

#218120

CAO

B.V. Gulpener Bierbrouwerij

1 juni 2004 tot en met 31 december 2006

INHOUDSOPGAVE

| <u>Artikel</u> | <u>Omschrijving</u> | <u>Bladzijde</u> |
|----------------|--|------------------|
| 1 | Definities | 3 |
| 2 | Algemene verplichtingen werkgever | 4 |
| 3 | Algemene verplichtingen vakverenigingen | 6 |
| 4 | Algemene verplichtingen werknemers | 6 |
| 5 | Indienstneming en ontslag | 7 |
| 6 | Dienstrooster en arbeidsduur | 8 |
| 7 | Toepassing van de salarisschalen | 9 |
| 8 | Functiegroepen en salarisschalen | 9 |
| 9 | Bijzondere beloning | 10 |
| 10 | Toeslag voor het werken in ploegen | 11 |
| 11 | Beloningen buiten het normale dienstrooster | 13 |
| 12 | Zon- en Feestdagen | 14 |
| 13 | Geoorloofd verzuim | 14 |
| 14 | Vakantie | 16 |
| 15 | Vakantietoeslag / 13 ^e maand | 18 |
| 16 | Arbeidsongeschiktheid | 19 |
| 17 | Prepensioen | 23 |
| 18 | Bedrijfsreglement | 23 |
| 19 | Duur van de overeenkomst | 23 |
| Bijlage I | Referentiekader voor het indelen van functies in de salarisschalen | 24 |
| Bijlage II | Functiejarenschaal/Leeftijdschaal | 26 |
| Bijlage III | Beroepsprocedure | 27 |
| Bijlage IV | Protocollaire afspraken | 28 |
| Bijlage V | Regeling VUT | 29 |
| Bijlage VI | Prepensioenregeling | 34 |

Tussen

B.V. Gulpener Bierbrouwerij

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten 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. Maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 10, lid 1, en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8, lid 5;
- j. Ondernemingsraad : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2

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, zonodig 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. Educatief verlof

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. Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal 5 dagen per jaar, met behoud van loon.

- 5. De werkgever zal aan ieder werknemer in dienst van de werkgever een exemplaar van deze CAO verstrekken.
- 6. a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
- b. De werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen noch

toepassing daarvan te bevorderen op werknemers die lid zijn van een vakvereniging.

- c. De werkgever verplicht zich generlei actie te voeren of te bevorderen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst.

Artikel 3

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.

Artikel 4

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 bedrijfsfunctionering 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 bedrijfsreglement, 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 16 van de CAO geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid.
6. Werknemers zullen zich houden aan de bepalingen van de CAO en het bedrijfsreglement.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking wordt een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten, waaruit blijkt welk dienstverband is aangegaan.
2. Indien een werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd langer dan een jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het einde van de proeftijd in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst

1. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken. Deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 jaar doch jonger dan 65 verhoogd voor elk vol jaar dienstverband na de 45^e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
2. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken.

Voor beide partijen zal de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst

op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 667 en 668 BW eerste lid, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week tegen elke dag der maand bedraagt, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

4. Het bepaalde in artikel 669 BW derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, die niet voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever zijn, alsmede voor werknemers van 65

jaar en ouder niet van toepassing.

5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een arbeidsduur van 40 uur per week; met dien verstande dat de wekelijkse arbeidsduur minimaal 36 uur en maximaal 45 uur zal bedragen. De werknemers zullen tijdig geïnformeerd worden gedurende welke periode de afwijkende wekelijkse arbeidsduur van 36 of 45 uur zal gelden. Onder tijdig wordt de dag van te voren gehandhaafd. In onderling overleg kan hiervan worden afgeweken indien het de flexibiliteit ten goede komt;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - d. op jaarbasis zal de arbeidsduur 116 uur worden verkort.
2.
 - a. Dagdienstroosters zullen normaliter liggen tussen 06.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste vijf dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en een der diensten een middag- of nachtdienst is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld. De grenzen van het 3-ploegenrooster liggen tussen zondag 24.00 en zaterdag 08.00 uur.
3. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van het geldende dienstrooster.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
5. Indien de werkgever overweegt een nieuw ploegdienststelsel in te voeren, dan zal over de van toepassing zijnde voorwaarden overleg gevoerd worden met de vakverenigingen aan de hand van reeds bestaande regelingen en vergoedingen.

Artikel 7

Toepassing van de salarisschalen

1. Iedere werknemer ontvangt per 1 januari in ieder jaar een schriftelijke mededeling van de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn maandsalaris en eventueel van het aantal functie jaren 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 8

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 functie jaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze CAO.
3. Tijdelijke waarneming
 - a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie en derhalve 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 ten minste 1 dienst 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 functie jaren 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 reeds 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 functiejaarschaal 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 functiejaarschaal 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 en werknemers met minimaal 10 dienstjaren.
2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.

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 functiejaarschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Artikel 9

Bijzondere beloning

1. De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 8 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.
2. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:

het inkomen (uursalaris & toeslag) voor de hier bedoelde overschrijding bedraagt per uur de volgende percentages van het maandsalaris.

- 0,725% tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur, mits aansluitend aan het dienstrooster tot een maximum van een uur per dag;
- 0,87% tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur, mits aansluitend aan het dienstrooster en langer dan een uurdurend;
- 1,16% tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur, op een feestdag en tussen 0.00 uur en 06.00 uur in de nacht volgende op een feestdag.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld in het hiernavolgende lid 3 wordt op de hierboven genoemde beloning in mindering gebracht met 0,58% per uur (= uursalaris).

3. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden zulks naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen, tenzij dit vanwege bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is.
4. Werknemers van 58 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot overwerk.

Artikel 10

Toeslag voor het werken in ploegen

1. 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 11 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 0,69% van het maandsalaris 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 2,31% van het maandsalaris.

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

Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijk 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 55 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 - 6 maanden onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest: de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende betalingsperiode;
 2. van 6 maanden tot 1,5 jaar onafgebroken in ploegendienst: de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende betalingsperiode plus 1 maand;
 3. van 1,5 - 3 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 3 - 5 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. 5 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. 5 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 11

Beloningen buiten het normale dienstrooster

1. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 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 0,29%, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het maandsalaris.
2. Vergoeding van consignatie
Een werknemer, die in opdracht van zijn chef op bepaalde tijden buiten zijn normale dienstrooster bereikbaar moet zijn (telefonisch of per semafoon) voor onmiddellijk vertrek naar het bedrijf en / of plaats nader door de werkgever aan te duiden, ontvangt hiervoor:
0,87% van het maandsalaris bruto voor maandag 0.00 t/m vrijdag 24.00 uur of een gedeelte daarvan.
1,16% van het maandsalaris bruto voor een zaterdag, zondag of een roostervrije dag.
1,76% van het maandsalaris bruto voor een feestdag niet zijnde een zaterdag, een zondag of een roostervrije dag.

Werknemers van 58 jaar en ouder zullen niet verplicht worden tot roostermatig consignatie.
3. Vergoeding van extra opkomst
Een werknemer, die in opdracht van zijn werkgever een extra reis van huis moet maken, ontvangt hiervoor:
0,87% van het maandsalaris bruto

1,16% van het maandsalaris bruto voor een opkomst op zaterdag, zondag, of een roostervrije dag 1,76% van het maandsalaris 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 12

Zon- en Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koninginnedag 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 13

Geoorloofd verzuim

Boven de in de artikelen 14 en 12 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 ondertrouw van de werknemer: een halve dag;

2. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
3. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: één dag;
4. bij huwelijk van eigen kinderen of pleegkinderen, broers, zusters, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwagers of schoonzusters: één dag, mits de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
5. bij 25-, 40-, 50- respectievelijk 60-jarig huwelijksfeest van de ouders, grootouders of schoonouders: één dag;
6. bij bevalling van de echtgenote: één dag, indien de werknemer aannemelijk maakt dat één dag verzuim niet voldoende is, kan dit worden uitgebreid tot ten hoogste 2 dagen;
7. het bezoek aan dokter c.q. specialist dient als regel in de vrije tijd van de werknemer te geschieden. Is zulks onmogelijk dan wordt voor het noodzakelijk bezoek vrij gegeven gedurende de daadwerkelijk benodigde tijd;
8. bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot, eigen kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis;
9. 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;
10. bij overlijden van ooms, tantes en grootouders van de werknemer of van diens echtgenote: alleen de dag van de begrafenis, mits de begrafenis inderdaad wordt bijgewoond;
11. 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;
12. 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;
13. voor zover dit voortvloeit uit een wettelijke bepaling.

Indien een in artikel 12 sub 1 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 6.

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 hiervoren 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 14

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.
- 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 |

- 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. Aaneengesloten vakantie
- a. De aaneengesloten vakantie bedraagt in principe 3 kalenderweken, tenzij naar het oordeel van de werkgever zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
 - b. 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 januari te kennen gegeven wensen.
5. Snipperdagen
- a. De overige dagen kunnen als snipperdagen 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 snipperdagen zullen gelden. De resterende snipperdagen 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 snipperdagen opnemen op een zondag of tijdens de nachtdienst.
 - c. De werknemer mag snipperdagen omzetten in snipperuren 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.
6. 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.
7. Het niet-verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten 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 genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de eerste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
3. 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.

8. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald. Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid zal eveneens tot uitbetaling worden overgegaan.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

Artikel 15

Vakantietoeslag / 13^e 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, met inachtneming van een minimum van € 1500,-- bruto vanaf 1 juli 2002 per vol vakantiejaar dienstverband voor functievolvwassen werknemers. 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 wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.

2. 13^e maand

Werknemer heeft aanspraak op een dertiende maand, ter hoogte van het maandsalaris van november.

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.

3. Eénmalige uitkering

Per 1 augustus 2005 ontvangt de werknemer een éénmalige uitkering van € 375,- bruto. De deeltijdwerknemer ontvangt de éénmalige uitkering naar rato van de omvang van zijn dienstverband.

Artikel 16

Arbeidsongeschiktheid de bepalingen in dit artikel zijn enkel van toepassing op die werknemer die vóór 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geraakt.

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. a. Aan de werknemer wiens dienstverband ten minste 8 weken of 2 maanden als bedoeld in artikel 676 BW heeft geduurd, zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het netto-inkomen.
b. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de AAW/WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto-inkomen.
c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende netto-inkomen en de uitkering krachtens AAW/WAO tot 100% van het netto-inkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een AAW/WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 100% van het netto-inkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode

bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

3. Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan het gederfde netto maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De werkgever zal indien de werknemer in het kader van de Wet Terugdringen Ziekteverzuim een second opinion aanvraagt het loon bij wijze van voorschot uitbetalen tot het moment van de uitspraak. Als deze uitspraak overeenstemt met de eerdere uitspraak dan zijn de kosten hiervan voor rekening van de werknemer en dient de werknemer het bij wijze van voorschot uitbetaalde loon terug te betalen. Wordt de werknemer in het gelijk gesteld dan zijn de kosten van de second opinion voor rekening van de werkgever en wordt het als voorschot uitbetaalde loon rechtmatig loon.
5. Indien het wetsvoorstel Terugdringing Beroep Arbeidsongeschiktheidsregelingen door het Parlement wordt aanvaard dan zullen de individuele brouwerijen behulpzaam zijn bij het afsluiten van een collectief contract met een verzekeringsmaatschappij ten behoeve van de daarvoor in aanmerking komende werknemers waardoor de WAO-uitkering aan de deelnemende werknemer wordt aangevuld tot 70% bruto van het WAO-dagloon met dien verstande dat:
 - de premie geheel voor rekening komt van de werknemer;
 - de door de werknemer te betalen premie wordt geïndividualiseerd;
 - deelname aan de collectieve verzekering in beginsel verplicht is.Indien een individuele werknemer niet wenst te participeren dan zal hij/zij en zijn/haar partner een afstandsverklaring moeten ondertekenen.
6. Met inachtneming van de wettelijke normering zal de werkgever streven naar herplaatsing van een gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden werknemer.
7. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de daaropvolgende twee kalendermaanden.
8. De werkgever heeft het recht om de in lid 2 van dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers waarvan is gebleken dat zij:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
 - b. misbruik maken van deze voorzieningen;
 - c. de controlevoorschriften overtreden.
9. Zwangerschapsverlof kan flexibel worden opgenomen vanaf 6 tot 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De wet schrijft voor dat in ieder geval 4 weken voor de bevalling moet worden gestopt met werken. Heeft de vrouw besloten tot bijvoorbeeld 6 weken zwangerschapsverlof en de baby wordt eerder geboren, dan worden de niet gebruikte dagen van het zwangerschapsverlof overgeheveld naar het bevallingsverlof. De totale verlofperiode blijft dus 16 weken.

Artikel 16A

Het bepaalde in dit artikel is van toepassing op die werknemer die vanaf 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geraakt.

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 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 652 en 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 (53^e tot en met de 104^e week) zal aan de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Werknemers, die zich in deze periode bijzonder inspannen voor reïntegratie 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 omtrent 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 104^e 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 werknemer (35-80% arbeidsongeschikt), die ten minste 50% van zijn resterende verdien capaciteit 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 verdien capaciteit 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 voorzover 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 17

Prepensioen

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

Artikel 18

Bedrijfsreglement

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

Artikel 19

Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op per 1 juni 2004 tot en met 31 december 2006.

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 juni 2006 in euro's (inclusief 0.25%)

Functiejarenschaal per 1 juni 2006
incl. 0,25% verhoging

| Groep | A | B | C | D | E | F | G | H |
|-----------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Leeftijd | | | | | | | | |
| 0 - lijn | 21 | 22 | 22 | 23 | 23 | 23 | 24 | 25 |
| | 1.55 | 1.59 | 1.63 | | | | | |
| 0 - lijn | 9 | 1 | 0 | 1.677 | 1.744 | 1.852 | 1.963 | 2.159 |
| | 1.58 | 1.61 | 1.65 | | | | | |
| 1 - jaar | 3 | 4 | 5 | 1.708 | 1.777 | 1.889 | 2.010 | 2.215 |
| | 1.60 | 1.63 | 1.68 | | | | | |
| 2 - jaar | 2 | 8 | 1 | 1.740 | 1.807 | 1.928 | 2.057 | 2.268 |
| | 1.62 | 1.66 | 1.70 | | | | | |
| 3 - jaar | 5 | 0 | 7 | 1.766 | 1.838 | 1.962 | 2.099 | 2.323 |
| | 1.65 | 1.68 | 1.73 | | | | | |
| 4 - jaar | 0 | 5 | 4 | 1.799 | 1.872 | 2.001 | 2.147 | 2.377 |
| | 1.67 | 1.71 | 1.76 | | | | | |
| 5 - jaar | 2 | 2 | 1 | 1.830 | 1.902 | 2.039 | 2.190 | 2.431 |
| | 1.69 | 1.73 | 1.79 | | | | | |
| 6 - jaar | 5 | 8 | 2 | 1.860 | 1.935 | 2.077 | 2.239 | 2.484 |
| | | | 1.82 | | | | | |
| 7 - jaar | 0 | 0 | 3 | 1.892 | 1.963 | 2.114 | 2.284 | 2.539 |
| | | | | 1.923 | 1.998 | 2.150 | 2.331 | 2.591 |
| 8 - jaar | 0 | 0 | 0 | | | | | |
| | | | | 0 | 2.030 | 2.186 | 2.377 | 2.650 |
| 9 - jaar | 0 | 0 | 0 | | | | | |
| | | | | 0 | 0 | 2.223 | 2.421 | 2.705 |
| 10 - jaar | 0 | 0 | 0 | | | | | |
| | | | | 0 | 0 | 0 | 2.465 | 2.756 |
| 11 - jaar | 0 | 0 | 0 | | | | | |
| | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.809 |
| 12 - jaar | 0 | 0 | 0 | | | | | |

Leeftijdschaal
1

| Groep | A | B | C | D | E | F | G | H |
|-----------|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 16 - jaar | 0 | 637 | 651 | 673 | 598 | 0 | 0 | 0 |
| 17 - jaar | 0 | 795 | 814 | 839 | 873 | 926 | 0 | 0 |
| 18 - jaar | 0 | 954 | 978 | 1.007 | 1.047 | 1.112 | 1.178 | 0 |
| 19 - jaar | 0 | 1.111 | 1.141 | 1.175 | 1.220 | 1.295 | 1.374 | 1.513 |

| | | | | | | | | | |
|-----------|---|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| | | 4 | 0 | | | | | | |
| | | 1.27 | 1.30 | | | | | | |
| 20 - jaar | 0 | 3 | 4 | 1.342 | 1.395 | 1.482 | 1.572 | 1.727 | |
| | | 1.43 | 1.46 | 15.64 | | | | | |
| 21 - jaar | 0 | 3 | 7 | 5 | 1.571 | 1.666 | 1.766 | 1.837 | |
| | | 1.59 | 1.63 | | | | | | |
| 22 - jaar | 0 | 1 | 0 | 1.635 | 1.657 | 1.759 | 1.817 | 1.945 | |
| 23 - jaar | 0 | 0 | 0 | 1.677 | 1.744 | 1.852 | 1.864 | 1.998 | |
| 24 - jaar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.963 | 2.052 | |
| 25 - jaar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2.159 | |

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

Flexibilisering van werktijden

Gulpener heeft aangegeven om meer gebruik te maken van de bestaande afspraken in de CAO betreffende werktijden. Hierover zal de OR en de vakbonden regelmatig geïnformeerd worden. In maart 2006 zal e.e.a. geëvalueerd worden met de vakbondbestuurders.

Werkgeversbijdrage

De bestaande AWWN-regeling zal worden gecontinueerd.

Bijlage V

VUT-regeling

Door gewijzigde wetgeving is het noodzakelijk geweest om nieuwe afspraken te maken. De werknemers (en die voldoen aan de voorwaarden zoals deze bekend zijn) die voor en op 1 oktober 1946 geboren zijn, kunnen met 63 jaar gebruik maken van de huidige VUT-regeling. De werknemers (en die voldoen aan de voorwaarden zoals die bekend zijn) geboren na 1 oktober 1946 maar voor 1 januari 1950 kunnen met 64 jaar gebruik maken van de VUT-regeling. De werknemers geboren na 1 januari 1950 kunnen helaas geen gebruik meer maken van de VUT-regeling.

Artikel 1

Regeling: Regeling inzake vrijwillig vervroegde uittreding
BV Gulpener Bierbrouwerij.

Pensioendatum: Dag waarop de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Artikel 2

Deelnemer: De werknemer in vast dienstverband van de BV Gulpener
Bierbrouwerij.

Werkgever: De BV Gulpener Bierbrouwerij gevestigd te Gulpen.

Artikel 3

Voorwaarden voor deelneming

Om aan de regeling te kunnen deelnemen, dient de betrokken werknemer op het moment dat hij gaat deelnemen:

- de leeftijd van 63 jaar hebben bereikt;
- niet in aanmerking te komen voor een volledige uitkering krachtens de Ziektewet, WAO/AAW, WW of enige andere vorm van een arbeidsinkomensvervangende uitkering anders dan een uitkering uit hoofde van een pensioenverzekering;
- niet onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling te vallen;
- het dienstverband te hebben beëindigd;
- gedurende de laatste 10 jaar, onafgebroken direct voorafgaande aan het moment van deelneming, in dienst te zijn geweest van de BV Gulpener Bierbrouwerij, behoudens:
 - a. een onderbreking van niet meer dan 3 maanden;
 - b. een onderbreking wegens arbeidsongeschiktheid;
 - c. andere onderbrekingen buiten schuld van de werknemer, zulks ter beoordeling van de werkgever.

Het verzoek tot vervroegde uittreding dient zes maanden voor de gevraagde uittredingsdatum schriftelijk aan de werkgever te worden gedaan.

Toetreding tot de regeling is slechts mogelijk nadat voor alle vakantiedagen (tegoed volgens de bedrijfsregeling) een regeling is getroffen.

Artikel 4

Aanspraken Structureel

Aanspraak op een uitkering krachtens de regeling kan maken de werknemer die op 31 maart 1996 reeds onder de Vrijwillige Vervroegde Uittreding bij de Groep Kleinere Brouwerijen viel, benevens de werknemer die op of na 1 april 1996 de 63-jarige leeftijd heeft bereikt, onder voorwaarde dat hij de laatste 10 jaar ononderbroken werkzaam is geweest bij de BV Gulpener Bierbrouwerij, en zijn dienstverband beëindigt.

Als grondslag voor de maandelijkse uitkering geldt het laatstgenoten maandsalaris op jaarbasis als geregeld in bijlage II van deze CAO, vermeerderd met de vakantietoeslag, de kerstgratificatie en de eventuele ploegentoeslag.

Artikel 5

Rechten van een deelnemer

1. De deelneming zal steeds beginnen op de eerste van een kalendermaand. De deelnemer heeft dan recht op een uitkering van 70% van de uitkeringsgrondslag als bedoeld in artikel 4, herleid tot een maandbedrag, verminderd met het maandbedrag dat de deelnemer ontvangt uit hoofde van de prepensioneringsregeling die op 1 april 1996 van kracht is geworden.
2. Aan die deelnemers die bij niet-uittreden recht zouden hebben op kinderbijslag ingevolge de KWL zal een vervangende kinderbijslag worden verstrekt.
3. Bij eerdere uittreding als omschreven in artikel 10 van dit reglement, dient voor het uitkeringsniveau als genoemd in het eerste lid van dit artikel het verlaagde uitkeringsniveau als bedoeld in artikel 10 te worden gelezen.
4. Indien de deelnemer, wanneer hij niet was uitgetreden, een dienstjubileum zou hebben bereikt, ontvangt hij de uitkering overeenkomstig de ter zake voor de werknemers van de werkgever geldende regeling.
5. De uitkering zal worden verhoogd overeenkomstig de algemene loonsverhogingen van de binnen het bedrijf gehanteerde CAO.

Artikel 6

Betalingswijze

De werkgever zal de uitkering in de maandelijkse termijnen betalen onder aftrek van de in artikel 7 genoemde inhoudingen. De werkgever is ertoe gerechtigd om de uitbetaling van de VUT-uitkering te laten geschieden door de uitvoerder van de flexibele uittredingsregeling; in dat geval zal de werkgever op de flexibele uittredingsdatum deze uitvoerder een eenmalige koopsom voldoen, uit hoofde waarvan de uitvoerder de deelnemer in het genot van zijn maanduitkering kan stellen.

Artikel 7

Inhoudingen

Door de werkgever resp. de uitvoerder van de VUT-uitkering worden op de uitkeringen ingehouden:

- a. de verschuldigde loonbelasting en de premie voor de AOW/AWW;
- b. het werknemersaandeel in de premie ingevolge de Ziekenfondswet resp. ziektekostenverzekering;
- c. de eventuele werknemersbijdrage in de pensioenpremie;
- d. eventuele andere verplichte inhoudingen die op de betalingen van toepassing zijn.

Artikel 8

Financiële verplichtingen

De werkgever neemt de volgende financiële verplichtingen voor haar rekening:

- a. het werkgeversaandeel in de premie ingevolge de Ziekenfondswet resp. premie ziektekostenverzekering;
- b. de premies AKW/AAW/AWBZ;
- c. het werkgeversaandeel in de pensioenpremie.

Artikel 9

Tijdstip uitkering

De eerste uitkering geschiedt over de maand waarin de deelneming is begonnen. Het tijdstip van de betaling ligt in de tweede helft van de maand waarover de uitkering verschuldigd is.

Artikel 10

Mogelijkheid tot eerdere uitkering

De medewerker die op of na zijn 60^e verjaardag, doch voor zijn 63^e verjaardag de dienst van de BV Gulpener Bierbrouwerij verlaat, kan de werkgever verzoeken om uitbetaling van een verlaagde VUT-uitkering vanaf de maand, direct volgend op zijn dienstverlating.

De BV Gulpener Bierbrouwerij zal de VUT-uitkering waar voor de medewerker alsdan in aanmerking komt, berekenen op de volgende wijze:

1. er wordt van uitgegaan dat de werknemer, bij continuering van zijn dienstverband tot zijn 63^e verjaardag, in aanmerking zou zijn gekomen voor een VUT-uitkering waarmee zijn totale inkomensniveau 70% van het laatstgenoten salaris zou hebben bedragen, hierbij wordt onder inkomen verstaan: de som van de uitkeringen uit hoofde van de flexibele uittredingsregeling en de VUT-regeling.
2. Laatstgenoemde totale inkomensniveau van 70% wordt voor iedere maand dat de werknemer zijn VUT-uitkering eerder dan op de 63-jarige leeftijd wenst te laten ingaan, vermenigvuldigd met de factor $0,96^n$. Hierbij stelt n het aantal volledige maanden voor, gelegen tussen de eerste dag van de maand waarop de werknemer de dienst verlaat en de eerste dag van de maand waarin zijn 63^e verjaardag valt.
3. Het aldus verlaagde totale inkomensniveau, verminderd met het prepensioen dat de werknemer uit hoofde van zijn verplichte bijdrage vanuit zijn deelname aan de prepensioenregeling heeft opgebouwd, vormt het jaarbedrag waarop de medewerker krachtens deze VUT-regeling aanspraak maakt.
4. Op basis van het conform het voorgaande lid berekende jaarbedrag aan VUT-uitkering worden de doorbetalingen als bedoeld in artikel 8 van

dit reglement vastgesteld. Ten aanzien van de pensioenpremie geldt hierbij dat het verlaagde inkomensniveau op jaarbasis als berekend krachtens lid 2 van dit artikel, uitgedrukt als percentage van het laatstgenoten inkomen, gedeeld door 70%, de fictieve parttime factor voor de voortzetting van de pensioenopbouw bedraagt.

5. Vrijwillige stortingen in het kader van de flexibele uittredingsregeling, die de medewerker tijdens zijn dienstverband heeft gedaan, blijven bij de toepassing van dit artikel geheel buiten beschouwing, ook waar het de berekening van de compensaties als bedoeld in lid 4 van dit artikel betreft.
6. Het verzoek tot eerdere uitkering dient 6 maanden voor de gevraagde uittredingsdatum aan de werkgever te worden gedaan.

Artikel 11

Verrichten van arbeid

Indien de deelnemer tegen beloning werkzaamheden gaat verrichten, is hij verplicht dit te melden aan de werkgever. De uit deze werkzaamheden genoten inkomsten worden in mindering gebracht op de door de werkgever te verstrekken uitkering.

Artikel 12

Terugvordering, beëindiging

Indien te veel of ten onrechte VUT-uitkering is betaald, doordat de werknemer niet voldeed aan zijn meldingsplicht op grond van artikel 10 en/of 11, kan deze uitkering worden teruggevorderd.

Artikel 13

Beëindiging uitkering c.q. regeling

De regeling eindigt bij overlijden van de deelnemer wanneer dit overlijden plaatsvindt vóór de datum waarop de deelnemer 65 jaar zou worden. Bij overlijden vindt de laatste uitkering plaats tot en met de laatste dag der tweede maand volgende op de maand, waarin het overlijden plaatsvond.

De regeling eindigt op de eerste dag van de maand volgend op of samenvallend met de 65^e verjaardag van de deelnemer.

De regeling eindigt op de dag waarop de deelnemer niet meer voldoet aan de voorwaarden als in dit reglement vervat.

Artikel 14

Hardheidsclausule

In gevallen waarin toepassing van de regeling tot onvoorziene onbillijkheden leidt, kan de werkgever een beslissing in afwijking van de bepalingen van het reglement nemen.

Artikel 15

Deze regeling is een onderdeel van de CAO zolang deze bestaat. Mocht deze niet meer tussen partijen bestaan, dan zal deze als bedrijfsregeling worden gecontinueerd.

Bijlage VI

Prepensioenregeling

1. De prepensioenregeling zal vervallen door gewijzigde wetgeving. De groep werknemer die nog onder de VUT-regeling vallen (zie bijlage V) zullen de werknemersbijdrage van 1% over het prepensioen grondslag salaris blijven betalen tot 63^e jaar. Deze bijdrage zal door de werkgever worden afgestort in een collectieve prepensioenregeling die is ondergebracht bij de Nationale Nederlanden. De werkgever zal het eigen gespaarde deel van de werknemer aanvullen met het werkgeversdeel zodat werknemer 70% van zijn prepensioen grondslag salaris ontvangt tijdens de prepensioenregeling. Voor de overige werknemers (werknemers op 31 december 2004 jonger dan 55 jaar) zal de prepensioenregeling per 1 januari 2006 stoppen 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 wordt de prepensioenregeling per 1 januari 2006 premievrij gemaakt. De premievrije pensioenaanspraken blijven onder de gebruikelijke condities en rendementen staan.