwerkvergoeding, per extra gang naar het bedrijf een vergoeding van

0,58% van het maandsalaris.

8. Slaapuren

8.1. Voor de werknemer in dagdienst die in de nacht is geconsigneerd en die daadwerkelijk tussen 0.00 uur en 6.00 uur wordt opgeroepen, geldt de volgende regeling ter zake van compenserende rust c.q. slaapuren.

8.2. Als de geconsigneerde werknemer tussen 0.00 uur en 06.00 uur voor arbeid wordt opgeroepen, hoeft de werknemer niet eerder dan acht uur na het einde van de laatste oproep zijn normale dienst aan te vangen. De eindtijd van die normale dienst zal niet verschuiven.

8.3. Voor zover de in lid 2 bedoelde acht uren vallen binnen de tijd die de werknemer volgens zijn dienstrooster had moeten werken, wordt het loon gedurende deze slaapuren doorbetaald.

8.4. Indien de werknemer de dag volgende op de nacht waarin gewerkt is geen dagdienst heeft, dient de werknemer in afwijking van het tweede en derde lid voor de gemaakte slaapuren deze overschrijdingsuren op te nemen vóór het einde van de week, volgende op die waarin de slaapuren zijn gemaakt, tenzij het bedrijfsbelang dit onmogelijk maakt.

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

9. Ploegendiensttoeslag

9.1. De werknemer die arbeid in 2-ploegendienst verricht, ontvangt over de gewerkte uren in de periode van maandagochtend 6.00 uur tot vrijdagavond 24.00 uur een toeslag op het maandsalaris. Deze toeslag bedraagt per maand voor de 2-ploegendienst 15% van het maandsalaris.

9.2. De werknemer die arbeid in 3-ploegendienst verricht, ontvangt over de gewerkte uren een toeslag op het maandsalaris van 24,5%.

9.3. De werknemer die arbeid in 5-ploegendienst verricht, ontvangt voor deze arbeid een toeslag op het maandsalaris van 31% per maand.

9.4. Voor ploegendienstmedewerkers geldt dat de toeslagen voor het werken op zaterdag, zondag en tijdens de uren gelegen tussen 18.00 en 6.00 uur zijn uitgedrukt in gemiddelde percentages per ploegendienst, voor zover genoemde tijdstippen in het dienstrooster zijn begrepen.

10. Vakantie

10.1. Het aantal vakantiedagen bedraagt 25.

10.2 Voor de werknemers die op 1 januari 2014 in dienst zijn van werkgever en aan wie extra vakantiedagen op basis van leeftijd zijn toegekend

behouden het bevroren recht op de toegekende dagen.

10.3 Voor de oud InBev-werknemer, zoals in Hoofdstuk A lid 1 bedoeld, geldt dat deze werknemer recht houdt op ADV-dagen, tenzij anders is overeengekomen.

10.4. Vakanties van twee of meer aaneengesloten weken dienen tenminste voor eind januari van het betreffende jaar te worden aangevraagd. De Werkgever dient deze aanvraag binnen 30 dagen te beoordelen. Bij uitblijven van deze beoordeling mag de medewerker de voorgestelde planning als akkoord bevonden achten. Bij het toekennen van vakanties zal de Werkgever de volgende prioriteiten toekennen:

- werknemers met kinderen die basis onderwijs of het voortgezet onderwijs bezoeken;
- werknemers met een werkende vaste partner;
- werknemers met inwonende kinderen of een vaste partner;
- overige werknemers.

10.5. Overige vrije dagen of compensatiedagen dienen minimaal 5 dagen van tevoren schriftelijk aangevraagd te worden en voor akkoord ondertekend te worden door het management.

10.6. De werkgever kan de werknemer verplichten om vrije/compensatiedagen op door de Werkgever daartoe aangewezen dagen op te nemen.

10.7. De werkgever zal gevraagde vakanties en overige dagen toekennen zo veel als - gelet op de continuïteit en het onderhanden werk mogelijk is.

10.8. De werknemer zal, met uitzondering van de aaneengesloten vakanties zoals voormeld de vakantiedagen, vrije/compensatiedagen zodanig aanvragen dat deze aan het einde van het jaar verbruikt zijn. Het bepaalde in artikel 7:642 van het Burgerlijk Wetboek is onverkort van toepassing.

10.9. Indien vakantiedagen of vrije/compensatiedagen zijn toegekend, kan de Werkgever op grond van onvoorziene omstandigheden deze toezegging, voor zover dit wettelijk is toegestaan, herroepen. De Werkgever zal alsdan de schade en kosten van de werknemer vergoeden.

10.10. Voor berekening van rechten op vrije dagen zal worden uitgegaan van een kalenderjaar. Vrije (vakantie)dagen zullen voor de werknemer beschikbaar zijn vanaf 1 januari van het betreffende kalenderjaar.

10.11. Naast vakantiedagen wordt op een tijdig ingediend verzoek van de werknemer vrij gegeven met behoud van het inkomen:

a. bij ondertrouw van de werknemer: een halve dag;
b. bij huwelijk van de werknemer en bij registratie van het partnerschap bij de burgerlijke stand: de dag van de huwelijksvoltrekking dan wel de dag van registratie van het partnerschap en de werkdag daarvoor of daarna;
c. bij huwelijk van eigen kinderen of pleegkinderen: één dag;
d. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: de dag waarop de huwelijksdatum valt;
e. bij bevalling van de partner: één dag;
f. Na bevalling partner als kraamverlof: twee dagen
g. bij overlijden van de partner, inwonende eigen kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
h. bij overlijden van niet-inwonende eigen kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders en van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters: zowel de dag van overlijden als die van de begrafenis;
i. bij overlijden van grootouders: alleen de dag van de begrafenis;
j. voor het bijwonen van reglementaire en statutaire vergaderingen van vakverenigingen of de vakcentrales waarbij deze zijn aangesloten, alsmede voor vormings- en scholingscursussen van deze vakverenigingen en hun vakcentrales, mits de bedrijfsomstandigheden naar het oordeel van de werkgever de afwezigheid van de betrokken werknemer toelaten: de tijd daarvoor nodig.

Indien een hiervoor genoemde gebeurtenis zich voordoet op een dag waarop niet behoeft te worden gewerkt, wordt geen vrij gegeven op een andere dag.

10.12. De werknemer dient een bezoek aan een arts, tandarts of een andere geneeskundige in principe zo te regelen dat het buiten zijn werktijden valt. Als dit niet mogelijk is dient hij het bezoek bij voorkeur aan het begin of aan het einde van zijn werktijden te laten plaatsvinden.

10.13. Voor het einde van de arbeidsovereenkomst worden nadere afspraken gemaakt over de vakantieuren die de werknemer nog toekomen, met dien verstande dat de werkgever kan bedingen dat de werknemer in de periode voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst de hem nog toekomende vakantie-uren opneemt.

11. Arbeidsongeschiktheid en de WAZ

11.1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling

verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft hij, gedurende de eerste 104 weken minimaal recht op de wettelijk verplichte doorbetaling van loon (artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek). De eerste 26 weken bedraagt de loondoorbetaling tot 100% van het inkomen. Gedurende de weken 27 tot en met 52 tot 90 % van het inkomen. Gedurende de weken 53 tot en met 78 tot 85% en gedurende de weken 79 tot en met 104 tot 80% van het bruto maandinkomen..

11.2. De Wet arbeid en zorg (WAZ) is van toepassing. Deze wet regelt de volgende verlofvormen:
a. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
b. adoptieverlof;
c. calamiteiten- en ander kort verzuimverlof;
d. kraamverlof;
e. kortdurend zorgverlof;
f. langdurend zorgverlof;
g. ouderschapsverlof.

11.3. Inkomen tijdens adoptieverlof.

Gedurende het adoptieverlof wordt aan de werknemer het maandinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering uitbetaald, een en ander onder aftrek van de aan de werknemer toekomende wettelijke uitkering. Deze wettelijke uitkering wordt uiterlijk twee weken voordat het adoptieverlof ingaat via de werkgever aangevraagd door de werknemer bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

11.4. Behalve in gevallen van kennelijke overmacht en met uitzondering van de in deze cao en artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek genoemde gevallen is geen inkomen verschuldigd over de tijd waarin een werknemer afwezig is. Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van inkomen is niet van kracht in geval van schorsing.

12. Interne opleidingen, werkbesprekingen

12.1. De kosten van door de werkgever verplicht gestelde opleidingen zullen door de werkgever worden vergoed. Hieronder zijn begrepen de noodzakelijk gemaakte reis- en verblijfkosten, tenzij de werkgever anders heeft beslist, zal zo veel mogelijk gebruik worden gemaakt van het openbaar vervoer.

12.2. De voor de opleiding verplichte literatuur, zal door de werkgever worden aangeschaft.

12.3. De dagen dat de werknemer buiten of binnen het kantoor door de werkgever verplicht gesteld onderwijs zal genieten voor de opleiding, zullen door de werkgever worden vergoed.

12.4. De kosten van niet door de werkgever verplichte opleidingen zal de werknemer geheel voor zijn rekening nemen. Daartoe behoeft de werknemer de voorafgaande toestemming van de werkgever, voor zover de werkgever onbetaald verlof moet geven.

12.5. Onverminderd het bepaalde in de arbeidsovereenkomst, kan de werkgever, in afwijking van het bepaalde in 10.4, besluiten tot betaald verlof en de inkomstenderving, op dagen dat de werknemer in opleiding is, voor eigen rekening nemen.

12.6. Werkbesprekingen met betrekking tot interne aangelegenheden die de werkgever en/of de werknemer aangaan, zullen plaatsvinden op de door De werkgever daartoe aangewezen plaats en tijd, eventueel buiten de normale kantooruren.
Tenzij de werkgever vooraf uitdrukkelijk dispensatie zal verlenen, is de werknemer verplicht bij deze besprekingen aanwezig te zijn.

12.7. Het is de werknemer niet toegestaan, anders dan na vooraf verleende toestemming, afspraken te maken met klanten op reeds geplande dagen en tijden voor werkbesprekingen.

13. Financiële voorzieningen

13.1 Pensioen

13.1.1. De werkgever kent aan de werknemer een recht toe op pensioen. De werkgever zal de werknemer, indien en zodra de werknemer aan de bepalingen ter zake voldoet, aanmelden voor deelname aan de door de werkgever getroffen pensioenregeling. Informatie over pensioen is te vinden op het Uniform Pensioen Overzicht van de werknemer en/of op te vragen bij de pensioenuitvoerder.

13.2. Kosten woon – werkverkeer

13.2.1. Aan de werknemer die op tenminste 4 dagen per week naar dezelfde plaats van tewerkstelling pleegt te reizen wordt een tegemoetkoming in de kosten van het vervoer toegekend volgens onderstaande tabel.

Bij een enkele reisafstand van meer dan:	Doch niet meer dan:	Tegemoetkoming per maand in Euro:
0 km	10 km	-
10 km	15 km	54,00
15 km	20 km	75,00
20 km	-	107,00

13.2.2. Voor de werknemer die op drie dagen, twee dagen of een dag per week naar dezelfde plaats van tewerkstelling pleegt te reizen, geldt het bedrag gelijk aan respectievelijk driekwart, de helft en een kwart van het bedrag, bepaald volgens 13.2.1.

13.2.3 In geval van arbeidsongeschiktheid die langer dan één kalendermaand voortduurt, zal de tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer worden stopgezet tot het moment, waarop de werkzaamheden worden hervat.

13.2.4. Reiskosten die de werknemer maakt in verband met studie/opleidingen in opdracht van de werkgever, worden vergoed als zakelijke reiskosten.

13.3. Uitkering bij overlijden

12.3.1. In geval van overlijden van de werknemer zal de werkgever, aan de nagelaten betrekkingen zoals bedoeld in artikel 7:674 BW, een uitkering toekennen, ten bedrage van drie keer het maandinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, dat de werknemer op het tijdstip van overlijden verdiende. In deze uitkering wordt mede geacht te

zijn begrepen hetgeen aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer is verschuldigd op grond van artikel 7:674 BW en op grond van eventuele andere bepalingen van wettelijke ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

13.4. Overige regelingen

13.4.1. De werkgever kent een collectieve Zorgverzekering.

13.4.2. De werknemer zal worden opgenomen in de verzekering voor WIA-hiaat. De werknemer betaalt de premie voor deze verzekering.

13.4.3. Indien het bruto maandsalaris van de werknemer € 3.200,-- of meer bedraagt en voor salarisbestanddelen die niet gedekt worden door de WIA, sluit de werkgever een WIA-excedent verzekering af. De werknemer betaalt de premie voor de WIA-excedent verzekering.

13.4.4. De werknemer heeft recht op een jubileumuitkering indien de werknemer 25 jaar onafgebroken in dienst is. De hoogte van de uitkering bedraagt een half bruto maand salaris bruto dat netto uitgekeerd zal worden. Bij een dienstverband van 40 jaar bedraagt de jubileumuitkering een volledig bruto maandsalaris netto uitgekeerd.

14. Slotbepalingen

14.1. De werknemer zal al hetgeen hem bekend zal worden omtrent de werkgever, de aldaar werkzame personen, de klanten van de werkgever alsmede omtrent antecedenten, werkzaamheden en/of aangelegenheden van voormelden, strikt geheimhouden.

14.2. Bij wijziging of aanvulling van deze cao door de werkgever zal de werknemer een gewijzigd en/of aangevuld exemplaar ontvangen en ondertekenen. Indien de werknemer niet kan/zal instemmen met een wijziging of aanvulling zal de werknemer zijn bezwaar op het door hem alsdan te ondertekenen exemplaar aantekenen en zal deze cao voor hem van toepassing blijven. De wijziging of aanvulling dient alsdan te worden uitgelegd als een schriftelijke opdracht zijdens de werkgever

14.3. De werknemer verklaart een gelijkluidend afschrift van deze cao te hebben ontvangen en te hebben gelezen, alvorens de arbeidsovereenkomst werd ondertekend.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en getekend,

te Breda op 21 maart 2014

United Dutch Breweries B.V.,
De heer C.A.J. Deelen

te Breda op 21 maart 2014

Vakorganisatie FNV
De heer J.Couwenberg

United Dutch Breweries B.V.
De heer R.B.Schipper

Bijlage 1. Indeling in salarisschalen en ontwikkeling individueel salaris

1. Algemeen

a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in 8 functiegroepen.
De functiegroepen met bijbehorende ORBA-scores zijn als volgt:

Functiegroep	ORBA-score
1	0 tot 45
2	44,5 tot 67
3	67,5 tot 91
4	91,5 tot 114
5	114,5 tot 137
6	137,5 tot 160
7	160,5 tot 183
8	183,5 tot 206

b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een aanvangssalaris en een eindsalaris. De salarisschalen zijn hieronder opgenomen.

Salarisschalen per maand per 1 januari 2014 en 1 juli 2014 waarin de collectieve verhoging reeds in is meegenomen.

			per 1 januari 2014					
	1	2	3	4	5	6	7	8
Aanloopschaal								
80% aanvangssalaris	1.527,56	1.547,03	1.618,72	1.680,67	1.795,72	1.917,86	2.060,35	2.308,15
85% aanvangssalaris	1.623,03	1.643,72	1.719,89	1.785,71	1.907,95	2.037,72	2.189,12	2.452,41
90% aanvangssalaris	1.718,50	1.740,41	1.821,06	1.890,75	2.020,19	2.157,59	2.317,89	2.596,67
95% aanvangssalaris	1.813,98	1.837,10	1.922,23	1.995,79	2.132,42	2.277,45	2.446,66	2.740,93
Aanvangssalaris	1.909,45	1.933,79	2.023,40	2.100,84	2.244,65	2.397,32	2.575,43	2.885,19
Eindsalaris	2.293,33	2.441,57	2.562,16	2.714,82	2.965,95	3.244,73	3.662,91	4.185,08
			per 1 juli 2014					
	1	2	3	4	5	6	7	8
Aanloopschaal								
80% aanvangssalaris	1.558,26	1.578,12	1.651,25	1.714,45	1.831,82	1.956,41	2.101,76	2.354,55
85% aanvangssalaris	1.655,65	1.676,76	1.754,46	1.821,60	1.946,30	2.078,68	2.233,12	2.501,71
90% aanvangssalaris	1.753,05	1.775,39	1.857,66	1.928,76	2.060,79	2.200,96	2.364,48	2.648,87
95% aanvangssalaris	1.832,12	1.855,47	1.941,45	2.015,75	2.153,74	2.300,23	2.471,13	2.768,34
Aanvangssalaris	1.928,54	1.953,12	2.043,63	2.121,84	2.267,10	2.421,29	2.601,19	2.914,04
Eindsalaris	2.316,26	2.465,99	2.587,78	2.741,97	2.995,61	3.277,18	3.699,54	4.226,93

c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris.

d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure. Deze is opgenomen in bijlage 2 van deze cao.

2. Aanloopschaal

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie

relevante kennis en ervaring toenemen. Toetsing vindt plaats op basis van een jaarlijkse beoordeling. Wijziging van het salaris vindt in het beginsel eenmaal per jaar plaats op basis van beoordeling, waarbij geen, een of meer stappen worden toegekend. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het aanvangssalaris van de betreffende salarisschaal. Het salaris in de aanloopschalen kan nimmer minder zijn dan het wettelijk minimum vastgesteld loon.

3. Salarisherziening

a. Herziening van het salaris vindt plaats op grond van beoordeling in beginsel eenmaal per jaar op 1 januari, conform onderstaande beoordelingsstaffel. Deze verhoging wordt toegepast op het salaris van de werknemer, een en ander totdat het eindsalaris van zijn schaal is bereikt.

Beoordeling	*Verhoging*
A: onder de norm/ te ontwikkelen	0,0%
B: conform de norm	2,0%
C: boven de norm	2,5%
D: ver boven de norm	3,0%

b. Indien indiensttreding plaatsvindt in de periode van 6 maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum, kan toekenning van een verhoging achterwege blijven. Hetzelfde geldt indien plaatsing in de reguliere schaal vanuit de aanloopschaal plaatsvindt in de periode van 3 maanden voor de eerstvolgende verhogingsdatum.

c. Indien de werknemer 6 maanden of langer in de voorafgaande 12 maanden wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt geen verhoging toegekend.

Bijlage 2. Bezwaar-/beroepsprocedure functiewaardering

Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering, bestaat voor medewerkers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt.
Vooraf gaande aan de bezwaar en beroepsprocedure is er een overlegfase, waarin de medewerker met zijn leidinggevende in overleg treedt omdat:

- hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of;
- de vastgestelde functiegroepindeling.

Indien de overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de medewerker via P&O bezwaar aantekenen volgens de procedure bezwaar en beroep.

De procedure kent na afronding van de overlegfase een tweetal opeenvolgende stappen, te weten:

1. de bezwaarfase
2. de externe beroepsfase.

De uitgebreide versie van deze procedureomschrijving is door de medewerker op te vragen bij P&O en/of is opgenomen als bijlage bij de cao of de arbeidsvoorwaardenregeling.

Gronden voor bezwaar en beroep
Er zijn twee gronden voor het maken van bezwaar en eventueel beroep:

1. De in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de medewerker niet of niet meer overeen met de feitelijke werkzaamheden
2. De medewerker is het niet of niet meer eens met de vastgestelde functiegroepindeling

Voor de externe beroepsfase kan uitsluitend als grond worden aangevoerd het feit dat de medewerker het niet eens is met de voor zijn functie vastgestelde functiegroepindeling.

1. De bezwaarfase
De medewerker kan de bezwaarfase in gaan als hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit binnen <de overeengekomen termijn> na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase schriftelijk kenbaar te maken aan P&O. Op initiatief van P&O wordt de behandeling van het bezwaar door AWVN uitgevoerd, binnen 2 maanden nadat werknemer zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt. AWVN rapporteert de werkgever schriftelijk over de uitkomsten van dit onderzoek. De werkgever neemt vervolgens de beslissing over de implementatie van het resultaat. De medewerker wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

2. De externe beroepsfase
Indien de medewerker zich niet kan verenigen met het resultaat uit de bezwaarfase staat het de medewerker vrij om, bij bezwaar tegen de vastgestelde functiegroepindeling, extern in beroep te gaan. De medewerker start de behandeling van het extern beroep (binnen <de overeengekomen termijn> na in kennisstelling van het resultaat van de

bezwaarfase) door het aan te melden bij zijn vakvereniging. Tevens stelt hij de werkgever hiervan in kennis. Indien de medewerker niet is aangesloten bij een vakvereniging, meldt hij het beroep aan bij zijn werkgever. Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat medewerker het externe beroep heeft ingediend. Voor de behandeling vormen de ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakvereniging en AWVN) een ad hoc Commissie Extern Beroep. De Commissie Extern Beroep hoort de medewerker en de leidinggevende in een zitting. De leden van deze commissie komen tot een unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie en rapporteren het oordeel aan resp. de werkgever en de bestuurder. De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de medewerker van het resultaat uit dit onderzoek.
Indien de medewerker niet is aangesloten bij een vakvereniging wordt de externe beroepsbehandeling uitgevoerd door een niet direct bij het functieonderzoek betrokken ORBA-systeemdeskundige van AWVN.

Bijlage 3. Overgangsprotocol bij inwerkingtreding cao

De leeftijdsafhankelijke dagen voor diegenen op wie deze van toepassing zijn en het herbezien van de totale regeling van deze dagen, is in het kader van duurzame inzetbaarheid onderdeel van bespreking in 2014.