

CAO

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor
Heineken Group B.V.

**** 1 januari 2014 – 30 september 2015**

Deze CAO is een uitgave van Heineken Group B.V.

Heineken Group B.V.

Postbus 28

1000 AA Amsterdam

Productie en redactie

HR HEINEKEN Group

Telefoon 020-5239952

Informatie

Exemplaren van deze CAO en nadere informatie zijn verkrijgbaar via uw HR afdeling.

Via ons intranet (Employment>Employees Benefits>CAO) kan tevens een elektronische versie worden gedownload.

Amsterdam, *januari 2015*

Inhoudsopgave		Blz.
Inleiding	Hoofdpijnen sociaal beleid	6
HOOFDSTUK I	ALGEMENE BEPALINGEN	7
Artikelen		
**1	<i>Definities</i>	7
Paragraaf 1	Algemene verplichtingen van partijen	8
2	<i>Duur van de overeenkomst/Werkings sfeer</i>	8
3	Naleving overeenkomst	8
4	Wijziging Wet- en Regelgeving of bijzondere omstandigheden	8
5	Bedrijvenwerk	8
**6	<i>Wijzigingen pensioenregeling</i>	8
7	Vervulling vacatures	8
8	Wet gelijke behandeling	8
9	Werkgeversbijdrage	9
Paragraaf 2	Verplichtingen tussen werkgever en werknemers	9
10	Algemene verplichtingen werknemers	9
Paragraaf 3	Arbeidsvoorwaarden/rechtspositie	9
**11	<i>Aanstelling en ontslag</i>	9
12	Concurrentiebeding	11
13	Uitzending naar het buitenland	11
HOOFDSTUK II	WERKSCHEMA'S EN ARBEIDSDUUR	11
Afdeling A	Arbeidsduur en ATV voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7	11
14	Arbeidsduur werknemers in functiegroepen 1 t/m 7	11

Afdeling B	Arbeidsduur en ATV voor werknemers in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25	11
15	Arbeidsduur werknemers in functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25	11
Afdeling C	Regels ten aanzien van arbeidstijdverkorting voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 25	12
16A	Arbeidstijdverkorting werknemers in functiegroepen 1 t/m 17	12
**16B	<i>Arbeidstijdverkorting werknemers in functiegroepen 20 en 25</i>	12
Afdeling D	Arbeidstijden dag- en ploegdienstroosters voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 25	12
17	Arbeidstijd, dienstrooster	12
18	55-jarige regeling	13
19	Werken in ploegdienst	13
Afdeling E	Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen, overwerk of op bijzondere tijd door werknemers in de functiegroepen 1 t/m 17	13
**20	<i>Arbeid op zon- en feestdagen en op zaterdag</i>	13
21	Overwerk	14
22	Arbeid op bijzondere tijd (dagdienst)	15
HOOFDSTUK III	FUNCTIE-/EN BELONINGSGEBOUW EN TOESLAGEN	16
Afdeling A	Salaris voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7	16
23	Salarisregeling	16
24	Uitzendkrachten	16
24A	Vakkrachten	16
25	Salarissystematiek	16
Afdeling B	Salaristabellen voor de functiegroepen 1 t/m 7	17
**26	<i>Salaristabellen voor de functiegroepen 1 t/m 7</i>	17
27	Promotie naar hogere functiegroep	19
28	Werken in een hogere functiegroep	19
Afdeling C	Salaris voor werknemers in de functiegroepen 10, 11, en 16 t/m 25	20
29	Salarisregeling	20
**30	<i>Salarisschalen functiegroep 10 t/m 25</i>	21
Afdeling D	Toeslagen voor functiegroepen 1 t/m 17	27
31	Ploegentoeslag	27
32	Overwerktoeslag	27
33	Toeslag arbeid op bijzondere tijd	27
34	Afbouwregeling ploegentoeslag	27
35	Vergoedingsregeling voor extra gang naar kantoor of bedrijf (loopurenvergoeding)	27
36	Consignatieregeling	28
Afdeling E	Beloningen, toeslagen en demotie van toepassing op werknemers in alle functiegroepen	28
**37	<i>Vakantietoeslag</i>	28
**38	<i>Zorgverzekering</i>	29
39	ATV-compensatie	29
40	Deelname pensioenregeling	29
41	Werken in een lagere functiegroep	30
42	Benoeming in opleiding	31

HOOFDSTUK IV	VERLOF	31
43	Gelijkstelling met huwelijk	31
**44	<i>Vakantie; rechten en plichten</i>	32
45	Vakantie; uitvoering	33
46	Regeling kort verzuim	34
47	Ouderschapsverlof	35
48	Adoptie- en pleegzorgverlof	35
49	Kortdurend zorgverlof	35
50	Langdurend zorgverlof	35
51	Onbetaald verlof (niet zijnde ouderschapsverlof)	35
52	Zwangerschap en bevalling	36
53	Bijzonder verlof oudere werknemers	36
**54	<i>Verzoek tot aanpassing arbeidsduur</i>	36
55	Scholing	37
55A	Employability Budget	37

HOOFDSTUK V	VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN	38
**56	<i>Arbeidsongeschiktheid</i>	38
57	Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden	42
58	Voormalig Arbeidsongeschikten	43
59	Seksuele intimidatie, agressie en geweld	43
HOOFDSTUK VI	BEDRIJFSSPECIFIEKE BEPALINGEN	43
	Afspraken nieuwe rooster HEINEKEN Experience	43
BIJLAGEN		44
**I	<i>Protocol HEINEKEN à la Carte</i>	45
II	Tijdsbesteding en faciliteiten Bedrijvenwerk	46
III	Functiewaardering functiegroepen 1 t/m 25	49
	Artikel 1 Functiewaardering volgens ORBA en HAY	49
	Artikel 2 Overgangsregeling Inconveniëntentoeslag	49
	Artikel 3 Commissies	50
	Artikel 4 Beroepsprocedure	50
	Artikel 5 Onderhoudsprocedure functiewaardering	51
	**Artikel 6 Garantieregeling nieuwe werknemers	52
**IV	<i>Protocollaire afspraken</i>	54
V	Subsidies opleidingen	55
VI	Werkgelegenheid	56
	Artikel 1 Werkingssfeer	56
	Artikel 2 Werkgelegenheid	56
	Artikel 3 Periodiek Overleg	56
	Artikel 4 Uitzendbureaus / beloning ter beschikking gestelde arbeidskrachten	56
	Artikel 5 Organisatiebureaus	57
VII	Arbeidsongeschiktheid	58
	Artikel 54 CAO 1 juli 2004 t/m 31 december 2004	58
VIII	Ploegendiensten	60

De ondergetekenden:

- I Heineken Group B.V., gevestigd te Amsterdam, verder te noemen de werkgever, enerzijds

- IIA de Vereniging van Middelbaar en Hoger Personeel bij HEINEKEN, verder te noemen MHP HEINEKEN, gevestigd te Amsterdam,

- IIB De Unie, vakbond voor administratief, technisch en commercieel personeel gevestigd te Culemborg,

- IIC FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, en

- IID CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, *gezamenlijk verder te noemen de vakorganisaties* anderzijds

- * hierna te noemen partijen, verklaren hierbij met ingang van **1 januari 2014** de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen.

Inleiding

Hoofdpijnen Sociaal Beleid

Het beleid van HEINEKEN zal er in het bijzonder op zijn gericht een zodanig rendement na te streven, dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, alsmede dat de werkgelegenheid, de bestaanszekerheid en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld. Het streven is er dientengevolge op gericht gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.

Arbeidsverhoudingen

HEINEKEN streeft naar optimale arbeidsverhoudingen waaronder verstaan worden de omgangsvormen tussen werknemers onderling, tussen leidinggevenden en werknemers maar ook in verhouding met vakorganisaties en medezeggenschap, waarbij respect over en weer de leidende factor is.

Kwaliteit van de Arbeid

HEINEKEN acht een bedrijfscultuur gewenst die gekenmerkt wordt door passie voor resultaat en streven naar kwaliteit waardoor werknemers met plezier hun werk verrichten.

HEINEKEN wil een werkgever zijn die de talenten van werknemers erkent, effectief inzet en de ruimte biedt voor persoonlijke ontwikkeling en balans. In dit kader zal HEINEKEN duurzaam stimuleren dat werknemers de opleidingen en trainingen volgen die zij nodig hebben om werk en inkomen te kunnen blijven verwerven in een veranderende arbeidsmarkt (employability). Om de positie van werknemers op die veranderende arbeidsmarkt te behouden en te versterken, onderschrijven Sociale Partners het belang van gecertificeerd opleiden.

HEINEKEN rekent het tot haar verantwoordelijkheid om, voor zover dat redelijkerwijs in haar vermogen ligt, gelijke kansen voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten en volledig arbeidsgeschikten te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen voor het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. HEINEKEN zal zich inspannen om gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers zoveel als mogelijk te herplaatsen binnen de onderneming.

Duurzame inzetbaarheid

Het beleid van HEINEKEN is erop gericht dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer om hier structureel aandacht aan te besteden. Deze inspanningen richten zich primair op de ontwikkeling in de eigen functie, en evenzeer op mogelijke toekomstige functies.

Non-discriminatie

HEINEKEN wijst discriminatie af en bevordert gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces. Deze gelijke kansen komen onder meer tot uitdrukking bij de selectie -, werving -, opleiding – en loopbaanbegeleidinginspanningen van de onderneming. Vanuit de behoefte van de onderneming aan een meer evenwichtige personeelsopbouw wordt de doorstroom van vrouwen naar hogere, leidinggevende functies gestimuleerd.

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

****Artikel 1 Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever:
Heineken Group B.V.

Werknemer:
Elke werknemer, krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever en werkzaam in Nederland van wie de functie is opgenomen in de functiegroepen, bedoeld in hoofdstuk III.

De CAO is niet van toepassing op werknemers die vanuit een buitenlandse werkmaatschappij tijdelijk naar Nederland zijn uitgezonden om bij werkgever een functie opgenomen in de functiegroepen bedoeld in hoofdstuk III te vervullen.

Ondernemingsraad:
de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

Maandsalaris:
Het salaris zoals opgenomen in hoofdstuk III.

Uursalaris:
het bruto maandsalaris gedeeld door het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand. Bij de bepaling van het gemiddelde aantal uren per maand wordt van het volgende uitgegaan:

- Gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week : 174 uur per maand
- Gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week : 165 uur per maand
- Gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week : 156 uur per maand

Zie voor de definitie van het uursalaris van werknemers in ploegdienst Bijlage VIII bij deze CAO.

Maandinkomen:
het maandsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en afbouwtoeslag.

Maand:
een kalendermaand.
Zie ook bijlage VIII bij deze CAO voor onregelmatige ploegdienststroosters.

Nachtdienst:
een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur wordt verricht.

Jaarsalaris:
twaalf maal het maandsalaris.

Week:
van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur.

Feestdagen:
Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, *Koningsdag* en in de lustrumjaren, dat wil zeggen éénmaal per 5 jaar (2010, 2015 enz.) 5 mei.

Paragraaf 1 Algemene verplichtingen van partijen

****Artikel 2 Duur van de overeenkomst / werkingssfeer**

Deze overeenkomst en de daarbij behorende bijlagen treden, tenzij anders vermeld, in werking op *1 januari 2014 en gelden tot en met 30 september 2015*, op welke datum zij aflopen zonder dat opzegging door één der partijen is vereist.

Is op laatstgenoemde datum geen nieuwe CAO van kracht, dan blijven de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing totdat de CAO door een nieuwe of gewijzigde is vervangen of totdat na redelijk overleg één der partijen aan de andere partij schriftelijk heeft medegedeeld, dat naar haar oordeel geen overeenstemming kan worden bereikt.

Artikel 3 Naleving overeenkomst

De partijen verplichten zich deze overeenkomst na te komen en geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, waardoor deze overeenkomst gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op een andere wijze dan is overeengekomen.

Artikel 4 Wijziging Wet- en Regelgeving of bijzondere omstandigheden

Indien wet- en/of regelgeving wijzigt en dit effecten heeft of kan hebben voor de uitvoering van de in deze CAO beschreven regelingen, dan zullen werkgever en vakorganisaties in overleg treden. Partijen verplichten zich, om binnen twee maanden nadat de gewijzigde wet- en/of regelgeving bekend is aanvullende afspraken te maken.

Indien een van partijen bijzondere omstandigheden aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partij bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging c.q. aanvulling van de CAO te overwegen, zullen partijen tot gezamenlijk overleg gebonden zijn. Partijen verplichten zich, om binnen twee maanden nadat de bijzondere omstandigheden kenbaar zijn gemaakt door een van partijen, overleg te voeren. Bij overeenstemming kan dit leiden tot tussentijdse wijziging van de CAO.

Artikel 5 Bedrijvenwerk

De werkgever geeft aan de leden van de vakverenigingen faciliteiten ten behoeve van het zogenaamde Bedrijvenwerk. (Zie voor uitwerking van de regeling Bijlage II).

****Artikel 6 Wijziging Pensioenregeling**

Wijzigingen in de Pensioenregeling van HEINEKEN worden – voor zover het geen 1 op 1 verplichte wijzigingen betreft die voortvloeien uit de ter zake relevante (fiscale en/of andere) wet- en regelgeving - overeengekomen met de vakorganisaties.

Artikel 7 Vervulling vacatures

- a. HEINEKEN zal bij vervulling van vacatures voorrang verlenen aan reeds in dienst zijnde personeel en zal gebruik maken van al die externe officiële organen die in de vervulling van vacatures op doeltreffende wijze kunnen voorzien.
- b. Bij de vervulling van vacatures, waarvoor extern mag worden geworven, komen allereerst werknemers met een tijdelijk contract in aanmerking. Voorwaarde is dat de betrokkene aan de eisen van de functie voldoet.

****Artikel 8 Wet gelijke behandeling**

Indien *het College voor de rechten van de Mens* danwel de Kantonrechter vaststelt dat een of meerdere bepalingen van deze CAO in strijd zijn met de *Algemene Wet Gelijke Behandeling* dan zal de werkgever in overleg treden met de Vakorganisaties en verplichten partijen zich om binnen 2 maanden nadat deze vaststelling is gedaan, aanvullende afspraken te maken.

Artikel 9 Werkgeversbijdrage

HEINEKEN zal de ontwikkelingen inzake de “pilots” ten behoeve van modernisering van de arbeidsverhoudingen, zoals afgesproken tussen *de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN)* en vakorganisaties, nauwgezet blijven volgen. Gedurende de looptijd van de CAO wordt de huidige bijdrageregeling voortgezet.

Paragraaf 2 Verplichtingen tussen werkgever en werknemers

Artikel 10 Algemene verplichtingen van werknemers

De werknemers zijn verplicht:

- a. de belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen.
- b. het werk, dat hen door of namens de werkgever wordt opgedragen en dat in redelijkheid van hen kan worden verlangd, persoonlijk en zo goed mogelijk uit te voeren, met inachtneming van alle hen daarbij door of namens de werkgever verstrekte aanwijzingen en voorschriften.
- c. 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; daarbij zal rekening worden gehouden met de functie die de werknemer normaal verricht.
- d. ook buiten de op het rooster aangegeven uren arbeid te verrichten, tenzij duidelijk blijkt dat aanmerkelijke belangen van de werknemer zich hiertegen verzetten of bij CAO-bepalingen uitzonderingen zijn gemaakt.
- e. zich in te spannen voor de opleiding en training die noodzakelijk zijn om duurzaam in staat te blijven om werk en inkomen te verwerven in een veranderende arbeidsmarkt (Employability).
- f. om samen met de werkgever alert te zijn op de mogelijkheid om (nog) gezonder te werken.
- g. om indien dit mogelijk is tijdens langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid een opleiding of training te volgen waarmee de kans op reïntegratie kan worden vergroot.
- h. zich te houden aan de bepalingen van deze overeenkomst en de door de werkgever vastgestelde Bedrijfsregels. Wijzigingen van de Bedrijfsregels dienen vastgesteld te worden in overleg met de Ondernemingsraad.

Paragraaf 3 Arbeidsvoorwaarden/rechtspositie

****Artikel 11 Aanstelling en ontslag**

1. De werknemer treedt in dienst van de werkgever. Medische keuring vindt uitsluitend plaats wanneer er aan de vervulling van de functie waarop de arbeidsovereenkomst betrekking heeft bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Iedere arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, waarin tenminste staat vermeld de datum van indiensttreding, de duur van de arbeidsovereenkomst, de functie van de werknemer en het daarbij behorende maandsalaris.

2. Bij het aangaan van *een arbeidsovereenkomst voor meer dan 6 maanden* geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, gedurende welke zowel de werkgever als de werknemer bevoegd zijn de dienstbetrekking op elk gewenst moment te beëindigen.
3. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor hetzij bepaalde, hetzij onbepaalde tijd. Werknemers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen één maand voor de afloop van de overeenkomst daaromtrent een mededeling ontvangen. Één en ander neemt niet weg dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.
4. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, kan deze tussentijds worden beëindigd, mits dit in de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen.
5. De arbeidsovereenkomst kan wederzijds onmiddellijk worden beëindigd wegens een dringende reden in de zin van artikelen 7: 677, 678 en 679 BW.
6. Voorzover niet anders overeengekomen, wordt de arbeidsovereenkomst voor werknemers, die voor onbepaalde tijd in dienst zijn, beëindigd als volgt:
 - a. Voor deelnemers aan de Stichting Heineken Pensioenfonds: In ieder geval op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.
 - b. *Vervallen.*
 - c. door opzegging door de werkgever met inachtneming van de volgende opzegtermijn:

dienstverband < 5 jaar:	1 maand
dienstverband 5 tot -10 jaar:	2 maanden
dienstverband 10 tot 15 jaar:	3 maanden
dienstverband 15 tot 20 jaar:	4 maanden
dienstverband 20 tot 25 jaar:	5 maanden
dienstverband > 25 jaar:	6 maanden
 - d. door opzegging door de werknemer met inachtneming van de volgende opzegtermijn:

dienstverband < 10 jaar:	1 maand
dienstverband 10 tot 20 jaar:	2 maanden
dienstverband > 20 jaar:	3 maanden
7. Voor de werknemers, die voor bepaalde tijd in dienst zijn, eindigt de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de overeenkomst, tenzij gebruik is gemaakt van het bepaalde in lid 4.
8. Als reden voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door middel van opzegging geldt onder meer het niet nakomen van enige bepaling van deze overeenkomst.
9. Het bepaalde in artikel 7: 670, leden 1 en 2 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is niet van toepassing:
 - op werknemers, wier arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd;
 - op werknemers, wier arbeidsovereenkomst in verband met de in lid 6 sub a. genoemde omstandigheden wordt beëindigd;
 - gedurende de proeftijd, bedoeld in lid 2.

10. Van artikel 7:668a lid 1 aanhef j^o sub b BW wordt afgeweken in die zin, dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd, indien en voorzover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in 7:690 BW.

Artikel 12 Concurrentiebeding

Indien door de werkgever vereist, wordt op individuele basis een concurrentiebeding overeengekomen.

Artikel 13 Uitzending naar het buitenland

Bij uitzending naar het buitenland wordt de arbeidsovereenkomst met werkgever opgeschort tot het tijdstip waarop de uitzending van werknemer eindigt. De CAO is tijdens uitzending niet van toepassing. Tijdens de uitzendperiode in het buitenland kunnen uitsluitend rechten worden ontleend aan arbeidsvoorwaarden en/of personeelsregelingen van de werkgever wanneer deze schriftelijk door de werkgever van toepassing zijn verklaard.

Tijdens uitzending van werknemers naar het buitenland gelden de regels van de Global Mobility Policies¹. In bepaalde gevallen kunnen door werkgever individuele afspraken worden gemaakt.

¹ De Global Mobility Policies zijn te vinden via <http://development.heineken.com/globalmobility/login.php>
User name: GlobalMobility, Password: 2013

HOOFDSTUK II WERKSHEMA'S EN ARBEIDSDUUR

Afdeling A – Arbeidsduur en ATV voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7

Artikel 14 Arbeidsduur werknemers in functiegroepen 1 t/m 7

1. De gemiddelde arbeidsduur voor werknemers werkzaam in dagdienst bedraagt 36 uur per week. Zie voor de bepalingen inzake arbeidsduur voor werknemers in ploegdienst bijlage VIII bij deze CAO.
2. De gemiddelde arbeidsduur zal worden bereikt door het toekennen van arbeidstijdverkorting. De arbeidstijdverkorting kan worden toegekend in hele of halve dagen dan wel in uren, met dien verstande dat maximaal 50% van de arbeidstijdverkorting in uren kan worden toegekend.
3. Over de wijze waarop de in lid 1 gedefinieerde gemiddelde arbeidsduur per week zal worden bereikt (Arbeidstijdverkorting), zal met de Ondernemingsraad afspraken worden gemaakt.
4. Indien door een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op een ATV-uur zal dit als overwerk worden aangemerkt.

Afdeling B – Arbeidsduur en ATV voor werknemers in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25

Artikel 15 Arbeidsduur werknemers in functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25

1. De gemiddelde arbeidsduur voor werknemers werkzaam in dagdienst, bedraagt 38 uur per week. Zie voor de bepalingen inzake arbeidsduur voor werknemers in ploegdienst bijlage VIII bij deze CAO.
2. De gemiddelde arbeidsduur zal worden bereikt door het toekennen van arbeidstijdverkorting. De arbeidstijdverkorting kan worden toegekend in hele of halve dagen dan wel in uren, met dien verstande dat maximaal 50% van de arbeidstijdverkorting in uren kan worden toegekend.
3. Over de wijze waarop de in lid 1 gedefinieerde gemiddelde arbeidsduur per week zal worden bereikt (arbeidstijdverkorting), zal met de Ondernemingsraad afspraken worden gemaakt.
4. Indien door een werknemer werkzaam in functiegroep 10, 11, 16 of 17 in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op een voor hem vastgesteld ATV-uur, zal dit als overwerk worden aangemerkt. Indien door een werknemer werkzaam in functiegroep 20 of 25 in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op een voor hem vastgesteld ATV-uur, zal dit niet als overwerk worden aangemerkt. De werkgever zal in overleg met de werknemer, bij de aanzegging van voornoemde werkzaamheden een vervangend ATV-uur aanwijzen.

Afdeling C – Regels ten aanzien van arbeidstijdverkorting voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 25

Artikel 16 A Arbeidstijdverkorting werknemers in functiegroepen 1 t/m 17

1. a. Indien een werknemer arbeidsongeschikt is op voor hem volgens rooster vastgestelde ATV-uren, zullen geen vervangende ATV-uren worden toegekend.

- b. Indien ATV-uren samenvallen met het recht op een vrije dag ingevolge de regeling kort verzuim zoals omschreven in artikel 46, zullen eveneens geen vervangende ATV-uren worden toegekend.
 - c. Het recht op ATV-uren vervalt op 31 december van het jaar waarin deze uren zijn toegekend.
2. a. Indien een werknemer wegens organisatorische redenen, dan wel op gronden verband houdend met de markt waarin de werkgever opereert, niet of niet geheel in aanmerking kan komen voor de arbeidstijdverkorting zoals bedoeld in artikel 14 en 15, verkrijgt betrokken werknemer voor elk niet toegekend ATV-uur boven het normale maandsalaris een uursalaris, dat bij de maandsalarisbetaling zal worden uitbetaald. Voornoemde vergoeding zal geen deel uitmaken van het salaris.
- b. Bij de vaststelling van het aantal niet toegekende ATV-uren zal worden uitgegaan van het in dezelfde soort dienst toegekende aantal ATV-uren.
 - c. Over de extra vergoeding zal vakantietoeslag en – indien van toepassing - ploegentoeslag worden uitbetaald.

****Artikel 16 B Arbeidstijdverkorting werknemers in functiegroepen 20 en 25**

Indien de werkgever vaststelt dat een functie in de functiegroep 20 of 25 vanwege organisatorische redenen, dan wel vanwege de aard van de functie, niet in aanmerking komt voor de arbeidstijdverkorting zoals bedoeld in artikel 15, verkrijgt betrokken werknemer voor elk niet toegekend ATV-uur boven het normale maandsalaris een uursalaris, dat bij de maandsalarisbetaling zal worden uitbetaald. *Over de vergoeding zal vakantietoeslag worden uitbetaald.* Voornoemde vergoeding is pensioengevend.

Afdeling D – Arbeidstijden dag- en ploegendienstroosters voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 25

Artikel 17 Arbeidstijd, dienstrooster

1. Het management legt in overleg met de Ondernemingsraad de arbeidstijden vast in een dienstrooster met inachtneming van de voorschriften in de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, alsmede met de in dit artikel opgenomen voorschriften. Een en ander met inachtneming van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. De normale dagelijkse arbeidstijd ligt als regel tussen 7:00 uur en 18:00 uur op maandag t/m vrijdag. De normale dagelijkse arbeidstijd kan ook buiten deze tijdstippen liggen. In dat geval kan de gemiddelde arbeidstijd in het dienstrooster lager zijn dan de contractuele arbeidsduur. Bij arbeid voor 7:00 uur en na 18:00 uur of in het weekend ontvangt de werknemer een toeslag op basis van artikel 31 (bijlage VIII bij deze CAO) of artikel 33, waarvan bij het vaststellen van de hoogte met een eventueel verschil tussen arbeidstijd en arbeidsduur rekening wordt gehouden.
3. Bij het vaststellen van het dienstrooster worden de volgende normen in acht genomen:
 - a. Per dienst zal de maximumarbeidstijd niet meer dan 10 uur bedragen. Indien sprake is van een nachtdienst, bedraagt de arbeidstijd maximaal 9 uur.
 - b. Per week zal de maximumarbeidstijd niet meer dan 56 uur bedragen.
 - c. In elke periode van 4 aaneengesloten weken zal de maximumarbeidstijd niet meer bedragen dan gemiddeld 48 uur per week.

- d. In elke periode van 16 aaneengesloten weken zal de maximumarbeidstijd niet meer bedragen dan gemiddeld 44 uur per week. Indien in die 16 weken 16 of meer nachtdiensten gepland staan, wordt de genoemde 44 uur beperkt tot 40 uur.
 - e. In elke periode van 52 aaneengesloten weken zal de maximumarbeidstijd niet meer bedragen dan gemiddeld 40 uur per week.
 - f. Het maximum aantal achtereenvolgende diensten zonder onderbreking door een wekelijkse rust zal niet meer dan 7 bedragen, in het geval van overwerk te verlengen tot 8.
 - g. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten zal niet meer dan 5 bedragen, in het geval van overwerk te verlengen tot 6.
 - h. Het maximum aantal nachtdiensten die eindigen na 2:00 uur bedraagt per 16 weken maximaal 36.
 - i. Uitsluitend onderdeel e van dit lid is naar rato van toepassing op werknemers in deeltijd.
4. In overleg met vakorganisaties kan de werkgever afwijken van de in lid 3 onder a, c, d, f, g en h genoemde voorschriften.

Artikel 18 55-jarigen regeling

Werknemers van 55 jaar en ouder met een dienstverband van tenminste 10 jaar, die op fulltime-basis werkzaam zijn, kunnen 80% gaan werken tegen 80% salaris, met behoud van 100% pensioenopbouw, voor zover dit op grond van de fiscale wetgeving is toegestaan.

Artikel 19 Werken in ploegendienst

Zie bijlage VIII bij deze CAO.

Afdeling E – Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen, overwerk of op bijzondere tijd door werknemers in de functiegroepen 1 t/m 17

Artikel 20 Arbeid op zon- en feestdagen en op zaterdag

1. a. Indien een werknemer in dagdienst dient te werken op een feestdag, niet vallend op een zaterdag of een zondag, verkrijgt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris.
- b. Indien een werknemer in dagdienst dient te werken op een feestdag, vallend op zaterdag of zondag wordt dit betaald als overwerk.
- c. Indien een werknemer werkzaam in dagdienst conform artikel 17 lid 2 roostermatig dient te werken op zaterdag ontvangt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 100% van het uursalaris.

Zie voor bepalingen inzake werknemers in ploegendienst bijlage VIII bij deze CAO.

Artikel 21 Overwerk

1. Onder overuren worden verstaan de uren per dag, gedurende welke in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht boven de arbeidsduur per dag, zoals deze in het dienstrooster is geregeld. Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake indien en voorzover meer uren per dag of meer dagen per week worden gewerkt dan de normale arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen binnen het bedrijf van de werkgever in de regel geacht worden een volledige dienstbetrekking te vormen.

Zie voor overwerk deeltijdwerkers in ploegendienst bijlage VIII van deze CAO.

2. Niet als overuren worden beschouwd:
 - a. de uren, gedurende welke arbeid wordt verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het gederfde inkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen;
 - b. de uren, gedurende welke arbeid wordt verricht voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren, anders dan die bedoeld in de artikelen 14, 15, 44 of 46;
 - c. overschrijdingen van het dienstrooster van een half uur of minder, indien het betreft het afmaken van een onderhanden zijnde werk.
3.
 - a. Op ATV-uren zal als regel geen arbeid worden verricht, tenzij de werkzaamheden dit vereisen.
 - b. Onverminderd het bepaalde in artikel 15 lid 4 geldt dat indien door een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op ATV-uren, *dit* als overwerk *zal* worden aangemerkt.
4. De werknemer, wiens functie inhoudt, dat hij regelmatig buiten kantoor of bedrijf werkzaam moet zijn op tijdstippen buiten de arbeidstijd per dag zoals deze in het dienstrooster is geregeld, heeft geen aanspraak op betaling van overuren. In dit geval zal de betrokken werknemer daarvan schriftelijk door de werkgever op de hoogte worden gesteld.
5. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, voor de werknemer verplicht. Overwerk van enige omvang zal vooraf worden medegedeeld aan de Ondernemingsraad. Indien er sprake is van werken in deeltijd, bestaat er geen verplichting tot het werken van meer uren dan contractueel is overeengekomen.
6. Een werknemer kan niet verplicht worden om meer dan 12 overuren per week arbeid te verrichten.
7. Bij het verrichten van overwerk worden voor zowel voltijd- als deeltijdwerknemers de volgende normen in acht genomen:
 - a. Per dienst zal de maximumarbeidstijd niet meer dan 12 uur bedragen. Indien sprake is van een nachtdienst, bedraagt de arbeidstijd maximaal 10 uur. In afwijking van de vorige zin mag de maximumarbeidstijd per nachtdienst 5 maal in elke periode van 14 aaneengesloten etmalen en 22 maal in elke periode van 52 aaneengesloten weken 12 uur bedragen.
 - b. Per week zal de maximumarbeidstijd niet meer dan 60 uur bedragen.
 - c. In elke periode van 4 aaneengesloten weken zal de maximumarbeidstijd niet meer bedragen dan gemiddeld 55 uur per week.
 - d. In elke periode van 16 aaneengesloten weken zal de maximumarbeidstijd niet meer bedragen dan gemiddeld 48 uur per week. Indien in die 16 weken 16 of meer nachtdiensten gewerkt is, wordt de genoemde 48 uur beperkt tot 40 uur.
 - e. Het maximumaantal achtereenvolgende diensten zonder onderbreking door een wekelijkse rust zal niet meer dan 8 bedragen.
 - f. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten zal niet meer dan 6 bedragen.
8. Overwerk wordt, met inachtneming van hetgeen in dit lid is bepaald, bij voorkeur uitbetaald. Indien echter de uren worden ingehaald (opgenomen), wordt daarover geen salaris betaald, wel de toeslag, berekend volgens artikel 32 CAO.

De werkgever zal tijdig overleg plegen met de werknemer met betrekking tot het moment waarop de inhaaluren dienen te worden opgenomen.

De werknemer heeft het recht om maximaal 60 inhaaluren (bij een deeltijd dienstverband naar rato) op te sparen. Met de salarisbetaling van februari van het nieuwe kalenderjaar zal het restant aantal uren boven deze 60 uren (peildatum 31 december) worden uitbetaald.

9. De werknemer aan wie consignatie is opgelegd, en die wordt opgeroepen tussen 0:00 uur en 7:00 uur, heeft na de laatste oproep in die periode recht op 8 uur onafgebroken rust. Deze 8 uur onafgebroken rust moet worden genoten voor 24:00 uur op dezelfde dag. Voor zover deze rusturen samenvallen met reeds volgens het dienstrooster geplande arbeidsuren, behoudt de werknemer het recht op loon voor die arbeidsuren. Voor het bepalen van de rusturen wordt de reistijd voor maximaal 1 uur meegeteld. De werkgever bepaalt op welk moment op de dag de 8 uur rust genoten worden.
10. Indien de werknemer voor het verrichten van overwerk een extra gang moet maken naar kantoor of bedrijf, komt hij in aanmerking voor een vergoeding, zoals geregeld in artikel 35.
11. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht om in te vallen in een zwaarder belast rooster en/of zonder hun instemming kunnen worden overgeplaatst in een zwaarder belast rooster. Onder dat laatste wordt in dit artikel verstaan: van dagdienst naar twee-ploegendienst, van twee- naar drie-ploegendienst, enzovoorts.

Artikel 22 Arbeid op bijzondere tijd (dagdienst)

Onder arbeid op bijzondere tijd wordt verstaan de tijd, gelegen tussen 18.00 uur en 07.00 uur op maandag t/m vrijdag.

HOOFDSTUK III FUNCTIE-/EN BELONINGSGEBOUW EN TOESLAGEN

Afdeling A – Salaris voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7

Artikel 23 Salarisregeling

1. De werknemers worden op basis van het ORBA functiewaarderingssysteem ingedeeld in de functiegroepen volgens Bijlage III.
2. Bij elke functiegroep behoort een maandsalarisschaal die is opgenomen in artikel 26.

Artikel 24 Uitzendkrachten

Met ingang van 1 januari 2008 is het tantième ingebouwd in de salarissen van alle werknemers die onder deze CAO vallen. Vóór 1 januari 2008 hadden uitzendkrachten geen recht op tantième, zodat ook na 1 januari 2008 uitzendkrachten hier geen aanspraak op kunnen maken c.q. recht aan kunnen ontlenen.

Voor alle bij werkgever werkzame uitzendkrachten geldt dat de salarissen die conform deze CAO aan de uitzendkrachten worden betaald, moeten worden gedeeld door 1,12

(het percentage waarmee het salaris is verhoogd in verband met de inbouw van tantième).

Artikel 24A Vakkrachten

1. Partijen zijn ten aanzien van de beloning van uitzendkrachten gedurende de eerste 26 weken, in afwijking van de ABU-CAO, het volgende overeengekomen:

Onder vakkracht wordt verstaan de uitzendkracht die in 24 maanden voorafgaand aan de aanvang van de uitzendarbeid, tenminste 9 maanden (gedurende gemiddeld 20 uur per week) aaneengesloten dezelfde werkzaamheden heeft verricht bij HEINEKEN.

2. De uitzendkracht die vakkracht is, zal vanaf het moment dat hij werkt bij HEINEKEN, worden beloond volgens de HEINEKEN CAO. Het gaat daarbij om de volgende beloningselementen, indien en voor zover van toepassing:
 - a. de van toepassing zijnde beloning als bedoeld in Hoofdstuk III, Afdeling A en C;
 - b. feestdagtoeslag, overwerktoeslag, ploegentoeslag, en onregelmatige uren als bedoeld in de artikelen 20, 21, 31 en 32 CAO;
 - c. de arbeidsduurverkorting als bedoeld in de artikelen 14 en 15 CAO, in die zin dat deze uitzendkrachten hiervoor een toeslag ontvangen;
 - d. de RGB verhoging en CAO loonsverhogingen.
3. Eventuele wijzigingen in de HEINEKEN CAO ten aanzien van de in lid 2 van dit artikel opgenomen beloningselementen, zullen tevens direct doorwerken voor vakkrachten.
4. Het bepaalde in dit artikel treedt pas in werking indien en voor zover de Beloningscommissie van de ABU haar goedkeuring verleent en deze goedkeuring is gepubliceerd zoals vereist in de ABU CAO.

Artikel 25 Salarissystematiek

1. De salarissen worden toegekend op basis van een salarissysteem, waaraan functiewaardering en prestatiebeoordeling ten grondslag liggen.
2. Indien een werknemer in dienst treedt, ontvangt hij het maandsalaris, behorende bij het minimumsalaris van de desbetreffende functiegroep.
3. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders bruikbare ervaring in die functie heeft verkregen, kan hem een zodanig salaris worden toegekend, dat dit in overeenstemming *is* met elders in de desbetreffende functie verkregen ervaring.
4. Salariswijzigingen voortvloeiende uit het salarissysteem bedoeld in lid 1 worden, jaarlijks toegekend per 1 juli.
5. In bepaalde gevallen zoals promotie, overplaatsingen e.d. kan tussentijds van het bepaalde in lid 4 afgeweken worden.

**** Afdeling B – Artikel 26 Salaristabellen voor de functiegroepen 1 t/m 7**

Salarisschalen groep 1 t/m 7 per 1 januari 2014

MAANDBEDRAGEN

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum % van norm</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum Normsalaris 100% RSP*</u>
1	85	€ 2.110,00	€ 2.482,00
2	85	€ 2.157,00	€ 2.538,00
3	84	€ 2.239,00	€ 2.666,00
4	82	€ 2.353,00	€ 2.870,00
5	79	€ 2.523,00	€ 3.194,00
6	76	€ 2.706,00	€ 3.561,00
7	72	€ 2.917,00	€ 4.051,00

JAARBEDRAGEN

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum % van norm</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum Normsalaris 100% RSP*</u>
1	85	€ 25.320,00	€ 29.784,00
2	85	€ 25.884,00	€ 30.456,00
3	84	€ 26.868,00	€ 31.992,00
4	82	€ 28.235,00	€ 34.440,00
5	79	€ 30.276,00	€ 38.328,00
6	76	€ 32.472,00	€ 42.732,00
7	72	€ 35.004,00	€ 48.612,00

Salarisschalen groep 1 t/m 7 per 1 januari 2015

MAANDBEDRAGEN

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum % van norm</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum Normsalaris 100% RSP*</u>
1	85	€ 2.131,00	€ 2.507,00
2	85	€ 2.179,00	€ 2.563,00
3	84	€ 2.262,00	€ 2.693,00
4	82	€ 2.377,00	€ 2.899,00
5	79	€ 2.549,00	€ 3.226,00
6	76	€ 2.734,00	€ 3.597,00
7	72	€ 2.946,00	€ 4.092,00

JAARBEDRAGEN

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum % van norm</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum Normsalaris 100% RSP*</u>
1	85	€ 25.572,00	€ 30.084,00
2	85	€ 26.148,00	€ 30.756,00
3	84	€ 27.144,00	€ 32.316,00
4	82	€ 28.524,00	€ 34.788,00
5	79	€ 30.588,00	€ 38.712,00
6	76	€ 32.808,00	€ 43.164,00
7	72	€ 35.352,00	€ 49.104,00

Salarisschalen groep 1 t/m 7 per 1 juli 2015

MAANDBEDRAGEN

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum % van norm</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum Normsalaris 100% RSP*</u>
1	85	€ 2.142,00	€ 2.520,00
2	85	€ 2.190,00	€ 2.576,00
3	84	€ 2.273,00	€ 2.706,00
4	82	€ 2.389,00	€ 2.913,00
5	79	€ 2.561,00	€ 3.242,00
6	76	€ 2.747,00	€ 3.615,00
7	72	€ 2.961,00	€ 4.112,00

JAARBEDRAGEN

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum % van norm</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum Normsalaris 100% RSP*</u>
1	85	€ 25.704,00	€ 30.240,00
2	85	€ 26.280,00	€ 30.912,00
3	84	€ 27.276,00	€ 32.472,00
4	82	€ 28.668,00	€ 34.956,00
5	79	€ 30.732,00	€ 38.904,00
6	76	€ 32.964,00	€ 43.380,00
7	72	€ 35.532,00	€ 49.344,00

* RSP staat voor de Relatieve Salarispositie. Het salaris wordt uitgedrukt in een percentage. Dit percentage wordt berekend ten opzichte van het normsalaris (100% RSP). Dit normsalaris kan worden behaald op basis van RGB-beoordelingen. Voor meer informatie wordt verwezen naar de tekst van de HEINEKEN Beloningsstructuur die is gepubliceerd op HeiPORT (employment > employee benefits > Remuneration policies > Reward Structure for all job groups).

Artikel 27 Promotie naar hogere functiegroep

1. Indien een werknemer een functie gaat uitoefenen, die in een hogere functiegroep is ingedeeld, bedraagt de verhoging van zijn maandsalaris, behorende bij die functie, de helft van het verschil tussen de maandsalarisbedragen van het minimumsalaris van de twee betrokken functiegroepen.
2. In de gevallen genoemd in lid 1 zal de werknemer nooit een hoger salaris kunnen ontvangen dan het normsalaris 100% RSP van de betreffende hogere functiegroep.

Artikel 28 Werken in een hogere functiegroep

1. a. Een werknemer, die anders dan bij wijze van proef en niet langer dan één aaneengesloten maand gedurende meer dan 2 uur per dag (dienst) vervangt in een functie die behoort tot een hogere functiegroep, ontvangt over die dag (dienst) een vaste vergoeding. Deze vaste vergoeding bedraagt tenminste het verschil tussen de maandsalarissen behorende bij het minimumsalaris van de desbetreffende twee functiegroepen, herleid tot een bedrag per dag (dienst).
- b. Indien een werknemer langer dan één aaneengesloten maand in een dergelijke hoger ingedeelde functie vervangt, ontvangt hij gedurende de verdere periode van vervanging eveneens een vaste vergoeding per dag (dienst), die op dezelfde wijze wordt berekend als de vergoeding genoemd in lid 1 sub a, met dien verstande dat deze vergoeding wel in aanmerking wordt genomen voor de berekening van toeslagen.
- c. Het salaris en de vervangingstoelage tezamen zullen nooit meer bedragen dan het maximum van de functiegroep waarin wordt vervangen.
- d. Indien een werknemer een dergelijke hoger ingedeelde functie langer dan één jaar aaneengesloten heeft waargenomen en vast staat dat de werknemer die vervangen wordt niet zal terugkeren in zijn eigen functie, zal de betrokken werknemer in die hoger ingedeelde functie worden benoemd.

Indien na één jaar nog niet vaststaat of de werknemer die vervangen wordt zal terugkeren in zijn eigen functie (bijvoorbeeld in geval van ziekte), dan zal de werknemer binnen een redelijke termijn worden geïnformeerd of hij wordt benoemd in de hogere functie. De termijn van vervanging moet eindig zijn. In beginsel geldt daarvoor een periode van 2 jaar als norm.

In geval van onderbreking van deze periode ten gevolge van arbeidsongeschiktheid gedurende ten hoogste 10 aaneengesloten werkdagen zal de telling slechts worden opgeschort, en niet worden onderbroken. Bij een langere onderbreking dan 10 aaneengesloten werkdagen in verband met arbeidsongeschiktheid zal de telling opnieuw aanvangen.

- e. De werknemer, die op grond van het bepaalde in lid 1 sub d, in een hoger ingedeelde functie is benoemd, zal na zijn aanstelling niet minder salaris ontvangen dan het bedrag, dat hij voor zijn benoeming in de hoger ingedeelde functie, ontving aan salaris en vervangingstoelage tezamen. Het nieuwe salaris van de werknemer wordt ingeschaald in de nieuwe functiegroep en uitgedrukt in een nieuwe RSP.

Afdeling C – Salaris voor werknemers in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25

Artikel 29 Salarisregeling

1. De salarissen worden toegekend op basis van een salarissysteem, waaraan functiewaardering en prestatiebeoordeling ten grondslag liggen.
2. Salariswijzigingen voortvloeiende uit het salarissysteem bedoeld in lid 1 worden, jaarlijks toegekend per 1 juli.
3. In bepaalde gevallen zoals promotie, overplaatsingen e.d. kan tussentijds van het bepaalde in lid 2 afgeweken worden.

Artikel 30 Salarisschalen functiegroep 10 t/m 25

RSP staat voor de Relatieve Salarispositie. Het salaris wordt uitgedrukt in een percentage. Dit percentage wordt berekend ten opzichte van het normsalaris (100% RSP). Dit normsalaris wordt behaald als een werknemer gedurende 11 jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft behaald. Voor meer informatie wordt verwezen naar de tekst van de HEINEKEN Beloningsstructuur zoals die is gepubliceerd op HeiPORT (employment > employee benefits > Remuneration policies > Reward Structure for all job groups).

HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2014

Functiegroepen 16 t/m 25

Reeks A:

Toepassing:

een salaris dat gebaseerd is op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum 65% van norm</u>	<u>Normsalaris 100% RSP*</u>	<u>Maximum 120% van norm</u>
16	€ 38.657,00	€ 59.472,00	€ 71.366,00
17	€ 45.302	€ 69.696,00	€ 83.635,00
20	€ 55.107,00	€ 84.780,00	€ 101.736,00
25	€ 64.428,00	€ 99.120,00	€ 118.944,00

Reeks B:

Toepassing:

een salaris dat gebaseerd is op een gemiddelde werkweek van 36 uur.

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum 65% van norm</u>	<u>Normsalaris 100% RSP</u>	<u>Maximum 120% van norm</u>
16	€ 36.886,00	€ 56.748,00	€ 68.098,00
17	€ 43.313,00	€ 66.636,00	€ 79.963,00
20	€ 52.666,00	€ 81.024,00	€ 97.229,00
25	€ 61.565,00	€ 94.716,00	€ 113.659,00

HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2015

Functiegroepen 16 t/m 25

Reeks A:

Toepassing:

een salaris dat gebaseerd is op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum 65% van norm</u>	<u>Normsalaris 100% RSP*</u>	<u>Maximum 120% van norm</u>
16	€ 39.047,00	€ 60.072,00	€ 72.086,00
17	€ 45.755,00	€ 70.392,00	€ 84.470,00
20	€ 55.661,00	€ 85.632,00	€ 102.758,00
25	€ 65.075,00	€ 100.116,00	€ 120.139,00

Reeks B:

Toepassing:

een salaris dat gebaseerd is op een gemiddelde werkweek van 36 uur.

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum 65% van norm</u>	<u>Normsalaris 100% RSP</u>	<u>Maximum 120% van norm</u>
16	€ 37.253,00	€ 57.312,00	€ 68.774,00
17	€ 43.750,00	€ 67.308,00	€ 80.770,00
20	€ 53.196,00	€ 81.840,00	€ 98.208,00
25	€ 62.182,00	€ 95.664,00	€ 114.797,00

HEINEKEN salarispolicy per 1 juli 2015

Functiegroepen 16 t/m 25

Reeks A:

Toepassing:

een salaris dat gebaseerd is op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum 65% van norm</u>	<u>Normsalaris 100% RSP*</u>	<u>Maximum 120% van norm</u>
16	€ 39.242,00	€ 60.372,00	€ 72.446,00
17	€ 45.981,00	€ 70.740,00	€ 84.888,00
20	€ 55.942,00	€ 86.064,00	€ 103.277,00
25	€ 65.403,00	€ 100.620,00	€ 120.744,00

Reeks B:

Toepassing:

een salaris dat gebaseerd is op een gemiddelde werkweek van 36 uur.

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum 65% van norm</u>	<u>Normsalaris 100% RSP</u>	<u>Maximum 120% van norm</u>
16	€ 37.440,00	€ 57.600,00	€ 69.120,00
17	€ 43.969,00	€ 67.644,00	€ 81.173,00
20	€ 53.461,00	€ 82.248,00	€ 98.698,00
25	€ 62.494,00	€ 96.144,00	€ 115.373,00

HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2014

Functiegroep 10

Normsalaris € 38.657,00 (= 65% van norm sg. 16A)

Inschaling € 30.960,00 (= 80,1%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 1.925,00
	C/D	€ 2.245,00
	C	€ 2.566,00
	B/C	€ 2.887,00
	B	€ 3.208,00
	A/B	€ 3.528,00
	A	€ 3.849,00

Gebaseerd op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil: € 7.697,00

Overbruggingsperiode:

Bij A-beoordeling 2 jaar

Bij C-beoordeling: 3 jaar

Indeling in hogere *functiegroep* (normaliter 16) zodra:

- het jaarsalaris € 38.657,00 bedraagt, of
- betrokkene 2 jaar een A-beoordeling of 3 jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft gehad

HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2015

Functiegroep 10

Normsalaris € 39.047,00 (= 65% van norm sg. 16A)

Inschaling € 31.272,00 (= 80,1%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 1.944,00
	C/D	€ 2.268,00
	C	€ 2.592,00
	B/C	€ 2.916,00
	B	€ 3.240,00
	A/B	€ 3.564,00
	A	€ 3.888,00

Gebaseerd op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil: € 7.775,00

Overbruggingsperiode:

Bij A-beoordeling 2 jaar

Bij C-beoordeling: 3 jaar

Indeling in hogere *functiegroep* (normaliter 16) zodra:

- het jaarsalaris € 39.047,00 bedraagt, of
- betrokkene 2 jaar een A-beoordeling of 3 jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft gehad

HEINEKEN salarispolicy per 1 juli 2015

Functiegroep 10

Normsalaris € 39.242,00 (= 65% van norm sg. 16A)

Inschaling € 31.428,00 (= 80,1%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 1.954,00
	C/D	€ 2.279,00
	C	€ 2.605,00
	B/C	€ 2.931,00
	B	€ 3.256,00
	A/B	€ 3.582,00
	A	€ 3.908,00

Gebaseerd op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil: € 7.814,00

Overbruggingsperiode:

Bij A-beoordeling 2 jaar

Bij C-beoordeling: 3 jaar

Indeling in hogere *functiegroep* (normaliter 16) zodra:

- het jaarsalaris € 39.242,00 bedraagt, of
- betrokkene 2 jaar een A-beoordeling of 3 jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft gehad

HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2014

Functiegroep 11

Normsalaris € 55.107,00 (= 65% van norm sg. 20A)

Inschaling € 41.328,00 (= 75,0%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 3.445,00
	C/D	€ 4.019,00
	C	€ 4.593,00
	B/C	€ 5.167,00
	B	€ 5.741,00
	A/B	€ 6.315,00
	A	€ 6.890,00

Gebaseerd op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil: € 13.779,00

Overbruggingsperiode:

Bij A-beoordeling: 2 jaar

Bij C-beoordeling: 3 jaar

Indeling in hogere *functiegroep* (normaliter 20) zodra:

a. het jaarsalaris € 55.107,00 bedraagt, of

b. betrokkene 2 jaar een A-beoordeling of 3 jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft gehad.

HEINEKEN salarispolicy per 1 januari 2015

Funcatiegroep 11

Normsalaris € 55.661,00 (= 65% van norm sg. 20A)

Inschaling € 41.748,00 (= 75,0%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 3.479,00
	C/D	€ 4.058,00
	C	€ 4.638,00
	B/C	€ 5.218,00
	B	€ 5.798,00
	A/B	€ 6.377,00
	A	€ 6.957,00

Gebaseerd op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil: € 13.913,00

Overbruggingsperiode:

Bij A-beoordeling: 2 jaar

Bij C-beoordeling: 3 jaar

Indeling in hogere *functiegroep* (normaliter 20) zodra:

a. het jaarsalaris € 55.661,00 bedraagt, of

b. betrokkene 2 jaar een A-beoordeling of 3 jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft gehad.

HEINEKEN salarispolicy per 1 juli 2015

Functiegroep 11

Normsalaris € 55.942,00 (= 65% van norm sg. 20A)

Inschaling € 41.952,00 (= 75,0%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 3.497,00
	C/D	€ 4.080,00
	C	€ 4.663,00
	B/C	€ 5.246,00
	B	€ 5.829,00
	A/B	€ 6.412,00
	A	€ 6.995,00

Gebaseerd op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil: € 13.990,00

Overbruggingsperiode:

Bij A-beoordeling: 2 jaar

Bij C-beoordeling: 3 jaar

Indeling in hogere *functiegroep* (normaliter 20) zodra:

a. het jaarsalaris € 55.942,00 bedraagt, of

b. betrokkene 2 jaar een A-beoordeling of 3 jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft gehad.

Afdeling D – Toeslagen voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 17

Artikel 31 Ploegentoeslag

Zie Bijlage VIII bij deze CAO.

Artikel 32 Overwerktoeslag

1. De werknemer ontvangt voor ieder gemaakt overuur het salaris over dat uur, vermeerderd met een overwerktoeslag, welke een percentage van het uursalaris bedraagt. De overwerktoeslag is als volgt vastgesteld:
 - a. 50% van het uursalaris voor ieder gewerkt overuur in een periode van overwerk aangrenzend aan de normale werkdag volgens dienstrooster. Als periode van overwerk aangrenzend aan de normale werkdag volgens dienstrooster wordt tevens verstaan de periode welke aanvangt uiterlijk twee uren na de normale werkdag volgens dienstrooster of eindigt ten hoogste twee uren voor de normale werkdag volgens dienstrooster.
 - b. 100% van het uursalaris voor ieder gewerkt overuur in een periode van overwerk niet aangrenzend aan de normale werkdag volgens dienstrooster zoals omschreven in lid a.
100% van het uursalaris voor ieder gewerkt overuur van werknemers van de vier-ploegendienst bij werk op zondag.
 - c. 200% van het uursalaris voor ieder gewerkt overuur vallend op een feestdag en de nacht volgend op deze feestdag van 00.00 uur tot 07.00 uur, mits de werkzaamheden zijn aangevangen op de feestdag en het een aaneengesloten periode van overwerk betreft.

Artikel 33 Toeslag arbeid op bijzondere tijd

De werknemer, werkzaam in dagdienst, die op de in artikel 22 bedoelde bijzondere tijd arbeid moet verrichten, welke arbeid niet als overwerk wordt aangemerkt, ontvangt voor ieder aldus gewerkt uur een toeslag van 50% van het uursalaris.

Artikel 34 Afbouwregeling ploegentoeslag

Zie Bijlagen VIII bij deze CAO.

Artikel 35 Vergoedingsregeling voor extra gang naar kantoor of bedrijf (loopurenvergoeding)

Onder de loopurenvergoeding wordt verstaan, de vergoeding die een werknemer ontvangt voor een extra gang naar bedrijf of kantoor (zijn loopuur), een en ander volgens de voorwaarden hieronder vermeld.

1. Indien een werknemer in verband met overwerk een extra gang van zijn huis naar kantoor of bedrijf moet maken, krijgt hij de loopurenvergoeding.
2. Indien een werknemer op een buiten zijn dienstrooster vallende dag (bijv. zaterdag, zondag) moet opkomen, ontvangt hij eveneens de loopurenvergoeding.
3. Indien een werknemer in dagdienst (zijnde een werknemer die uitsluitend in dagdienst werkt en geen ploegendienst ontvangt) op een doordeweekse feestdag moet opkomen, ontvangt hij eveneens de loopurenvergoeding.

4. Indien de aard van de functie inhoudt dat een extra gang van huis naar bedrijf of kantoor moet worden gemaakt, zullen bovenstaande bepalingen niet worden toegepast, maar van geval tot geval door de werkgever worden beoordeeld.
5. De vergoeding bedraagt 100% van het minimum salaris behorende bij functiegroep 7 en wordt uitgekeerd boven het salaris voor werk en overwerk. Indien de werknemer werkzaam is in functiegroep 16 of 17 bedraagt de vergoeding 100% van zijn actuele uursalaris.

Artikel 36 Consignatieregeling

(regeling beschikbaar thuis zijn c.q. onmiddellijk oproepbaar zijn)

1. De werknemer, die in opdracht van zijn leidinggevende op bepaalde tijden buiten zijn normale dienstrooster ieder moment telefonisch of per semafoon bereikbaar moet zijn voor onmiddellijk vertrek naar zijn bedrijf respectievelijk vestiging, dan wel om onmiddellijk op afstand werkzaamheden te kunnen verrichten, ontvangt voor deze consignatie de volgende vergoeding:

150% van het uursalaris bruto voor een etmaal;
200% van het uursalaris bruto voor een zaterdag;
200% van het uursalaris bruto voor een zondag;
300% van het uursalaris bruto voor een feestdag.
2. Bovenbedoelde vergoedingen worden niet meegeteld voor de berekening van vakantietoeslag en de pensioengrondslag.
3. In plaats van een vergoeding als bedoeld in lid 1 van dit artikel kan aan de werknemer, op zijn verzoek, eenzelfde aantal uren vervangende vrije tijd worden verleend; compensatie in vrije tijd is slechts mogelijk indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
4. Oproepen tijdens consignatie worden aangemerkt als overwerk. Indien een werknemer tijdens een etmaal consignatie vanuit oproep minder dan één uur arbeid verricht zal minimaal één uur overwerk worden uitbetaald.
5. Consignatiediensten zullen in beginsel tijdig worden aangekondigd, behoudens omstandigheden waarin dit redelijkerwijs niet van de werkgever gevergd kan worden. In dat geval is de werknemer verplicht de consignatiedienst te vervullen.
6. Consignatiediensten zullen niet op individuele vakantie-uren worden gepland, mits het verlof tijdig is aangevraagd en is goedgekeurd door de werkgever.
7. In beginsel zullen consignatiediensten niet op individuele ATV-uren worden gepland indien het verlof tijdig is aangevraagd en is goedgekeurd door de werkgever. Van het voorgaande kan worden afgeweken indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is. Indien een werknemer geconsigneerd wordt op geplande en reeds in Hei-Time geregistreerde ATV-uren, zal de consignatievergoeding 200% van het uursalaris bruto bedragen.
8. Per vestiging kan de werkgever, afhankelijk van de plaatselijke omstandigheden, ten aanzien van de consignatie nadere regelen stellen.

Afdeling E – Beloningen, toeslagen en demotie van toepassing op werknemers in alle functiegroepen

****Artikel 37 Vakantietoeslag**

1. a. Aan een werknemer, die op 1 januari in dienst is, wordt een vakantietoeslag uitgekeerd van 8% van 12x het maandsalaris (met een minimum vakantietoeslag van € 2.459,22 bruto met ingang van 1 januari 2014, €2.484,00 met ingang van 1 januari 2015 en € 2.496,00 met ingang van 1 juli 2015, bij een voltijd dienstverband, bij een deeltijd dienstverband naar rato), dat hij op die datum verdient, verhoogd met de gemiddelde in de eerste drie maanden van het kalenderjaar verdiende ploegentoeslag, aanbouwtoeslag en/of vergoeding als genoemd in artikel 16 lid 2a. Voor de berekening van de vakantietoeslag bij indiensttreding na 1 januari geldt het salaris bij de aanvang van het dienstverband en de gemiddelde ploegentoeslag, verdiend over de eerste drie maanden van zijn dienstverband inclusief de eventuele vergoeding van artikel 16 lid 2a.
b. Het bedrag van het in het voorgaande lid genoemde minimum zal jaarlijks, in januari, worden geïndexeerd op basis van de algemene loonontwikkeling bij HEINEKEN.
2. a. Voor de werknemer, die na 1 januari in dienst is getreden of na 1 januari de dienst heeft verlaten, wordt de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag verminderd met 1/12 gedeelte voor elke volle kalendermaand, die hij in het betrokken kalenderjaar niet in dienst is.
b. Gedeelten van een maand dienstverband, groter dan 15 kalenderdagen, worden voor één volle maand dienstverband gerekend.
c. Gedeelten van een maand dienstverband, kleiner dan of gelijk aan 15 kalenderdagen zullen per dag worden berekend.
d. Eventueel teveel betaalde vakantietoeslag zal bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelijktijdig met de laatste salarisbetaling worden verrekend.
3. Overwerkverdiensten, gratificaties en de eenmalige uitkeringen in het kader van het Resultaat Gericht Beoordelen (RGB) worden voor de berekening van de vakantietoeslag niet in aanmerking genomen.
4. De vakantietoeslag zal als regel worden uitbetaald gelijktijdig met de betaling van het maandsalaris over de maand mei. Indien de werknemer na 1 maart in dienst is getreden wordt de vakantietoeslag, berekend conform het bepaalde in lid 1, in december uitgekeerd, maar zal op verzoek van de werknemer op een eerder tijdstip worden uitbetaald, mits de proeftijd is verstreken.

****Artikel 38 Zorgverzekering**

Alle werknemers kunnen deelnemen aan de collectieve zorgverzekering van werkgever. Wanneer de werknemer deelneemt in deze collectieve zorgverzekering, dan heeft de werknemer recht op de collectiviteitskorting die werkgever met de verzekeraar afspreekt.

Op basis van de Zorgverzekeringswet vergoedt HEINEKEN de inkomensafhankelijke premie van de werknemer. Over deze werkgeversbijdrage is de werknemer belasting verschuldigd.

Artikel 39 ATV-compensatie

De compensatie voor het verschil tussen een 38-urige en een 36-urige werkweek, wordt vanaf september 1991 in de salarissen verwerkt.

Partijen spreken af, dat de financiële consequenties van de eventuele teruggang van een 38-urige naar een 36-urige werkweek zullen worden bezien in relatie met de in juli 1991 gemaakte afspraken.

Artikel 40 Deelname pensioenregeling

1. Werknemers treden bij indiensttreding verplicht toe tot de Stichting HEINEKEN Pensioenfonds. De aard en omvang van de pensioenaanspraken worden bepaald door het – meest recente – van toepassing zijnde pensioenreglement. Werknemers zijn verplicht zich te onderwerpen aan de bepalingen van voornoemd reglement.
2. De pensioenpremie die werknemers betalen is gelijk aan 1/3 van de premie die de werkgever aan het pensioenfonds verschuldigd is. De werknemerspremie wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt maximaal 11,33%.

Artikel 41 Werken in een lagere functiegroep

1. In geval van werken in een lagere functiegroep wordt de werknemer vanaf datum benoeming ingedeeld in de lagere functiegroep. De werknemer verkrijgt het salaris behorend bij deze lagere functiegroep, tot maximaal het maximum salaris behorend bij deze lagere functiegroep. Er zijn 3 categorieën van werken in een lagere functiegroep die in de leden 2 t/m 4 worden beschreven.
2. De werknemer die op eigen verzoek een functie gaat uitoefenen die geplaatst is in een lagere functiegroep, heeft geen recht op een Persoonlijke Functietoeslag indien het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt. Er is sprake van werken in een lagere functiegroep op eigen verzoek in die situatie dat de werknemer solliciteert op een functie met een lagere functiegroep.
3. In de volgende gevallen van werken in een lagere functiegroep heeft de werknemer recht op een Persoonlijke Functietoeslag indien het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt. De Persoonlijke Functietoeslag bestaat uit het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de lagere salarisschaal. Het gaat om de volgende gevallen:
 - de werknemer die in het kader van boventaligheid als bedoeld in de SBR een functie gaat uitoefenen in een lagere functiegroep (maximaal 2 functiegroepen lager);
 - de werknemer die, als gevolg van een reorganisatie, waarvan de adviesaanvraag is ingediend bij de medezeggenschap en de werknemer valt onder deze adviesaanvraag, solliciteert op een lagere functie (maximaal 2 functiegroepen lager);
 - de werknemer die een lagere functie gaat uitoefenen vanwege loopbaanplanning, mits dit in het loopbaanformulier is opgenomen en dit nadrukkelijk vooraf schriftelijk met de werknemer is afgesproken.

Algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden, worden eveneens berekend over de Persoonlijke

Functietoeslag. De Persoonlijke Functietoeslag wordt meegenomen voor de berekening van overwerk, vakantiegeld en de pensioenopbouw.

4. In alle overige gevallen van werken in een lagere functiegroep geldt het volgende. HEINEKEN zal zich, met inachtneming van alle geldende wet- en regelgeving, maximaal inspannen om werken in een lagere functiegroep te voorkomen. Dit betekent dat alle andere mogelijkheden zoals onderzoek naar een andere functie op gelijkwaardig niveau, extra begeleiding, extra opleidingsinspanningen, etc. voor de werknemer om aan te blijven in zijn eigen functie zijn onderzocht en vastgelegd in een plan van aanpak. Uitgangspunt is dat werken in een lagere functiegroep slechts kan worden toegepast indien hiervoor voldoende redenen aanwezig zijn, hetgeen door de werkgever wordt vastgesteld onder afweging van de specifieke omstandigheden van de individuele situatie van de werknemer. Mochten deze inspanningen het werken in een lagere functiegroep desondanks niet kunnen voorkomen dan geldt het volgende.

Indien het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt, zal het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de lagere salarisschaal worden omgezet in een Persoonlijke Functietoeslag. Algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden zullen op de Persoonlijke Functietoeslag in mindering worden gebracht. De Persoonlijke Functietoeslag wordt meegenomen voor de berekening van overwerk, vakantiegeld en de pensioenopbouw.

Indien de werknemer het maximum van de nieuwe, lagere functiegroep heeft bereikt, zal dit salaris alleen nog worden aangepast aan de algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden.

Het voorgaande sluit niet uit dat de werknemer in de toekomst in het kader van loopbaanontwikkeling een promotie maakt.

Tot 1 januari 2014 is de Toetsingscommissie (ingesteld in het kader van de Sociale Begeleidingsregeling) bevoegd op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer te adviseren over een verschil van mening:

- over de wijze van toepassing van lid 4 van dit artikel;
- of de werknemer danwel HEINEKEN zich houden aan de verplichtingen van lid 4 van dit artikel.

De Toetsingscommissie adviseert schriftelijk binnen 1 maand nadat haar advies is gevraagd.

De betrokken Group Director beslist schriftelijk binnen 14 dagen na ontvangst van het schriftelijk advies van de Toetsingscommissie. Tegen dit besluit staat geen beroep open.

5. Ingeval van onredelijke en/of onbillijke omstandigheden bestaat de mogelijkheid om - in voorkomende gevallen - van dit artikel af te wijken. De bevoegdheid hiertoe berust uitsluitend bij de betrokken Group Director, in overleg met HR Director HEINEKEN Group. Tegen dit besluit is geen beroep mogelijk. Toepassing van deze hardheidsclausule scheidt geen precedent.
6. In geval van werken in een lagere functiegroep zijn de overige arbeidsvoorwaarden altijd gekoppeld aan de nieuwe functiegroep.

Artikel 42 Benoeming in opleiding

Indien een werknemer gedurende een vooraf vastgestelde periode een opleiding ontvangt, teneinde de werknemer definitief en voortdurend in een bepaalde – hoger ingedeelde – functie te plaatsen, kan hij gedurende ten hoogste twee jaar worden geplaatst in een functiegroep die nooit meer dan één groep lager zal zijn dan de groep, waarin de functie waarvoor hij wordt opgeleid is ingedeeld. Na beëindiging van de opleidingsperiode zal de werknemer bij gebleken geschiktheid geplaatst worden in de functiegroep waarin de functie waarvoor hij opgeleid is, is ingedeeld.

HOOFDSTUK IV VERLOF

Artikel 43 Gelijkstelling met huwelijk

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden met echtgenoten gelijkgesteld die werknemers die langdurig samenwonen en voldoen aan de eisen die gelden voor gelijkstelling met gehuwden c.q. partnerregistratie.

**Artikel 44 Vakantie; rechten en plichten

1. a. **Vakantie-uren werknemers in dienst vóór 1 januari 2006**

De werknemer, die op 1 januari in dienst is, heeft per volledig gewerkt kalenderjaar aanspraak op een aantal vakantie-uren*, dat bepaald wordt door het aantal dienstjaren dat de werknemer in het op 1 januari aangevangen kalenderjaar zal bereiken, volgens de hierna volgende tabel:

Dienstjaren	0 t/m 9	10 t/m 14	15 t/m 19	20 t/m 24	25 of meer
Vak. Uren.	208	216	224	232	248

* Voor een deeltijd dienstverband wordt het aantal vakantie-uren naar rato berekend.

b. **Vakantiedagen werknemers in dienst vanaf 1 januari 2006**

De werknemer die op of na 1 januari 2006 in dienst is getreden van werkgever heeft per volledig gewerkt kalenderjaar recht op 208 vakantie-uren.*

* Voor een deeltijd dienstverband wordt het aantal vakantiedagen naar rato berekend.

2. a. De werknemer dient tijdig in overleg met de werkgever de tijdstippen vast te stellen, waarop hij zijn vakantie in aaneengesloten weken wil opnemen. Hierbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de vóór 1 januari te kennen gegeven wensen.
 - b. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.
 - c. De werknemer heeft het recht vakantie in uren op te nemen tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
3. a. De werknemers mogen in het algemeen geen vakantieuren opnemen op dagen, waarop hun werkdag volgens dienstrooster valt op een zaterdag of zondag, of tijdens nachtdiensten, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
 - b. Werknemers werkzaam in volcontinudienst mogen vakantieuren opnemen op feestdagen, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De werkgever zal bij zijn beslissing de noodzakelijke ploegenbezetting als uitgangspunt nemen.
4. De werkgever kan vóór 1 januari in overleg met de Ondernemingsraad van het aantal vakantie-uren, waarop de werknemer aanspraak heeft, er 16 vakantie-uren aanwijzen als 2 verplichte collectieve verlofdagen. Deze verplichte collectieve verlofdagen kunnen uitsluitend aangewezen worden op de navolgende dagen: eerste en tweede Kerstdag, Oudjaar en Nieuwjaarsdag.

5. Een werknemer die in de loop van een kalenderjaar in dienst treedt of de dienst verlaat, heeft in dat jaar per kalendermaand recht op een aantal vakantie-uren naar rato van het aantal per maand gewerkte dagen.
6. De werknemer dient zijn vakantie-uren vóór het einde van het kalenderjaar te hebben opgenomen. De werknemer mag maximaal 24 *bovenwettelijke* vakantie-uren (bij een deeltijd dienstverband naar rato) meenemen naar het volgende jaar. Het eventuele saldo wettelijke vakantie-uren op 31 december van enig kalenderjaar zal in mindering worden gebracht op voornoemde 24 bovenwettelijke vakantie-uren (bij een deeltijd dienstverband naar rato). Uitsluitend indien na aftrek van het aantal wettelijke vakantie-uren een positief saldo resteert, mag het resterende aantal bovenwettelijke vakantie-uren (van die 24 uur), worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. De overige bovenwettelijke vakantie-uren worden afgerekend met de salarisbetaling van februari van het nieuwe kalenderjaar.

De werknemer die vakantie-uren wil besteden aan een van de doelen van HEINEKEN à la Carte dient in oktober zijn keuzes voor het daarop volgende jaar kenbaar te maken. Naast voornoemd keuzemoment heeft de werknemer de mogelijkheid gedurende het kalenderjaar additioneel vakantie-uren te kopen of te verkopen, met inachtneming van de geldende werkwijze, termijnen en gestelde begrenzings in de HEINEKEN à la Carte.

Indien het aantal niet genoten vakantie-uren van een werknemer op 31 december van enig jaar meer dan 24 bedraagt (bij een deeltijd dienstverband naar rato) - mits dit niet betreft het deel van niet genoten vakantie-uren dat betrekking heeft op het wettelijk minimum aantal vakantie-uren (160 vakantie-uren bij een voltijd dienstverband) en de werknemer deze uren niet aan een van de doelen van HEINEKEN à la Carte heeft besteed - dan wordt het surplus (gebaseerd op het salaris van 1 januari van het jaar van uitbetaling) afgerekend met de salarisbetaling van februari van het nieuwe kalenderjaar.

Indien er een verschil van mening ontstaat tussen de werknemer en zijn leidinggevende over het al dan niet kunnen opnemen van de vakantie-uren zal het geschil ter beoordeling worden voorgelegd aan de HR Manager HEINEKEN Group. Laatstgenoemde functionaris is bevoegd hierover een bindende uitspraak te doen. Tegen deze uitspraak is geen beroep mogelijk.

7. Tijdens het opnemen van vakantie behoudt de werknemer het inkomen, dat hij volgens zijn dienstrooster zou hebben verworven, met dien verstande, dat een feestdag tijdens vakantie voor de berekening van het inkomen wordt gelijkgesteld aan een normale werkdag.
8. Onder vakantiedagen worden verstaan werkdagen of diensten, waaronder niet zijn begrepen zaterdagen, zondagen, feestdagen en ATV-uren. Indien de werknemer volgens zijn rooster arbeid moet verrichten op zaterdagen, zondagen of feestdagen worden deze dagen wel als werkdagen of diensten beschouwd.
9. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zullen te weinig of te veel genoten vakantie-uren worden verrekend op basis van een uur salaris of inkomen voor ieder te verrekenen vakantie-uur.
10. Gedurende het ouderschapsverlof zal de opbouw van vakantie-uren plaatsvinden op basis van het aantal uren dat de werknemer daadwerkelijk werkt. Zie voor ouderschapsverlof tevens artikel 47 van de CAO.

11. Met ingang van 1 januari 2012 is op wettelijke vakantiedagen (160 uren bij een voltijd dienstverband), in afwijking van het bepaalde in artikel 7:640a BW, een vervaltermijn van 5 jaar van toepassing.

Artikel 45 Vakantie; uitvoering

1. Werknemers, werkzaam in de productie, die in de maanden juni, juli en indien de zomerschoolvakantie in de regio waarin de vestiging gelegen is in augustus valt, in de maand augustus een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen willen opnemen, dienen vóór 1 december een schriftelijk verzoek in te dienen. Bij toewijzing van de ingediende verzoeken zal voorrang worden verleend aan werknemers, die gezinnen met schoolgaande kinderen hebben, of door andere oorzaken absoluut gehouden zijn aan het genieten van vakantie in deze periode.
2. Voor een werknemer in ploegendienst zal een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen altijd 23 aaneengesloten vrije dagen omvatten, analoog aan de werknemer in dagdienst. De vakantie zal lopen van vrijdag 17.00 uur voorafgaand aan, tot maandag 07.00 uur volgend op deze aaneengesloten vakantie. Het aantal vakantie-uren dat daarvoor door een ploegendienstwerknemer zal worden ingeleverd, zal nooit meer bedragen dan het aantal uren dat een dagdienst werknemer bij een zelfde vakantie inlevert.
3. De werkgever zal op een schriftelijk ingediend verzoek van de werknemer voor een vakantie van tenminste 7 kalenderdagen binnen 14 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek schriftelijk reageren. Indien de werkgever niet binnen deze 14 kalenderdagen schriftelijk heeft gereageerd, wordt de vakantie geacht te zijn vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
4. De werknemer dient tijdig, doch uiterlijk 24 uur van tevoren met de werkgever te overleggen over het tijdstip waarop hij zijn verlofuren wil opnemen. De werknemers, werkzaam in productie-afdelingen, dienen hun verlofuren bij voorkeur niet op te nemen in de maanden juni, juli en indien de zomerschoolvakantie in de regio waarin de vestiging gelegen is in augustus valt, in de maand augustus.

Artikel 46 Regeling kort verzuim

Boven de in artikel 1 genoemde feest – en de in artikel 44 genoemde vakantiedagen wordt op een tijdig ingediend verzoek van de werknemer in onderstaande gevallen vrij gegeven met behoud van het maandinkomen, dat de werknemer volgens zijn normale dienstrooster zou hebben verworven gedurende de tijd van zijn afwezigheid:

1 dag:

- bij ondertrouw van de werknemer;
- bij 12½-, 25-, 37½- jarig dienstjubileum van de werknemer;
- bij 12,5-jarig huwelijk van de werknemer;
- bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- bij huwelijk van eigen kinderen, stief- of pleegkinderen, broers, zusters, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwagers of schoonzusters van de werknemer, mits de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond
- bij bevalling van de echtgenote (Indien de werknemer aannemelijk maakt, dat één dag verzuim niet voldoende is, kan dit worden uitgebreid tot ten hoogste twee dagen);
- bij overlijden van ooms, tantes of grootouders, de dag van de begrafenis of crematie, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;

- bij overlijden van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters, de dag van het overlijden;
- bij overlijden van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters, de dag van de begrafenis of crematie, indien de plechtigheid wordt bijgewoond.

2 dagen:

- bij verhuizing (maximaal 1 x per jaar).
- Kraamverlof voor de partner

Meer dan 2 dagen:

- bij huwelijk van de werknemer (drie aaneengesloten werkdagen of diensten);
- bij overlijden van de echtgenote of echtgenoot, eigen kinderen, stief- of pleegkinderen, ouders of schoonouders van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- bij overlijden van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters, indien betrokkene belast is met de regeling van de begrafenis respectievelijk crematie, van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.

Artikel 47 Ouderschapsverlof

De werknemer die gebruik maakt van het recht op ouderschapsverlof zoals bedoeld in artikel 6:1 van de Wet Arbeid en Zorg, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. De omvang van het verlof volgt uit de Wet Arbeid en Zorg. Voor de uitwerking van het ouderschapsverlof wordt verwezen naar de HEINEKEN Group Wegwijzer!.

Artikel 48 Adoptie- en pleegzorgverlof

De werknemer die gebruik maakt van het recht op adoptieverlof of pleegzorgverlof zoals bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Het verlof bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Voor de uitwerking van het Adoptie- en pleegzorgverlof wordt verwezen naar de HEINEKEN Group Wegwijzer!.

Artikel 49 Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer die gebruik maakt van het recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg, heeft per kalenderjaar recht op verlof ter grootte van maximaal twee maal de individuele arbeidsduur per week. De werknemer die gebruik maakt van het recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in art. 5:1 e.v. van de Wet Arbeid en Zorg, heeft het recht de in de wet genoemde uitkering aan te vullen tot het reguliere inkomen over de verlofperiode door (extra) verkoop van verlof- en/of bovenwettelijke vakantierechten. Als verrekenprijs daarbij zal de in HEINEKEN à la Carte aangegeven waarde worden gehanteerd.
2. Het recht op het opnemen van kortdurend zorgverlof vervalt op 31 december van het betreffende kalenderjaar. Voor de uitwerking van het Kortdurend zorgverlof wordt verwezen naar de HEINEKEN Group Wegwijzer!.

Artikel 50 Langdurend zorgverlof

1. Indien en voor zover de periode van kortdurend zorgverlof niet toereikend is, kunnen werknemers een beroep doen op onbetaald langdurend zorgverlof zoals bedoeld in artikel 5:9 e.v. Wet Arbeid en Zorg. Voor de uitwerking van het Langdurend zorgverlof wordt verwezen naar de HEINEKEN Group Wegwijzer!.
2. Het verlof bedraagt maximaal 6 keer de wekelijkse arbeidsduur in een periode van 12 achtereenvolgende maanden, bij voorkeur op te nemen in deeltijd.
3. De voorwaarden voor het recht op kortdurend zorgverlof blijven onverkort van toepassing.

Artikel 51 Onbetaald verlof (niet zijnde ouderschapsverlof)

1. De werknemer kan, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, na toestemming van de werkgever, tweemaal per jaar onbetaald verlof opnemen, met een maximum van in totaal 5 dagen per jaar. Indien minder dan 5 dagen zijn opgenomen, komt het recht op de resterende dag of dagen te vervallen.
2. Het onbetaald verlof kan niet worden opgenomen in combinatie met vakantie- of snipperdagen als bedoeld in artikel 44.
3. Het recht op het opnemen van het onbetaald verlof vervalt op 31 december van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 52 Zwangerschap en bevalling

Ten aanzien van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt verwezen naar artikel 3:1 e.v. van de Wet Arbeid en Zorg en de HEINEKEN Group Wegwijzer!, welke kort weergegeven o.a. de volgende bepalingen bevatten:

1. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf 6 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk 4 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
2. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt 10 aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel indien eerder gelegen tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan 6 weken heeft bedragen.
3. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de werknemer recht op 100% van het maandinkomen, inclusief vakantiegeld en overige vaste toeslagen.

****Artikel 53 Bijzonder verlof oudere werknemers**

Werknemers van 58 jaar en ouder hebben per kwartaal recht op een verkorting van de arbeidsduur op basis van vrijwilligheid.

Over de krachtens deze regeling niet gewerkte tijd zal het maandinkomen 100% bedragen van het voor de betrokken werknemer normale maandinkomen. Het opnemen van extra vrije tijd moet geschieden in nauw overleg met de werkgever en mag niet leiden tot onoplosbare organisatorische problemen.

Het aantal dagen van de verkorting van de arbeidsduur bedraagt (gebaseerd op een voltijd arbeidsovereenkomst):

58/59 jaar	1 dag per kwartaal
60	2 dagen per kwartaal
Vanaf 61 jaar	3 dagen per kwartaal

Voor een deeltijdarbeidsovereenkomst wordt het aantal bijzonder verlofdagen naar rato berekend.

Het recht op verkorting van de arbeidsduur ontstaat in het kwartaal, waarin de leeftijd bereikt wordt. De dagen moeten per kwartaal worden opgenomen.

De bijzonder verlofdagen zoals hiervoor genoemd, worden aan het einde van ieder jaar geacht te zijn genoten en niet aan de werknemer uitbetaald.

Artikel 54 Verzoek tot aanpassing arbeidsduur

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de in zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur.
2. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt tenminste vier maanden (120 kalenderdagen) voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van de ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur en de wijze waarop de werknemer de aangepaste arbeidsduur in zijn dienstrooster zou willen vastleggen.
3. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.
4. De werkgever bericht de werknemer uiterlijk één maand (30 kalenderdagen) voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing over zijn beslissing op het verzoek.
5. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer ten aanzien van vermindering van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever meldt uiterlijk 14 kalenderdagen voor ingang van de aanpassing, doch zo mogelijk eerder, op basis van welk dienstrooster de werknemer gaat werken.
6. Ten aanzien van een verzoek van de werknemer tot vermeerdering van de arbeidsduur, willigt de werkgever het verzoek, in afwijking voor het voorgaande lid, uitsluitend in indien er formatieruimte is.
7. Van werknemers die in deeltijd werken kan door de werkgever – binnen redelijke grenzen – worden verlangd, dat in goed overleg wijzigingen in arbeidsduur en/of dienstrooster worden aangebracht. De werkgever stelt de werknemer hiervan, ten minste drie maanden (90 kalenderdagen) voordat de wijziging plaatsvindt, schriftelijk op de hoogte.
8. Werknemers met een deeltijd dienstverband die meer werken dan contractueel is overeengekomen (niet zijnde overuren), hebben over de meer gewerkte uren recht op vakantiegeld, vakantie-uren en pensioen, dat laatste conform het toepasselijke pensioenreglement. De vaststelling vindt plaats aan het eind van ieder jaar.

Artikel 55 Scholing

1. Voor het recht op vervangende vrije tijd voor het volgen van een functie-/vakgerichte- opleiding op een roostervrije dag, door werknemers in dienst van werkgever, wordt verwezen naar de Studieregeling in de HEINEKEN Group Wegwijzer!.

Daarbij zal geen onderscheid worden gemaakt tussen het volgen van een opleiding voor de huidige functie dan wel een opleiding ter voorbereiding op een andere, hoger gewaardeerde functie.

2. De werkgever bepaalt of een werknemer voor het volgen van een dergelijke opleiding in aanmerking komt.

Artikel 55A Employability Budget

1. De werkgever heeft een Studieregeling die is opgenomen in de HEINEKEN Group Wegwijzer! In deze regeling is per studiecategorie aangegeven welke opleidingen en opleidingskosten door de werkgever worden vergoed. Tevens is opgenomen wanneer de werknemer recht heeft op doorbetaling voor studie-uren of vervangende vrije tijd.
2. Naast de mogelijkheid van het volgen van een opleiding conform de Studieregeling stelt de werkgever met ingang van 1 januari 2010 een Employability Budget van € 750,00 beschikbaar. Dit budget wordt eens per drie jaar ter beschikking gesteld aan de werknemer die tenminste 3 jaar in dienst is van de werkgever.
3. De werknemer die na januari van enig jaar een dienstverband van 3 jaar bereikt, ontvangt het Employability Budget in januari van het daarop volgende kalenderjaar.
4. De werknemer mag het Employability Budget van € 750,00 binnen 3 jaar na toekenning besteden aan een opleiding, loopbaanscan- en/of assessment waarmee zijn Employability wordt bevorderd, waarna het (dan resterende gedeelte van het) Employability Budget aan het einde van de periode van 3 jaar komt te vervallen. Het Employability Budget is niet inwisselbaar voor geld.
5. Voor de kosten van een opleiding, loopbaanscan- en/of assessment gevolgd in het kader van het Employability Budget geldt geen terugbetalingregeling.
6. De uitwerking van de regeling "Employability Budget" zal plaatsvinden in overleg met de Ondernemingsraad.
7. De afspraken over het "Employability Budget" worden na afloop van de eerste periode van 3 jaar door werkgever en vakorganisaties geëvalueerd.

HOOFDSTUK V VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN

****Artikel 56 Arbeidsongeschiktheid**

Artikel 1

Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid indien de eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt.

Artikel 54 van de CAO (looptijd 1 januari 2004 t/m 31 december 2004) blijft van toepassing op werknemers waarbij de eerste ziektedag ligt vóór 1 januari 2004. Zie bijlage VII.

Artikel 2

Loondoorbetaling en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid indien de eerste ziektedag is gelegen op of na 1 januari 2004.

1. Indien een werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval en de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, heeft hij gedurende de eerste 104 weken van ziekte recht op de wettelijk verplichte doorbetaling van loon, als bedoeld in artikel 7: 629 BW (zoals dit artikel luidt vanaf 1 januari 2004)
2. Gedurende de eerste 52 weken van ziekte zal de wettelijk verplichte loonbetaling worden aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen van de werknemer op het moment van arbeidsongeschiktheid, hierna te noemen "bruto maandinkomen". In dit artikel wordt onder bruto maandinkomen tevens verstaan: vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.
3. De werknemer die na 52 weken nog arbeidsongeschikt is, heeft recht op de volgende betalingen:
 - 3.1 De werknemer die gedurende de 53^e week tot en met de 104^e week volledig arbeidsongeschikt is ontvangt 80% van het bruto maandinkomen
 - 3.2 De werknemer die gedurende de 53^e week tot en met de 104^e week gedeeltelijk het werk hervat, ontvangt over het gewerkte gedeelte het bruto maandinkomen (naar evenredigheid). Over het overige deel ontvangt de werknemer 80% van het bruto maandinkomen. Het totaal van het bruto maandinkomen zal echter nimmer meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van de werknemer voor het moment van arbeidsongeschiktheid.
4. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden bij elkaar opgeteld indien en voor zover een werknemer zich binnen 4 weken na zijn herstelmelding weer ziek meldt.
5. Gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in lid 1 t/m 3 van dit artikel (derhalve gedurende maximaal 104 weken) zal de pensioenopbouw conform het van toepassing zijnde pensioenreglement worden voortgezet op basis van 100% van het bruto maandinkomen (bij fulltime dienstverband), voor zover dit op grond van de fiscale wetgeving is toegestaan.
6. De werknemer verliest het recht op doorbetaling van loon en de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen indien een situatie zich voordoet als omschreven in artikel 7: 629 lid 3 BW.

7. Indien de werknemer verzuimt te voldoen aan de verplichtingen, hem ter zake van arbeidsongeschiktheid door de werkgever opgelegd, verliest hij zijn aanspraak op de doorbetaling van loon en de aanvulling op de wettelijke doorbetaling van loon van de werkgever over de dagen, waarop het verzuim betrekking heeft.
8. Indien vanwege een verschil van mening omtrent de passendheid van de aangeboden functie een “second opinion” is gevraagd aan het UWV, zal tot het moment dat de uitkomst van de “second opinion” bekend is, het loon waar de werknemer conform lid 1 recht op heeft, worden doorbetaald. Indien en voorzover het UWV beslist dat de aangeboden functie passend is, en werknemer weigert deze te gaan vervullen, dan verliest werknemer zijn aanspraak op doorbetaling van loon.
9. Indien de wettelijke uitkeringen, die volgen op de termijn van 104 weken, later ingaan als gevolg van een door het 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.
10. In het derde ziektejaar en de daarop volgende ziektejaren gelden de volgende bepalingen:
 - 10.1 De werknemer die na de 104^e week gedeeltelijk het werk hervat, of ander passend werk verricht, ontvangt over het gewerkte gedeelte het bruto maandinkomen (naar evenredigheid) behorende bij de functie die de werknemer op dat moment verricht.
 - 10.2 De werknemer met een IVA of WGA-arbeidsongeschiktheid tussen de 35-80% zal, zo lang het dienstverband met HEINEKEN in stand blijft, een aanvulling ontvangen op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering van 5% van het bruto maandinkomen van voor de arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 5 jaar.
 - 10.3 De werknemer met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% zal, indien en voor zover bij HEINEKEN op loonwaarde (passende) werkzaamheden worden verricht waarbij loonverlies optreedt, een aanvulling ontvangen. Hierbij wordt uitgegaan van het feit dat werknemer de (passende) werkzaamheden verricht als gevolg van de arbeidsongeschiktheid. Van loonverlies is sprake wanneer de loonwaarde van de verrichte (passende) werkzaamheden lager is dan het gemiddelde bruto maandsalaris in het eerste ziektejaar. De hoogte van de aanvulling en de afbouw daarvan zal worden bepaald conform het onderstaande schema:
 - In het derde ziektejaar: 90% van het loonverlies
 - In het vierde ziektejaar: 80% van het loonverlies
 - In het vijfde ziektejaar: 70% van het loonverlies
 - In het zesde ziektejaar: 60% van het loonverlies
 - In het zevende ziektejaar: 50% van het loonverlies

Indien de werkzaamheden die werknemer verricht in dagdienst zijn, terwijl hij daarvoor in ploegdienst werkzaam was, zal de ploegentoeslag worden afgebouwd conform artikel 34 (bijlage VIII) van de CAO.

11. Het totaal van het bruto maandinkomen (inclusief evt. WGA uitkering) zal nimmer meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van de werknemer voor

het moment van arbeidsongeschiktheid.

12. De aanvullingen als genoemd in lid 10.2 en 10.3 zijn tevens grondslag voor de berekening van vakantiegeld en overige vaste toeslagen.
13. Indien een werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid een WGA uitkering 35-80% ontvangt, terwijl het dienstverband met HEINEKEN in stand blijft, wordt de pensioenopbouw verlaagd. Deze verlaging vindt als volgt plaats.
 - A: Voor het gedeelte dat de werknemer werkzaamheden verricht ontvangt de werknemer zijn bruto maandinkomen naar evenredigheid conform het gestelde in artikel 10.1. Over het hiervoor bedoelde bruto maandinkomen vindt reguliere pensioenopbouw plaats conform het op de werknemer van toepassing zijnde pensioenreglement. Daarbij geldt dat de werknemer de reguliere werknemerspremie betaalt en HEINEKEN de reguliere werkgeverspremie.
 - B: Voor het gedeelte dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen maandinkomen ontvangt, wordt het pensioen op kosten van HEINEKEN voortgezet conform onderstaande staffel. De werknemer hoeft hiervoor geen werknemerspremie te betalen.

De mate van voortzetting is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WGA. De grondslag waarover voortzetting van pensioenopbouw plaatsvindt is het bruto maandinkomen zoals dat gold vóór de arbeidsongeschiktheid en met in achtneming van het van toepassing zijnde pensioenreglement.

Bij een WGA arbeidsongeschiktheidspercentage van:	Bedraagt de mate van pensioenopbouw:
65% tot 80%	58%
55% tot 65%	48%
45% tot 55%	40%
35% tot 45%	32%
Minder dan 35%	0%

De voortzetting van pensioenopbouw conform het bovenstaande eindigt als de werknemer:

- de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of een eerder tijdstip waarop het pensioen vervroegd ingaat;
- uit dienst treedt (om welke reden dan ook);
- revalideert tot een mate van arbeidsongeschiktheid onder de 35%;
- een 80-100% IVA of een 80-100% WGA uitkering ontvangt. In dat geval zal conform artikel 4 lid 5 van artikel 56 het dienstverband worden beëindigd en zal werknemer gaan deelnemen aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR).

Artikel 3

1. De werknemer van wie de eerste ziektedag was gelegen voor 1 januari 2004 zal een machtiging aan HEINEKEN afgeven om zijn WAO-uitkering rechtstreeks van de uitkeringsinstantie te ontvangen. Vervolgens zal HEINEKEN deze uitkering maandelijks aan de werknemer uitbetalen, samen met de aanvulling(en) zoals genoemd in artikel 54 CAO oud.

2. Heeft de werknemer recht op een 80-100% IVA of een 80-100% WGA uitkering en gaat deze werknemer deelnemen aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR), dan wordt het dienstverband beëindigd en zal de werknemer deze IVA uitkering rechtstreeks van de uitkeringsinstantie ontvangen vanaf de datum van uitdiensttreding. De werknemer zal de WGA-uitkering van HEINEKEN ontvangen.
3. Heeft de werknemer recht op een 35-80% WGA uitkering en wordt het dienstverband met HEINEKEN voortgezet, dan zal de werknemer voor zover nodig HEINEKEN machtigen om deze WGA-uitkering rechtstreeks van de uitkeringsinstantie te ontvangen.

Artikel 4

1. 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 opzeggingmiddels een ontslagvergunning worden beëindigd, indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voortduurt en er binnen HEINEKEN geen passende functie voorhanden is.
2. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst op grond van het voorgaande lid eindigt, heeft op de datum van beëindiging van het dienstverband recht op een bruto schadeloosstelling ineens. De vergoeding wordt berekend volgens de formule $A \times B \times C$, waarbij A= het aantal gewogen dienstjaren op de beëindigingsdatum van het dienstverband, B= het bruto maandinkomen op de beëindigingsdatum van het dienstverband vermeerderd met 8% vakantietoeslag, en C= 0,5. Voor de definitie van het bruto maandinkomen als bedoeld in dit lid, wordt verwezen naar hoofdstuk 1, artikel 1 van de CAO.
3. De werknemer die binnen de termijn van 104 weken succesvol wordt gereïntegreerd in een passende functie buiten HEINEKEN, heeft recht op een vergoeding ter grootte van het verschil in bruto maandinkomen gedeeld door de factor 1.12 dat hij tot de 104^e week krachtens zijn dienstverband met HEINEKEN zou hebben ontvangen en het bruto maandinkomen uit het dienstverband elders.
4. Om voor een aanvulling als genoemd in lid 3 in aanmerking te komen is werknemer te allen tijde verplicht HEINEKEN te informeren over uitkeringen ingevolge de Sociale Verzekeringswetten en eventuele verdiensten uit dienstverband elders. De voornoemde aanvulling zal worden uitgekeerd in de vorm van een bruto schadeloosstelling ineens.
5. De werknemer met een IVA of WGA arbeidsongeschiktheid van 80-100% heeft recht op toekenning van een arbeidsongeschiktheidspensioen op basis van het Reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR) van de Stichting HEINEKEN Pensioenfonds, waarbij het dienstverband met HEINEKEN wordt verbroken.

Artikel 5

Vanaf 1 januari 2007 wordt maandelijks 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op het netto salaris van de werknemer ingehouden (met uitzondering van het rentehobbel percentage aangezien deze voor rekening van HEINEKEN komt). Indien en zover wettelijke maatregelen ingrijpen op dit artikel zullen partijen in overleg treden over de gevolgen hiervan voor de werknemer.

Artikel 6

Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om deel te nemen in de collectieve WGA-hiaat en/of WIA-excedentverzekering van HEINEKEN, ter dekking van het financiële risico bij langdurige arbeidsongeschiktheid. De premie voor deze verzekering(en) komt voor rekening van werknemer.

Artikel 7

De regelgeving op het gebied van de sociale zekerheid is aan verandering onderhevig. In voorkomende gevallen zal HEINEKEN de bepalingen van artikel 56 aan dergelijke veranderingen moeten aanpassen. HEINEKEN zal in overleg treden met de vakorganisaties en partijen verplichten zich om binnen twee maanden nadat de gewijzigde wetgeving bekend is, aanvullende afspraken te maken.

Artikel 57 *Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden*

1. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer of het hem overkomen ongeval veroorzaakt is of mede veroorzaakt is door een zodanig handelen of nalaten van een derde, dat deze derde ter zake jegens de werknemer aansprakelijk is, heeft de werkgever jegens de derde recht op schadevergoeding als bedoeld in artikel 6: 107a BW.
2. De arbeidsongeschikte werknemer is in dit kader gehouden zijn medewerking te verlenen aan het onderzoek naar de feitelijke omstandigheden van het ongeval c.q. medewerking te verlenen bij het verzamelen van gegevens, welke voor de werkgever noodzakelijk zijn om zijn recht op schadevergoeding te kunnen effectueren. Indien de werknemer weigert mee te werken, verliest hij zijn aanspraak op de aanvulling op de wettelijk verplichte loonbetaling en op de aanvulling op de wettelijke uitkeringen.
3. Overige betalingen die samenhangen met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, niet zijnde de aanspraak op loon als bedoeld in artikel 6: 107a BW, zijn door de werkgever niet verschuldigd indien de situatie als bedoeld in lid 1 zich voordoet. In dat geval zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren op de schadevergoeding, die de werknemer van de in het eerste lid bedoelde derde te vorderen heeft, zulks evenwel op voorwaarde, dat de werknemer zijn vordering tot schadevergoeding jegens meergenoemde derde tot het in lid 4 genoemde bedrag aan de werkgever cedeert.
4. De cessie zal geschieden tot het bedrag van de voorschotten, welke door de werkgever aan de werknemer zijn en/of zullen worden uitgekeerd.
5. De werkgever zal hetgeen door hem uit hoofde van de aan hem gecedeerde vordering wordt ontvangen, verrekenen met de aan de werknemer uitgekeerde voorschotten.
6. Indien de werkgever ter zake van de door de cessie verkregen rechten door middel van een rechtsgeding een burgerrechtelijke vordering wenst in te stellen, zal hij de werknemer in de gelegenheid stellen om, in afwijking van het bepaalde in het vierde lid, de cessie betrekking te doen hebben op de volledige door de werknemer geleden schade. Alsdan zal de werkgever het meerdere, van de derde verkregen, aan de werknemer afdragen.
De kosten, welke uit het rechtsgeding voortvloeien, zullen niet op de werknemer worden verhaald.

Artikel 58 Voormalig Arbeidsongeschikten

De deelnemer in de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR) die na herkeuring uit de HIR valt, heeft maximaal één jaar recht op bemiddeling van een door HEINEKEN ingeschakeld extern reïntegratiebedrijf voor een functie buiten HEINEKEN. Het dienstverband met HEINEKEN zal niet worden hersteld.

****Artikel 59 Seksuele intimidatie, agressie en geweld**

HEINEKEN zal maatregelen treffen om seksuele intimidatie, agressie en/of geweld, zoals omschreven in art. 1 *lid 3* van de *Arbeidsomstandighedenwet* op de werkplek te voorkomen en bestrijden.

Degene die zich schuldig maakt aan seksuele intimidatie, agressie en/of geweld op de werkplek loopt het risico dat HEINEKEN maatregelen treft op grond van het gestelde in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek.

In geval van klachten inzake seksuele intimidatie, agressie en geweld kan de werknemer gebruik maken van de klachtenregeling zoals opgenomen in de HEINEKEN Group Wegwijzer!

HOOFDSTUK VI BEDRIJFSSPECIFIEKE BEPALINGEN

Afspraken nieuwe rooster HEINEKEN Experience

In juli 2008 heeft HEINEKEN Group met FNV Bondgenoten afspraken gemaakt over de roostermodellen die – na verdere uitwerking en verkregen instemming van de Ondernemingsraad – worden gebruikt voor de werknemers van de HEINEKEN Experience die in dienst zijn van HEINEKEN Group. Partijen zijn overeengekomen dat de roostermodellen niet zijn aan te merken als ploegendiensten in de zin van deze CAO.

Met ingang van 1 april 2011 is er een nieuw arbeidstijdenrooster ingevoerd voor de medewerkers van de HEINEKEN Experience. De volledige afspraken tussen CAO-partijen met betrekking tot dit rooster zijn vastgelegd in de volgende documenten:

- 'Herziene afspraken HEX Rooster op basis van evaluatie november 2009 / november 2010', datum 25 maart 2011;
- Bijlage 'nieuw rooster supervisors en medewerkers HEX en HOS 2011', datum 26 april 2011;
- 'Aanvullende afspraak invoering nieuwe rooster HEINEKEN Experience', datum 26 april 2011.

Genoemde documenten kunnen worden opgevraagd bij HR Business Partners & Support.

Als gevolg van de verdere groei van de bezoekersaantallen van de HEX is besloten om een pilotproject te starten met ruimere openingstijden. De pilot loopt van 18 januari 2013 tot en met 31 december 2013. De Ondernemingsraad en FNV Bondgenoten worden op de hoogte gesteld van de resultaten ervan en indien de huidige afspraken met betrekking tot het HEX-rooster worden gewijzigd, worden zij erbij betrokken.

BIJLAGEN

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Heineken Group B.V.

****Bijlage I** *Protocol HEINEKEN à la Carte*

HEINEKEN wil door in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen nadere invulling geven aan haar imago als werkgever.

In dit kader stelt HEINEKEN haar werknemers in de gelegenheid om via de HEINEKEN à la Carte jaarlijks een gedeelte van het arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze samen te stellen en dit pakket te laten aansluiten op hun persoonlijke situatie (maatwerk).

HEINEKEN wil haar werknemers in de komende jaren stimuleren om dit instrument vaker in te zetten om:

- een goede balans te creëren tussen privé en werk;
- gezond(er) te werken en de belasting op het werk optimaal af te stemmen op hun persoonlijke belastbaarheid;
- opleidingen en trainingen te volgen waarmee zij duurzaam inzetbaar worden en blijven op de arbeidsmarkt (Employability).
- rekening te houden met de levensfase waarin zij zich bevinden en gezond werkend ouder te worden.

Vanuit deze gedachte zal HEINEKEN zich inzetten voor een goede aansluiting tussen de HEINEKEN à la Carte en andere afspraken met de vakorganisaties op het terrein van Employability, gezondheidsmanagement en levensfasebewust personeelsbeleid.

Daarnaast zal HEINEKEN (blijven) onderzoeken welke (fiscale) mogelijkheden de overheid biedt om nog meer maatwerk in het arbeidsvoorwaardenpakket te creëren via het à la Carte systeem.

Op basis van de protocollaire afspraak in de CAO HEINEKEN Nederlands Beheer B.V. 2005/2006 is het met ingang van de HEINEKEN à la Carte 2006 mogelijk geworden voor werknemers om hun contributie van de vakorganisaties die bij deze HEINEKEN Group-CAO zijn betrokken op fiscaal vriendelijke wijze te financieren, eventueel met inzet van vakantie-, ATV- of inhaaluren.

Met ingang van 1 januari 2009 kan iedere werknemer via de HEINEKEN à la Carte, naast het reguliere (huidige) keuzemoment in oktober/november, additioneel één keer per jaar op een zelf gekozen tijdstip vakantie-uren kopen/verkopen.

De volledige tekst van de HEINEKEN à la Carte wordt gepubliceerd op HEINEKEN intranet onder "employment".

Bijlage II Tijdsbesteding en faciliteiten Bedrijvenwerk

De werkgever faciliteert het zogenaamde bedrijvenwerk, voor zover ter beoordeling van de werkgever, door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad, noch in strijd gehandeld wordt met de eigen verantwoordelijkheid van de werkgever ten aanzien van voor het maatschappelijk gedrag geldende normen en voor zover de bestaande overlegstructuren binnen de onderneming niet worden doorkruist. De werkgever kan met inachtneming van bovenstaande criteria na overleg met de desbetreffende vakorganisatie te allen tijde tijdsbesteding of één of meer verleende faciliteiten intrekken.

De vakverenigingen zullen de werkgever per vestiging schriftelijk mededelen wie van de leden uit het personeel met de vestiging als standplaats een bestuursfunctie vervullen in de bedrijfsledengroep in die vestiging, dan wel als contactpersoon voor die vestiging fungeren. De mate van het verlenen van faciliteiten en de omvang van de tijdsbesteding zal afhangen van het al dan niet bestaan van een bestuur, resp. het aantal bestuurs- en/of kaderleden.

Waar in deze paragraaf gesproken wordt van kaderleden worden daarmee tevens bedoeld bestuursleden van de bedrijfsledengroep.

Lidmaatschap bedrijfsledengroep of kaderlidmaatschap

- Het bedrijvenwerk geschiedt op vrijwillige basis, naast de bedrijfsfunctie.
- Kaderleden streven te allen tijde naar een goede balans tussen uitvoering van de eigen functie en uitvoering van het bedrijvenwerk
- Volledige vrijstelling is niet mogelijk. Dit is in het belang van het kaderlid zelf (inzetbaarheid na het bedrijvenwerk), de collega's, de vakorganisatie en de onderneming.

Verstrekken van faciliteiten

- a) De werkgever stelt per vestiging één of meer publicatieborden ter beschikking. Van aangehangen mededelingen wordt een afschrift verstrekt aan een door de Directie van HEINEKEN Group aan te wijzen functionaris. Voor de inhoud van de mededelingen op het/de publicatiebord(en) is de vakvereniging die tot publicatie van de mededeling overgaat verantwoordelijk.
- b) De werkgever stelt in de vestigingen in A/Dam en Z/Wou een localiteit voor vergaderingen ter beschikking.
- c) De werkgever kan, als regel buiten de dagelijkse arbeidstijd, een bedrijfsruimte beschikbaar stellen ten behoeve van vergaderingen van in de onderneming werkzame leden van de vakverenigingen onderling, dan wel in aanwezigheid van een door die vakvereniging bezoldigde districtsbestuurder, een en ander uitsluitend op uitnodiging van het bestuur zoals hiervoor genoemd. Zolang de bedrijfsruimte ter beschikking is gesteld zijn het bestuur dan wel de betrokken vakvereniging(en) aansprakelijk voor de handhaving van de orde en alle schade die aan het bedrijf mocht worden toegebracht. Deze aansprakelijkheid geldt totdat de werkgever ervan in kennis is gesteld dat de deelnemers aan de bijeenkomst het bedrijf hebben verlaten.
- d) De leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen in de localiteit als bedoeld onder punt b., dan wel in een door de werkgever aan te wijzen localiteit individuele contacten hebben met de leden van de vakvereniging uit het personeel en met bezoldigde functionarissen van die vakvereniging.
- e) Het is de leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep toegestaan om in redelijkheid gebruik te maken van de telefoon. Tevens kan een bestuurslid, indien praktisch mogelijk, telefonisch bereikt worden.

- f) De leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep mogen ten behoeve van de communicatie met de leden van de vakvereniging in de desbetreffende vestiging binnen redelijke grenzen, gebruik maken van aldaar aanwezige vermenigvuldigingsapparatuur.
- g) De leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep mogen schriftelijke informatie van de vakverenigingen aan de leden van die vakvereniging verspreiden binnen het bedrijf.

Voor de tijdsbesteding (vrijstelling van bedrijfsfunctie) gelden de volgende richtlijnen:

- Maximale tijdsbesteding kaderlid: de helft van de voor het kaderlid geldende arbeidsduur (van de bedrijfsfunctie).
- Deze richtlijnen gelden onder normale omstandigheden. In de perioden waarin veelvuldig overleg dient plaats te vinden, kan van deze richtlijnen worden afgeweken. Afwijkingen van deze richtlijnen zullen worden besproken tussen de bedrijfsleiding, het kaderlid en de bestuurder van de vakorganisatie.
- Voor kaderleden in ploegendienst gelden aangepaste regels (zie Beschikbaarheid).

Driehoeksgesprekken

Om kaderleden optimaal te laten functioneren, worden gedurende de perioden van het bedrijvenwerk in ieder geval één maal per jaar zogenaamde driehoeksgesprekken gehouden. Aan deze gesprekken nemen deel: het kaderlid, zijn chef/leidinggevende en de betrokken HR-adviseur. De HR-adviseur van het bedrijfs onderdeel, waarin het betreffende kaderlid werkzaam is, is verantwoordelijk voor het initiatief dat genomen wordt om tot deze gesprekken te komen. In de driehoeksgesprekken komen alle aspecten van het bedrijvenwerk aan de orde, zoals:

- vaststellen van de omvang van de tijdsbesteding;
- de gevolgen van de vastgestelde tijdsbesteding voor uitvoering van de bedrijfsfunctie;
- de uitoefening van de bedrijfsfunctie en de daarvoor vereiste aanpassingen in de werksituatie;
- de wensen en behoeften m.b.t. scholing en training om de bedrijfsfunctie naar behoren te kunnen vervullen;
- de loopbaanontwikkeling van het kaderlid.

Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd en geaccordeerd door het betrokken kaderlid en zijn/haar leidinggevende.

Beschikbaarheid bedrijvenwerk

Voor de beschikbaarheid van kaderleden geldt:

- Een kaderlid zal in de gelegenheid worden gesteld zijn bedrijvenwerk uit te oefenen en de betreffende vakbondsvergaderingen bij te wonen indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Indien de bedrijfsomstandigheden de aanwezigheid van het kaderlid op de werkplek noodzakelijk maken doet de bedrijfsleiding hiervan mededeling aan de betreffende vakbondsbestuurder en het kaderlid.
- Vergaderdata worden, zo ver als mogelijk van te voren, bekendgemaakt, zodat leidinggevend en betrokken werknemers tijdig maatregelen kunnen nemen.
- Indien wordt vergaderd op de eigen locatie van het kaderlid zal het kaderlid voor en/of na de vergadering de bedrijfsfunctie op de eigen werkplek uitoefenen.
- Bij vergadering op een roostervrije dag of ATV-dag krijgt het kaderlid vervangende vrije uren.

- Voor kaderleden in ploegendienst geldt bovendien:
 1. Nachtdienst vrij
 2. Late dienst incl. de vergadering max. 8 uur aanwezig
 Vroege dienst vrij, zolang de vergadering duurt (eventueel incl. reistijd)
 Indien men de nachtdienst vrij heeft, kan de betrokkene zelf kiezen voor de dienst voor of na de vergadering.

Vervulling en aanpassing van de bedrijfsfunctie

Waar nodig zal de bedrijfsfunctie van een kaderlid tijdens zijn zittingsperiode moeten worden aangepast. De betrokken afdelingsleiding zorgt ervoor dat zowel de bedrijfsfunctie als kaderfunctie volledig tot hun recht komen. In de planning moet rekening worden gehouden met de aan- en afwezigheid van kaderleden. Dit kan inhouden dat er voor kwalitatieve en kwantitatieve vervanging moet worden gezorgd. In sommige gevallen kan ook extra budgetruimte worden aangevraagd.

Ondersteuning kaderleden

De kaderleden kunnen ervan uitgaan dat leidinggevend en collega's zich positief opstellen ten opzichte van hun kaderlidmaatschap. Dit uitgangspunt wordt uiteraard volledig ondersteund door de Directie van HEINEKEN Group.

Salarisontwikkeling

Het vervullen van de functie van kaderlid c.q. het bedrijvenwerk heeft geen financiële gevolgen. Ieder kaderlid behoudt de volledige beloning die aan zijn bedrijfsfunctie is verbonden.

Beoordeling

In die gevallen waar beoordelingsprocedures van toepassing zijn, gelden deze ook voor kaderleden. De beoordeling kan alleen gebaseerd zijn op het functioneren in de bedrijfsfunctie. Datgene wat het gevolg is van het uitoefenen van het bedrijvenwerk wordt daarbij niet meegewogen. Leidinggevend moeten zich onthouden van een oordeel over de inhoudelijke invulling van het kaderlidmaatschap door de betrokken werknemer.

Loopbaanontwikkeling

De combinatie van bedrijvenwerk en de bedrijfsfunctie kan in de dagelijkse praktijk tot knelpunten leiden voor individuele kaderleden. De loopbaanontwikkeling van werknemers die het bedrijvenwerk op zich nemen, vraagt daarom bijzondere aandacht.

Kaderleden hebben tijdens hun bedrijvenwerk altijd op dezelfde basis als anderen de gelegenheid te solliciteren naar een andere functie. Tevens komen zij op dezelfde basis als anderen in aanmerking voor promotie in de eigen functie. De eisen van het combineren van de nieuwe functie met het bedrijvenwerk worden steeds aan de orde gesteld. Het uitgangspunt blijft dat iedereen, in elke functie, in staat wordt gesteld bedrijvenwerk uit te oefenen.

Beëindiging van het bedrijvenwerk

Als een kaderlid gedurende zijn periode van bedrijvenwerk te kennen geeft het bedrijvenwerk te willen beëindigen, kan hij een extra driehoeksgesprek aanvragen om de terugkeer in de eigen functie of in een andere functie te bespreken. Ook de begeleiding die daarvoor vereist is kan aan de orde komen. De in dit gesprek gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

Bij het beëindigen van het bedrijvenwerk, maar soms ook daarvoor, kan blijken dat een volledige terugkeer in de bedrijfsfunctie niet mogelijk is. In dat geval kan worden overwogen of wijziging van functie een redelijke oplossing is. Daarbij geldt als uitgangspunt dat iemand niet in zijn loopbaan mag worden geschaad door het bedrijvenwerk.

Bijlage III Functiewaardering functiegroepen 1 t/m 25

Artikel 1 Functiewaardering volgens ORBA en HAY

1. Ten grondslag aan de indeling in functiegroepen 1 t/m 7 ligt de ORBA – methode voor functiewaardering. Ten grondslag aan de indeling in functiegroepen 16 t/m 25 ligt de HAY methode voor functiewaardering.
2. De verdeling van de functiegroepen op basis van ORBA-punten is als volgt:

Functiegroep 1	0 t/m 30 punten
Functiegroep 2	30,5 t/m 55 punten
Functiegroep 3	55,5 t/m 80 punten
Functiegroep 4	80,5 t/m 105 punten
Functiegroep 5	105,5 t/m 130 punten
Functiegroep 6	130,5 t/m 155 punten
Functiegroep 7	155,5 t/m 180 punten

De verdeling van de functiegroepen op basis van HAY-punten is als volgt:

Functiegroep 16	285 t/m 369 punten
Functiegroep 17	370 t/m 479 punten
Functiegroep 20	480 t/m 579 punten
Functiegroep 25	580 t/m 699 punten

3. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functie, die hij vervult met vermelding van de functiegroep waarin deze functie is ingedeeld.
4. Voor de beroepsprocedure met betrekking tot de indeling in functiegroepen wordt verwezen naar de procedure zoals opgenomen in artikel 4.

Artikel 2 Overgangsregeling Inconveniëntentoeslag

Tot de datum waarop de resultaten van ORBA van kracht worden, blijft de regeling van de inconveniëntentoeslag van kracht.

N.B.: tot die datum blijft dus ook het normale regime van het vervallen, verminderen en verhogen van de toeslag als gevolg van wijzigen van het aantal inconveniëntpunten gehandhaafd.

- Op de datum waarop de resultaten van ORBA van kracht worden:
 - o vervalt de huidige regeling inconveniëntentoeslag;
 - o worden de bedragen van de inconveniëntentoeslag niet meer verhoogd;
 - o verandert de inconveniëntentoeslag die aan individuele werknemers wordt uitgekeerd in een Persoonlijke Toeslag (PT).

- Ten aanzien van deze Persoonlijke Toeslag geldt het volgende:
 - o de Persoonlijke Toeslag wordt nimmer hoger;
 - o de Persoonlijke Toeslag wordt uitsluitend in de volgende gevallen verminderd:
 - indien de functie van een werknemer, als gevolg van functiewaardering zodanig wordt ingedeeld, dat de werknemer een hoger maandinkomen gaat ontvangen, dan wordt de Persoonlijke Toeslag verminderd met het bedrag van de stijging van het maandinkomen, met dien verstande dat PT niet wordt verminderd met meer dan 50% van het bedrag van de stijging van het maandinkomen;
 - in geval de functiehouders wordt overgeplaatst (promotie maakt) en als gevolg daarvan een hoger maandinkomen gaat ontvangen, dan wordt de Persoonlijke Toeslag verminderd met het bedrag van de stijging van het maandinkomen, met dien verstande dat PT niet wordt verminderd met meer dan 50% van het bedrag van de stijging van het maandinkomen;

Artikel 3 Commissies

In het kader van de procedures bij functiewaardering bestaan de volgende commissies:

- ORBA Indelingscommissie
- Job Grading Committee (voorheen: Multidisciplinaire Evaluatie Commissie)

Rol van beide commissies:

- Toetst de uitgebrachte indelingsvoorstellen aan de hand van de relevante informatie,
- Is bevoegd op basis van interne discussie en binnen de kaders van de HAY/ORBA-systematiek, wijzigingen aan te brengen in de voorstellen,
- Dient in meerderheid een indelingsvoorstel te onderschrijven waarbij de stem van de voorzitter bepalend is indien de stemmen staken,
- Neemt beslissingen tot indeling van functies in functiegroepen; deze besluiten zijn bindend.

Artikel 4 Beroepsprocedure

Deze beroepsprocedure wordt gevolgd als de functiehouders het niet eens is met indelingsresultaten van functies in de functiegroepen 1 t/m 25.

Aantekenen van beroep

1. Indien de functiehouders het niet eens is met het indelingsresultaat als gevolg van functie-evaluatie kan gebruik worden gemaakt van de beroepsprocedure, mits:
 - Het beroep betrekking heeft op de situatie ten tijde van het opstellen van het profiel. Wijzigingen in de functie na accordering van het functieprofiel vallen buiten de beroepsprocedure.
 - Binnen 2 maanden na het bekendmaken van het betreffende indelingsresultaat door de functiehouders schriftelijk beroep wordt aangetekend.
2. De functiehouders dient zijn argumenten kenbaar te maken aan zijn direct (hiërarchisch) leidinggevende en aan de HR-Adviseur tot wiens werkgebied de functie behoort.

3. De functiehouder ontvangt van HR het beroepsformulier waarop hij zijn argumenten uiteen dient te zetten. Tevens geeft de functiehouder aan of hij betrokkenheid van een functiewaarderingsdeskundige van zijn vakvereniging op prijs stelt. De direct (hiërarchisch) leidinggevende en de HR-Adviseur geven achtereenvolgens hun visie op de door de functiehouder naar voren gebrachte argumenten.
4. HR zendt het volledige beroepsformulier naar de afdeling Arbeidszaken van HEINEKEN Nederlands Beheer.
5. De afdeling Arbeidszaken bevestigt schriftelijk de ontvangst van het beroep aan de functiehouder(s) en besteedt de behandeling van het beroep uit aan een onafhankelijke vertegenwoordiger van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) of HAY. Indien de functiehouder prijsstelt op betrokkenheid van een functiewaarderingsdeskundige van zijn vakvereniging wordt deze door de afdeling Arbeidszaken geïnformeerd over de beroepsprocedure.

Beroepsbehandeling

- a. De functiehouder wordt binnen twee maanden uitgenodigd door een onafhankelijke vertegenwoordiger van de AWVN of HAY om zijn bezwaren toe te lichten, waarbij aanwezig zullen zijn de direct (hiërarchisch) leidinggevende en de betreffende HR-Adviseur. Op verzoek van de functiehouder kan hierbij een functiewaarderingsdeskundige van zijn vakvereniging aanwezig zijn.
- b. De onafhankelijke vertegenwoordiger van de AWVN of HAY onderzoekt de aangevoerde bezwaren, waarna de functie opnieuw wordt geëvalueerd. De motivatie ten aanzien van het aanhouden of afwijken van het oorspronkelijke indelingsadvies wordt schriftelijk vastgelegd in het beroepsadvies. Indien een functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging betrokken is, brengen de deskundigen van AWVN/HAY en vakorganisatie gezamenlijk een zwaarwegend advies uit, waarbij eveneens een motivatie voor het aanhouden of afwijken van het oorspronkelijke indelingsadvies schriftelijk wordt vastgelegd. Het advies vormt samen met het beroepsformulier de input voor de behandeling van het beroep.
- c. Het beroep wordt behandeld door de Directie van HEINEKEN Group. Indien dit besluit afwijkt van het beroepsadvies van AWVN/HAY of – bij betrokkenheid van een functiewaarderingsdeskundige van de vakvereniging – van het gezamenlijke zwaarwegend advies van de deskundigen, zal de Directie dit inhoudelijk beargumenteren in zijn besluit.
- d. De afdeling Arbeidszaken van HEINEKEN Nederlands Beheer communiceert de besluiten schriftelijk aan HR, die vervolgens de functiehouders schriftelijk informeert.
- e. Indien het beroep toegewezen wordt, heeft de wijziging terugwerkende kracht tot de datum die zou zijn gehanteerd indien de mutatie zonder beroep zou hebben plaatsgevonden.

Artikel 5 Onderhoudsprocedure functiewaardering

Inzake nieuwe of gewijzigde functies

1. Nieuwe functies of functiewijzigingen worden door het lijnmanagement kenbaar gemaakt bij de desbetreffende HR-afdeling door aan te geven – welke componenten uit het functieprofiel van de functie zijn gewijzigd, dan wel worden beïnvloed door de wijziging – en welke invloed de wijziging heeft op andere functie(s).
2. Omtrent fundamentele wijzigingen in de functiestructuur zal de OR om advies gevraagd worden; omtrent wijzigingen van andere aard zal het management de OR tijdig vooraf informeren.

3. Voor het vervolg van de afwikkeling van de aanvraag wordt verwezen naar de procesomschrijving voor functiewaardering van alle functies in de functiegroepen 1 t/m 25.
4. De ingangsdatum in geval van groepsverhoging is de datum waarop de nieuwe functie of functiewijziging is ontstaan, en/of de datum waarop de functiehouder in de nieuwe of gewijzigde functie is benoemd.

Artikel 6 Garantieregeling nieuwe werknemers

De garantieregeling ziet uitsluitend toe op de situatie dat een functie op grond van functiewaardering in een lagere functiegroep wordt ingedeeld.

Nieuwe werknemers zijn werknemers die op of na 1 januari 2006 in dienst treden van werkgever.

Op werknemers waarvan de functie op grond van een functie(her)waarderingstraject uitkomt in een lagere functiegroep is de volgende garantieregeling van toepassing:

1. Het startpunt van de garantieregeling wordt bepaald door het moment waarop de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld van het (nieuwe) functie-indelingsresultaat of wanneer de werkzaamheden in de lagere functiegroep daadwerkelijk worden aangevangen.
2. Indien de werknemer gebruik maakt van de beroepsprocedure tegen het functie-indelingsresultaat, heeft dit geen effect op de garantieregeling.

Mocht de beroepsprocedure leiden tot een functie-indeling in een functiegroep die gelijk aan of hoger is dan de functiegroep van voor de aanvang van het functie-onderzoek, dan worden de gevolgen van de garantieregeling met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt.

3. Werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7, 10, 11 en 16 t/m 25

De werknemer wordt vanaf het startpunt van de garantieregeling ingedeeld in de lagere functiegroep. De werknemer behoudt het salaris behorend bij zijn oude functiegroep. Het oude salaris wordt uitgedrukt in een RSP van de lagere functiegroep.

Indien het salaris van de werknemer het maximum van de nieuwe lagere functiegroep nog niet heeft bereikt en de werknemer nog een salarisperspectief heeft in de lagere functiegroep, is het mogelijk in aanmerking te komen voor dit perspectief. De werknemer dient in dit geval te voldoen aan:

- Verhoging op basis van functioneren (beoordeling op basis van de nieuwe functiegroep) en toepassing van de RSP-tabel;
- Voor werknemers in de functiegroepen 16 t/m 25: het nog niet ten volle benut hebben van de 11 functie jaren.

Indien en voor zover de beoordeling daartoe aanleiding geeft zal het salaris met een salarisverhoging over de nieuwe functiegroep worden verhoogd.

4. Indien het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt, zal het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de lagere salarisschaal worden omgezet in een persoonlijke functietoeslag. Algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden zullen op de persoonlijke functietoeslag in mindering worden gebracht. De persoonlijke functietoeslag wordt meegenomen voor de berekening van overwerk, vakantiegeld en de pensioenopbouw.
5. Indien de werknemer conform dit artikel het maximum van de nieuwe, lagere functiegroep heeft bereikt, zal dit salaris alleen nog worden aangepast aan de algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden.
6. De overige arbeidsvoorwaarden zijn gekoppeld aan de nieuwe functiegroep.

Huidige werknemers

Voor huidige werknemers (dat zijn werknemers die voor 1 januari 2006 in dienst zijn van werkgever), is bovenstaande garantieregeling ook van toepassing met één uitzondering:

Algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden, worden eveneens berekend over de persoonlijke functietoeslag. De persoonlijke functietoeslag wordt meegenomen voor de berekening van overwerk, vakantiegeld en de pensioenopbouw.

****Bijlage IV Protocollaire afspraken**

In het Eindbod d.d. 5 december 2014 zijn over de navolgende onderwerpen protocollaire afspraken gemaakt:

- *Vernieuwing cao-structuur;*
- *Maatwerkroosters en cao;*
- *Werkdruk; en*
- *Duurzame inzetbaarheid en employability.*

Voor de volledige weergave van deze en overige afspraken wordt verwezen naar de tekst van het Eindbod (welke tekst te vinden is op HeiPORT). Het Eindbod maakt integraal deel uit van de CAO.

Bijlage V **Subsidies opleidingen**

De scholingsactiviteiten die werkmaatschappijen van HEINEKEN uitvoeren, waarvoor een subsidieaanvraag is ingediend bij een door het Ministerie van OC&W erkend Opleidings- & Ontwikkelingsfonds, worden mede mogelijk gemaakt door een bijdrage uit het Europees Sociaal Fonds.

Bijlage VI Werkgelegenheid

Artikel 1 Werkings sfeer

De onderstaande afspraken hebben betrekking op de werkgelegenheid van werknemers, die op basis van de tussen partijen overeengekomen CAO in Nederland werkzaam zijn.

Artikel 2 Werkgelegenheid

1. HEINEKEN stelt, in het kader van de ontwikkeling van de toekomstige werkgelegenheid bij HEINEKEN, jaarlijks een prognose aan de vakorganisaties ter beschikking. Dit houdt in dat, op basis van de operationele plannen, op dezelfde manier weergegeven als de reeds gepresenteerde ziekteverzuimoverzichten, ingeschatte personeelscijfers worden verstrekt.
2. Indien als een gevolg van de beleidsvoornemens van HEINEKEN activiteiten moeten worden ontwikkeld, die belangrijke negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid –zowel kwantitatief als kwalitatief- kunnen hebben, zullen de vakverenigingen en de ondernemingsraad worden geïnformeerd over die beleidsvoornemens en zullen partijen in overleg treden over de gevolgen daarvan en zullen de procedures en regelingen als opgenomen in de met de werknemersorganisaties overeengekomen Sociale Begeleidings Regeling (SBR) van toepassing zijn.
3. Bij het overleg, als bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel, zal aan de vakverenigingen in het bijzonder inzicht gegeven worden in de overwegingen die aan de beleidsvoornemens ten grondslag liggen en voorts in de voorziene gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid.

Artikel 3 Periodiek Overleg

1. HEINEKEN zal twee maal per jaar de vakorganisaties uitnodigen voor het Periodiek Overleg. Doel van het Periodiek Overleg is een systematische en voortdurende verstrekking van informatie omtrent de in dit artikel genoemde onderwerpen.
2. De vakorganisaties zullen worden geïnformeerd over de werkgelegenheid in het kader van de economische toestand van de onderneming. De vakorganisaties zullen tevens worden geïnformeerd over werkgelegenheidseffecten, voor zover bekend, van investeringen en plannen.
3. De vakorganisaties zullen tevens geïnformeerd worden over:
 - tijdelijke contracten, die langer duren dan 1 jaar,
 - deeltijdarbeid,
 - opleiding en scholing,
 - uitzendkrachten en oproepkrachten,
 - genomen of te nemen maatregelen op het gebied van Employability.

Artikel 4 Uitzendbureaus / beloning ter beschikking gestelde arbeidskrachten

1. HEINEKEN zal het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus ter beschikking gestelde arbeidskrachten tot een minimum beperken.
2. Indien HEINEKEN gebruik maakt van oproepkrachten, heeft de oproepkracht tenminste recht op 20 uur arbeid per maand.

Artikel 5 Organisatiebureaus

HEINEKEN zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties zijn verbonden, de vakverenigingen inlichten over opzet en probleemstelling van het onderzoek. HEINEKEN zal tevens de vakorganisaties informeren over het resultaat van het met de Ondernemingsraad gevoerde overleg over het inschakelen van een extern organisatiebureau.

Bijlage VII Arbeidsongeschiktheid

Artikel 54 CAO 1 juli 2004 t/m 31 december 2004

1. Indien een werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval heeft hij gedurende de eerste 52 weken van ziekte recht op de wettelijk verplichte doorbetaling van loon, als bedoeld in artikel 7: 629 BW. Gedurende de eerste 52 weken van ziekte zal de wettelijk verplichte loonbetaling worden aangevuld tot 100% van het bruto inkomen, dat de werknemer krachtens dienstrooster zou hebben verworven.

In het kader van dit artikel wordt onder inkomen tevens verstaan: vakantietoeslag en overige vaste toeslagen.

2. Indien de arbeidsongeschiktheid na de periode genoemd in het voorgaande lid voortduurt, zullen wettelijke uitkeringen gedurende eenmaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het bruto inkomen, dat de werknemer krachtens dienstrooster zou hebben verworven.
3. Indien de wettelijke uitkeringen genoemd in het voorgaande lid als gevolg van een door de UWV aan de werkgever opgelegde sanctie later ingaan en de werknemer hiervan geen verwijt te maken valt, zal het loon gedurende deze periode worden doorbetaald.
4. Het recht op de aanvulling op de wettelijk verplichte loonbetaling en op de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen vervalt, indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer veroorzaakt is door zijn nalatigheid of grove schuld, dan wel indien de werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever of andere bevoegde instanties gegeven voorschriften, door de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid in acht te nemen.
5. Indien de werknemer verzuimt te voldoen aan de verplichtingen, hem ter zake van arbeidsongeschiktheid door de werkgever opgelegd, verliest hij zijn aanspraak op uitkeringen 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 is gevraagd aan de UWV, zal tot de uitkomst van de second opinion bekend is, het loon worden doorbetaald.
7. 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 worden beëindigd door middel van een ontslagvergunning, indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voortduurt en er binnen HEINEKEN geen passende functie voorhanden is.
8. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst op grond van het voorgaande lid eindigt, heeft gedurende één kalenderjaar aansluitend aan de datum van beëindiging recht op een aanvulling ter grootte van het verschil tussen 80% van 12 maal het laatstverdiende bruto maandsalaris bij HEINEKEN gedeeld door de factor 1.12 en de som van uitkeringen krachtens Sociale Verzekeringswetten vermeerderd met eventuele verdiensten uit een dienstverband elders over deze periode.

9. De werknemer die binnen de termijn van 104 weken, zoals genoemd in lid 7, succesvol wordt gereïntegreerd in een passende functie buiten HEINEKEN, heeft naast de aanvulling zoals genoemd in het voorgaande lid, recht op een vergoeding ter grootte van het verschil in inkomen dat hij tot de 104^e week krachtens zijn dienstverband met HEINEKEN zou hebben ontvangen en de inkomsten uit het dienstverband elders.
10. Om voor voornoemde aanvulling in aanmerking te komen is werknemer te allen tijde verplicht HEINEKEN te informeren over uitkeringen ingevolge de Sociale Verzekeringswetten en eventuele verdiensten uit dienstverband elders.
11. De aanvulling zal worden uitgekeerd in de vorm van een bruto schadeloosstelling ineens.
12. Indien en voor zover wettelijke maatregelen ingrijpen op de in het kader van dit artikel gemaakte afspraken zullen partijen overleg voeren over de gevolgen van deze maatregelen.

Bijlage VIII Ploegendiensten

Definities:

-Maand: een maand wordt ten behoeve van de berekening van onregelmatige ploegdienstroosters, als bedoeld in artikel 31 lid 5 van deze bijlage, gelijkgesteld aan 1,08 x 4 weken.

-Uursalaris werknemers in ploegdienst:

het bruto maandsalaris gedeeld door het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand. Bij de bepaling van het gemiddelde aantal uren per maand wordt van het volgende uitgegaan:

- Gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week : 165 uur per maand
- Gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week : 156 uur per maand
- Gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week : 146 uur per maand

Afdeling A – Arbeidsduur en ATV voor werknemers in ploegdienst in de functiegroepen 1 t/m 7

Artikel 14 Arbeidsduur werknemers in ploegdienst functiegroepen 1 t/m 7

1. De gemiddelde arbeidsduur voor werknemers werkzaam in twee-, drie- en vier-ploegdienst bedraagt 36 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur voor werknemers werkzaam in volcontinuïdient bedraagt 33,6 uur per week.
2. De gemiddelde arbeidsduur zal worden bereikt door het toekennen van arbeidstijdverkorting. De arbeidstijdverkorting kan worden toegekend in hele of halve dagen dan wel in uren, met dien verstande dat maximaal 50% van de arbeidstijdverkorting in uren kan worden toegekend.
3. Over de wijze waarop de in lid 1 gedefinieerde gemiddelde arbeidsduur per week zal worden bereikt (Arbeidstijdverkorting), zal met de Ondernemingsraad afspraken worden gemaakt.
4. Indien door een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op een ATV-uur zal dit als overwerk worden aangemerkt.

Afdeling B – Arbeidsduur en ATV voor werknemers in ploegdienst in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25

Artikel 15 Arbeidsduur werknemers in ploegdienst functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25

1. De gemiddelde arbeidsduur voor werknemers in twee- en drie-ploegdienst bedraagt 38 uur per week en voor werknemers in de vier-ploegdienst 36 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur in volcontinuïdient bedraagt 33,6 uur per week.
2. De gemiddelde arbeidsduur zal worden bereikt door het toekennen van arbeidstijdverkorting. De arbeidstijdverkorting kan worden toegekend in hele of halve dagen dan wel in uren, met dien verstande dat maximaal 50% van de arbeidstijdverkorting in uren kan worden toegekend.
3. Over de wijze waarop de in lid 1 gedefinieerde gemiddelde arbeidsduur per week zal worden bereikt (arbeidstijdverkorting), zal met de Ondernemingsraad afspraken worden gemaakt.

4. Indien door een werknemer werkzaam in functiegroep 10, 11, 16 of 17 in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op een voor hem vastgesteld ATV-uur, zal dit als overwerk worden aangemerkt. Indien door een werknemer werkzaam in functiegroep 20 of 25 in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op een voor hem vastgesteld ATV-uur, zal dit niet als overwerk worden aangemerkt. De werkgever zal in overleg met de werknemer, bij de aanzegging van voornoemde werkzaamheden een vervangend ATV-uur aanwijzen.

Artikel 19 Werken in ploegendienst

1. Standaard ploegendiensten worden onderscheiden in twee-, drie-, vier-ploegendienst en volcontinudienst.
 - a. Onder twee-ploegendienst wordt verstaan de ploegendienst, waarbij van maandag tot en met vrijdag, gedurende 80 uren per week in twee ploegen afwisselend in twee diensten, niet zijnde een combinatie waarin een nachtdienst voorkomt, arbeid wordt verricht.
 - b. Onder drie-ploegendienst wordt verstaan de ploegendienst, waarbij van zondag 23.00 uur tot vrijdag 23.00 uur in drie ploegen, afwisselend in een vroege, late en nachtdienst arbeid wordt verricht.
 - c. Onder vier-ploegendienst wordt verstaan de ploegendienst, waarbij van zondag 23.00 uur tot zaterdag 23.00 uur in vier ploegen, afwisselend in een vroege, late en nachtdienst arbeid wordt verricht.
 - d. Onder volcontinudienst wordt verstaan de ploegendienst, waarbij in vijf ploegen gedurende 7 etmalen per week arbeid wordt verricht.

Van de onder a, b, c en d genoemde ploegendiensten is eveneens sprake wanneer de overlappingsen als regel 1 uur of minder bedragen.

Naast de hierboven onder sub a tot en met sub d gedefinieerde standaard ploegendiensten kan sprake zijn van maatwerkroosters. De maatwerkroosters worden vastgesteld met inachtneming van artikel 17 van de CAO. De ploegendiensttoeslag behorend bij een maatwerkrooster wordt berekend conform artikel 31 lid 5 van deze bijlage.

2. In de roosters van de in lid 1 genoemde ploegendiensten kunnen reservediensten worden opgenomen, van waaruit in andere bij het betreffende dienstrooster behorende diensten kan worden ingevallen. Reservediensten worden in de regel ingesteld in die gevallen waarbij ploegenbezettingen van een zodanige samenstelling van functies of geringe omvang zijn, dat het opnemen van een reserve in deze ploegenbezetting tot een onnodig hoge reserve in de ploegenbezetting zou leiden. Onder reservedienst wordt verstaan een in het ploegenrooster opgenomen dagdienst, welke dagdienst ligt tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
3. Een werknemer wordt geacht in een ploegendienst te werken of te hebben gewerkt, indien hij in één van de in lid 1 of artikel 31 lid 5 van deze bijlage omschreven ploegendiensten, inclusief eventuele reservedienst, roostermatig gedurende 12 weken aaneengesloten heeft gewerkt.
4. Indien een ploegendienst als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt onderbroken of beëindigd en aan het bepaalde in lid 3 van dit artikel is voldaan, zal de regeling, opgenomen in artikel 34 van deze bijlage worden toegepast.
5. a. Indien een werknemer vanuit dagdienst in ploegendienst wordt geplaatst, zal de

- werkgever ernstig rekening houden met de persoonlijke belangen van de betrokken werknemer, welke het werken in ploegendienst in ernstige mate belemmeren.
- b. Indien een werknemer vanuit ploegendienst tijdelijk in dagdienst wordt geplaatst, zal rekening worden gehouden met de persoonlijke belangen van de werknemer, welke het werken in tijdelijke dagdienst belemmeren.
6. De werknemer, die vanuit een reservedienst of op dezelfde dag in een andere ploeg moet invallen en in verband daarmee een extra gang moet maken naar kantoor of bedrijf, komt in aanmerking voor een vergoeding zoals geregeld in artikel 35 van de CAO.
 7. Een werknemer van 60 jaar en ouder die niet langer in staat is in ploegendienst of in een bepaalde ploegendienst te werken, kan bij de werkgever een verzoek indienen om niet langer in ploegendienst te werken. De medische noodzaak daarvan moet door een medisch specialist c.q. arts zijn aangetoond en door de bedrijfsarts worden bevestigd. De werknemer dient een dergelijk verzoek zodanig tijdig te doen, dat de werkgever in redelijkheid in staat wordt gesteld een andere passende functie voor de werknemer te zoeken, indien het verzoek van werknemer gegrond is. Indien de werknemer op of na de leeftijd van 60 jaar ophoudt met het verrichten van arbeid in ploegendienst, behoudt hij de ploegentoeslag, mits hij voorafgaand aan dat tijdstip 2 jaar aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt.

Afdeling E – Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen, overwerk of op bijzondere tijd door werknemers in de functiegroepen 1 t/m 17

*****Artikel 20 Arbeid op zon- en feestdagen en op zaterdag***

1. Door werknemers werkzaam in ploegendienst wordt op feestdagen arbeid verricht, tenzij;
 - a. de feestdag volgens het dienstrooster van de werknemer op een roostervrije dag valt,
 - b. de werknemer een verlofdag opneemt, met inachtneming van de geldende bepalingen.
 - c. de werkgever op basis van het werkaanbod besluit dat de werknemers of een gedeelte van de werknemers van één of meer afdeling(en) niet hoeven op te komen.
2.
 - a. Indien een werknemer uit de twee- of drie-ploegendienst, werkt op een feestdag niet vallende op een zaterdag of een zondag, verkrijgt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris.
 - b. Indien de in lid 2.a. bedoelde werknemer werkt op een feestdag vallende op zaterdag of zondag, wordt dit betaald als overwerk.
3.
 - a. Indien de werknemer uit de vier-ploegendienst, werkt op een feestdag niet vallende op een zondag, verkrijgt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris.
 - b. Indien de in lid 3.a. bedoelde werknemer dient te werken op een feestdag vallende op een zondag, wordt dit betaald als overwerk.
4. Indien de werknemer werkzaam in volcontinudienst werkt op een feestdag, verkrijgt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris, boven de vaste toeslag zoals omschreven in artikel 31 lid 1 van deze bijlage.

5.
 - a. Indien de in lid 4 bedoelde werknemer op een feestdag conform lid 1.b. verlof opneemt, behoudt hij het inkomen dat hij volgens dienstrooster op een normale werkdag, dus zonder feestdagtoeslag, zou hebben verworven. *Indien de feestdag op een doordeweekse dag valt hoeft de werknemer hiervoor geen verlofuren op te nemen.* Indien de feestdag in het weekend valt, dient de werknemer hiertoe verlofuren op te nemen.
 - b. Indien de werknemer werkzaam in twee- of drie-ploegendienst op een feestdag niet vallend op een zaterdag of een zondag conform lid 1.b. verlof opneemt, behoudt hij het inkomen dat hij volgens dienstrooster op een normale werkdag, dus zonder feestdagtoeslag, zou hebben verworven. *De werknemer hoeft voor de feestdag op een doordeweekse dag geen verlofuren op te nemen.*
 - c. Indien de werknemer werkzaam in vier-ploegendienst op een feestdag niet vallend op een zondag conform lid 1.b. verlof opneemt behoudt hij het inkomen dat hij volgens dienstrooster op een normale werkdag, dus zonder feestdagtoeslag, zou hebben verworven. *Indien de feestdag op een doordeweekse dag valt hoeft de werknemer hiervoor geen verlofuren op te nemen.* Indien de feestdag op een zaterdag valt, dient de werknemer hiertoe verlofuren op te nemen.
 - d. *Indien de werknemer, werkzaam in een maatwerkrooster, op een feestdag conform lid 1b van dit artikel verlof opneemt, behoudt hij het inkomen dat hij volgens het dienstrooster op een normale werkdag, dus zonder feestdagtoeslag, zou hebben verworven. Indien de feestdag op een doordeweekse dag valt hoeft de werknemer daarvoor geen verlofuren op te nemen. Indien de feestdag in het weekend valt dient de werknemer hiertoe verlofuren op te nemen.*

6. Aan de werknemer in vier-ploegendienst of volcontinudienst die, conform lid 1.a., volgens zijn dienstrooster roostervrij is op een feestdag, niet zijnde een zaterdag of zondag, wordt een aantal uren vrij gegeven, gelijk aan het op die feestdag vallende aantal vrije uren. De werknemer, die dat aantal uren niet vrij kan krijgen voor het einde van de tweede week, volgend op die waarin de feestdag is gevallen, ontvangt voor elk van deze uren een toeslag van 100% van het ursalaris.

7.
 - a. Indien werknemers, conform lid 1.c., van de werkgever vrijaf hebben gekregen, behouden zij het normale inkomen dat zij volgens dienstrooster zouden hebben verworven, zonder feestdagtoeslag. De werknemer hoeft geen verlofuren in te leveren.
 - b. Voor de volgende feestdagen geeft de werkgever uiterlijk twee weken voor aanvang van de dienst aan dat werknemers niet hoeven op te komen: eerste en tweede Paasdag, *Koningsdag*, in de lustrumjaren (d.w.z. één maal per 5 jaar: 2015, 2020 enz.) 5 mei, Hemelvaartsdag en eerste en tweede Pinksterdag.
Voor de volgende feestdagen geeft de werkgever uiterlijk vier weken voor aanvang van de dienst aan dat werknemers niet hoeven op te komen: eerste en tweede Kerstdag en Nieuwjaarsdag.

8. Voor de toepassing van dit artikel wordt een nachtdienst benoemd naar de dag waar de meeste uren op vallen.

9. Het van toepassing zijn van dit artikel, sluit, tenzij anders aangegeven, de werking van overwerkbepalingen met betrekking tot de betaling uit.

Artikel 21 Overwerk

-Van overwerk is voor een deeltijdwerker in ploegendienst eerst sprake indien en voor zover de deeltijder moet werken op een dag (of dienst) waarop een voltijder volgens het rooster normaal gesproken ook niet zou hoeven werken.

-Indien in volcontinudienst wordt gewerkt, zal alleen dan overwerk plaatsvinden, indien zich buitengewone niet te voorziene omstandigheden voordoen.

-Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht om in te vallen in een zwaarder belast rooster en/of zonder hun instemming kunnen worden overgeplaatst in een zwaarder belast rooster. Onder dat laatste wordt in dit artikel verstaan: van dagdienst naar twee-ploegendienst, van twee- naar drie-ploegendienst, enzovoorts.

Artikel 31 Ploegentoeslag voor werknemers in de functiegroep 1 t/m 17

1. De werknemer die arbeid verricht in een ploegendienst als bedoeld in artikel 19 lid 1 van deze bijlage, ontvangt een vaste toeslag op het maandsalaris. Deze vaste ploegendiensttoeslagen zijn als volgt vastgesteld:

Twee-ploegendienst	16% van het maandsalaris
Drie-ploegendienst	21% van het maandsalaris
Vier-ploegendienst	28% van het maandsalaris
Volcontinudienst	32% van het maandsalaris

2. Voor invallen in de ploeg vanuit de reservedienst ontvangt de werknemer boven de vaste toeslag zoals vastgesteld op basis van dit artikel, een toeslag berekend volgens lid 4 b van dit artikel, echter niet langer dan de duur van de reservedienst.
3.
 - a. Indien een werknemer tengevolge van een werktijdwijziging beneden de arbeidsduur blijft, die voor hem in die week volgens zijn dienstrooster geldt, zal hem, indien werktijdwijziging in opdracht van de werkgever plaatsvond, het normale maandinkomen worden betaald.
 - b. Indien een werknemer vanuit een ploegendienststrooster wordt overgeplaatst in een ander ploegendienststrooster, ontvangt hij gedurende de eerste 10 gewerkte diensten, boven de toeslag zoals vastgesteld in lid 1 van dit artikel, de volgende toeslag:
50% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur gelegen tussen 18.00 uur en 07.00 uur op maandag t/m vrijdag;
100% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur op een zaterdag en een zondag.
4.
 - a. Indien een werknemer bij indiensttreding wordt geplaatst in een ploegendienst of wanneer een werknemer, werkzaam in dagdienst wordt overgeplaatst in ploegendienst, ontvangt hij in afwijking van artikel 19 lid 3 gedurende de eerste 12 weken de ploegentoeslag zoals vastgesteld in lid 1 of lid 5 van dit artikel.
 - b. Een werknemer, werkzaam in dagdienst, die tijdelijk in een ploegendienst wordt geplaatst voor een kortere duur dan 12 weken, ontvangt daarvoor de volgende toeslag:
50% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur gelegen tussen 18.00 uur en 07.00 uur op maandag t/m vrijdag;
100% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur op een zaterdag en een zondag.

5. Voor dienstroosters, die niet vallen onder één van de in artikel 19 lid 1 van deze bijlage gedefinieerde standaardploegendiensten, wordt de *ploegentoeslag* als volgt berekend:
- a. De diensten in het rooster worden onderverdeeld in de volgende categorieën:
 - vroege diensten: diensten waarvan de begintijd op of na 6:00 uur en voor of op 7:00 uur ligt;
 - dagdiensten: diensten waarvan de begintijd na 7:00 uur en de eindtijd voor of op 18:00 uur ligt;
 - reservediensten: dagdiensten als bedoeld in artikel 19 lid 2 van deze bijlage;
 - late diensten: diensten waarvan de eindtijd na 18:00 uur en voor 24:00 uur ligt;
 - nachtdiensten: diensten die geen vroege, dag-, reserve- of late dienst zijn.

Ten aanzien van nachtdiensten geldt voor de toepassing van dit artikel (voor de beloning) bovenstaande definitie en niet de definitie van nachtdienst uit artikel 1 van de CAO (Definities).

- b. Voor de berekening van de *ploegentoeslag* worden de uren in een dienst verhoogd met de volgende toeslag, die is afgeleid van de ploegentoeslagen en de bijbehorende arbeidsduur van de in lid 1 genoemde standaard ploegendiensten:

	Nachtdienst	Vroege dienst	Dagdienst	Reserve-dienst	Late dienst
Maandag	31%	12%	0%	7,5%	20%
Dinsdag	31%	12%	0%	7,5%	20%
Woensdag	31%	12%	0%	7,5%	20%
Donderdag	31%	12%	0%	7,5%	20%
Vrijdag	31%	12%	0%	7,5%	20%
Zaterdag	100%	40%	40%	n.v.t.	80%
Zondag	125%	125%	125%	n.v.t.	125%

De percentages in deze tabel bij de nachtdienst hebben betrekking op die nachtdiensten die geheel of gedeeltelijk de betreffende nacht bestrijken. De nachtdienst op maandag betreft de nacht van zondag op maandag, die op dinsdag de nacht van maandag op dinsdag, enzovoort.

- c. De som van de op basis van sub b van toepassing zijnde toeslagen wordt vervolgens gedeeld door het aantal ingeroosterde uren. Daarmee is de gemiddelde toeslag per ingeroosterd uur bekend. Het uurloon plus deze gemiddelde toeslag vormen samen de uurwaarde. Deze uurwaarde is de basis voor de ploegentoeslag.
- d. Om de ploegentoeslag te bepalen wordt de arbeidsduur van het rooster vergeleken met de contractuele arbeidsduur van de werknemer. Daarbij is één van de onderstaande situaties aan de orde:
 - Het aantal ingeroosterde uren is hoger dan de contractuele arbeidsduur van de werknemer na aftrek van ATV. In dat geval is het meerdere aan uren het nog uit te roosteren aantal ATV-uren en is de ploegendiensttoeslag gelijk aan de in onderdeel c uitgerekenende en rekenkundig op één decimaal achter de komma afgeronde gemiddelde toeslag.

- Het aantal ingeroosterde uren is gelijk aan de contractuele arbeidsduur van de werknemer na aftrek van ATV. In dat geval zijn alle ATV-uren reeds in het rooster opgenomen en is de ploegentoeslag gelijk aan de in onderdeel c uitgerekenende en rekenkundig op één decimaal achter de komma afgeronde gemiddelde toeslag.
- Het aantal ingeroosterde uren is lager dan de contractuele arbeidsduur van de werknemer na aftrek van ATV. In dat geval zijn alle ATV-uren reeds in het rooster opgenomen en is in dat rooster tevens sprake van een extra arbeidstijdverkorting. De extra arbeidstijdverkorting is van invloed op de hoogte van de ploegentoeslag. De ploegentoeslag wordt in dit geval herberekend door de in onderdeel c berekende uurwaarde te vermenigvuldigen met de ingeroosterde arbeidstijd gedeeld door de contractuele arbeidsduur na aftrek van ATV.

De aldus voor de extra arbeidstijdverkorting gecorrigeerde uurwaarde is dan de grondslag voor de ploegendiensttoeslag. Deze toeslag is gelijk aan de uurwaarde minus het uurloon, rekenkundig afgerond op één decimaal achter de komma.

6. Indien volcontinudienst-werknemers, die tijdelijk in dagdienst werkzaam zijn, op zaterdag of zondag moeten werken, terwijl dit volgens hun volcontinudienstrooster niet het geval zou zijn, is de overwerkregeling van toepassing.
7.
 - a. De ploegentoeslag van de werknemer werkzaam in ploegendienst die op verzoek van de werkgever in dagdienst aan een project gaat deelnemen dat langer dan twaalf aaneengesloten weken duurt, zal niet worden afgebouwd.
 - b. Het voorgaande lid is alleen van toepassing op werknemers die deelnemen aan projecten waarvan de projectopdracht geaccordeerd is door het betreffende management.
 - c. De werkgever is te allen tijden bevoegd de werknemer terug te plaatsen in de ploegendienst.

Artikel 34 Afbouwregeling ploegentoeslag

Artikel 1

Artikel 34 van de CAO (looptijd 1 januari 2005 tot 1 april 2006) blijft van toepassing op werknemers die op 15 november 2006 in dienst zijn van de werkgever (zie Bijlage VIII), met uitzondering van artikel 34 lid 6 f met betrekking tot de wachttijd.

Indien en voor zover de totale afbouw van de ploegentoeslag (over de gehele periode) niet meer bedraagt dan € 250,00 bruto, zal dit bruto bedrag in één keer worden uitbetaald aan de werknemer. Dit eenmalige, bruto bedrag telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag (conform wat gebruikelijk is bij de maandelijkse afbouwbedragen).

Artikel 2

Artikel 2 is van toepassing op nieuwe werknemers. Nieuwe werknemers zijn werknemers die na 15 november 2006 in dienst zijn getreden of treden van de werkgever.

1. De regeling houdt in de wijze waarop de ploegendiensttoeslag wordt afgebouwd, indien een werknemer blijvend wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar een dagdienst of van een hoger naar een lager betaalde ploegendienst. Onder de zinsnede "blijvend wordt overgeplaatst" wordt in dit artikel verstaan "12 weken of langer".

2. De regeling voor de afbouw van de ploegendiensttoeslag is niet van toepassing indien:
 - Het ploegentoeslagpercentage wordt verlaagd in verband met arbeidstijdverkortende maatregelen;
 - Er sprake is van een blijvende overplaatsing op eigen verzoek van de werknemer;
 - De werknemer korter dan één jaar aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt.In deze gevallen zal de werknemer per de eerstvolgende salarisbetaling direct het salaris zonder ploegentoeslag of wel het salaris vermeerderd met de nieuwe lagere ploegentoeslag ontvangen;
3. De werknemer, die ten tijde van de overplaatsing 60 jaar of ouder is, of 55 jaar of ouder met 25 of meer aaneengesloten dienstjaren in ploegendienst, behoudt zijn oorspronkelijke toeslag en er zal geen afbouw plaatsvinden.
4. Voor de afbouw van ploegentoeslag wordt de volgende berekeningswijze gehanteerd:
 - 4.1 Vastgesteld wordt het gemiddelde ploegentoeslagpercentage dat de werknemer ontving in de laatste drie maanden, direct voorafgaande aan zijn overplaatsing.
 - 4.2 Vastgesteld wordt het ploegentoeslagpercentage dat de werknemer bij overplaatsing in een lager betaalde ploegendienst gemiddeld per maand (in een cyclus) gaat verdienen.
 - 4.3 Afgebouwd wordt:
 - a. Indien de werknemer wordt overgeplaatst van een hoger naar een lager betaalde ploegendienst: het verschil tussen de percentages als bedoeld in de leden 4.1 en 4.2. van dit artikel.
 - b. Indien de werknemer wordt overgeplaatst naar een functie, die niet in ploegendienst wordt verricht: het percentage als bedoeld onder 4.1. Het percentage verkregen op grond van artikel 4.3 wordt verder genoemd het afbouwpercentage. Het bedrag verkregen op grond van artikel 4.3 wordt verder genoemd de afbouwtoeslag.
 - 4.4 Over de afbouwtoeslag worden niet berekend de ploegentoeslag, overwerktoeslagen en de algemene salarisverhogingen. De vakantietoeslag wordt wel over de afbouwtoeslag berekend.
5. Indien een werknemer met een afbouwtoeslag bij de overplaatsing of later een hoger maandinkomen gaat ontvangen dan hij ontving op het moment dat overplaatsing van een ploegendienst naar een dagdienst of van een hoger naar een lager betaalde ploegendienst plaatsvond, wordt de afbouwtoeslag of het restant daarvan, met onmiddellijke ingang, verminderd met een bedrag ter grootte van de stijging van zijn maandinkomen. Niet in aanmerking genomen worden de RGB- en de jaarlijks af te spreken collectieve structurele en eenmalige salarisverhogingen.
6. Voor de werknemer, die één jaar of langer maar vijf jaar of korter heeft gewerkt in de ploegendienst van waaruit hij/zij wordt overgeplaatst naar een dagdienstfunctie of naar een lager betaalde ploegendienst, wordt het in lid 4.3 van dit artikel genoemde afbouwpercentage met 0.75 procentpunt per maand verminderd totdat de afbouwtoeslag volledig is afgebouwd.
7. Voor de werknemer die langer dan vijf jaar heeft gewerkt in de ploegendienst van waaruit hij/zij wordt overgeplaatst naar een dagdienstfunctie of naar een lager betaalde ploegendienst, wordt het in lid 4.3 van dit artikel genoemde afbouwpercentage met 0.75 procentpunt per 2 maanden verminderd totdat de

afbouwtoeslag volledig is afgebouwd.

8. Indien en voor zover de totale afbouw van de ploegentoeslag (over de gehele periode) niet meer bedraagt dan € 250,00 bruto, zal dit bruto bedrag in één keer worden uitbetaald aan de werknemer. Dit eenmalige, bruto bedrag telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag (conform wat gebruikelijk is bij de maandelijkse afbouwbedragen).