

Collectieve  
Arbeidsovereenkomst  
Carglass® BV

1 januari 2019 tot en met 31 mei 2021



## INHOUDSOPGAVE

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor CARGLASS®

<b>Artikel 1: Definities</b> .....	<b>4</b>
<b>Artikel 2: Deeltijdarbeid</b> .....	<b>5</b>
<b>Artikel 3: Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao</b> .....	<b>6</b>
<b>Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werkgever</b> .....	<b>7</b>
<b>Artikel 5: Algemene verplichtingen van de medewerker</b> .....	<b>9</b>
<b>Artikel 6: Indienstneming en ontslag</b> .....	<b>11</b>
<b>Artikel 7: Arbeidsduur en werktijden</b> .....	<b>12</b>
<b>Artikel 8: Functies en salarissysteem</b> .....	<b>14</b>
<b>Artikel 9: Bijzondere beloningen</b> .....	<b>17</b>
<b>Artikel 10: Feestdagen</b> .....	<b>20</b>
<b>Artikel 11: Buitengewoon verlof</b> .....	<b>21</b>
<b>Artikel 12: Vakantie, leeftijdsgedagen en Duurzame</b> .....	<b>23</b>
<b>Inzetbaarheidsdagen</b> .....	<b>23</b>
<b>Artikel 13: Vakantietoelage</b> .....	<b>26</b>
<b>Artikel 14: Arbeidsongeschiktheid, Loondoorbetaling</b> .....	<b>27</b>
<b>en aanvulling bij ziekte</b> .....	<b>27</b>
<b>Artikel 15: Pensioenregeling en ongevallen verzekering</b> .....	<b>30</b>
<b>Artikel 16: Kostenvergoedingen/bedrijfsregelingen</b> .....	<b>31</b>
<b>Artikel 17: Looptijd</b> .....	<b>32</b>
<b>BIJLAGE I: Salarisschalen</b> .....	<b>33</b>
<b>BIJLAGE II: Flexibiliteit &amp; Inzetbaarheid</b> .....	<b>34</b>
<b>BIJLAGE III: Protocollen</b> .....	<b>37</b>
<b>BIJLAGE IV: Toeslagen en vergoedingen</b> .....	<b>39</b>
<b>BIJLAGE V: Lijst met afkortingen</b> .....	<b>40</b>
<b>BIJLAGE VI: Functielijst</b> .....	<b>41</b>
<b>BIJLAGE VII: Spelregels t.a.v. verruimde openingstijden</b> .....	<b>43</b>

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

CARGLASS B.V.  
als partij ter ene zijde

en

CNV Vakmensen.nl te Utrecht en FNV Utrecht  
elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

## Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

**werkgever:**

partij ter ene zijde

**vakverenigingen**

partijen ter andere zijde;

**medewerker**

iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de functie- en salarisschaal in bijlage V van deze cao; als medewerkers in de zin van deze cao worden niet beschouwd de stagiair(e) en de vakantiewerker.

**echtgenoot / partner**

gehuwde personen; in deze cao wordt onder echtgenoot/echtgenote mede verstaan de partner met wie de niet-gehuwde medewerker, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, en van wie de naam door de medewerker aan de werkgever bekend is gemaakt.

**OR**

de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

**CAO**

deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;

**BW:**

Burgerlijk Wetboek;

**maand:**

een kalendermaand;

**dienstrooster**

een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen medewerkers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en beëindigen.

**maandinkomen**

Het bruto schaalsalaris wat gebaseerd is op de bij de functie behorende salarisschaal vermeerderd met vaste maandelijkse toeslagen zijnde onregelmatigheidstoeslag & persoonlijke toeslag. Alle overige toeslagen of vergoedingen worden hierin niet meegenomen.

**uurloon**

het uurloon wordt berekend op basis van het maandinkomen en op basis van een gemiddelde werkweek van 38 uur. Het uurloon is 0,607% van het maandinkomen.

**functie**

vastgestelde werkzaamheden die benoemd zijn in de functieomschrijving en arbeidsovereenkomst, of in de praktijk uitgeoefend gedurende een langere schriftelijk afgesproken periode. De omschrijvingen zijn vastgelegd in het functiewaarderingssysteem CATS.

## Artikel 2: Deeltijdarbeid

### 1. **Arbeidsvoorwaarden naar rato**

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan bij een voltijddienstverband van feitelijk 40 uur per week, zijn de bepalingen van de cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in de cao anders is geregeld.

### 2. **Aanpassing arbeidsduur**

Een verzoek van een medewerker tot aanpassing van zijn arbeidsduur zal door de werkgever worden behandeld conform de wet aanpassing arbeidsduur (WAA).

## Artikel 3: Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao

### 1. Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao

Partijen zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, die beoogt wijziging te brengen in de cao, met uitzondering van lid 2 van dit artikel.

### 2. Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wettelijke wijzigingen, zijn partijen bevoegd gedurende de looptijd van deze cao tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.

### 3. Uitleg en geschillen

#### a. Algemeen

De uitleg van deze cao berust bij partijen.

#### b. Overleg tussen partijen

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze cao, zal een van de partijen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te komen tot een passende oplossing voor het geschil.

### 4. Bijlagen

De bijlagen behorende bij deze cao maken onderdeel uit van deze cao.

## Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werkgever

### 1. Toepassing cao

De werkgever zal geen medewerkers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao. In individuele gevallen kan, in voor de medewerker positieve zin, worden afgeweken van deze cao.

### 2. Arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere medewerker schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze cao integraal van toepassing wordt verklaard. Voor de inhoud van de arbeidsovereenkomsten wordt tevens verwezen naar het bedrijfsreglement van Carglass®.

### 3. Uitreiking cao

De werkgever zal aan de medewerker de actuele cao uitreiken of beschikbaar stellen (bijv. via intranet).

### 4. Geheimhouding

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Persoonsregistraties (Stb. 1988, 665) en zonder toestemming van de medewerker, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de medewerker liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist.

### 5. Fusie en reorganisatie

De werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijfsonderdeel te sluiten, de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, of andere ingrijpende maatregelen te treffen, zal hierbij de sociale gevolgen voor het personeel betrekken. In dit kader zullen zowel de vakverenigingen als de OR door de werkgever in een vroegtijdig stadium worden geïnformeerd. Indien regelingen noodzakelijk zijn voor het opvangen van sociale gevolgen, zullen deze minimaal 3 maanden van tevoren met de vakverenigingen worden overlegd.

### 6. Faciliteiten voor vakverenigingen

a. Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn de volgende faciliteiten overeengekomen.

De werkgever zal op verzoek van één of meerdere vakverenigingen publicatieborden op de daartoe bestemde plaatsen ter beschikking stellen voor:

- het doen van mededelingen van zakelijke aard ten aanzien van de eigen;
- onderneming;
- het aankondigen van vergaderingen van vakverenigingen;
- de kandidaatstelling van leden voor de ondernemingsraad;
- het publiceren van beknopte verslagen. Voor zover aanwezig zal in overleg met de werkgever vergaderruimte binnen de onderneming beschikbaar worden gesteld.

b. Bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen hebben toegang tot de onderneming voor overleg met de leiding van de onderneming, met de leden en niet-leden, dan wel met contactpersonen en overige kaderleden van de vakverenigingen. Kaderleden zullen in hun positie als medewerker in geen enkel opzicht worden benadeeld in

verband met het feit dat zij de functie van kaderlid vervullen.

- c. Kaderleden van de betrokken vakorganisaties, die als zodanig zijn aangemeld bij de werkgever krijgen betaald verlof om als afgevaardigde van de bond deel te nemen aan bijeenkomsten van de bondsraad, het vakgroepsbestuur, de cao-commissie en districtskadergroep. Deelname aan de hierboven genoemde bijeenkomsten wordt tijdig van tevoren bij werkgever gemeld. Van deze faciliteit zal in redelijkheid gebruik worden gemaakt.
- d. De werkgever zal een bijdrage verstrekken gedurende de looptijd van deze cao overeenkomstig de tussen AWWN en FNV en CNV Vakmensen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen (AWWN regeling).
- e. Carglass® is bereid om de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren, binnen de ruimte van de WKR, indien en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.
- f. Carglass® stelt medewerkers die lid zijn van een bij de Carglass® cao actief betrokken zijnde vakbond in de gelegenheid maximaal 1 dag per jaar deel te nemen aan een collectief door de vakbonden georganiseerde studiedag. De inhoud van deze dag zal gaan over relevante arbeidsvoorwaardelijke en / of maatschappelijke thema's. Vakbonden en Carglass hebben vooraf gezamenlijk overleg over de timing van deze dag. Tijdens tussentijdsoverleg tussen partijen zullen de ervaringen van deze dag worden gedeeld en besproken.

## **7. Arbeidsomstandigheden**

De werkgever draagt zorg voor welzijn, gezondheid en veiligheid in het bedrijf. Voor afspraken en richtlijnen hierover wordt verwezen naar het bedrijfsreglement.



## Artikel 5: Algemene verplichtingen van de medewerker

### 1. Goed werknemerschap

De medewerker zal de belangen van het bedrijf als een goed medewerker behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

- a. De medewerker is gehouden de werktijden stipt in acht te nemen en op tijd met de hem opgedragen werkzaamheden te beginnen.
- b. De medewerker is verplicht hem alle door de of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden welke met deze onderneming verband houden, naar beste vermogen te verrichten. De medewerker is verplicht daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van de plaats en de tijd waarop de werkzaamheden verricht moeten worden, in acht te nemen. Hij zal de werkgever onmiddellijk informeren over enige fout in een aan hem verstrekte opdracht of van andere feiten en omstandigheden waarvan een goed medewerker kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.
- c. Indien de onderneming tijdelijk geen aanbod van werk heeft waarvoor de medewerker is aangenomen, dan is de medewerker gehouden andere hem opgedragen vervangende bedrijfswerkzaamheden te verrichten.
- d. De medewerker is gehouden geen werkzaamheden en activiteiten uit te voeren, die de veiligheid en/of gezondheid van hemzelf of anderen in gevaar brengen.

### 2. Geheimhouding

Het is de medewerker verboden, hetzij gedurende het dienstverband hetzij na beëindiging ervan, op enigerlei wijze aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat hij deze geheim behoort te houden op straffe van een boete van € 250,= per dag dat een verboden toestand voortduurt, dan wel van € 5.000,= voor overtredingen welke uit hun aard eenmalig zijn, zonder dat sommatie of ingebrekestelling zal zijn vereist, zulks onverminderd het recht van de werkgever om volledige schadevergoeding te vorderen.

### 3. Zorg ten aanzien van bedrijfsmiddelen

De medewerker zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor de zorg hebben van een goed medewerker.

De medewerker is verplicht de werkgever of diens vertegenwoordiger onmiddellijk te informeren over een gebrek aan of verlies van enig bedrijfsmiddel waarvan een goed medewerker kan veronderstellen dat de wetenschap daarvan voor de werkgever van belang is.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst dient de medewerker alle materialen, gereedschappen, beschermingsmiddelen, kleding, protectiematerialen, documentatie, prijslijsten en klantenlijsten, offertes, machines en andere eigendommen van de werkgever ten laatste op de beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst aan de werkgever te retourneren.

#### **4. Arbeid voor derden**

- a. Het is de medewerker niet toegestaan anders dan met schriftelijke toestemming van zijn werkgever voor, dan wel ten behoeve van derden arbeid te verrichten, welke concurrerend is te achten. Onder concurrerend wordt verstaan bedrijfsactiviteiten die vergelijkbaar zijn met die van Carglass®.
- b. Ook is het medewerker niet toegestaan naast zijn werkzaamheden bij Carglass® dat soort arbeid te verrichten, waarvan de werkgever aan de medewerker schriftelijk en gemotiveerd te kennen heeft gegeven dat het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, tenzij door de werkgever vooraf toestemming is verleend.

## Artikel 6: Indienstneming en ontslag

### 1. Proeftijd

Bij het aangaan van iedere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van maximaal twee maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn of geen proeftijd worden overeengekomen, hetgeen in de individuele arbeidsovereenkomst dient te worden vermeld.

### 2. Aard van het dienstverband

Het dienstverband kan worden aangegaan:

- a. Hetzij voor onbepaalde tijd.
- b. Hetzij voor bepaalde tijd; hieronder wordt ook verstaan de arbeidsovereenkomst, die afgesloten wordt voor de duur van een bepaald project.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

### 3. Beëindiging van het dienstverband

Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het BW.

- a. De opzegtermijn voor de medewerker is één kalendermaand (tenzij in individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen):
- b. De opzegtermijn voor de werkgever is:
  - bij een dienstverband van minder dan 5 jaar 1 kalendermaand;
  - bij een dienstverband van 5 jaar of meer, maar minder dan 10 jaar, 2 kalendermaanden;
  - bij een dienstverband van 10 jaar of meer, maar minder dan 15 jaar, 3 kalendermaanden;
  - bij een dienstverband van 15 jaar of meer, 4 kalendermaanden.
- c. Het dienstverband tussen de werkgever en de medewerker eindigt van rechtswege op de dag dat de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

## Artikel 7: Arbeidsduur en werktijden

### 1. **Arbeidsduur**

Er geldt een feitelijke werkweek van 40 uur bij een voltijd dienstverband met het recht op 13 ATV dagen (= 104 ATV-uren) per kalenderjaar, waardoor de gemiddelde werkweek op jaarbasis 38 uur bedraagt.

### 2. **Algemene richtlijnen t.a.v. ATV-regeling**

De medewerker die een parttime dienstverband heeft of slechts een deel van het kalenderjaar in dienst is, heeft recht op ATV-dagen naar evenredigheid, afgerond op halve dagen.

In geval van arbeidsongeschiktheid op een geplande ATV-dag bestaat geen recht op een vervangende ATV-dag. Indien een vastgestelde ATV-dag op verzoek van de werkgever wordt verschoven naar een latere datum, dan zal de medewerker het recht op de opnieuw vastgestelde dag niet verliezen bij arbeidsongeschiktheid op deze dag. Deze uitzondering op de hoofdregel geldt slechts eenmalig, tenzij de opnieuw vastgestelde ATV-dag wederom op verzoek van de werkgever is verschoven.

Voor het Customer Contact Center geldt, dat deze ATV-regeling niet van toepassing is voor de ploegendienstmedewerkers. Bij hen is de ATV reeds in het ploegenrooster opgenomen.

De ATV-dagen die aan het einde van het kalenderjaar niet zijn opgenomen, komen te vervallen als betrokkene voldoende mogelijkheden heeft gehad om ze op te nemen.

### 3. **Richtlijnen voor het opnemen van ATV**

Werkgever kan voor 1 december van het kalenderjaar voorafgaand in overleg met de OR 5 van de 13 ATV- dagen inroosteren. Deze afspraak komt te vervallen gedurende de looptijd van deze CAO en indien de Jaarurensystematiek definitief wordt opgenomen in de CAO. ATV uren kunnen vrijelijk, individueel opgenomen worden. De ATV dagen worden individueel in overleg tussen werkgever en medewerker opgenomen worden. Opname is in beginsel mogelijk door het hele jaar heen. Vakantie en ATV rechten zijn behalve in halve dagen ook in uren op te nemen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

### 4. **Pauze (maandag t/m zaterdag)**

Tijdens de werkzaamheden kan 's morgens en 's middags koffie- en of thee gedronken worden. De totale lunchpauze bedraagt 45 minuten, gestaffeld op te nemen tussen 12.00 uur en 14.15 uur.

### 5. **Openingstijden**

De openingstijden zijn van maandag tot en met vrijdag van 08.15 uur tot 17.00 uur en op zaterdag van 09.00 uur tot 17.00 uur. Tussen de middag is Carglass® geopend.

## **6. Werktijden**

De werktijden binnen Carglass® worden vastgesteld in overleg tussen werkgever en medewerker binnen het dagvenster van 7.00 uur – 18.00 uur en van maandag tot en met zaterdag. M.u.v. het CCC, hier geldt vanuit dienstverlening en aard van het werk dat werktijden kunnen plaatsvinden gedurende 24 uur per dag / 7 dagen per week.

Indien andere aanvangstijd dan openingstijd wordt overeengekomen met medewerker, zal dit géén wijziging van de openingstijden tot gevolg hebben. Ook kan dit niet leiden tot al dan niet gepland overwerk.

Aanvullende afspraken over arbeidsduur en werktijden, zoals dagvenster, en roostermatig werken zijn opgenomen in bijlage II.

## **7. Overwerk**

Overwerk zal altijd in overleg en in opdracht van leidinggevende geschieden.

De medewerker is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Bij structureel overwerk vindt overleg met de ondernemingsraad plaats. De 24-uurs servicedienst wordt niet beschouwd als structureel overwerk.

De medewerker wordt tijdig in kennis gesteld van de opdracht tot overwerken.

Werkgever zal zoveel mogelijk rekening houden met individuele belangen van de medewerkers bij het verstrekken van opdrachten tot overwerk.

De medewerker heeft de keuze om bij declaratie van gewerkte uren of meeruren te kiezen voor opbouw in tijd voor tijd of uitbetalen van uren bij maandelijks salarisuitbetaling.

## **8. 24-uurs service dienst**

Werkgever kent een 24-uurs servicedienst. Maandelijks wordt hiervoor een rooster vastgesteld. De volgens rooster dienstdoende medewerker is buiten de normale werktijden beschikbaar voor het verrichten van werkzaamheden.

Het moment van thuiskomst, nadat de opdracht is afgerond, is bepalend voor het moment van aanvang van werkzaamheden dezelfde dag:

- thuiskomst tussen 24.00 en 01.00 uur:
- betekent aanvang werkzaamheden dezelfde dag om 10 uur;
- thuiskomst tussen 01.00 en 03.00 uur:
- betekent aanvang werkzaamheden dezelfde dag om 11 uur;
- thuiskomst tussen 03.00 en 05.00 uur:
- betekent aanvang werkzaamheden dezelfde dag om 12 uur;
- thuiskomst tussen 05.00 en 06.00 uur:
- betekent aanvang werkzaamheden dezelfde dag om 10 uur.

Medewerkers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot het vervullen van 24-uurs servicedienst.

## Artikel 8: Functies en salarissysteem

### 1. Algemeen

- a. De functies van de medewerkers zijn ingedeeld in de functie- en salarisschaal conform bijlage I en VI.
- b. De medewerker ontvangt een schriftelijke mededeling van functienaam en beschrijving van de functie-inhoud, van de indeling in de functie- en salarisschaal, alsmede van zijn salaris.

### 2. Salarissysteem tot 1 januari

- a. In het algemeen geldt, dat het minimumsalaris in de salarisgroep het aanvangssalaris is.
- b. Er is een aanloopschaal voor medewerkers zonder opleiding of ervaring zoals omschreven in de functieomschrijving. Het niveau van de aanloopschaal ligt maximaal 1 niveau onder het niveau van de beoogde functie. Plaatsing in deze schaal kan maximaal gedurende een periode van een jaar. Daarna gaat de medewerker over naar de bij de functie behorende schaal.
- c. Het maximumsalaris is het hoogst bereikbare vaste salaris in een bepaalde functie.
- d. De uitbetaling van het overeengekomen salaris geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand.
- e. De salariscroei van de individuele medewerker binnen de bij de functie behorende salarisschaal is gebaseerd op de geleverde prestatie en bereikte resultaten. E.e.a. wordt vastgelegd en besproken in de Performance & Ontwikkelingsdialoog. Op basis van de beoordeling zal een eventuele salarisverhoging op basis van onderstaande matrix worden toegepast.

Beoordeling	Onvoldoende	Redelijk	Goed	Zeer goed	Uitstekend
Salaris review					
Minimum – 100%	0	A + 0,5B	<b>A + B</b>	A + 2B	A + 3B
Op max salaris	0	A	A + 0,25B*	A + 2B*	A + 3B*

\* B factor zal als een maandelijksse toeslag worden uitgekeerd voor een periode van 12 maanden

- A = Inflatie/koopkrachtfactor op basis van CBS inflatie o.b.v. CPI Nederland afgeleid. De peildatum is de maand voorafgaande aan de ingangsdatum van de cao.
  - B = Beloning voor de prestatie: Deze factor wordt bij iedere cao met vakorganisaties vastgesteld op basis van markt, benchmark en betaalbaarheid.
  - De vermenigvuldigingsfactoren en de methodiek staan vast.
  - De waarde van de B-factor is pensioengevend en zal worden meegenomen in de berekening van de vaste toeslagen, vakantiegeld en uitkeringen
- f. De salarisaanpassing op basis van bovengenoemde matrix zal jaarlijks plaatsvinden per 1 januari.
  - g. Minimaal een halfjaar voorafgaand aan de beoordelingsronde zal, indien aan de orde, een 0-waarschuwing worden afgegeven, met daarbij een verbetertraject en begeleiding- en verbeterafspraken, met medewerkers die onvoldoende presteren. Deze medewerkers worden aldus in de gelegenheid gesteld om binnen een halfjaar hun presteren tot een acceptabel niveau te verbeteren. Mocht de medewerker niet aan deze afspraken voldoen, dan kan dit consequenties hebben voor de voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

### 3. Salarissysteem vanaf 1 januari 2020

Partijen hebben afgesproken de in artikel 8.2 van deze CAO afgesproken beloningssystematiek per 1 januari 2020 te vervangen met de volgende afspraken.

#### Algemeen

- In het algemeen geldt, dat het minimumsalaris in de salarisgroep het aanvangssalaris is.
- Er is een aanloopschaal voor medewerkers zonder opleiding of ervaring zoals omschreven in de functieomschrijving. Het niveau van de aanloopschaal ligt maximaal 1 niveau onder het niveau van de beoogde functie. Plaatsing in deze schaal kan maximaal gedurende een periode van een jaar. Daarna gaat de medewerker over naar de bij de functie behorende schaal.
- Het maximumsalaris is het hoogst bereikbare vaste salaris in een bepaalde functie.
- De uitbetaling van het overeengekomen salaris geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand.

#### Salarisverhogingstabel

- Medewerkers ontvangen met ingang van 1 januari 2020 ieder jaar op 1 januari een salarisverhoging die afhankelijk is van je functioneren en je relatieve schaalpositie (RSP), volgens onderstaande tabel.

RSP	Prestatie onder verwachting	Prestatie volgens verwachting	Prestatie boven verwachting
90% - 100%	0,25%	1,00%	1,75%
80% - 90%	0,50%	1,25%	2,00%
70% - 80%	0,75%	1,50%	2,25%

- De RSP is het percentage dat ontstaat door je voltijd maandsalaris te delen door het maximum van je salarisschaal per 31 december van het voorgaande kalenderjaar en dat te vermenigvuldigen met 100.
- Indien medewerker het einde van de schaal heeft bereikt ontvangt hij alleen de collectieve CAO verhoging en geen verhoging volgens deze salarisverhogingstabel.

### 4. Collectieve salarisverhoging

De salarissen en salarisschalen worden verhoogd met de volgende percentages:

- op 1 januari 2020: 2,75%;
- op 1 januari 2021: 1%.

### 5. Doorbetaling van maandinkomen

Waar in deze cao sprake is van doorbetaling van salaris over een periode waarover geen werk wordt verricht wordt daarmee bedoeld het bedrag dat de medewerker zou hebben verdiend, indien hij had gewerkt, waarbij met overwerk, tijdelijke werktijdverkorting, reizen vallende buiten de normale dagelijkse werktijd en vergoeding voor gemaakte kosten, geen rekening wordt gehouden.

## **6. Afbouw salaris**

Van de medewerker die als gevolg van een (nieuwe) functiewijziging een salaris heeft dat ligt boven het maximum salaris behorende bij de nieuwe functie, wordt het boventallige salaris (uitbetaald als persoonlijke toeslag) afgebouwd in gelijke stappen als het aantal in de functie gewerkte jaren. Deze afbouw vindt voor eerste keer plaats 12 maanden na ingangsdatum van de nieuwe functie. En wordt daarna iedere 12 maanden toegepast totdat Persoonlijke toeslag volledig is afgebouwd.

## **7. Winstdeling**

Binnen het geldende beloningspakket geldt voor alle medewerkers de winstdelingsregeling van 3%, die tot uitkering komt bij het bereiken van het jaarlijkse financiële resultaat van Carglass® (budget), het zogenoemde trading profit.

Voor de uitvoering en uitbetaling van de winstdelingsregeling worden de volgende spelregels gehanteerd:

- De winstdelingsregeling zal worden berekend over het jaarsalaris op basis van het bij de functie behorende salaris incl. 8% vakantiegeld. Toeslagen worden hierin niet meegenomen;
- Uitkering vindt plaats naar rato aan de hand van dienstverband en contracturen; Voor uitkering geldt dat je als medewerker een arbeidsovereenkomst hebt bij Carglass®, je in dienst bent van het desbetreffende kalenderjaar;
- Voor de kalenderjaren 2019 en 2020 is de winstdelingsregeling 0,5% hoger, dan de hierboven genoemde 3% en verhoogd tot 3,5%.



## Artikel 9: Bijzondere beloningen

### 1. Toepassing

De werkgever betaalt aan de medewerker extra vergoedingen als o.a. gewerkt wordt buiten het geldende dagvenster en / of als wordt gewerkt op zaterdagen, zon- / feestdagen.

- a. Indien buiten het dagvenster (7.00 – 18.00 uur) extra wordt gewerkt op een dag die niet een zaterdag, een zondag of een feestdag is en niet behorende bij 24 uren service dienst, ontvangt medewerker:
  - een vergoeding van 125 % van het uurloon voor overuren tot 23.00 uur en vanaf 06.00 uur.
  - een vergoeding van 150 % van het uurloon voor de overuren gelegen tussen 23.00 uur en 06.00 uur;
- b. Indien wordt gewerkt op een zon- en/of feestdag, geldt een vergoeding van 200 % van het uurloon.
- c. In bijlage IV staat tabel weergegeven met alle vergoedingen voor meer en overuren afhankelijk van tijdstip op de dag en dag van de week.

Geen vergoeding is verschuldigd voor werk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd, wanneer dit werk dient tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoet en niet langer duurt dan een half uur. Is dit werk van langere duur, dan is de vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.

### 2. Vergoeding voor werken op zaterdag

Medewerkers, die op zaterdag werken (ook op roostermatige basis binnen de Service Center organisatie) ontvangen voor de op zaterdag gewerkte uren een vergoeding van 150%. Deze regeling en uitvoering is gekoppeld aan de uitvoering van roostermatig werken over 6 dagen, zoals beschreven in Bijlage II: Flexibiliteit en inzetbaarheid.

### 3. 24-uurs Servicedienstvergoeding

Voor werkzaamheden die verricht worden buiten de normale werktijd, en vallend binnen de 24-uurs Servicedienstverlening, geldt het systeem van montagetoeslagen. Deze bruto montagetoeslagen per opdracht zijn weergegeven in Bijlage IV.

Voor het beschikbaar zijn voor de 24 uren service dienst en het mobiel uitvoeren van werkzaamheden is de volgende vergoedingsmethodiek afgesproken:

<b>VERGOEDINGSREGELING BEHORENDE BIJ 24 UURS SERVICE DIENST en MOBIEL WERKEN voor service monteurs (incl. specials) &amp; hoofdmonteurs</b>				
<b>Deel 1 (vaste maandelijke vergoeding)</b>	<b>Maandelijks netto vergoeding gebaseerd op afspraken met de belastingdienst in 2010 en gebaseerd op huidige onkosten en declaratiereglement.</b>			<b>€ 26,-</b>
	<b>Maandelijks bruto vergoeding voor beschikbaarheid voor mobiel werken en 24 uren service dienst</b>			<b>€ 35,-</b>
<b>Deel 2 (variabele vergoeding)</b>	<b>Bruto vergoedingsregeling per dag bij daadwerkelijke invulling 24 uren service dienst</b>			
	<b>Vast bedrag per maand</b>	<b>1 jan 2019 tm 31 dec 2019</b>	<b>1 jan 2020 tm 31 dec 2020</b>	<b>1 jan 2021 tm 31 mei 2021</b>
	ma t/m vrij	€ 9,33 bruto per dag	€ 9,59 bruto per dag	€ 9,68 bruto per dag
	zaterdag	€ 13,98 bruto per dag	€ 14,37 bruto per dag	€ 14,51 bruto per dag
	zondag (en feestdagen)	€ 18,64 bruto per dag	€ 19,16 bruto per dag	€ 19,35 bruto per dag
	weekend	€ 32,63 bruto	€ 33,52 bruto	€ 33,86 bruto
	5 werkdagen	€ 46,66 bruto	€ 47,94 bruto	€ 48,42 bruto
<b>volledige week</b>	<b>€ 79,29 bruto</b>	<b>€ 81,47 bruto</b>	<b>€ 82,28 bruto</b>	
<p>Note: Standby monteur (alleen in weekend mogelijk en na goedkeuring door leidinggevende) ontvangt zelfde vergoeding per dag</p> <p>Note: Bovenstaande nieuwe regeling vervangt per 1 januari 2012 de huidige vergoedingen voor alle betrokkenen</p>				

Vergoedingsregeling wordt toegekend na behalen van module 6 van het opleidingstraject, waardoor medewerker voldoende gekwalificeerd is voor mobiel werken en de 24 uren Service dienst. Clustermanager is verantwoordelijk voor signalering van moment van toekenning naar salarisadministratie

De in deze tabel genoemde bruto variabele vergoedingen per dag bij daadwerkelijke invulling van 24 uren service dienst (deel 2) worden jaarlijks geïndexeerd met de vastgestelde A factor en vanaf 1 januari 2020 geïndexeerd met de collectieve salarisverhoging

#### **4. Ploegtoeslagen Customer Contact Center**

De ploegendienstmedewerker op het Customer Contact Center heeft per jaar een gemiddelde werkweek van 33,6 uur in plaats van 38 uur. Zij ontvangen bovenop het specifieke salaris uit hun salarisschaal een verhoging van 10% van hun basissalaris en daar bovenop een onregelmatigheidstoeslag van 17%.

## **5. Toeslagen voor parttimers**

Met parttimers is contractueel een minimum aantal werkuren per week afgesproken. Daarover ontvangen zij 100 % uursalaris. Zij ontvangen een toeslag voor de meeruren die zij werken boven op de contractueel overeengekomen arbeidsduur maar binnen de standaardwerktijden.

De meeruren-toeslag bestaat uit: een evenredig deel van de vakantietoeslag (8%), vakantiedagen, roostervrije dagen en pensioenopbouw.

Over de overuren, die zij werken buiten de standaardwerktijden ontvangen zij de gebruikelijke overwerktoeslagen van 125 %, 150 % of 200 %. (Zie bijlage IV).

## **6. Jubileumgratificaties**

Aan de medewerker, die 25 jaar of 40 jaar in dienst is van de werkgever wordt een jubileumgratificatie toegekend van een netto maandsalaris (bruto is netto).

## **7. Waarnemingstoeslag**

De medewerker die gevraagd wordt tijdelijk een functie waar te nemen met alle daarbij behorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden welke hoger is ingedeeld dan de eigen functie blijft ingedeeld in de functiegroep en salaris welke met zijn functie overeenkomen. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 18 werkdagen inclusief de zaterdag onafgebroken heeft geduurd ontvangt de medewerker over de periode dat hij vervangt een uitkering.

De uitkering bedraagt 10% van het maandinkomen behorende bij de eigen functie. De waarnemingstoeslag is van toepassing in zgn. overmacht situaties. De waarnemingstoeslag is niet van toepassing in situaties dat het tijdelijk waarnemen een vast onderdeel uitmaakt van de functie en opgenomen is in de functieomschrijving. In dit laatste geval spreken we van vervanging en hier staat geen toeslag tegenover.

## Artikel 10: Feestdagen

### 1. Feestdagen

Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:

nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, bevrijdingsdag in lustrumjaren, de dag waarop de verjaardag van het staatshoofd wordt gevierd, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag. Op deze dagen wordt in principe geen arbeid verricht, uitgezonderd de 24-uurs servicedienst en op het Customer Contact Center.

### 2. Andere religieuze feest- of gedenkdagen

De medewerker die voor de viering van andere religieuze feest- of gedenkdagen dan genoemd in lid 1, tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal -voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten- in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantiedagen op te nemen.

## Artikel 11: Buitengewoon verlof

In afwijking en met uitsluiting, voor zover wettelijk toegestaan, van het bepaalde in artikel 629b en 628 BW, geldt het volgende.

### 1. Doorbetaald buitengewoon verlof

In de volgende gevallen kan de medewerker doorbetaald buitengewoon verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en desgevraagd onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt:

bij huwelijk van de medewerker	2 dagen
bij huwelijk van (schoon)ouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, (schoon)zuster, eigen, stief-, pleegkind of kleinkind	1 dag
bij bevalling van de echtgenote	één maal de wekelijkse arbeidsduur
bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote, kind of pleegkind	4 dagen
bij overlijden van een ouder, schoonouder, broer of zus	1 dag
bij het bijwonen van de begrafenis van een (schoon)ouder, broer of zus	1 dag
bij overlijden (of het bijwonen van de begrafenis) van een grootouder, grootouder van de echtgenoot/echtgenote, kleinkind, schoonzus, zwager, schoonzoon, schoondochter	1 dag
bij 25-, of 40- jarig huwelijksfeest van de medewerker	1 dag
bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijksfeest van (schoon)ouders of grootouders	1 dag
bij verhuizing van medewerker	Maximaal 1 dag per jaar
voor het doen van een examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van werkgever, ontvangt medewerker voor de tijd die het examen duurt buitengewoon verlof	
In geval van ernstige ziekte van echtgenoot/echtgenote, ouder, eigen, stief- of pleegkind en ernstige calamiteiten (zoals inbraak of brand van de woning van de medewerker) ontvangt medewerker buitengewoon verlof indien en voor zover de omstandigheden daartoe noodzakelijk en in overleg met de werkgever (e.e.a. conform wettelijke regeling).	

## **2. Niet doorbetaling maandinkomen**

De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. schorsing van de medewerker door de werkgever wegens dringende redenen en schriftelijk beargumenteerd bevestigd.
- b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad en vakorganisaties worden hierover geïnformeerd.

## **3. Loopbaanonderbreking**

Individuele verzoeken van medewerkers tot loopbaanonderbreking zullen door werkgever in overweging worden genomen. Loopbaanonderbreking is mogelijk indien het bedrijfsbelang zich daar naar oordeel van de werkgever niet tegen verzet.

## Artikel 12: Vakantie, leeftijdsdagen en Duurzame Inzetbaarheidsdagen

### 1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

### 2. Vakantiedagen

De medewerker heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 24 dagen (20 wettelijke en 4 bovenwettelijke dagen). (192 uren).

### 3. Berekening aantal dagen

De medewerker die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantiedagen. Daarbij wordt een dienstverband van minder dan een maand beschouwd als een hele maand.

### 4. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

a. De medewerker verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

b. De medewerker verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- het, anders dan voor oefening en opleiding als dienstplichtige zijn opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
- het genieten van vakantiedagen gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen vakantiedagen;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de medewerker georganiseerde bijeenkomst;
- niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- politiek verlof als bedoeld in artikel 643 BW;
- het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

In de hiervoor bedoelde gevallen wordt nog vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht.

c. Voor de opbouw en opname van verlof bij arbeidsongeschiktheid hanteert werkgever de geldende wettelijke regelgeving per 1 jan 2012. Dit betekent o.a. volledige opbouw van vakantierechten bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid voor zover er loondoorbetalingsverplichting voor werkgever bestaat en volledige opname van vakantierechten, indien tijdens arbeidsongeschiktheid verlof wordt genomen.

## 5. Opnemen van vakantiedagen

- a. Teneinde de operationaliteit van de organisatie te waarborgen is een goede spreiding van de vakanties noodzakelijk en dient een ieder voor 1 april van het betreffende jaar bij de leidinggevende de zomervakantie aan te vragen.
- b. De medewerker heeft het recht om eenmaal per jaar 21 aaneengesloten kalenderdagen vrij te nemen.
- c. De medewerker dient de vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de medewerker daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen.
- d. Het streven is om maximaal 5 verlofdagen mee te nemen naar het volgende jaar en deze dagen dienen dan te worden opgenomen voor 1 juli van dat jaar.

## 6. Samenvallen van vakantiedagen met arbeidsongeschiktheid

Indien de medewerker arbeidsongeschikt wordt gedurende vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

## 7. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de medewerker in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantierechten op te nemen. Deze dagen mogen slechts met toestemming van de werkgever onderdeel uitmaken van de opzeggingstermijn.
- b. Indien de medewerker de hem toekomstige vakantierechten niet geheel heeft kunnen opnemen, worden de niet opgenomen vakantierechten uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantierechten wordt op overeenkomstige wijze met het maandinkomen en / of eindafrekening verrekend.
- d. De werkgever reikt de medewerker bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantierechten zijn uitbetaald.

## 8. Verval en verjaring van vakantie

Wettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd, tenzij medewerker redelijkerwijs niet in staat is geweest om deze dagen op te nemen.

Bovenwettelijke vakantiedagen, alsmede het saldo dat was opgebouwd voor 2012, verjaren na 5 jaar na het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd.

## 9. Leeftijdsgeregeling

- a. De medewerker die voor 1 januari 2015 in dienst is getreden en op deze datum een van de leeftijden uit onderstaande staffel heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder 2 genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op onderstaande extra bovenwettelijke dag(en):

42 jaar	1 vakantiedag (8 uur)
47 jaar	2 vakantiedagen (16 uur)
52 jaar	3 vakantiedagen (24 uur)
57 jaar	4 vakantiedagen (32 uur)
62 jaar	6 vakantiedagen (48 uur)



63 jaar	7 vakantiedagen (56 uur)
64 jaar	8 vakantiedagen (64 uur)
65 jaar	9 vakantiedagen (72 uur)
66 jaar	10 vakantiedagen (80 uur).

- b. Deelname aan de leeftijdsgeregeling sluit de medewerker uit van deelname aan de in 9 benoemde Duurzame inzetbaarheidsdagenregeling.

## 10. Duurzame inzetbaarheidsdagen regeling

- a. Alle medewerkers die de leeftijd van één van de leeftijdscategorieën uit onderstaande tabel heeft bereikt, zal bij aanvang van het vakantiejaar de Duurzame Inzetbaarheidsdagen (naar rato van het deeltijdpercentage) toegekend krijgen. Uitzondering op dit recht zijn medewerkers die voldoen aan de deelnemingsvoorwaarden van de in 8 genoemde leeftijdsgeregeling.
- b. Medewerker kan voor de duur van de betreffende leeftijdscategorie gebruik maken van de beschikbare Duurzame Inzetbaarheidsdagen, mits deze daadwerkelijk ingezet worden voor het genoemde investeringsdoel en voorwaarden:

tot 35 jaar	20 dagen voor de gehele periode van de leeftijdsgrens, obv een voltijd dienstverband	Uitsluitend besteedbaar aan DI (inzetbaarheid en gezondheid).
35 tot 45 jaar	20 dagen voor de gehele periode van de leeftijdsgrens, obv een voltijd dienstverband	
45 jaar tot 55 jaar	20 dagen voor de gehele periode van de leeftijdsgrens, obv een voltijd dienstverband	Naast besteedbaar aan DI (inzetbaarheid en gezondheid), ook vrij opneembaar als verlof.
55 jaar en ouder	30 dagen voor de gehele periode van de leeftijdsgrens, obv een voltijd dienstverband	

- c. De Duurzame Inzetbaarheidsdagen zijn niet uitwisselbaar met verlof of financieel te maken.
- d. De Duurzame Inzetbaarheidsdagen naar rato berekend op basis van de leeftijd in de leeftijdscategorie en arbeidsduur;
- e. De Duurzame Inzetbaarheidsdagen komen automatisch te vervallen als deze niet opgenomen zijn bij het bereiken van een nieuwe leeftijdscategorie. Daarbij wordt er van uitgaan dat werkgever en werknemer er alles aan gedaan hebben om de opname van deze dagen mogelijk te maken.
- f. De teveel opgenomen DI dagen worden bij uitdiensttreding naar rato teruggevorderd op de eindafrekening met overige openstaande saldi (verlof, vakantiegeld, bonus etc. Hierbij wordt uitgegaan van een gelijkmatige opbouw per jaar. Deze terugvorderingsafpraak vervalt als werknemer minstens 5 jaar in de desbetreffende leeftijdscategorie in dienst is geweest bij Carglass®.

## Artikel 13: Vakantietoelage

### 1. Vakantietoelagejaar

Het vakantietoelagejaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.

### 2. Vakantietoelage

In de maand mei ontvangt de medewerker een vakantietoelage ter grootte van 8% van de som van de in het vakantietoelagejaar verdiende maandinkomens. Voor de medewerker die gedurende het gehele vakantietoelagejaar in dienst is geweest, geldt een minimum van het bedrag van groep E bij aanvang, e.e.a. met inachtneming met hetgeen in artikel 2.1. is overeengekomen. In de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

## Artikel 14: Arbeidsongeschiktheid, Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Indien een medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet de Wet arbeid en zorg en de voor zover hierna niet anders is bepaald.

### 1. a. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV worden doorbetaald.

### b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerker, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

### c. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de medewerker 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.

### d. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen indien er sprake is van actieve re-integratie. Dit betekent dat er een duidelijke wil en inzet moet zijn om terug te keren (geheel of gedeeltelijk) in het arbeidsproces.

Wat wordt verstaan onder "duidelijke wil en inzet":

- Een positieve houding om terug te willen keren;
- Accepteren van passende arbeid;
- Het volgen van noodzakelijke om- of bijscholing om deze passende arbeid te kunnen vervullen;
- Revalidatie (hieronder wordt ook verstaan het op medisch advies gedwongen rust houden);
- De aanvulling wordt ook verstrekt indien de medewerker naar het oordeel van de bedrijfsarts niet in staat is om te re-integreren.

### e. **Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%**

De werkgever zal de groep arbeidsongeschikten, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn ontslagbescherming bieden.

## 2. **Nakoming voorschriften**

Indien de medewerker de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de medewerker geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

### **3. Beëindiging aanvulling**

De bovenstaande bedoelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen worden beëindigd, wanneer het dienstverband met de medewerker eindigt.

De aanvullingen worden niet toegekend aan de medewerker die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

### **4. Weigering/intrekking aanvulling**

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren (punten a t/m d), op te schorten (punt e) en de aanvullingen te weigeren of in te trekken (alle punten) ten aanzien van de medewerker, die aantoonbaar:

- a. Door opzet en / of bewuste roekeloosheid arbeidsongeschikt is geworden.
- b. Arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van de aanstelling valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c. Zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd.
- d. Zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
- e. Zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie zich niet houdt aan de voor hem geldende regels bij ziekte (controlevoorschriften); weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de uitvoeringsinstantie (UWV).
- f. Weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt.
- g. Misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de medewerker een sanctie opleggen indien de medewerker de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft. Het hierbij behorende sanctiebeleid stelt de werkgever vast en zal dit voorleggen aan OR.

### **5. Re-integratie**

- a. Bij interne re-integratie wordt gezocht naar een passende functie. Indien bij de passende functie een inkomen wordt genoten dat lager is dan het huidige inkomen, wordt dit verschil omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd, conform de regels in de cao, t.w. art. 8 lid 4.
- b. Bij externe re-integratie zal aan de medewerker, indien hij bij de nieuwe werkgever een lager inkomen geniet, dit lagere inkomen gedurende maximaal één jaar worden aangevuld tot 100% van het laatst verdiende inkomen bij Carglass®. Bij indiensttreding bij de nieuwe werkgever ontvangt de medewerker een bonus van € 1.000,- bruto.

### **6. Second opinion**

Indien de medewerker een second opinion aanvraagt, zal de werkgever conform artikel 1a, b, c of d de ZW uitkering (loondoorbetaling) van 70% worden uitbetaald. Daarnaast ontvangt de medewerker een aanvulling op dit inkomen van 30%. Deze aanvulling wordt betaald als voorschot. Mocht blijken dat de medewerker in het ongelijk wordt gesteld dan zal dit voorschot worden verrekend. De kosten van de second opinion komen voor rekening van de werkgever.

## **7. Loonaanvullingsverzekeringen**

### **WGA Hiaatverzekering**

Carglass® heeft een WGA-hiaatverzekering afgesloten voor het voltallige personeel.

De uitkering vanuit de WGA-hiaatverzekering vindt plaats, nadat er sprake is van een onafgebroken arbeidsongeschiktheid van ten minste 35% gedurende een periode van tenminste 2 jaar. Het UWV geeft hiertoe een beschikking af waaruit het recht op en de hoogte van de WIA-uitkering blijkt. Het uitkeringspercentage wordt vastgesteld op basis van de UWV-beschikking en keert uit tot: de datum, waarop medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt; bij overlijden; bij geheel danwel gedeeltelijk herstel (< 35% arbeidsongeschiktheid)

Ingeval er volgens de beschikking sprake is van een duurzame en volledig (=80% of hoger) arbeidsongeschiktheid, dan geldt een uitkering vanuit de IVA. Deze uitkering bedraagt 75% van het laatstgenoten SV-loon. De IVA uitkering kan nooit meer bedragen dan 75% van het op dat moment geldende gemaximeerde SV-loon.

### **WIA-Excedentverzekering**

Carglass® heeft een WIA-Excedentverzekering afgesloten voor het voltallige personeel. Deze verzekering voorziet in een aanvulling van 10% op het onderwettelijk SV-loon en een aanvulling tot 80% van het bovenwettelijk loon. Voor de uitkering vanuit de WIA-Excedentverzekering gelden dezelfde voorwaarden zoals in het voorgaande lid is omschreven. Bij een uitkering op grond van de IVA, zal er vanuit de Excedentverzekering een aanvulling volgen tot maximaal 80% van het laatstgenoten bruto salaris.

## **8. Re-integratie arbeidsgehandicapten**

De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de instroom en doorstroom van arbeidsgehandicapten.

## **9. WGA premie**

Gedurende de looptijd van deze cao zal Carglass® zowel het werkgevers- als werknemersdeel van de WGA premie van de WGA verzekering betalen.

## Artikel 15: Pensioenregeling en ongevallen verzekering

### 1. Pensioen

Iedere medewerker die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt, wordt opgenomen in de pensioenregeling. De werkgever draagt de kosten van deze regeling.

De werknemer draagt bij in deze regeling. Voor de looptijd van deze cao is de eigen bijdrage van medewerker vastgesteld op 9,2 % - per 1 januari 2016 -van de pensioengrondslag. Deze bijdrage wordt maandelijks via het salaris verrekend.

Voor alle details hieromtrent en voor alle andere pensioen afspraken verwijzen wij naar het pensioenreglement ter inzage bij de afdeling HR. Toekomstige wijzigingen door o.a. wet en regelgeving zullen na overeenstemming tussen partijen worden verwerkt in de pensioenregeling en direct van toepassing zijn.

### 2. Ongevallenverzekering

De werkgever sluit voor iedere medewerker een ongevallenverzekering af. Deze verzekering voorziet in een kapitaalsuitkering. De verzekerden zijn alle medewerkers die bij Carglass® in vaste dienst zijn. Verzekerde bedragen per persoon zijn:

- bij overlijden: één maal het jaarloon;
- bij blijvende invaliditeit maximaal: tweemaal het jaarloon.

De hoogte van de uitkering wordt bepaald door de mate van blijvende invaliditeit. De dekking is wereldwijd en strekt tot 24-uur per etmaal zowel binnen als buiten de beroepswerkzaamheden. Schademelding dient te gebeuren door de verzekeringsnemer bij overlijden binnen 48-uur en ingeval van een ongeval, waaruit recht op uitkering wegens blijvende invaliditeit zou kunnen ontstaan, dient dit te gebeuren binnen 3 maanden.

De verzekeringsvoorwaarden liggen ter inzage bij de afdeling HR.

### 3. Nabestaandenwet

In de huidige Nabestaandenwet ontstaat er voor partners van medewerkers een belangrijk inkomensverlies in geval van overlijden van de betrokken medewerker. Een inkomensverlies voor de nabestaanden, als gevolg van deze Nabestaandenwet, is verzekerd.

De premie van deze verzekering wordt 50/50 verdeeld tussen werkgever en medewerker.

## Artikel 16: Kostenvergoedingen/bedrijfsregelingen

### 1. Carglass inzetbaarheidsbudget

Carglass® committeert zich aan een structurele bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van haar werknemers door jaarlijks budget ter beschikking te stellen.

- a. De medewerker die gebruik wil maken van het CIB kan dit doen door met zijn leidinggevende een gesprek te voeren over zijn (toekomstige) inzetbaarheid. De keuze voor een ontwikkeltraject is vrij, niet noodzakelijkerwijs gerelateerd aan de functie, doch is niet bestemd voor hobby gerelateerde zaken.  
De medewerker dient vooraf te bespreken op welke wijze het geselecteerde traject een bijdrage vormt aan zijn toekomstige inzetbaarheid.  
Medewerkers kunnen een beroep doen op het CIB tot een maximum van € 1.500,-- over de gehele looptijd van deze regeling. Als dit bedrag niet toereikend is om de kosten van het geselecteerde traject volledig te kunnen voldoen, zal Carglass® met werknemer in overleg gaan om het bovenmatige gedeelte te kunnen financieren uit andere looncomponenten (ATV, bovenwettelijk verlof en vakantiegeld) en/of mogelijkheden te bekijken tot gespreid terugbetalen.
- b. De tijd om deel te nemen aan door hem/haar geselecteerde trajecten, kan de medewerker via de door Carglass ter beschikking gestelde Duurzame Inzetbaarheidsdagen, zoals vermeld in artikel 12.9

### 2. Ziektekosten

Er wordt door werkgever een collectieve zorgverzekering aangeboden aan de medewerkers.

Voor alle medewerkers geldt een 50% / 50% verdeling van de ziektekosten op basis van de totale kosten voor het basispakket. Onder de totale kosten verstaan we de inkomensafhankelijke bijdrage (betaald door de werkgever) en de premie, die de medewerker betaalt aan de verzekeringsmaatschappij voor het basispakket.

### 3. Vergoedingsregeling

- a. Alle in redelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, ten behoeve van de werkgever gemaakte kosten, worden aan de medewerker vergoed binnen de fiscale regelgeving. Hiervoor is een onkosten en declaratiereglement opgesteld en beschikbaar op het intranet.
- b. De werkgever stelt in overleg met de OR vergoedingsregelingen vast inzake:
  - woon-werkverkeer;
  - dienstreizen en autokosten;
  - telefoonkosten;
  - verhuiskosten;
  - onkosten.
  - Scholingsactiviteiten.De fiscale wetgeving bepaalt hierin wat wel en niet mogelijk is.

### 4. Compensatieregeling premiesparen

De premiespaarregeling is per 1 januari 2003 afgeschaft. Voor de medewerkers die deelnemer waren per 31 december 2002 wordt de volgende compensatieregeling geboden: de deelnemers krijgen een bruto jaarlijkse eenmalige uitkering ter hoogte van de werkgeversbijdrage.

**5. Kinderopvang**

De werkgever volgt voor de kinderopvang de wettelijke regeling.

**Artikel 17: Looptijd**

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2019 en eindigt van rechtswege op 31 mei 2021, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Son, mei 2019  
Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Carglass B.V.  
S. Creemers  
Directeur

CNV Vakmensen.nl  
R.M.G. Smeets  
Bestuurder

CNV Vakmensen.nl  
P. Fortuin  
Voorzitter

FNV  
P. Reniers  
Bestuurder



## BIJLAGE I: Salarisschalen

De salarisschalen worden gedurende de looptijd, als volgt verhoogd:

- per 1 januari 2019 verhoging van met 2,5%, conform de afgesproken A factor,
- per 1 januari 2020 met 2,75%
- per 1 januari 2021 met 1%

Bovengenoemde verhogingen resulteren in de volgende gewijzigde aanvang- en maximumsalarissen binnen de functieschalen.

Schaal	Aanvang salaris 1-1-2019	Maximum salaris 1-1-2019	Aanvang salaris 1-1-2020	Maximum salaris 1-1-2020	Aanvang salaris 1-1-2021	maximum salaris 1-1-2021
<b>A</b>	€ 1.658,54	€ 2.369,34	€ 1.704,15	€ 2.434,50	€ 1.721,19	€ 2.458,84
<b>B</b>	€ 1.694,88	€ 2.421,26	€ 1.741,49	€ 2.487,84	€ 1.758,90	€ 2.512,72
<b>C</b>	€ 1.799,36	€ 2.570,52	€ 1.848,84	€ 2.641,20	€ 1.867,33	€ 2.667,62
<b>D</b>	€ 1.914,99	€ 2.735,70	€ 1.967,66	€ 2.810,94	€ 1.987,33	€ 2.839,05
<b>E</b>	€ 2.094,29	€ 2.991,85	€ 2.151,89	€ 3.074,12	€ 2.173,41	€ 3.104,87
<b>F</b>	€ 2.391,58	€ 3.416,55	€ 2.457,35	€ 3.510,51	€ 2.481,93	€ 3.545,61
<b>G</b>	€ 2.693,31	€ 3.847,59	€ 2.767,38	€ 3.953,40	€ 2.795,05	€ 3.992,93
<b>H</b>	€ 3.048,29	€ 4.354,70	€ 3.132,12	€ 4.474,45	€ 3.163,44	€ 4.519,20
<b>I</b>	€ 3.403,24	€ 4.861,78	€ 3.496,83	€ 4.995,48	€ 3.531,80	€ 5.045,43
<b>J</b>	€ 3.935,71	€ 5.622,44	€ 4.043,94	€ 5.777,05	€ 4.084,38	€ 5.834,82
<b>K</b>	€ 4.468,18	€ 6.383,12	€ 4.591,06	€ 6.558,65	€ 4.636,97	€ 6.624,24
<b>L</b>	€ 5.000,64	€ 7.143,77	€ 5.138,15	€ 7.340,22	€ 5.189,54	€ 7.413,62
<b>M</b>	€ 5.430,13	€ 7.757,33	€ 5.579,46	€ 7.970,65	€ 5.635,25	€ 8.050,36

### B-Factor per 1 januari 2019

Een B-factor voor 2019 van 1% welke zal worden uitgekeerd op basis van de overeengekomen beloningsmethodiek per 1 januari 2019 in relatie tot de jaarlijkse beoordelingscore van de medewerker.

## BIJLAGE II: Flexibiliteit & Inzetbaarheid

Werktijden, roosters en persoonlijke urenbank

Cao-partijen hebben –naast hetgeen is bepaald in artikel 7 van de cao- nog de volgende afspraken gemaakt ten aanzien van het onderwerp arbeidsduur, roostermatig werken, werktijden en Persoonlijke urenbank:

### 1. Roostermatig werken per dag

Het dagenvenster is vastgesteld van 7.00 – 18.00 uur binnen het kader van maximaal 40 uur werken per week en 8 uur per dag. Alle contracturen van medewerkers (m.u.v. CCC) kunnen worden ingeroosterd binnen dit tijdsvak.

Medewerker behoudt huidige werktijden, tenzij de medewerker in overleg met leidinggevende kiest om de werktijden te verschuiven.

### 2. Roostermatig werken over 6 dagen

Met ingang van 1 januari 2013 is gestart met de implementatie van het roostermatig werken van contracturen over 6 dagen (maandag - zaterdag). De uitgangspunten en redenen waarom dit voor Carglass en medewerkers het verschil maakt zijn uitvoerig besproken en toegelicht. Afsproken kaders voor de implementatie van roostermatig werken over 6 dagen binnen de Service Center organisatie en eventueel binnen HQ afdelingen, die noodzakelijk zijn voor de dienstverlening, zijn:

- a. Reguliere werktijden zijn van maandag – zaterdag.
- b. Roostermatig inplannen van contract uren van medewerker over 6 dagen. (maandag - zaterdag). Dit kan door middel van een rooster over maximaal 5 werkdagen:
  - Vast rooster;
  - Wisselend rooster;
- c. Vaststelling rooster en werktijden altijd in overleg tussen manager en medewerker uitgaande van wensen en voorkeuren van medewerker in relatie tot privé situatie én benodigde capaciteit vanuit werkaanbod én noodzakelijke bezettingsgraad.
- d. Toeslag van 50% over gewerkte uren op zaterdag (medewerker kan deze laten uitbetalen of als tvt opbouwen in ESS).
- e. Meerwerk en overwerk is alleen mogelijk indien werkgever dit noodzakelijk acht. Beloning vindt plaats conform tabel die gekoppeld is aan dagenvenster en als zodanig opgenomen in bijlage I.
- f. Uitgangspunt voor het roostermatig werken is de beschikbaarheid en bezetting in het cluster.
- g. Rooster (indien wisselend) dient minimaal 2 weken vooraf bekend te zijn (bijvoorbeeld voortschrijdend rooster gebaseerd op de individuele afspraken tussen manager en medewerker).

Uitgangspunt voor het maken van rooster is dat dit plaatsvindt in overleg tussen manager en medewerkers. Indien het niet lukt om volledige bezetting hiermee te realiseren op zaterdag, neemt manager verantwoordelijkheid en maakt keuze. In dit geval blijft mogelijkheid tot verplichting voor het werken op zaterdag van maximaal 1 keer per 3 weken bestaan.

### 3. Jaaruresystematiek

Partijen hebben afgesproken de jaaruresystematiek voor de looptijd van deze cao in te voeren op basis van de volgende voorwaarden.

We gebruiken de looptijd van de CAO om samen met elkaar vertrouwen te krijgen in de werking van de systematiek voor medewerkers en organisatie. Vóór het einde van de cao zullen de ervaringen geëvalueerd worden en op basis daarvan zal een besluit genomen worden over het al dan niet definitief invoeren van het JUS.

#### Algemene afspraken

- a. Werkgever voert een jaaruresystematiek in waarbij sprake is van een variabele arbeidsduur. Per maand kunnen de werktijden van een werknemer maximaal 12,5% naar boven en maximaal 20% naar beneden afwijken van de overeengekomen gemiddelde periode per maand.
- b. Bij toepassing van de jaaruresystematiek wijzigt het salaris van de werknemer niet, ondanks het feit dat de werknemer de ene maand plus-uren kan werken en de andere maand min-uren. De werknemer heeft elke maand recht op het salaris behorend bij zijn gemiddelde arbeidsduur per maand.
- c. De Jaarurenperiode begint op 1 januari en eindigt op 31 december van het kalenderjaar.
- d. Binnen het kalenderjaar is er 1 piekperiode met een maximale duur van 15 aaneengesloten weken.
- e. Carglass® kondigt de piekperiode uiterlijk 6 weken vooraf aan in de organisatie op basis van lange termijn forecast.
- f. De jaaruresystematiek voorziet erin dat per 31 december van het desbetreffende kalenderjaar geen urensaldo resteert.
- g. Indien aan het einde van het kalenderjaar of bij einde van het dienstverband nog plus-uren staan, maken werkgever en werknemer samen afspraken over hoe de plusuren worden gecompenseerd in geld of vrije tijd. Bij vergoeding in tijd stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid deze uren binnen de komende twee maanden in de vorm van doorbetaalde uren extra vrije tijd op te nemen. Als de werknemer van deze gelegenheid geen gebruik maakt, stelt de werkgever na afloop van het kalenderjaar vast wanneer de extra gewerkte uren in de vorm van doorbetaalde vrije tijd worden genoten.
- h. Alle plus uren die aan het einde van de jaarurenperiode resterend, worden beschouwd als over/meerwerk conform de overwerk/meerwerk definitie zoals bepaald in art 7.6 en bijlage IV van deze CAO.
- i. Minuren aan het einde van het kalenderjaar komen te vervallen en zijn daarmee voor rekening van de werkgever.
- j. In de piekperiode is de roosterweek bij een voltijdcontract minimaal 40 uur en maximaal 45 uur. Voor medewerkers met een parttime contract wijzigt deze bandbreedte naar rato.
- k. Verlof, ATV en ziekte tellen bij een voltijdcontract altijd als 8 uur per dag. Bij niet-voltijdcontracten wordt dit verrekend naar rato.
- l. In de piekperiode streven we ernaar om per afdeling niet meer dan 15% van het totale jaartegoed aan verlof op te nemen. Afhankelijk van het werkaanbod zal conform de huidige afspraken over vakantieopnames, verlof toegekend worden.
- m. Het minimale aantal gewerkte uren op een dag op basis van een voltijdcontract is 4 uur

#### **4. Roostermethodiek**

Daarnaast hebben partijen extra aandacht gehad voor de roostermethodiek binnen de jaarurensystematiek, waarbij de wens en voorkeur van de medewerker een belangrijk uitgangspunt is. Concreet is hiervoor het volgende beschreven:

- a. Roostermethodiek Clusters
  - De medewerker kan zijn of haar voorkeur voor een rooster aangeven. Deze zal maximaal worden gehonoreerd. Alleen minimale bezetting en het handhaven van onze dienstverlening kan reden zijn hiervan af te wijken.
- b. Roostermethodiek CCC:
  - De medewerker kan beschikbaarheid (en dus ook niet-beschikbaarheid) opgeven in de flexmanager;
  - In de piekperiode vult medewerker de maximale uren (naar rato) in die horen bij een piekperiode;
  - Medewerkers met een CCC ploegen- functie worden op de reguliere manier geroosterd. Meer en minder uren vanuit piek en dal worden rondom het bestaande rooster gepland.

#### **Overwerk**

- a. Afspraken rondom overwerk blijven ongewijzigd, conform CAO art. 7.6 idem ten aanzien van de geldende beloningsafspraken rondom overwerk.
- b. Er is sprake van overwerk als er buiten de geldende afspraken vanuit de jaarurensystematiek sprake is van ongepland overwerk/meerwerk buiten het geplande rooster.

#### **After hours dienstverlening binnen de jaarurensystematiek**

- a. Indien ingepland als dienstdoende monteur zal de monteur de dag voorafgaand en volgend aan de after hours dienst maximaal 8 uur worden ingepland.
- b. Spelregels en voorwaarden voor de inzet van de dienstdoende monteur na 18.00 uur blijven gelijk.
- c. Bij de dienstverlening op het Service Center tijdens de verlengde openingstijden gaat het om vooraf geplande jobs en binnen rijders, de calamiteiten blijven voor dienst doende monteur.

#### **Einde dienstverband**

##### **Opzegging door werknemer**

- Het zal regelmatig voorkomen dat bij het opzeggen van het dienstverband door de werknemer nog min-uren of plus-uren heeft staan. In beide gevallen zal er op de einddatum een financiële afrekening plaatsvinden van het urensaldo. Voorafgaand aan deze eindafrekening gaan werknemer en werkgever met elkaar in gesprek over de inzet tot de einddatum.

##### **Opzegging door werkgever**

- Indien de opzegging van het dienstverband op initiatief van Carglass plaatsvindt, dan zullen de afspraken over het resterende urensaldo een plek krijgen in de afspraken over de beëindiging.

## BIJLAGE III: Protocollen

### 1. Duurzame inzetbaarheid (Carglass® vitaal)

Jaarlijks (oktober) evalueren partijen gezamenlijk de inzet/besteding van het CIB en de feitelijke activering van de inzetbaarheid.

### 2. Inleen- & uitzendkrachten

Beloning inleenkrachten

Werkgever zal uitsluitend gebruik maken van NEN gecertificeerde uitzendbureaus. De bepalingen in de cao van Carglass® met betrekking tot het maandsalaris, de betaling van de overwerktoeslagen en de kostenvergoedingen zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten. Tevens zullen reiskosten worden vergoed; daarnaast zal kleding, schoeisel en gereedschap in bruikleen worden verstrekt door uitzendbureau of werkgever.

### 3. Stageplaatsen / werkgelegenheid

Werkgever is erkend leerbedrijf en zal 15 stagiaires plaatsen binnen de organisatie beschikbaar stellen. Uiteraard zal de begeleidingscapaciteit vanuit de organisatie hierbij gewaarborgd moeten zijn.

Bovendien zal werkgever 10 arbeidsplaatsen voor WAJONGERS of kansarme jongeren beschikbaar stellen.

### 4. Persoonlijk Keuze Budget

Uitgangspunt is mogelijkheid voor medewerkers om aantal bestaande arbeidsvoorwaarden financieel te maken en medewerker zelf keuze te laten maken hoe deze financiële middelen te willen besteden. Voor de looptijd van deze cao worden deze afspraken gecontinueerd. De uitgangspunten, bronnen en bestedingsdoelen zoals overeengekomen zijn als volgt:

Uitgangspunten:

- geen keuze: alles blijft zoals het is;
- keuze ligt volledig bij medewerker.

Bronnen (voorwaarden die anders kunnen worden ingezet):

- vakantiegeld (8%);
- verkopen van maximaal 8 ATV dagen (uitgaande van full time dienstverband);
- verkopen van maximaal 4 bovenwettelijke vakantiedagen (uitgaande van full time dienstverband).

Bestedingsdoelen (te gebruiken / in te zetten voor):

- extra geld: vergroten van maandelijks inkomen door maandelijkse ATV compensatie, verkoop van dagen;
- investeren in vitaliteit / gezondheidsprogramma\* (zie Carglass vitaal);
- gebruiken voor fiscaal vriendelijke regelingen (zoals fietsplan);
- inzetbaarheid vergroten nu en in de toekomst\* (niet direct functie gerelateerde persoonlijke ontwikkeling, opleidingen, EVC, assessments, loopbaanbegeleiding);
- zelf bepalen hoe je vakantiegeld uitbetaald wordt: maandelijks of 1 keer per jaar in mei of december;

- deelname aan cursus Pensioen Inzicht;
- extra vrije tijd: kopen van maximaal 10 extra vakantiedagen.

#### **5. Nieuwe contracten**

Er zullen aan medewerkers, noch aan nieuwe medewerkers contracten worden aangeboden, waarin afspraken staan welke afwijken van het gestelde in de cao, noch dat zij afstand kunnen doen van het gestelde in de cao.

#### **6. Sociale Innovatie**

Sociale Innovatie is een belangrijk thema dat een wezenlijke bijdrage kan leveren aan de verbetering van Carglass® als werkgever en de betrokkenheid en input van de medewerkers. Het is een onderwerp wat absoluut hoort bij Carglass®. Samen met de OR en het Management Team zal dit een plek krijgen in de overlegvergaderingen om hier op gepaste wijze aandacht aan te geven. Cao-partijen zullen hierover periodiek geïnformeerd worden.

#### **7. Mantelzorg faciliteiten**

Indien medewerker vanuit privé situatie genoodzaakt is tot verlenen van mantelzorg (voor korte of langere periode) zal Carglass op verzoek van en in samenspraak met medewerker inspannen om passende afspraken te maken die aansluiten bij wensen van medewerker en faciliteiten en ondersteuning die Carglass heeft cq. beschikbaar kan stellen. Deze afspraken zijn gebaseerd op maatwerk en aanvullend of opvolgend op de reeds bestaande wettelijke regelingen rondom kort en langdurend zorgverlof.

#### **8. 80-90-100 regeling (generatiepact)**

Gedurende de looptijd van deze CAO kunnen medewerkers die vanaf 1 januari 2019 60 jaar of ouder zijn en op deze datum minimaal 30 uur per week werken, deelnemen aan een regeling waarbij je 80% van je normale arbeidsduur werkt, 90% van je loon ontvangt en 100% pensioenopbouw behoudt. De aanspraak op leeftijdsvrijstelling komt bij deelname aan deze regeling te vervallen. Deze keuze is eenmalig en onomkeerbaar – zowel voor medewerker als werkgever - en blijft voorsnog beperkt tot deelnemers die in 2018 of tijdens de looptijd van deze CAO afspraak instappen.

Carglass® stelt voor medewerkers die overwegen om deel te nemen aan deze regeling een financieel advies gesprek ter beschikking vanuit het Carglass inzetbaarheidsbudget.

## BIJLAGE IV: Toeslagen en vergoedingen

### 1. Bruto montagetoeslagen bij 24 uren Service diensten (artikel 9.3)

De montagetoeslagen worden gedurende de looptijd, als volgt verhoogd:

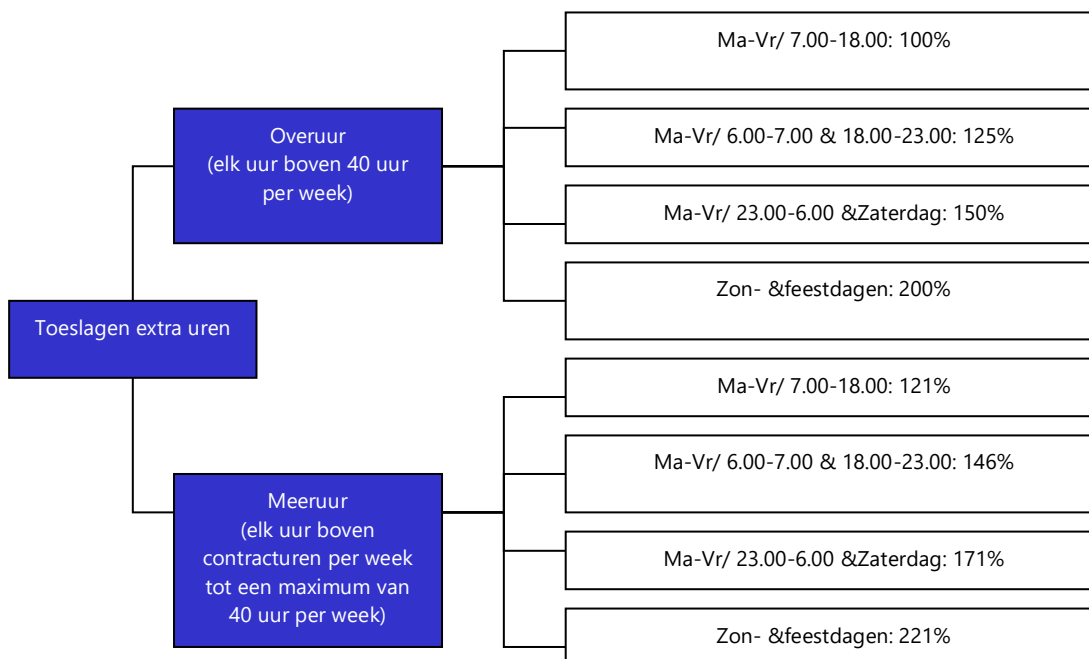
- per 1 januari 2019 verhoging van met 2,5%, conform de afgesproken A factor;
- per 1 januari 2020 met 2,75%;
- per 1 januari 2021 met 1%.

Toeslag :	1 jan 2019 tm 31 dec 2019	1 jan 2020 tm 31 dec 2020	1 jan 2021 tm 31 mei 2021
Mobiel of zon/feestdag	€ 9,78	€ 10,05	€ 10,15
Plexi noodvoorziening	€ 49,50	€ 50,86	€ 51,37
Originele ruit	€ 55,38	€ 56,90	€ 57,47
Noodvoorziening zon/feestdag	€ 59,28	€ 60,91	€ 61,51
Originele ruit zon/feestdag	€ 65,15	€ 66,94	€ 67,61
Noodvoorziening Mobiel zon/feestdag	€ 69,06	€ 70,96	€ 71,67
Originele ruit Mobiel zon/feestdag	€ 74,95	€ 77,01	€ 77,78

### Vergoedingen behorende bij meer- en overuren :

In onderstaande tabel zijn de toeslagen weergegeven die worden toegekend indien medewerkers meer of overuren werken. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van dag en tijdstip waarop extra uren worden gewerkt.

- Toeslagen behorend bij meeruren, die geldend kunnen zijn voor medewerkers met een part time dienstverband. De extra 21% bij een meeruur is een vergoeding voor vakantiegeld, vakantiedagen roostervrije dagen en pensioen.
- Toeslagen behorend bij overuren, die geldend kunnen zijn bij het verrichten van overwerk.
- Declaratie van meer of overuren gebeurt via de geldende procedures en de daarvoor bestemde ESS systeem.



## BIJLAGE V: Lijst met afkortingen

### **AWVN**

Algemene  
Werkgeversvereniging  
VNO NCW

### **ATV**

Arbeidstijdverkorting

### **B.V.**

Besloten  
Venootschap

### **BW**

Burgerlijk wetboek

### **Cao**

Collectieve  
Arbeidsovereenkomst

### **C.Q.**

( lat.) In geval dat.

### **CIB**

Carglass  
Inzetbaarheid Budget

### **CNV**

Christelijk Nationaal  
Vakverbond

### **HR**

Human Resources

### **JUS**

Jaar urensystematiek

### **OR**

Ondernemingsraad

### **PKB**

Persoonlijk Keuze  
Budget

### **RSP**

Relatieve  
schaalpositie

### **SER**

Sociaal Economische  
Raad

### **STAR**

Stichting van de  
Arbeid

### **Stb**

Staatsblad

### **SV**

Sociale verzekering

### **UWV**

Uitvoeringsinstituut  
Medewerkersverzekeringen

### **WW**

Werkloosheidswet

### **WKR**

Werkkosten Regeling

### **WAA**

Wet Aanpassing  
Arbeidsduur

### **WAO**

Wet op de  
Arbeidsongeschiktheidsverzekering

### **ZW**

Ziektewet

### **FNV**

Federatie  
Nederlandse  
Vakbeweging

### **WIA**

Wet werk en Inkomen  
naar  
Arbeidsvermogen

### **WGA**

Werkhervattingsregeling  
Gedeeltelijk  
Arbeidsongeschikten

### **IVA**

Inkomensregeling  
Volledig  
Arbeidsongeschikten

### **PAGO**

Periodiek Algemeen  
Gezondheidskundig  
Onderzoek

### **FUWA**

Functiewaardering

Voor uitleg en toelichting van de in deze cao vermelde wetteksten kun je terecht op:  
<http://www.wetboek-online.nl>



## BIJLAGE VI: Functielijst

In deze bijlage vind je een overzicht van de binnen Carglass® voorkomende functies met bijbehorende inschaling.

Door de ontwikkelingen binnen organisatie, afdelingen en functies kunnen functienamen en inschalingen uit onderstaande lijst gedurende de looptijd van de cao wijzigen. Hierdoor kunnen aan deze lijst niet automatisch rechten worden ontleend.

Salarisschaal	Functie
Salarisschaal C (35 - 46)	Receptionist Service Adviseur
Salarisschaal D (47 - 58)	Servicemonteur Medewerker Facturatie Service Adviseur Dagploeg Service Adviseur Nachtploeg Service Adviseur Back Up Nacht Klant adviseur
Salarisschaal E (59 - 69)	Medewerker Crediteuren Trafficer Financial Accountant Hoofd monteur Medewerker Operations Support Servicedesk Schadeherstel Specialist Medewerker Verification en Billing Medewerker Collecting Monteur Schadeherstel
Salarisschaal F (70 - 81)	Directiesecretaresse Medewerker Customer Service Medewerker Planning Prestatie verbeteraar Directiesecretaresse
Salarisschaal G (82 - 93)	Operations Specialist Teamleider Customer Contact Center Teamleider Administratieve Processen Teamleider Verification en Billing Financial Accountant Commercieel medewerker binnendienst HR Officer Salarisadministrateur Medewerker Applicatie en Procesbeheer
Salarisschaal H (94 - 105)	Business Analyst Systeembeheerder Medewerker Roosteradviesgroep Planner & Reporter Customer Contact Center
Salarisschaal I (106 - 117)	Business Controller Cluster Manager Change & Implementatie Manager Manager Planning

Salarisschaal J (118 - 128)	Product Owner Logistiek & Inkoop Manager Expertise Manager Business Partner HR
Salarisschaal K (129 - 140)	Operations Development Manager Communicatie Manager Sales Manager Pricing en Performance Manger Program & Product Manager Customer Journey Manager Senior Business Controller Process Improvement Manager
Salarisschaal L (141 - 152)	Account Director Manager Customer Contact Center
Default	Part Time Monteur Group Legal Couns

## BIJLAGE VII: Spelregels t.a.v. verruimde openingstijden

### **Verruiming openingstijden:**

Carglass® kan in maximaal 10 steden de openingstijden van de Service Centers verruimen.

De voorwaarden behorende bij deze verruiming zijn met vakorganisaties afgestemd en staan hieronder weergegeven

Carglass® heeft de vrijheid om de extra werkgelegenheid voortvloeiende uit de verruimde openingstijden naar eigen inzicht in te vullen.

### **Vrijwillige of verplichte deelname van medewerkers**

De keuze voor de Service Centers waar verruimde openingstijden of koopavond worden ingeregeld wordt bepaald door Carglass. Het uitgangspunt is dat het invullen van de middag / avond bezetting niet leidt tot structureel overwerk.

Uitgangspunt voor deelname van de medewerkers in de geselecteerde Service Centers is gebaseerd op de onderstaande 2 groepen:

#### Groep 1: Vrijwillig

- Deelname van medewerkers met contract vóór 1 MAART 2009 (met vaste werktijden en zonder benoeming flexibiliteit) is gebaseerd op vrijwilligheid.

#### Groep 2: Verplicht

- Medewerkers met contract vanaf 1 MAART 2009 (mèt benoeming flexibiliteit) worden geacht deel te nemen in de wisselende werktijden met de daarbij horende voorwaarden.

De bezetting op het Service Center tijdens de openingsuren na 17.00 uur zal minimaal bestaan uit 3 medewerkers.

### **Service Centers, die alleen open zijn met Koopavonden**

*Per Service Center wordt een keuze gemaakt tussen onderstaande twee mogelijkheden:*

#### *Variant 1*

- Werktijd middag dienst van 12.15 tot 21.00 uur:
- Extra vergoeding op basis van verschoven werktijden voor de uren na 18.00 uur a 25% over uurloon

(Aangezien medewerker niet meer uren werkt dan volgens arbeidsovereenkomst zijn dit geen overuren)

#### *Variant 2:*

- Werktijd middag dienst van 13.15 uur tot 21.00 uur.
- Geen extra vergoeding, maar doorbetaalde pauze dus 7 uur werken en 8 uur betaald.

Voor beide van bovenstaande roosters geldt:

- 45 minuten pauze om te eten tussen 16.30 en 18.00 uur (gestaffeld te bepalen op SC).
- Planning / roosters gaat in overleg met medewerkers, zodat medewerker tijdig zijn / haar rooster kent.

### **Service Centers, die structureel 5 avonden per week geopend zijn**

*Per Service Center wordt een keuze gemaakt tussen onderstaande twee mogelijkheden:*

#### *Variant 1:*

- Werktijd van 11.15 tot 20.00 uur.
- Extra vergoeding op basis van verschoven werktijden voor de uren na 18.00 uur a 25% over uurloon.

(Aangezien medewerker niet meer uren werkt dan volgens arbeidsovereenkomst zijn dit geen overuren)

#### *Variant 2:*

- Werktijd van 12.15 uur tot 20.00 uur.
- Geen extra vergoeding, maar doorbetaalde pauze dus 7 uur werken en 8 uur betaald.

Voor beide van bovenstaande roosters geldt:

- 45 minuten pauze om te eten tussen 16.30 en 18.00 uur (gestaffeld te bepalen op SC).
- Planning / roosters gaat in overleg met medewerkers, zodat medewerker tijdig zijn / haar rooster kent.

### **Dienstdoende monteur**

Voor de dienstdoende monteur verandert er niets door de langere openstelling van het Service Center.

- Spelregels en voorwaarden voor de inzet van de dienstdoende monteur na 18.00 uur blijven gelijk.
- Bij de dienstverlening op het Service Center tijdens de verlengde openingstijden gaat het om vooraf geplande jobs en binnenrijders, de calamiteiten blijven voor DDM.