

Collectieve Arbeidsovereenkomst

AAG beheer bv

AAG administratieve dienstverlening bv

AAG adviesgroep bv

AAG consult bv

AAG advisering Sittard bv

AAG opleidingen bv

Looptijd van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008

Inhoudsopgave

Artikel 1 Definities	2
Artikel 2 Communicatie aan ondernemingsraad	2
Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever	3
Artikel 4 Verplichtingen van de vakvereniging	4
Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer	4
Artikel 6 Aanstelling en ontslag	6
Artikel 7 Functies en salarisschalen	6
Artikel 8 Betalingwijze	7
Artikel 9 Toepassing van de salarisschalen	7
Artikel 10 Overwerk	8
Artikel 11 Vakantietoelage	9
Artikel 12 Rendementsuitkering	9
Artikel 13 Pensioenvoorziening	10
Artikel 14 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	10
Artikel 15 Uitkering bij overlijden	11
Artikel 16 Zater-, zon- en feestdagen	11
Artikel 17 Vakantie	11
Artikel 18 Buitengewoon verlof	14
Artikel 19 Gratificatieregeling	15
Artikel 20 Bijzondere gratificaties	15
Artikel 21 Overgangsregeling tegemoetkoming ziektekosten	15
Artikel 22 Secundaire regelingen	16
Artikel 23 Schorsing	16
Artikel 24 Tussentijdse wijzigingen	17
Artikel 25 Duur van de overeenkomst	17

Tussen de ondergetekenden:

AAG Beheer bv en haar werkmaatschappijen te 's-Hertogenbosch en Sittard
als partij enerzijds

en

De Unie te Culemborg
als partij anderzijds

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: partij enerzijds.
- b. vakvereniging: partij anderzijds.
- c. werknemer: iedere werknemer wiens functie is ingedeeld in één van de in artikel 7 lid 1 sub a bedoelde functies en die, op basis van een arbeidsovereenkomst, in dienst is van werkgever.
- d. betalingsperiode: een kalendermaand.
- e. normale arbeidstijd: het gemiddelde aantal uren per week bedraagt 37,5 uren.
- f. maandsalaris: het salaris bij volledig dienstverband geldend voor een maand behorend bij de schaal van de organieke functie overeenkomstig het functiewaarderingssysteem en het beloningssysteem van AAG.
- g. salarisschalen: de loonschalen behorende bij de functies binnen AAG. Het schaaloverzicht is opgenomen als bijlage van deze CAO.
- h. functieschalen: de voor ledere functie volgens het functiewaarderingssysteem vastgestelde gradering in de vorm van een schaalcode, welke tevens vermeld staat op ledere functiebeschrijving.
- h. ondernemingsraad: het instituut als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- i. regelingen: regelingen voor werknemers van AAG beheer bv en haar werkmaatschappijen, die geen deel uitmaken van deze overeenkomst, behoudens de regelingen welke als bijlage bij deze CAO zijn gevoegd.

Artikel 2 Communicatie aan ondernemingsraad

1. Werkgever en vakvereniging dienen de ondernemingsraad in een vroegtijdig stadium te informeren over de voorgenomen besluiten met betrekking tot deze CAO, teneinde met betrekking tot de medezeggenschap en de ontwikkeling van het arbeidsvoorwaardenbeleid een optimaal resultaat te bereiken, zulks in het belang van werkgever en haar werknemers.
2. Werkgever en vakvereniging informeren de ondernemingsraad met betrekking tot de onderwerpen vernoemd in deze CAO en welke in principe te rangschikken zijn onder de noemer van primaire arbeidsvoorwaarden.
3. Teneinde het gestelde doel te realiseren zullen er per kalenderjaar twee bijeenkomsten worden georganiseerd tussen werkgever en vakvereniging enerzijds en ondernemingsraad anderzijds. Tijdens deze bijeenkomsten kan ook de ondernemingsraad agendapunten aandragen.
4. Werkgever en/of vakvereniging nemen het initiatief om de onder lid 3 van dit artikel genoemde bijeenkomsten te organiseren. Door de ondernemingsraad kunnen tot 7 dagen voor aanvang van een bijeenkomst eveneens agendapunten worden aangedragen.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

1. Werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. Werkgever kan regelingen invoeren, die geen deel uitmaken van deze overeenkomst en waarvan de inhoud niet in strijd mag zijn met het in en bij deze overeenkomst bepaalde.
3. Werkgever is verplicht met iedere werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze overeenkomst, later overeengekomen wijzigingen daaronder begrepen, van toepassing wordt verklaard en waarin naar de regelingen zal worden verwezen. Een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst en overige regelingen wordt kosteloos aan de werknemer uitgereikt.
4. Werkgever neemt in de arbeidsovereenkomst tenminste op de gegevens als genoemd in artikel 7:655 van het Burgerlijk Wetboek alsmede de proeftijd, de functie waarin de werknemer wordt ingedeeld, werktijden, andere arbeidsvoorwaarden voor zover deze niet in de CAO zijn geregeld en een verwijzing naar andere van kracht zijnde regelingen.
5. Werkgever is gehouden de werkzaamheden, die hij door de werknemer laat verrichten, zoveel mogelijk in overeenstemming te doen zijn met het niveau, waarop functies als die, waarvoor de werknemer in dienst is genomen, plegen te worden verricht.
6. In het kader van de verplichtingen, die voortvloeien uit respectievelijk de SER fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden, dient werkgever, die overweegt:
 - een fusie aan te gaan,
 - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of, de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, bij het nemen van haar beslissing de sociale gevolgen te betrekken.Daarbij zal werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakvereniging, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal werkgever de maatregelen en eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakvereniging en met de ondernemingsraad.
7. Werkgever zal overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakvereniging inlichten, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers, voor zover op dat moment kan worden beoordeeld, belangrijke sociale gevolgen zijn verbonden. Een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad, onverminderd het recht van de vakvereniging haar mening omtrent een en ander aan werkgever kenbaar te maken.
8. Werkgever stelt tijdens de CAO-onderhandelingsronde met de vakvereniging telkens de algemene loonronde aan de orde.
9. Bedrijvenwerk
 1. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakvereniging;
 2. beschikbaarstelling van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden, mits vooraf gemeld aan werkgever en voor zover beschikbaar. Deze beschikbaarstelling geschiedt als regel buiten de werktijd, doch nimmer vóór 16.30 uur.

3. beschikbaarstelling alleen in dringende gevallen van bedrijfsruimte binnen de werkdag voor contacten inzake bedrijfsaanlegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakvereniging.
- c. Werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in een vakvereniging 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.

Artikel 4 Verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw te zullen uitvoeren en naleven en geen staking in het bedrijf van werkgever te zullen toepassen of te bevorderen, voor zover de CAO door werkgever correct wordt nageleefd en er geen causaal verband bestaat tussen de aanleiding voor staking en het bedrijf van werkgever.
2. De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 24 en 25 en voorts haar krachtige medewerking aan werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakvereniging stelt tijdens de CAO-onderhandelingen met de werkgever telkens de algemene loonronde aan de orde.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw uit te voeren en na te leven.
2. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde en veiligheid in het bedrijf van werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens werkgever gegeven.
3. De werknemer is gehouden alle door of namens werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. Hij verbindt zich tot het bijhouden van de voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijke kennis en vaardigheid.
4. De werknemer is gehouden zich te houden aan de voor hem geldende door de werkgever en ondernemingsraad vastgestelde werktijdenregeling. Hij is gehouden op de door werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover werkgever het ter zake in deze overeenkomst en de regelingen en het in of krachtens de Arbeidsijdenwet ter zake bepaalde in acht neemt.
5. De werknemer is verplicht ook buiten de normalier voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 10, lid 1 van deze overeenkomst van toepassing is en voor het zover werkgever de door of krachtens de Arbeidsijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
 - a. De werknemer is verplicht de hem gegeven voorschriften met betrekking tot het gebruik, het onderhoud en de bewaring van de hem voor de uitoefening van zijn werkzaamheden verstrekte zaken, stipt na te komen. Overigens is de werknemer verplicht de in de eerste volzin genoemde zaken als een goede huisvader te beheren.
 - b. Indien voornoemde zaken of andere werkgever toebehorende zaken ten gevolge van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer beschadigd worden of teniet gaan, kan hij gehouden worden tot gehele of gedeeltelijke schadevergoeding. Deze schadevergoeding zal met inachtneming van artikel 7:632 van het Burgerlijk wetboek kunnen worden ingehouden op het salaris. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het nog niet ingehouden gedeelte van de schadevergoeding terstond in zijn geheel opeisbaar.

- c. Het bedrag tot schadevergoeding wordt niet vastgesteld dan nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden tegenover de directie.
7. Het is de werknemer niet toegestaan enigerlei betaalde of onbetaalde arbeid of daarmee gelijk te stellen werkzaamheden te verrichten, indien, naar het oordeel van werkgever, de uitoefening van die activiteiten belemmerend is voor de uitoefening van zijn functie bij werkgever. Werknemer is verplicht werkgever te informeren over bestaande of voorgenomen nevenactiviteiten. Het is de werknemer slechts toegestaan deze uit te voeren na schriftelijke toestemming van werkgever.
8. De werknemer wordt geacht, voor zover de hierna te noemen rechten niet reeds van rechtswege uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst aan werkgever toekomen, uitsluitend aan werkgever of aan een eventueel door deze aangewezen derde, alle rechten van rechtswege overgedragen te hebben, van welke aard dan ook, op en voortvloeiend uit intellectuele eigendom, zoals auteursrechten, octroolen en industrieel eigendom, direct of indirect betrekking hebbend op enig gebied waarop werkgever werkzaam is en voorts niet voor octrooiering vatbare administratieve- of bedrijfsmethoden en andere dergelijke rechten, die samenhangen met de exploitatie van de door werkgever uitgeoefende onderneming, een en ander door werknemers alleen of in samenwerking verworden of te verwerven. Indien voor overdracht van enig in dit artikel bedoeld recht een schriftelijke dan wel notariële akte is vereist, is de werknemer verplicht op eerste verzoek van werkgever daaraan zijn medewerking te verlenen.
9. De werknemer is verplicht, zowel tijdens als ook na beëindiging van het dienstverband, tot geheimhouding jegens iedereen omtrent alle op welke wijze dan ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin des woords van werkgever en van cliënten en relaties van werkgever. De werknemer mag geen afschriften van of aantekeningen over correspondentie en andere bescheiden in de ruimste zin des woords, in zijn particulier bezit houden of zonder toestemming van de directie aan derden tonen of buiten de gebouwen brengen.

De verplichting tot geheimhouding bestaat niet tegenover hem, aan wie de werknemer gedurende zijn dienstverband met werkgever direct of indirect ondergeschikt is, noch in zoverre hij door werkgever van de verplichting tot geheimhouding ontheven is, noch ook indien hij krachtens wettelijke voorschriften gehouden is mededelingen te doen.

10. Het is de werknemer verboden:
- a. middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van werkgever uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
 - b. middellijk of onmiddellijk geschenken, provisie of commissie te bedingen of aan te nemen van leveranciers van werkgever of van personen, die ten behoeve van werkgever werkzaam zijn;
 - c. van cliënten en anderen, met wie hij in de uitoefening van zijn werkzaamheden in aanraking komt, giften, provisie of beloning te vorderen of aan te nemen;
 - d. personen, in dienst van werkgever of cliënten van werkgever, te bezigen voor het verrichten van persoonlijke diensten of zaken, die werkgever of cliënten van werkgever toebehoren, voor persoonlijke doeleinden te gebruiken, behoudens goedkeuring van werkgever;
 - e. behalve in dienst van werkgever een bezoldigde betrekking te vervullen, een bezoldigd ambt te bekleden, enig beroep in loondienst uit te oefenen, handel te drijven, dan wel werkzaamheden te verrichten, welke de belangen van werkgever aantoonbaar schaden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgever.
11. De werknemer is verplicht bij verhindering in de uitoefening van de werkzaamheden hiervan vóór 09.00 uur onder opgaaf van redenen kennis te geven aan werkgever of aan een door werkgever aan te wijzen persoon of afdeling van de onderneming.
12. De werknemer is verplicht, indien werkgever zulks verlangt, zich te laten keuren door een arts voor rekening van werkgever. Werkgever kan een keuring slechts eisen, indien zij daartoe gegronde redenen meent te hebben en werkgever is dan verplicht deze redenen aan de werknemer vooraf kenbaar te maken. Werkgever verplicht zich eventueel te zijner kennis komende medische gegevens van de werknemer strikt vertrouwelijk te behandelen.
13. De werknemer is verplicht de hem aangeboden arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 3, lid 3 te ondertekenen, mits de inhoud daarvan overeenstemt met hetgeen overeengekomen.

Artikel 6 Aanstelling en ontslag

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere of geen proeftijd wordt overeengekomen. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
2. In de overeenkomst wordt verwezen naar de bepalingen van de CAO en wordt voorts vastgelegd c.g. opgenomen:
 - a. de datum van aanvang van de dienstbetrekking;
 - b. de duur van de dienstbetrekking (bepaald of onbepaalde tijd);
 - c. de proeftijd;
 - d. de functie, waarin de werknemer wordt ingedeeld en zijn salaris;
 - e. de arbeidsduur, voor zover deze afwijkt van de normale arbeidsduur en het daarbij behorende schaalsalaris;
 - f. andere arbeidsvoorwaarden, voor zover deze niet in de CAO zijn geregeld;
 - g. een verwijzing naar de van kracht zijnde regelingen
3. Onverminderd het bepaalde in lid 2 van dit artikel, wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.In de individuele overeenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
4. In afwijking tot hetgeen bepaald is in het Burgerlijk Wetboek kan de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst door werkgever of werknemer worden opgezegd met inachtneming van een termijn van:
 - 1 maand voor de werknemer, ingedeeld in functieschaal I tot en met IV;
 - 2 maanden voor de werknemer, ingedeeld in functieschaal V tot en met VII;
 - 3 maanden voor de werknemer, ingedeeld in functieschaal VIII tot en met XII.Partijen kunnen in de individuele arbeidsovereenkomst een langere termijn van opzegging overeenkomen. De opzegging kan slechts geschieden per het einde van een betalingsperiode.
5. In geval van ontslag wegens een dringende reden (op staande voet) in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek zal de dienstbetrekking onmiddellijk worden beëindigd. Tijdens de proeftijd, zoals bedoeld in lid 1, kan de dienstbetrekking zowel door werkgever als door werknemer onmiddellijk en zonder opgaaf van redenen beëindigd worden.
6. De arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd neemt – tenzij expliciet schriftelijk anders wordt overeengekomen – te allen tijde van rechtswege een einde op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
7. De dienstbetrekking tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de betalingsperiode waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt dan wel op het moment dat de werknemer voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd volledig met vroegpensioen gaat, zonder dat hierfor enige opzegging is vereist.

Artikel 7 Functies en salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in organieke functies overeenkomstig de Regeling Organieke Functiewaardering AAG, waarbij aan iedere functie een functieschaal is toegekend.
 - b. Nieuwe en gewijzigde functies zullen eveneens op basis van functiewaardering worden gewaardeerd en ingedeeld.
 - c. Werkgever kan, indien omstandigheden daartoe aanleiding geven, zoals bij organisatieveranderingen en/of structurele wijzigingen van taken in de functie, besluiten tot herbeschrijving en herwaardering van de organieke functie.

- d. Eventuele algemene loonsverhogingen maken deel uit van de CAO-onderhandeling die beide CAO-partijen voeren in verband met afloop van de looptijd van de CAO.
2. Bij elke functieschaal behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I bij deze CAO.
3. a. De werknemer, die over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van bepaalde werkzaamheden zijn vereist, wordt bij tewerkstelling in die werkzaamheden in de overeenkomende functie en salarisschaal geplaatst, met inachtneming van het onder b. van dit lid.
b. De werknemer die nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van de werkzaamheden conform zijn functie zijn vereist, kan gedurende een door de werkgever bepaalde termijn in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt. Zijn functie wordt in deze situatie als "aankomend" aangemerkt. In voorkomende gevallen kan de leertijd worden verlengd.
4. Iedere werknemer ontvangt mededeling van de functie waarin hij is ingedeeld, de functieschaal waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris. Eventuele wijzigingen in indeling als gevolg van functieverandering worden, nadat met de werknemer overleg heeft plaatsgevonden, hem door werkgever schriftelijk bevestigd.

Artikel 8 Betalingswijze

1. De uitbetaling van het maandinkomen geschiedt maandelijks uiterlijk op de laatste werkdag van de maand door overschrijving op een door de werknemer aan te wijzen rekening bij een bankinstelling.
2. Bij ontslag wordt het maandinkomen uitbetaald tot en met de dag, waarop het dienstverband eindigt.

Artikel 9 Toepassing van de salarisschalen

1. Indeling in de salarisschaal vindt bij indiensttreding plaats als gevolg van de toepassing van het gestelde in artikel 7. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I bij deze CAO.
 - a. De werknemer ontvangt een maandsalaris zoals aangegeven in de schaal en behorende bij de functie waarin hij is ingedeeld.
 - b. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het laagste salaris behorende bij functie waarin hij is ingedeeld. Op grond van elders verkregen ervaring of kundigheden kan een hoger salaris worden toegekend.
 - c. Het maandsalaris kan opnieuw worden vastgesteld door toekenning van verhogingen met ingang van 1 januari, overeenkomstig lid 4.
 - d. Een herziening van het maandsalaris op andere tijdstippen dan onder c. genoemd, kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functie c.q. salarisschaal, dan wel op initiatief van de werkgever.
2. Overplaatsing naar een andere functie
 - a. Bij indeling in een hoger gewaardeerde functie van een werknemer als gevolg van benoeming in een andere functie, bedraagt de salarisverhoging tenminste het verschil tussen het actuele salaris en het salarisbedrag behorende bij de schaal van de hoger gewaardeerde functie.
 - b. Indien de indeling in een hoger gewaardeerde functie het gevolg is van een organisatie- en of een functieaanpassing, bedraagt de salarisverhoging uitsluitend het verschil tussen het actuele salaris en het salarisbedrag behorende bij de naast hogere schaaalsalaris.
 - c. Bij indeling in een lager gewaardeerde functie wegens onbekwaamheid dan wel op eigen verzoek van een werknemer, wordt het salaris aangepast aan het salarisbedrag behorende bij de functie waarin werknemer is ingedeeld. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de betalingsperiode volgend op die plaatsing in een lager gewaardeerde functie. Indien het actuele salaris beneden het maximum van de bij deze lager gewaardeerde functie behorende schaaalsalaris ligt en de indeling daarin vóór 1 juli van enig jaar plaatsvindt, kan de werknemer op 1 januari daaropvolgend voor een verhoging in aanmerking komen.

- d. Bij indeling in een lager gewaardeerde functie op medische indicatie wordt het reeds voor hem geldende maandsalaris niet verlaagd. Voor zover dit salaris beneden het maximum van de bij deze lager gewaardeerde functie behorende salarisschaal ligt, kan er per 1 januari volgend op deze nieuwe indeling een verhoging plaatsvinden in de lagere schaal, overeenkomstig het bepaalde in lid 1.
- e. Bij indeling in een hoger of lager gewaardeerde functie als gevolg van het gestelde onder artikel 7, lid 1, sub c, vindt waardering en salariering plaats overeenkomstig de Regeling Organieke Functiewaardering AAG.
3. Er is een beoordelingssysteem en een regeling dat geen onderdeel uitmaakt van deze overeenkomst. De uitkomst van de jaarlijkse beoordeling is bepalend voor de bepaling van het salarisbedrag voor het aanstaande kalenderjaar. De salarisverhoging bedraagt bij:
- beoordeling functioneren onvoldoende: geen verhoging
 - beoordeling functioneren voldoende: geen verhoging
 - beoordeling functioneren goed: eventueel een verhoging, zulks ter beoordeling van werkggever
 - beoordeling functioneren zeer goed: verhoging
- De hoogte van de salarisverhoging is ter beoordeling van de werkgever aan de hand van het beoordelingssysteem.
4. De toekenning van de salarisverhoging vindt plaats op 1 januari van elk jaar. Indien een werknemer na 30 augustus in dienst treedt komt hij in beginsel niet in aanmerking voor een periodieke verhoging van het daarop volgende jaar.
5. Indien een werknemer in een betalingsperiode niet heeft gewerkt en er geen aanspraak bestond op doorbetaling van het loon, wordt het maandsalaris naar evenredigheid verminderd.
6. In omstandigheden waarin dit artikel niet in voorziet kan de werkgever nadere regels stellen.

Artikel 10 Overwerk

1. Het verrichten van overwerk en meerruren wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is, indien de eisen van het bedrijf en naar het oordeel van werkgever noodzakelijk maken, voor de werknemer verplicht, mits het niet in strijd is met het bij of krachtens de wet bepaalde en voor zover het bepaalde in dit artikel in acht wordt genomen.
2. a. Onder overwerk wordt verstaan al het door werkgever als zodanig opgedragen werk boven de normale gemiddelde arbeidsduur per dag.
 b. Onder meerruren worden verstaan al het door werkgever opgedragen werk boven het aantal uren zoals overeengekomen in een parttime dienstverband tot aan het aantal uren van de gemiddelde arbeidsdagduur.
3. In afwijking van het in lid 2 bepaalde, wordt niet als overwerk beschouwd:
- a. werk gedurende een half uur of minder per dag boven de normale gemiddelde arbeidsduur van 7,5 uur per dag, indien dit aansluitend op de normale werkdag geschiedt en slechts incidenteel plaatsvindt;
 - b. werk, dat verricht wordt voor het inhalen van andere dagen of uren dan bedoeld in de artikelen 16, 17 en 18;
 - c. werk dat boven de normale gemiddelde arbeidsduur van 7,5 uur per dag wordt verricht tussen 08.00 en 18.00 uur op maandag t/m vrijdag overeenkomstig hetgeen bepaald is in de door werkgever en ondernemingsraad vastgestelde werktijdenregeling.
4. a. Overwerk en meerruren worden uitbetaald indien deze declarabel zijn naar de opdrachtgever, uitsluitend boven de productieve norm zoals gesteld voor werknemer en werknemer een functie vervult in de functieschalen 1 tot en met 9.
 b. Meerruren worden uitbetaald tegen het voor de werknemer geldende uurloon verhoogd met een procentuele toeslag voor vakantiegeld, vakantiedagen en gratificatie.
 c. Voor overwerk vindt doorbetaling plaats overeenkomstig het reguliere salarisniveau.

- d. Uitbetaling vindt niet plaats indien de werknemer een groeifunctie vervult die als zodanig is benoemd.
- e. Met inachtneming van het voorgaande kan werkgever in bijzondere omstandigheden nadere regels stellen.
5. a. Overwerk kan in de vorm van compenserende vrije tijd worden betaald, met dien verstande dat deze vrije uren alleen kunnen worden opgenomen voor zover het bedrijfsbelang en de drukte van de werkzaamheden naar het oordeel van werkgever dit toelaten.
b. Indien het overwerk door opnamen van vrije tijd wordt gecompenseerd, wordt een aantal vrije uren gegeven waarover het maandsalaris wordt doorbetaald, overeenkomend met het aantal overgewerkte uren (tijd voor tijd).
6. De werknemer van 55 jaar of ouder kan niet verplicht worden tot het verrichten tot overwerk of meeruren.

Artikel 11 Vakantietoeslag

1. Het vakantie toeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar.
2. Jaarlijks zal werkgever aan het einde van het vakantietoeslagjaar aan de werknemer een vakantietoeslag betalen van 8% van zijn bruto jaarsalaris. Onder bruto jaarsalaris wordt hier verstaan 12 x het schaal- c.q. maandsalaris in mei.
3. De werknemer die niet in volledige dienst is en/of van wie de omvang van het dienstverband in de loop van het vakantietoeslagjaar is gewijzigd, en/of die niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is (geweest), ontvangt de vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. Aan de werknemer die niet in volledige dienst is (geweest), wordt over meeruren, niet zijnde overuren, per maand vakantietoeslag uitbetaald door middel van een toeslag op het uurloon.
5. Indien het dienstverband voor de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de eindafrekening de vakantietoeslag naar evenredigheid worden uitbetaald.

Artikel 12 Rendementsuitkering

1. De hoogte van de totale rendementsuitkering in het CAO-jaar aan alle daarvoor conform lid 3 van dit artikel in aanmerking komende werknemers, is afhankelijk van de berekening van de hoogte van het resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening voor belastingen van AAG beheer bv c.s. van het voorafgaande jaar, zoals deze conform de opstelling en indeling van de jaarrekening wordt uitgevoerd. Onder resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening voor belastingen wordt derhalve verstaan het resultaat voor aftrek van vennootschapsbelasting en voor verwerking van het resultaat uit buitengewone baten en lasten. De absolute hoogte van het resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening voor belasting, zoals dit in de jaarrekening van AAG beheer bv c.s. over het voorafgaande jaar staat vermeld, is voor alle duidelijkheid niet de basis voor de rendementsuitkering, omdat hierin reeds de hoogte van de rendementsuitkering aan de werknemers is verwerkt.
2. Bij een conform lid 1 van dit artikel berekend resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening voor belastingen dat lager is dan € 400.000, wordt geen rendementsuitkering aan de werknemers toegekend. Bij een conform lid 1 van dit artikel berekend resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening voor belastingen dat hoger is dan € 400.000, wordt over het meerdere van het resultaat dat boven de € 400.000 ligt 20% ter beschikking gesteld als totale rendementsuitkering aan de werknemers.

3. Een werknemer komt in het CAO-jaar in aanmerking voor een rendementsuitkering als het dienstverband van de werknemer met AAG per 1 juli van het CAO-jaar niet is beëindigd en voor zover de werknemer in het voorafgaande jaar ook een dienstverband met AAG heeft gehad.
4. De hoogte van de rendementsuitkering per afzonderlijke werknemer in het CAO-jaar wordt bepaald door de totale rendementsuitkering in het CAO-jaar, zoals deze volgt uit lid 2 van dit artikel, te verdelen op basis van het bruto jaarsalaris van het voorafgaande jaar van de werknemer als percentage van het totaal van de bruto jaarsalarissen van het voorafgaande jaar van alle werknemers, die conform lid 3 van dit artikel voor de rendementsuitkering in aanmerking komen. Onder jaarsalaris wordt in dit artikel verstaan de optelling van alle daadwerkelijk genoten maandsalarissen.
5. De rendementsuitkering wordt uitbetaald in de maand juli van het CAO-jaar.

Artikel 13 Pensioenvoorziening

1. De werknemer, die daarvoor op grond van het pensioenreglement in aanmerking komt, is gerechtigd deel te nemen aan de door werkgever getroffen collectieve pensioenvoorziening, volgens de bepalingen neergelegd in de pensioenreglementen, te weten het Flexibel Bedrijfs Pensioen en het prepensioenreglement. Het pensioenreglement zal aan de deelnemers worden overhandigd.
2. De pensioenregeling is in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad vastgesteld.

Artikel 14 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken maximaal 100% en gedurende week 53 tot en met 104 maximaal 70% van het laatstverdiende maandsalaris worden doorbetaald, echter slechts zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.
2. Ter dekking van het zgn. WGA-hiaat (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) wordt door werkgever een verzekering aangeboden. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de werknemers.
3. Voor de werknemer, die, na wegens ziekte verhinderd te zijn geweest tot het verrichten van zijn arbeid, die arbeid heeft hervat en binnen vier weken na deze hervatting weer ongeschikt voor zijn arbeid wordt, zal de tweede ongeschiktheid voor de berekening van de duur van de aanvulling worden beschouwd als een voortzetting van de eerste ongeschiktheid.
4. De werknemer heeft geen aanspraak op doorbetaling van loon tijdens ziekte als genoemd in de leden 1 en 2 indien zich een situatie voordoet als genoemd in artikel 7:629, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek. Werkgever kan de loondoorbetaling opschorten in de situaties als genoemd in artikel 7:629, lid 5 van het Burgerlijk Wetboek.
5. Per kalenderjaar zal bij elke ziekmelding een dag worden ingeleverd. De inlevering zal plaatsvinden vanaf de derde ziekmelding en het maximaal in te leveren aantal dagen bedraagt drie per kalenderjaar. Lid 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.
6. Ingeval de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis ter zake waarvan de werknemer rechten tegenover derden kan doen gelden, is werknemer verplicht werkgever zodanig te informeren, dat deze zich een oordeel kan vormen omtrent de verhaalsmogelijkheden. Op verzoek van werkgever, cedeert werknemer zijn rechten aan werkgever, voor zover deze rechten betrekking hebben op het in de leden 1 en 2 genoemde recht op loondoorbetaling/ aanvullende uitkering.

Artikel 15 Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, wordt het salaris tot en met de dag van overlijden uitbetaald.
2. Aan zijn nagelaten betrekkingen zal een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan tweemaal het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris. Indien de werknemer ten tijde van het overlijden recht op een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering had, dan neemt Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) de verplichting over om een overlijdensuitkering te betalen. De werkgever brengt deze uitkering dan in mindering op de aan de werknemer te betalen overlijdensuitkering.

Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:

 - a. De langstlevende van de echtgenoten dan wel geregistreerd partner, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. Indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten of geregistreerd partners duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
 - c. Bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen, degenen ten aanzien van wie de werknemer grotendeels in de kosten van het bestaan voorzorg en met wie hij in gezinsverband samenleefde.

Artikel 16 Zater-, zon- en feestdagen

1. Als regel wordt op zater-, zon- en feestdagen niet gewerkt.

Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en de beide Kerstdagen; Nieuwjaarsdag, Koningsinnedag, 5 mei bevrijdingsdag en de door de regering aan te wijzen nationale feestdag(en). Indien de werknemer volgens de met hem opgestelde arbeidsovereenkomst op de dag van de feestdag contractueel niet werkt, heeft de werknemer geen recht op een "vervangende vrije dag".
2. Werkgever zal ernstig rekening houden met eventuele op levensbeschouwing van de werknemer gegronde bezwaren tegen het werken op zon- en algemeen erkende christelijke feestdagen.
3. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst wordt de zon- en feestdag geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.
4. Voor zover een feestdag niet valt op een zater- of zondag, wordt het maandsalaris doorbetaald, uiteraard voorzover de werknemer volgens de arbeidsovereenkomst op de dag van de feestdag contractueel werkt..

Artikel 17 Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk aan het kalenderjaar.
2. Onder de werkdagen worden verstaan de dagen maandag tot en met vrijdag.
3. Duur van de vakantie
 - a. De werknemer, in volledige dienst bij werkgever heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandsalaris gedurende 28,5 werkdagen voorzover de werknemer een functie vervult die is ingedeeld in functieschaal 10 of hoger. Voor de werknemer die werkzaam is in een functie die is ingedeeld in functieschaal 1 tot en met 9, bedraagt het aantal voornoemde werkdagen 27,5.

- b. 1. In afwijking van het in lid 3, sub a bepaalde, hebben werknemers, die 45 jaar of ouder zijn, aanspraak op extra vakantiedagen, en wel volgens de volgende staffel:
- bij een leeftijd van 45 tot 50 jaar : 2 dagen
 - bij een leeftijd van 50 tot 55 jaar : 4 dagen
 - bij een leeftijd van 55, 56, 57 jaar : 5 dagen
 - bij een leeftijd van 58 jaar : 6 dagen
 - bij een leeftijd van 59 jaar : 7 dagen
 - bij een leeftijd van 60 jaar : 8 dagen
 - bij een leeftijd vanaf 61 jaar : 10 dagen
- Voor de bepaling van de leeftijd geldt 1 juli als peildatum, met dien verstande dat het bereiken van de bewuste leeftijd vóór 1 juli recht geeft op de volledige extra aanspraak behorende bij de desbetreffende leeftijdscategorie en het bereiken van de leeftijd na 1 juli geeft recht op de helft van de genoemde aanspraak.

2. De werknemer die op basis van dienstjaren recht heeft op extra vakantiedagen welke zijn opgebouwd vóór 1 januari 1982 dan wel voor die datum uit hoofde van de voor 1 januari 1981 geldende regeling zouden zijn opgebouwd, behouden deze dagen voor zover het totaal aantal vakantiedagen niet uitstijgt boven de maximale vakantierechten overeenkomstig lid 3, sub a en b. Vakantiedagen die worden toegekend op grond van lid 3, sub b worden wat betreft de gerealiseerde verbetering eerst in mindering gebracht op de eventueel opgebouwde c.q. verworven rechten of aanspraken die voor 1 januari 1982 zijn opgebouwd, waarbij onderstaande tabel gehanteerd dient te worden.

Leeftijd	Minimum aantal extra dagen tot 30-6-00	Gerealiseerde verbetering	Minimum aantal dagen vanaf 1-7-00
Van 45 tot 50 jaar	2 dagen	0 dagen	2 dagen
Van 50 tot 55 jaar	3 dagen	1 dag	4 dagen
55, 56, 57 jaar	5 dagen	0 dagen	5 dagen
58 jaar	5 dagen	1 dag	6 dagen
59 jaar	5 dagen	2 dagen	7 dagen
60 jaar	7 dagen	1 dag	8 dagen
Vanaf 61 jaar	7 dagen	3 dagen	10 dagen

3. De werknemer, die in het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet (heeft) bereikt, heeft, boven de in lid 3, sub a genoemde dagen, recht op 2 dagen extra vakantie per jaar met behoud van maandsalaris.
- c. De aaneengesloten vakantie dient altijd tevoren te worden vastgesteld waarbij werkgever zoveel mogelijk met de wensen van werknemer rekening zal houden.
- d. Wanneer naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming dit eist, kan werkgever in overleg met de werknemer de vastgestelde vakantieperiode wijzigen. De schade, welke de werknemer hierdoor lijdt, zal door werkgever worden vergoed.
4. Opbouw vakantierechten
- a. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van werkgever is (geweest), of een deel van de normale arbeidsduur in dienst van werkgever is (geweest), dan wel gedeeltelijk leerplichtig is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikel genoemde vakantie.
- b. Bij berekening van het aantal vakantiedagen naar evenredigheid zoals bedoeld in lid 4, sub a, wordt een afronding naar boven gemaakt van 0,5 vakantiedagen.
5. Vakantiedagen
- a. Werkgever kan met het oog op het bedrijfsbelang voor de gehele onderneming of onderdelen daarvan per vakantiejaar maximaal 2 vakantiedagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Deze komen in mindering op het aantal vakantiedagen. De aanwijzing geschiedt als regel voor aanvang van het vakantiejaar in overleg met de ondernemingsraad.
- b. De werknemer kan na overleg met werkgever de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip, dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich hier tegen verzet.
6. Vakantie buiten het vakantiejaar
- a. De werknemer dient de hem toekomende vakantiedagen als regel op te nemen in de loop van het vakantiejaar waarin de aanspraken zijn ontstaan. Indien in bijzondere gevallen de werknemer de hem toekomende dagen niet voor het einde van het vakantiejaar heeft opgenomen, is

werkgever gerechtigd na overleg met de werknemer data vast te stellen, waarop hij deze dagen zal genieten. Van de in het vakantiejahr niet opgenomen vakantiedagen mogen er maximaal vijf overgeheveld worden naar het volgende vakantiejahr.

- b. Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

7. Vakantierechten bij onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

- b. 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing (en de werknemer verwerft derhalve wel vakantierechten) indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht vanwege:
 - Ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer. In het eerste geval worden nog vakantierechten verworven over 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van meerdere onderbrekingen tezamen geteld wordt, indien en voor zover zij elkaar met tussenpozen van minder dan vier weken opvolgen.

- Het naleven van wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landswerdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- Verlof op grond van in vorige dienstbetrekking opgebouwde, doch niet genoten vakantiedagen;

- Zwangerschap en bevalling;

2. De verworven vakantierechten in de onder b. 1 van dit artikel genoemde gevallen, vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat, behoudens ingeval van beëindiging wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd dan wel bij verandering van werkring op medische indicatie.

8. Samenvallen vakantiedagen met bepaalde andere dagen, waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 7, sub b1, alsmede in artikel 16 lid 2, gelden niet als vakantiedagen.

- b. Indien een van de in sub a. genoemde verhinderingen echter samenvalt met een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zal de dag, waarop verhindering zich voordoet, wel als vakantiedag worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 16, lid 2 niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet, indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, en deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld.

- c. Indien ingevolge het sub b. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, kan werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

9. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zullen deze hem worden uitbetaald op basis van het maandsalaris. Werknemer ontvangt bij einde dienstverband een verklaring hieromtrent.
- c. Indien de werknemer bij het eindigen van de dienstbetrekking teveel vakantie- en/of snipperdagen heeft genoten, zullen deze bij de laatste salarisbetaling worden verrekend op basis van het maandsalaris.
- d. Vakantiedagen mogen nimmer door betaling ervan worden vervangen, tenzij bij beëindiging van de dienstbetrekking.

10. Uitvoeringsbepalingen

Werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens ingeval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moeten indienen.

Artikel 18 Buitengewoon verlof

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsgeschiedenis van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.

2. Aan de werknemer wordt over de hieronder bepaalde termijnen van verlof het maandsalaris doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste een week tevoren en op verzoek, onder overlegging van bewijsstukken werkgever of haar gemachtigde in kennis stelt. In gevallen, genoemd onder d t/m k, geldt deze regeling voor zover de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet verricht en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont.

Onder de in dit artikel genoemde aanduidingen:

- “ouder” - wordt tevens verstaan “schoon-, pleeg- en stiefouders”;
- “grootouders” - wordt tevens verstaan “grootouders van de echtgenote”
- “echtgenote” - wordt tevens verstaan “echtgenoot”, de geregistreerde partner alsmede de partner in een duurzaam samenlevingsverband, anders dan het huwelijk en welke bij de werkgever als zodanig bekend is;
- “kind” - wordt tevens verstaan “pleeg-, stief- en aangehuwd kind”;
- “broer en zuster” - wordt tevens verstaan “zwager en schoonzuster”.

Genoemd aantal dagen worden vastgesteld naar rato van het dienstverband.

- a. bij bevalling van de echtgenote: 4 dagen
- b. op de dag van ondertrouw van de werknemer: 1 dag
- c. bij huwelijk van de werknemer: 4 dagen
(voor wettelijk en kerkelijk huwelijk tezamen)
- d. bij huwelijk van:
 - ouders
 - broer/zus
 - kind
 1 dag
- e. bij 25- en 40-jarig huwelijk van werknemer: 1 dag
- f. bij 25-, 40-, 50- en 60- jarig huwelijk van: 1 dag
 - ouders
 - grootouders
- g. bij 12,5-jarig diensjubileum van de werknemer: 1 dag
- h. bij 25- en 40-jarig diensjubileum van de werknemer: 2 dagen
 - echtgenote
 - tot het gezin behorend kind
 - ouders
- i. bij overlijden of uitvaart van:
 - grootouders
 - broer/zuster
 - kleinkind
 de dag van overlijden t/m de dag van de uitvaart
- j. bij verhuizing van de werknemer: 1 dag
(tenzij verhuizing i.v.m. huwelijk plaatsvindt)
- k. bij ernstige ziekte van: 2 dagen (max. 1 x per 2 jaar)
 - echtgenote
 - kind
 - ouders

Door werkgever
nader vast te stellen
tijdsduur

(te overleggen een geneeskundige verklaring).

- l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld of krachdens de wet persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, welke hij van derden kan/had kunnen vorderen;
 - m. gedurende de noodzakelijk te verzuimen tijd voor het afleggen van een vakexamen van een naar het oordeel van werkgever voor de onderneming van belang zijnde opleiding;
 - n. aan de werknemer, die lid is van een vakvereniging, zal indien hij als officieel afgevaardigde een statutaire dan wel een bij huishoudelijk reglement geregelde bijeenkomst van zijn vakvereniging moet bijwonen, vrijaf met behoud van het maandsalaris gegeven worden voor zover de goede gang van zaken in het bedrijf zulks toelaat.
3. Verzuim met behoud van het maandsalaris kan voor andere dan in lid 2 genoemde gebeurtenissen en gedurende langere tijd worden toegestaan, indien bijzondere omstandigheden dit, naar het oordeel van werkgever, rechtvaardigen.

Artikel 19 Gratificatieregeling

1. In de maand december van elk jaar zal aan elke werknemer een gratificatie worden uitgekeerd.
2. Deze gratificatie bedraagt minimaal de helft van het in de maand december geldende schaal- c.q. maandsalaris
3. De werknemer, die gedurende het gehele jaar of een gedeelte van het jaar in parttime dienstverband is geweest, ontvangt een gratificatie ter hoogte van een half schaal- c.q. maandsalaris, naar evenredigheid. Over meeruren, niet zijnde overuren, wordt de gratificatie per maand door middel van een toeslag op het uurloon uitbetaald tot een maximum van 37,5 uur.
4. De werknemer, die niet het volle jaar in dienst van werkgever werkzaam is geweest ontvangt voor elke gewerkte volle maand een twaalfde gedeelte van het op basis van de leden 2 en 3 van dit artikel vastgestelde bedrag.

Artikel 20 Bijzondere gratificaties

Bij 12,5-jarige diensttijd bij werkgever wordt een bruto gratificatie toegekend gelijk aan een bedrag, overeenkomende met de helft van het maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, waarop de werknemer in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft. De bruto gratificatie is bij 25-jarige diensttijd gelijk aan een maandsalaris, vermeerderd met vakantietoeslag. Bij 40-jarige diensttijd is deze gelijk aan tweemaal een maandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag.

Artikel 21 Overgangsregeling tegemoetkoming ziektekosten

1. Met ingang van 1 januari 2006 geldt een overgangsregeling tegemoetkoming ziektekosten AAG voor de werknemers van AAG die voldoen aan de navolgende voorwaarden:
 - de werknemer dient voor 1 januari 2006 in dienst zijn getreden van AAG;
 - de werknemer heeft in 2005 een tegemoetkoming ziektekosten ontvangen uit hoofde van artikel 21 van de CAO van AAG met de looptijd van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005.
2. De hoogte van de tegemoetkoming ziektekosten, die de werknemer vanaf 1 januari 2006 ontvangt, wordt eenmalig per 1 januari 2006 vastgesteld en zal dus ongewijzigd blijven voor de toekomstige diensttijd. Alleen indien het parttime percentage van het dienstverband van de werknemer wijzigt, wordt de tegemoetkoming per de datum van de wijziging van het parttime percentage naar rato gewijzigd.

3. De tegemoetkoming wordt gelijkgesteld aan het verschil tussen de volgende twee componenten:
 - Het bruto bedrag dat op basis van de situatie ultimo 2005 zou zijn ontvangen aan tegemoetkoming ziektekosten conform artikel 21 van de CAO van AAG met de looptijd van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005. Deze tegemoetkoming wordt, indien de werknemer in 2005 een parttime dienstverband had, omgerekend naar een fulltime dienstverband. Indien de werknemer in 2005 in dienst is getreden van AAG, wordt de in 2005 ontvangen tegemoetkoming omgerekend naar een dienstverband voor geheel 2005.
 - De op basis van de situatie per 1 januari 2006 door AAG verschuldigde bruto inkomensafhankelijke bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet. Voor de werknemer, die per 1 januari 2006 een parttime dienstverband heeft, wordt deze inkomensafhankelijke bijdrage omgerekend naar een fulltime dienstverband. De maximale inkomensafhankelijke bijdrage is, conform wettelijke bepalingen, gesteld op € 1.951, zijnde 6,5% x 261 dagen x maximum dagloon van € 115.
4. Het bruto bedrag dat resulteert uit het verschil van de in lid 3 beschreven componenten is de vanaf 1 januari 2006 geldende tegemoetkoming ziektekosten op jaarbasis op basis van een fulltime dienstverband. Voor de bepaling van de daadwerkelijk op jaarbasis uit te betalen tegemoetkoming dient voorgaande bruto bedrag vermenigvuldigd te worden met het actuele parttime percentage van het dienstverband.
5. Uitbetaling van de tegemoetkoming ziektekosten geschiedt door maandelijks een twaalfde gedeelte van de op jaarbasis bepaalde bruto tegemoetkoming via de salarisstrook aan de werknemer uit te betalen.

Artikel 22 Secundaire regelingen

1. Werkgever en vakvereniging komen overeen dat de in lid 4 van dit artikel vermelde regelingen het karakter dienen te hebben van het dienen van het belang van enerzijds werkgever en anderzijds werknemer.
2. Uitwerking van deze regelingen vindt plaats tussen werkgever en ondernemingsraad.
3. Eventuele beëindiging van de in lid 4 vermelde regelingen vindt plaats in het CAO-overleg tussen beide CAO-partijen.
4. Tot dit artikel behoren de navolgende regelingen:
 - Reiskostenregeling;
 - Collectieve ziektekostenregeling;
 - Studiekostenregeling;
 - PC-regeling;
 - Verhuiskostenregeling;
 - Onbetaald verlof;
 - Ouderschapsverlof;
 - Werktijdenregeling;
 - Tegemoetkoming kosten kinderopvang;
 - Regeling inzake internet- en e-mail gebruik;
 - Spaarloonregeling.

Artikel 23 Schorsing

1. Bij ernstig plichtsverzuim kan werkgever de werknemer, na hem gehoord, althans behoorlijk opgeroepen te hebben, schorsen.
2. Voorts kan werkgever de werknemer schorsen, wanneer het vermoeden bestaat van een feit, dat voor werkgever een dringende reden voor ontslag is, of schorsing naar het oordeel van werkgever, door het belang van zijn werk dringend gevorderd wordt.
3. Schorsing wordt door werkgever aan de werknemer schriftelijk met opgave van redenen bevestigd.

4. Blijkt het vermoeden, dat tot schorsing heeft geleid, onjuist te zijn, dan zal de schorsing direct opgeheven worden, hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden bevestigd. Indien de werknemer daartoe de wens te kennen geeft, zal ter rehabilitatie van de werknemer aan de opheffing van de schorsing binnen de onderneming bekendheid gegeven worden op een in overleg tussen werkgever en werknemer overeen te komen wijze.
5. Schorsing geschiedt steeds met behoud van maandsalaris.

Artikel 24 Tussentijdse wijzigingen

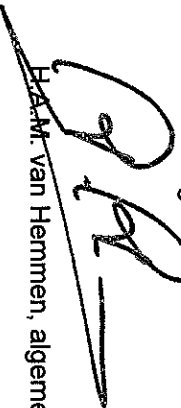
1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad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

Artikel 25 Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2008 en eindigt op 31 december 2008 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Partij ter ene zijde:

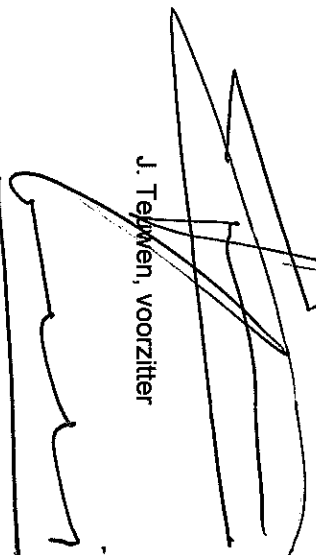
AAG Beheer bv en haar
werkmaatschappijen
te 's-Hertogenbosch



H.A.M. van Hemmen, algemeen directeur

Partij ter andere zijde:

De Unie te Culemborg



J. Teuwen, voorzitter

M.L.A. Litjens, regiomanager