

9#434689

**collectieve arbeidsovereenkomst**

**voor**

**B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam  
te Leerdam**

## INHOUDSOPGAVE

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam te Leerdam.

TOC \o "1-1" \h \z \u	<a href="#">HYPERLINK \l "_Toc248635611" Artikel 1 Definities</a>
PAGEREF _Toc248635611 \h 3	
HYPERLINK \l "_Toc248635612"	<a href="#">Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever</a>
PAGEREF _Toc248635612 \h 4	
HYPERLINK \l "_Toc248635613"	<a href="#">Artikel 3 Verplichtingen van de werknemer</a>
PAGEREF _Toc248635613 \h 6	
HYPERLINK \l "_Toc248635614"	<a href="#">Artikel 4 Faciliteiten ten behoeve van de vakorganisaties</a>
PAGEREF _Toc248635614 \h 6	
HYPERLINK \l "_Toc248635615"	<a href="#">Artikel 5 Aanneming en ontslag</a>
PAGEREF _Toc248635615 \h 7	
HYPERLINK \l "_Toc248635616"	<a href="#">Artikel 6 Gratificaties</a>
PAGEREF _Toc248635616 \h 8	
HYPERLINK \l "_Toc248635617"	<a href="#">Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster</a>
PAGEREF _Toc248635617 \h 9	
HYPERLINK \l "_Toc248635618"	<a href="#">Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen</a>
PAGEREF _Toc248635618 \h 11	
HYPERLINK \l "_Toc248635619"	<a href="#">Artikel 9 Toepassing van de salarisschalen</a>
PAGEREF _Toc248635619 \h 12	
HYPERLINK \l "_Toc248635620"	<a href="#">Artikel 10 Bijzondere beloning</a>
PAGEREF _Toc248635620 \h 14	
HYPERLINK \l "_Toc248635621"	<a href="#">Artikel 10A Winstdelingsregeling en spaarregeling</a>
PAGEREF _Toc248635621 \h 17	
HYPERLINK \l "_Toc248635622"	<a href="#">Artikel 11 Feest- en zondagen</a>
PAGEREF _Toc248635622 \h 18	
HYPERLINK \l "_Toc248635623"	<a href="#">Artikel 12 Verzuim met of zonder behoud van maandinkomen</a>
PAGEREF _Toc248635623 \h 18	
HYPERLINK \l "_Toc248635624"	<a href="#">Artikel 13 Vakantie en vakantietoeslag</a>
PAGEREF _Toc248635624 \h 19	
HYPERLINK \l "_Toc248635625"	<a href="#">Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid</a>
PAGEREF _Toc248635625 \h 22	
HYPERLINK \l "_Toc248635626"	<a href="#">Artikel 15 Pensioenregeling</a>
PAGEREF _Toc248635626 \h 23	
HYPERLINK \l "_Toc248635627"	<a href="#">Artikel 16 Uitkering bij overlijden</a>
PAGEREF _Toc248635627 \h 24	
HYPERLINK \l "_Toc248635628"	<a href="#">Artikel 17 Bijzondere regelingen</a>
PAGEREF _Toc248635628 \h 25	
HYPERLINK \l "_Toc248635629"	<a href="#">Artikel 18 Tussentijdse wijzigingen</a>
PAGEREF _Toc248635629 \h 26	
HYPERLINK \l "_Toc248635630"	<a href="#">Artikel 19 Inwerkingtreding en duur der overeenkomst</a>
PAGEREF _Toc248635630 \h 26	
HYPERLINK \l "_Toc248635631"	<a href="#">Bijlage II</a>

PAGEREF \_Toc248635631 \h 28

HYPERLINK \l "\_Toc248635632" [Bijlage III](#)

PAGEREF \_Toc248635632 \h 30

HYPERLINK \l "\_Toc248635633" [Bijlage IIIb](#)

PAGEREF \_Toc248635633 \h 32

HYPERLINK \l "\_Toc248635634" [Bijlage IV](#)

PAGEREF \_Toc248635634 \h 33

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam te Leerdam, als partij ter ene zijde en

FNV te Utrecht  
CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

### **Artikel 1 Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever : B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam
- b. de vakorganisaties : elk van de hierboven genoemde vakorganisaties;
- c. de werknemer : elke werknemer die in dienst is van B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam en wiens functie op basis van de functieclassificatie is gewaardeerd en ingedeeld in een der functiegroepen als vermeld in bijlage I;
- d. schaalsalaris : het salaris, zoals dit is vastgelegd in bijlage II;
- e. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met de ploegtoeslag of overige toeslagen van art. 10 lid 2.  
Eventueel nog bestaande bekwaamheidsbijslagen worden eveneens tot het maandinkomen gerekend;
- f. echtgeno(o)t(e) : de wettelijke echtgeno(o)t(e) en/of een geregistreerd partner, alsmede de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring.

## Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever

- a. Er zullen geen werknemers in dienst worden genomen of in dienst gehouden op voorwaarden die afwijken van hetgeen in deze overeenkomst is vastgelegd.
- b. De verloning van uitzendkrachten is conform de ABU CAO. Uitzendkrachten komen niet in aanmerking voor de uitkering als bedoeld in artikel 6 lid 1 (gratificatie). Jeugdschalen voor uitzendkrachten stijgen op hele leeftijdsjaren, gedurende dezelfde termijn.

Er zullen alleen leerovereenkomsten worden afgesloten in combinatie met een arbeidsovereenkomst en in elk individueel geval zal worden bezien of de ervaring van de betrokken werknemer een hogere indeling in de functieclassificatie toelaat.

In het totale personeelsbeleid zal aandacht worden besteed aan de werkgelegenheidspositie van de gehandicapte. Tijdens het in artikel 2 lid 7 bedoelde overleg zal inzage worden gegeven in het gevoerde beleid.

Aan de werknemer zal geen opdracht worden gegeven tot het verrichten van arbeid bij derden, als de werknemer hiermee niet akkoord gaat.

- a. Er zullen slechts dan werknemers van derden worden ingeleend, indien het waarborgen van een goede bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt.
- b. De werkgever zal uitsluitend gebruik maken van de diensten van erkende uitzendbureaus.

Vacatures waarbij het nodig is personeel van buiten aan te trekken zullen bij het Centrum Werk en Inkomen (CWI) worden gemeld.

- a. De werkgever zal tweemaal per jaar met de vakorganisaties in overleg treden. Bij dit overleg zal de algemene gang van zaken centraal staan.
- b. Alvorens een definitieve opdracht zal worden gegeven aan een intern of extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, zullen de ondernemingsraad en de vakorganisaties worden ingelicht. Bovendien zal met de ondernemingsraad worden overlegd hoe het onderzoek zal worden uitgevoerd en op welke wijze het personeel zal worden ingelicht.
- c. Werkgever zal in principe niet overgaan tot collectief gedwongen ontslagen, tenzij bijzondere bedrijfsomstandigheden de werkgever daartoe nopen, in welk geval de werkgever vooraf overleg zal plegen met de vakorganisaties.
- d. Indien wordt overwogen om een fusie aan te gaan of een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te wijzigen, moeten, bij het nemen van een beslissing, de sociale consequenties worden betrokken. Bovendien moet de werkgever zich houden aan de fusiegedragsregels, zoals deze door de SER zijn voorgeschreven.
- e. Zodra de noodzakelijke geheimhouding kan worden opgeheven, moeten de vakorganisaties, de ondernemingsraad en de werknemers worden ingelicht over de maatregelen die worden overwogen.  
De eventuele gevolgen die uit deze maatregelen voortvloeien, zullen met de vakorganisaties en de ondernemingsraad worden besproken.
- f. Indien er gevolgen voor de werknemers zijn te verwachten, zal in overleg met vakorganisaties een sociaal plan worden opgesteld. In dit sociaal plan wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen zullen worden getroffen.

- de financiële regelingen die voorkomen in een sociaal plan, komen ten laste van de werkgever.
- g. Zowel voor als tijdens de invoering van technische vernieuwingen en sociale veranderingen zal aandacht worden besteed aan het proces van acceptatie. Met betrekking tot informatieverstrekking en betrokkenheid zullen medewerkers middels reeds bestaande overlegstructuren betrokken worden bij de technische en sociale veranderingen, waarbij de mogelijkheid bestaat van beïnvloeding door de betrokken medewerkers op hetgeen wordt voorgesteld. Met betrekking tot scholing van personeel zullen, indien nodig, middels bijscholingsprogramma's de technische vernieuwingen en/of aanpassingen worden geïntroduceerd.
- a. De kwaliteit van het werk in de zin van welzijn, veiligheid, gezondheid en arbeidsomstandigheden zal volle aandacht hebben.
- b. Ten behoeve van degenen die in opdracht en voor rekening van de werkgever in de onderneming werkzaam zijn, zullen alle maatregelen worden genomen die nodig zijn voor de veiligheid, de bescherming van de gezondheid en om te voorkomen dat schade aan lichaam en bezit wordt geleden.
- c. Ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en de hygiëne en om uitvoering te geven aan de wettelijke voorschriften die in dit opzicht gelden, zal regelmatig met de ondernemingsraad overleg worden gepleegd en zullen eventueel regelingen worden opgesteld.
- d. Deze regelingen moeten betrekking hebben op;
- voorschriften ter beveiliging van ieder die zich in opdracht en voor rekening van de werkgever in het bedrijf bevindt;
  - de verplichting van de werknemer om iedere onveilige situatie te melden, bij welke instantie dit moet geschieden en de manier waarop de melding plaats moet vinden;
  - de verplichting van de werkgever om de nodige beschermingsmiddelen in bruikleen te geven, zoals veiligheidsbrillen, veiligheidsschoenen, e.d.;
  - de verplichting van de werknemer om de eigen veiligheid en die van anderen naar beste weten te bevorderen en de verplichting tot het gebruiken van de beschikbare beschermingsmiddelen.
- e. De taak van de ondernemingsraad ten aanzien van de veiligheid kan worden overgedragen aan een aparte veiligheidscommissie. In dit geval zal worden aangegeven in hoeverre en op welke wijze deze taak door de ondernemingsraad zal worden gedelegeerd.
- f. Afhankelijk van de aard van het productieproces en de functie die de betrokken werknemer daarin bekleedt, zal deze werknemer periodiek medisch worden onderzocht.
- g. De werkgever zal geen deeltijdwerkers aanstellen voor minder dan 8 uur per week.
- h. Indien een medewerker/ster bij de uitoefening van zijn/haar functie aantoonbaar in gewetensnood komt, zal met betrokkene, binnen de grenzen der redelijkheid en de bedrijfsmogelijkheden, naar een oplossing worden gezocht
- i. Een werknemer is bevoegd, overeenkomstig de bepalingen in artikel 29 van de Arbo-wet, het werk te onderbreken zolang en mits aan de voorwaarden zoals in deze wet beschreven, wordt voldaan.

De werkgever zal aan de vakorganisaties een bijdrage verstrekken die zal worden vastgesteld overeenkomstig de met AWWN overeengekomen regeling.

De werkgever zal in geval van een individueel ontslag, waarvoor het initiatief bij de werkgever ligt, de vakorganisatie van de betrokken werknemer vooraf informeren.

## **Artikel 3 Verplichtingen van de werknemer**

Alle verplichtingen die uit deze overeenkomst voortvloeien moeten te goeder trouw worden nagekomen. Men dient als een goede werknemer de belangen van het bedrijf te behartigen, ook al is daar geen uitdrukkelijke opdracht toe gegeven.

Alle werkzaamheden die door of namens de werkgever worden opgedragen, moeten naar beste weten en op ordelijke wijze worden verricht. Bij het geven van opdracht tot het verrichten van werkzaamheden, zal met de redelijkheid ervan t.o.v. de betrokken werknemer, rekening worden gehouden. De aanwijzingen, die daarbij door of namens de werkgever worden gegeven, moeten strikt in acht worden genomen.

De werknemer moet zich gedragen naar de bepalingen van het reglement van de B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam.

Zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan, geldt de plicht tot absolute geheimhouding omtrent alle bedrijfsaangelegenheden in de ruimste zin van het woord. Dit betreft o.a. de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan, de producten, de afnemers, de leveranciers, e.d.

Het is verboden, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, om een bedrijf uit te oefenen of op welke wijze dan ook werkzaamheden in loondienst te verrichten voor derden. Bij overtreding van dit verbod kan ontslag met onmiddellijke ingang volgen.

Indien de werkgever dit nodig acht, kan de werknemer verplicht worden tijdelijk arbeid te verrichten in andere vestigingen van het concern. De noodzakelijk hieraan verbonden kosten zullen worden vergoed.

Indien een werknemer voor militaire dienst wordt opgeroepen, dient hij dit tijdig mede te delen aan de werkgever.

## **Artikel 4 Faciliteiten ten behoeve van de vakorganisaties**

De vakorganisaties zullen de directie schriftelijk mededelen wie van hun leden uit het personeel een functie vervullen in de vakorganisatie en/of het bedrijfsledengroepenwerk. Ontslag van kaderleden zal niet zonder overleg met de betrokken vakorganisatie worden gerealiseerd.

Om contact mogelijk te maken tussen de vakorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling en om de vakorganisaties in staat te stellen de gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zullen aan de vakorganisaties waar mogelijk, de volgende faciliteiten worden verleend:

- a. Op de publicatieborden in het bedrijf zal ruimte beschikbaar worden gesteld voor het doen van mededelingen, mits hierbij de betamelijkheid tegenover de werkgever niet wordt overschreden.
- b. De in lid 1 genoemde leden kunnen voor hun werkzaamheden als hier omschreven gebruik maken van de faciliteiten van de onderneming, zoals e-mail, telefoon en telefax, mits deze op dat moment niet gebruikt moeten worden voor de normale bedrijfsvoering.
- c. De in lid 1 genoemde leden kunnen tijdens werktijd individueel contact met bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties en hun collega's onderhouden ter uitvoering van hun taak als kaderlid, mits de voortgang van de bedrijfsvoering hierdoor niet gehinderd

wordt.

d. Vergaderingen van de in lid 1 genoemde leden worden in beginsel buiten werktijd gehouden. Werknemers, die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen kunnen zonodig, en indien de werkzaamheden dit toelaten, extra verlof met behoud van inkomen krijgen, indien zij deze vergadering moeten bijwonen. Voor het houden van vergaderingen buiten werktijd zal door de werkgever ruimte beschikbaar worden gesteld.

e. Aan de vakorganisaties zal een redelijk aantal werkuren voor de hierboven genoemde activiteiten van de in lid 1 genoemde leden beschikbaar worden gesteld. Daarbij zal een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers niet overschreden worden.

f. Als regel zal een werknemer nooit meer dan een dag per maand van de uitoefening van zijn functie worden vrijgesteld ten behoeve van de hierboven genoemde activiteiten.

g. Er zal van bovengenoemde faciliteiten slechts gebruik kunnen worden gemaakt na voorafgaand overleg met de werkgever en onder verantwoordelijkheid van de betrokken vakorganisatie die passende richtlijnen aan haar leden zal geven.

h. Door de werkgever zal er nauwlettend op worden toegezien dat de werknemers, die lid zijn van het bestuur van een bedrijfsledengroep, op grond daarvan niet in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die gelden voor werknemers die niet met een dergelijke vakorganisatiefunctie zijn belast.

i. Vakbondskaderleden die participeren in het overleg met de werkgever worden in de gelegenheid gesteld zich op dit overleg voor te bereiden waarbij de werkgever de nodige informatie zal verstrekken.

j. kosten die voortvloeien uit de in dit lid beschreven activiteiten zoals reis- en verblijfkosten worden door de werkgever, mits vooraf door hem goedgekeurd, vergoed.

Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten zal de werkgever op schriftelijk en tijdig verzoek (d.w.z. ten minste één week tevoren) van de vakorganisaties aan een werknemer die lid is, in de volgende gevallen extra verlof met behoud van maandinkomen verlenen:

a. Indien als officieel afgevaardigde wordt deelgenomen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee gelijk te stellen en in de statuten van de vakorganisaties opgenomen organen en voorzover opgenomen in de lijst die door de vakorganisaties aan de werkgever ter beschikking is gesteld.

b. Indien wordt deelgenomen aan een vormings- of scholingsbijeenkomst die door de vakorganisatie is georganiseerd.

Leden van de vakorganisaties die deelnemen aan het CAO-overleg en/of periodiek overleg, genieten dezelfde faciliteiten met betrekking tot reizen, werktijd, de vergoeding van eigen tijd en de reiskosten zoals van toepassing bij het OR -overleg.

Werkgever faciliteert het fiscaal vriendelijk betalen van vakbondscontributie voor leden van vakbondsorganisaties die te kennen hebben gegeven hier gebruik van te willen maken. Deze regeling geldt zolang deze fiscaal is toegestaan.

## **Artikel 5 Aanneming en ontslag**

Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.

De dienstbetrekking wordt aangegaan:

- voor onbepaalde tijd of



- voor een bepaalde tijdsduur.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt wordt aangenomen dat de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd is aangegaan.

Indien sprake is van een contract met een bepaalde tijdsduur, gelden de wettelijke bepalingen.

Behalve in het geval van ontslag gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden zoals genoemd in artikel 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek, kan een dienstverband op de volgende wijze eindigen:

Voor een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd:

- door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken, als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd. Deze termijn zal ten hoogste 13 weken bedragen. Bij opzegging door de werkgever van een werknemer die ouder is dan 45 jaar doch jonger dan 65 jaar, zal de hierboven genoemde termijn voor elk jaar, waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest met een week worden verlengd. Deze verlenging zal eveneens ten hoogste 13 weken kunnen bedragen.
- door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van twee dienstjaren heeft geduurd. Deze termijn zal ten hoogste 6 weken bedragen.
- de termijn van opzegging zal zowel voor de werkgever als voor de werknemer ten minste één maand bedragen. De opzegging moet zodanig geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van een kalendermaand.

Voor een werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd: op de laatste dag van het tijdvak dat in de individuele arbeidsovereenkomst is genoemd of na beëindiging van de tijdelijke werkzaamheden.

- bij aanzegging van ontslag als gevolg van de in artikel 2 lid 7 genoemde maatregelen, zal als regel de werknemer met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het bedrijfsbelang zich hier tegen verzet;
- indien de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat wordt de voorkeur gegeven aan die gewezen werknemer die het langste dienstverband had, echter alleen voorzover hij geschikt is om de te verrichten werkzaamheden te verrichten en er niet meer dan een jaar verlopen is sedert zijn ontslag.

## Artikel 6 Gratificaties

De werknemer ontvangt per dienstjaar (d.i. een aaneengesloten periode van 12 maanden na indiensttreding) een gratificatie van 8,33% van het voor de betrokken werknemer laatst geldende maandinkomen van november x 12. Onder maandinkomen wordt hier die ploegentoeslag begrepen die in het betreffende kalenderjaar daadwerkelijk is ontvangen.

Behoudens het navolgende wordt de gratificatie jaarlijks in december uitbetaald. Betaling van de eerste gratificatie geschiedt, afhankelijk van de duur van het dienstverband, pro rata; bij beëindiging van het dienstverband wordt de gratificatie pro rata vastgesteld op basis van het maandinkomen van de maand november x 12, of indien de beëindiging daarvóór plaatsvindt op basis van het laatst geldende maandinkomen.

Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden vervalt elk recht op een gratificatie.

Behalve de hierboven in lid 1 genoemde gratificatie ontvangt de werknemer die 12½ jaar, 25 jaar,

40 jaar of 50 jaar in dienst is van de werkgever, een éénmalige gratificatie ter grootte van resp. ¼ maand, 1 maand, 1½ maand of 2 maanden van het maandinkomen - inclusief de gemiddelde consignatietoeslag over het voorgaande jaar - dat op het moment van een dergelijk dienstjubileum van kracht is.

Uitsluitend in geval van beëindiging van een dienstverband van meer dan 12½ jaar wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zoals bedoeld omschreven in het pensioenreglement, wordt de werknemer een pro rata recht op de nog niet verworven jubileumgratificatie gegeven en hem voor elk vol dienstjaar tussen de 12½ en 25, resp. 25 en 40, resp. 40 en 50 dienstjaren 1/12,5 resp. 1/15 resp. 1/10 deel van de door hem eerstvolgende te bereiken jubileumgratificatie uitgekeerd, zulks op basis van het voor hem laatstelijk geldende maandinkomen, inclusief de gemiddelde consignatietoeslag over het voorgaande jaar.

De hiervoor in lid 2 en 3 genoemde gratificaties zullen, zoveel als fiscaal mogelijk is, netto worden uitbetaald. Bij overschrijding van deze grens zullen over het meerdere de verplichte inhoudingen worden gepleegd.

## **Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster**

De normale arbeidsduur van de werknemers in dagdienst, 2- en 3-ploegendienst bedraagt 36 uur per week op jaarbasis, waarbij de bedrijfstijd op 40 uur gehandhaafd blijft. De vrije tijd zal in blokken van 4 uur of 8 uur kunnen worden opgenomen volgens rooster. Bij het opnemen van de vrije tijd zal rekening worden gehouden met seizoensinvloeden en pieken binnen het bedrijf. Afwijkingen van het ATV rooster is alleen mogelijk als de hiërarchisch leidinggevende hiermee heeft ingestemd. Deeltijdarbeid is alleen op vrijwillige basis mogelijk.

Indien door de betrokken werknemer 32 uur per week of minder wordt gewerkt, is verdere verkorting van de arbeidsduur op grond van de overeengekomen arbeidsduurverkorting alleen mogelijk op vrijwillige basis.

Indien dit wordt overeengekomen, zal de arbeidsduur van de deeltijdwerkers pro rata worden verkort, dan wel zal het salaris pro rata worden verhoogd.

De normale arbeidsduur van de werknemers in 5-ploegendienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week.

a. De normale arbeidstijden voor de werknemers in de dagdienst zullen als regel liggen tussen 07.00 uur en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek. Binnen de normale arbeidstijden kunnen dagdienstmedewerkers in overleg met de leidinggevende hun individuele begin- en eindtijd overeenkomen, voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat.

b. Voor werknemers in de dagdienst loopt de dag van 00.00 uur tot 24.00 uur.

c. Voor een werknemer in de ploegendienst loopt de dag van de eerste dienstwisseling tot de eerstvolgende dienstwisseling, 24 uur later.

d. Tot inkrimping van de normale werkweek of de invoering van een 0-urenweek zal niet zonder overleg met de vakorganisaties worden overgegaan. Bovendien moet goedkeuring zijn verleend door de bevoegde overheidsinstanties op grond van artikel 8 van het Bijzonder Besluit Arbeidsverhoudingen.

e. Indien een werknemer die in de dagdienst werkzaam is buiten zijn dienstrooster tot na 22.00 uur heeft gewerkt, moeten hem een aantal doorbetaalde verzuimuren worden gegeven om een voldoende nachtrust te verzekeren. Dit aantal verzuimuren moet gelijk zijn aan het aantal uren dat hij na 22.00 uur gewerkt heeft en zij gaan in op hetzelfde moment dat zijn eerstvolgende dienst binnen hetzelfde etmaal aan zou vangen. Hij

heeft geen recht op verzuimuren, wanneer de arbeid op of na 06.00 uur is aangevangen of zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van deze arbeid aanvangt. Het minimum aantal verzuimuren bedraagt 2 uur.

Indien na gebruikmaking van deze regeling terug gekomen moet worden voor minder dan 4 uur, zal zoveel mogelijk compensatie met vrije tijd gegeven worden.

f. De werknemer in ploegendienst, die in aansluiting op zijn roosterdienst meer dan 4 uren overwerk moet verrichten heeft recht op doorbetaald verzuim voor de uren, welke de 4 uren overwerk te boven gaan. Geen recht op doorbetaald verzuim ontstaat, indien het overwerk 4 uur of korter duurt, of wanneer de eerstvolgende dienst 12 uur of later aanvangt na beëindiging van het overwerk.

g. Indien van de regelingen genoemd onder lid e en f van dit art. gebruik gemaakt wordt, is vooraf overleg met de directe leidinggevende noodzakelijk.

h. Indien een werknemer tussentijds (dus in afwijking van het dienstrooster) van toer moet veranderen, moet de rusttijd tussen einde en aanvang van de werkzaamheden tenminste 12 uren zijn.

Bij toer wisselen zal ervoor worden zorggedragen, dat eventuele uren die men tekort komt, niet behoeven te worden ingehaald, noch op het salaris worden ingehouden.

Iedere werknemer werkt volgens één van de onderstaande dienstroosters tenzij hij overwerk verricht of op verschoven uren werkt.

- Voor de werknemer in de dagdienst:  
een dienstrooster dat een periode van 5 werkdagen omvat.
  - Voor de werknemer in de tweeploegendienst:  
een dienstrooster dat een periode van twee aaneengesloten weken omvat, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend- en een middagdienst of in een dag- en een nachtdienst is ingedeeld.
  - Voor de werknemer in de drieploegendienst:  
een dienstrooster dat een periode van drie aaneengesloten weken omvat, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend- en een middag- en een nachtdienst is ingedeeld.
  - Voor de werknemer in de 5 ploegendienst:  
een dienstrooster dat een periode van tien aaneengesloten weken omvat inclusief de zaterdag en de zondag, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend- en een middag- en een nachtdienst is ingedeeld. Deze diensten worden afgewisseld door roostervrije dagen.
- b. Indien een werknemer werkt volgens een arbeidstijdregeling die afwijkt van de hierboven genoemde roosters, wordt na overleg met de ondernemingsraad vastgesteld tot welke van de roosters deze arbeidstijdregeling dan wordt geacht te behoren.

a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, moet in ieder geval overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad. Afgezien hiervan blijven de vakorganisaties bevoegd om hierover overleg te plegen.

b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met mogelijke arbeid op zondag moeten de ondernemingsraad en de vakorganisaties daarvan zo tijdig mogelijk in kennis worden gesteld.

c. Wijziging van de werktijd kan slechts in overleg met de individuele werknemer.

a. Werknemers van 62 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen.

Deze vrije tijd kan per jaar maximaal bedragen:

- voor 62 jarigen 48 uur
- voor 63 jarigen 96 uur
- voor 64 jarigen en ouder (tot bereiken AOW leeftijd) 192 uur, of een zodanig aantal uren dat zij een 4 daagse-werkweek genieten. Dat betekent voor 64 jarige medewerkers

in volcontinuïdient, 4 roostervrije dagen per periode.

Deze worden op jaarbasis als volgt verdeeld:

- 12 nachtdiensten maandag t/m vrijdag
  - 12 middagdiensten
  - 12 ochtenddiensten
  - 8 zaterdagen
  - 8 zondagen
- b. Over de opgenomen uren zal 85% van het maandinkomen worden betaald. De verrekening zal plaatsvinden met de betaling van de vakantietoeslag en de gratificatie. Voor parttimers geldt dat de extra vrije tijd naar rato van het dienstverband wordt toegekend.
- c. Het opnemen van deze extra vrije tijd zal geen gevolgen hebben voor de pensioenrechten, het ziekgeld, de vakantietoeslag en de gratificatie.
- d. Indien een werknemer een volle maand of langer arbeidsongeschikt is, vervalt een evenredig deel van de extra vrije tijd.
- e. De werknemer die extra vrije tijd heeft aangevraagd dient deze extra vrije tijd binnen 12 maanden na het moment van toekenning op te nemen. Extra vrije tijd die niet binnen 12 maanden is opgenomen komt te vervallen.
- f. Medewerkers die met (pré)pensioen gaan worden in het jaar voorafgaande aan hun pensionering, éénmalig en op eigen verzoek, gedurende maximaal 5 dagen (met behoud van inkomen) in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan een cursus ter voorbereiding op hun pensionering.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt is tijdens een op verzoek van de werkgever verschoven ADV-dag, zal deze dag op een later moment alsnog worden toegekend.

## **Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen**

De functie van de werknemers zijn op basis van de functieclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen.

De indeling is vermeld in bijlage I.

Van iedere functie wordt door de afdeling P&O een functieomschrijving gemaakt, waarin de betrokken werknemers worden gekend.

Op grond van deze functieomschrijving worden met behulp van het USB functieclassificatiesysteem punten toegekend en volgt indeling in een functiegroep.

Indien een werknemer het niet eens is met de omschrijving van zijn functie of de indeling in een functiegroep dient hij eerst te proberen zijn bezwaren op te lossen in overleg met zijn leidinggevende, het Hoofd Personeel & Organisatie.

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan indien naar zijn mening voorgaande procedure niet tot een voor hem bevredigende oplossing leidt, zich wenden tot zijn vakvereniging. In een dergelijk geval zal een deskundige van de vakvereniging tezamen met een deskundige van de systeemhouder de klacht onderzoeken. Op basis van een door hen ingesteld onderzoek zullen deze deskundigen een bindende uitspraak doen, welke schriftelijk zal worden bevestigd. Een salariswijziging in positieve zin, voortvloeiend uit deze bezwaarprocedure wordt ingevoerd vanaf het moment dat het bezwaar door betrokkene schriftelijk intern is bekend gemaakt.

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal als vermeld in Bijlage II.

Er is een schaal, gebaseerd op leeftijd (de z.g. jeugdschaal) en een schaal, gebaseerd op periodieken.

Iedere werknemer ontvangt een schriftelijke mededeling van het aantal punten waarop zijn functie is gewaardeerd en de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. Tegelijkertijd ontvangt hij een schriftelijke mededeling van de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, de grootte van het schaalsalaris en het aantal periodieken waar zijn schaalsalaris op is gebaseerd.

## Artikel 9 Toepassing van de salarisschalen

Het maandinkomen, de gratificatie en de vakantietoeslag worden uiterlijk aan het einde van de daarvoor bestemde maand betaalbaar gesteld.

a. Het salaris van een werknemer die is ingedeeld in de schaal, die is gebaseerd op periodieken, wordt éénmaal per jaar, en wel per 1 januari, verhoogd met een periodiek, tot het maximum van de schaal is bereikt.

Zolang de salarisschaal, die gebaseerd is op leeftijd (de zgn. jeugdschaal) met halve jaren rekt, wordt het salaris van de werknemer die in deze schaal is ingedeeld, tweemaal per jaar verhoogd en wel per 1 januari en per 1 juli. Op deze data zal worden uitgegaan van de leeftijd die in het komende halve jaar wordt bereikt. Indien de jeugdschaal met hele jaren rekt, wordt het salaris éénmaal per jaar per 1 januari verhoogd. Op die datum zal worden uitgegaan van de leeftijd die in het komende jaar wordt bereikt.

b. Werknemers die over de bekwaamheid en de ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.

c. Voor nieuwe medewerkers en uitzendkrachten die vanaf 1 januari 2020 instromen bij werkgever geldt een instroomschaal voor de duur van maximaal 12 maanden. Deze instroomschaal is bedoeld voor werknemers die niet voldoen aan de minimum eisen voor de functie of als starter binnen deze functie beschouwd kunnen worden. Deze instroomschaal geldt niet voor uitzendkrachten die in de periode 1-1-2019 tot 1-1-2020 bij Libbey werken of hebben gewerkt. Deze schaal zal tevens niet gelden voor medewerkers die voor 1 januari 2020 bij werkgever in dienst zijn getreden

d. Indien bij indiensttreding van een nieuwe werknemer blijkt dat deze voor de te vervullen functie reeds zoveel bruikbare ervaring heeft, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem een salaris op basis van 0-periodieken te betalen, kunnen hem één of meer periodieken worden toegekend.

e. Werknemers, op wie de jeugdschaal niet meer van toepassing is en die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie nog niet over de bekwaamheid en de ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan die met hun functie overeenkomt.

De duur van deze periode zal ten hoogste drie maanden bedragen, doch kan één maal met ten hoogste drie maanden worden verlengd, als de werkgever dit noodzakelijk acht.

f. Bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie en in de daarbij behorende hogere salarisgroep moet de salarisverhoging tenminste de helft bedragen van het verschil bij 0-periodieken van de schaalsalarissen die behoren bij de oude en de nieuwe functie. Het aldus verkregen nieuwe salarisbedrag wordt naar boven afgerond tot het eerstkomende hogere bedrag van de hogere salarisschaal die bij de nieuwe functie behoort.

g. Werknemers die door eigen toedoen (bv. wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek) in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal geplaatst per de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de plaatsing in de lager ingedeelde functie geschiedde. De salarisverlaging moet even groot zijn als het verschil bij 0-periodieken van de schaalsalarissen die behoren bij de oude en de nieuwe functie.

Het aldus verkregen nieuwe salarisbedrag wordt naar beneden afgerond tot het eerstkomende lagere bedrag van de salarisschaal die bij de nieuwe functie behoort. Indien het zo ontstane nieuwe salaris nog blijkt uit te gaan boven het maximum schaalsalaris van

de lagere salarisschaal zal het meerdere als volgt worden afgebouwd:

	100%	75%	50%
Bij een dienstverband van langer dan 26 weken en korter dan 3 jaren	1 mnd.	1 mnd.	1 mnd.
Bij een dienstverband van langer dan 3 jaren en korter dan 5 jaren	2 mnd.	2 mnd.	2 mnd.
Bij een dienstverband van langer dan 5 jaren en korter dan 10 jaren	3 mnd.	3 mnd.	3 mnd.
Bij een dienstverband van langer dan 10 jaren	4 mnd.	4 mnd.	4 mnd.

- h. Werknemers die niet door eigen toedoen of niet op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, houden hetzelfde schaalsalaris dat zij op het moment van terugplaatsing hebben.

Ligt dit schaalsalaris onder het maximum van de lagere salarisschaal en tussen 2 periodieken in dan wordt de eerstvolgende periodiek beperkt tot een bedrag dat nodig is om het naast hogere bedrag in die lagere salarisschaal te bereiken. Is het salaris op het moment van terugplaatsing hoger dan het maximum van de lagere salarisschaal, dan blijft het bedrag ongewijzigd en wordt dit voor de toepassing van de overige bepalingen in deze CAO gelijkgesteld met een normaal schaalsalaris.

Er worden echter geen periodieken meer toegekend.

Indien de hier bedoelde werknemer op een later tijdstip weer in een hoger ingedeelde functie wordt teruggeplaatst, zal het salaris niet worden verhoogd, doch worden ingepast in de salarisschaal die bij de hoger ingedeelde functie behoort. Op deze wijze kan dan weer recht op toekenning van periodieken ontstaan, zolang het maximum van de hogere salarisschaal niet is bereikt.

Demotie op verzoek van werknemer

Daar waar werknemers van 55 jaar of ouder vrijwillig een functie aanvaarden met een lagere beloning, zal deze beloning worden afgebouwd volgens de afbouwregeling ploegentoeslag.

- a. Vervangingstoeslag

Werknemers ingedeeld in de schaal gebaseerd op periodieken, die tijdelijk, maar gedurende tenminste één aaneengesloten dienst door de bedrijfsleiding c.q. hoofd van dienst zijn aangewezen om een hoger ingedeelde functie waar te nemen (bv waarnemen bij vakantie, ziekte, snipperdagen of andersoortige afwezigheid), ontvangen daarvoor een toeslag die gelijk is aan 75% van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-periodieken van de betrokken functiegroepen. De toeslag zal minimaal het bedrag zijn dat nodig is om schaalsalaris plus toeslag gelijk te doen zijn aan het schaalsalaris bij 0 functie jaren van de betrokken functiegroep.

- b. Werknemers, ingedeeld in de jeugdloon schaal, die tijdelijk maar gedurende tenminste een

achtereenvolgende dienst door de bedrijfsleiding c.q. hoofd van dienst zijn aangewezen om een hoger ingedeelde functie waar te nemen (bv. Waarnemen bij vakantie, ziekte, snipperdagen of andersoortige afwezigheid), ontvangen daarvoor een toeslag die gelijk is aan de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij de betreffende leeftijd van de medewerker in de betreffende functiegroepen.

- c. Het in lid 3 a en b gestelde is alleen van toepassing, op werknemers voor wie bij de classificatie van hun eigen functie geen rekening is gehouden met het tijdelijk waarnemen van een hogere functie.
- d. Voor parttimers zal de vervangingstoelage naar rato worden toegekend.

## Artikel 10 Bijzondere beloning

### Algemeen

De salarissen, bepaald op grond van artikel 8 en 9 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale vervulling van de functie in dagdienst voortvloeit. Aangaande het toekennen van extra beloningen, behoudens die van de verkopers, voert de werkgever overleg met de OR.

Onder normale vervulling van de functie wordt eveneens verstaan een incidentele afwijking van de normale dagelijkse arbeidsduur met een half uur of minder.

### a. Ploegendienst

Werknemers in de ploegendienst ontvangen per gewerkt uur boven hun schaalsalaris de volgende ploegentoeslag:

- van 06.00 uur tot 18.00 uur 0,058% van het schaalsalaris;
- van 18.00 tot 06.00 uur 0,145% van het schaalsalaris;
- op zaterdag van 0.00 tot 24.00 uur 0,29% van het schaalsalaris;
- op zondag van 0.00 tot 24.00 uur 0,58% van het schaalsalaris.

- b. Voor de 5-ploegendienst bedraagt de totale ploegentoeslag 29% van het schaalsalaris.

Voor de 2-ploegendienst waarbij de middagdienst niet later eindigt dan 20.00 uur bedraagt de toeslag 11,5% van het schaalsalaris. Indien deze dienst na 20.00 uur eindigt zal de toeslag 14% van het schaalsalaris bedragen.

Voor de 3-ploegendienst bedraagt de toeslag 18% van het schaalsalaris.

- c. Wanneer een ploegenmedewerker tijdelijk in dagdienst wordt geplaatst, geschiedt dit onder de volgende condities:

- de ploegentoeslag blijft gehandhaafd;
- de arbeidstijd is gelijk aan die van de dagdienst.
- Wanneer een dagdienstmedewerker tijdelijk in de ploegendienst wordt geplaatst, geschiedt dit onder de volgende condities:
  - de beloning zoals geregeld in artikel 10 lid 2d;
  - de arbeidstijd is gelijk aan de ploegendienst.

- d. Voor werknemers die gedurende 1 of meer volledige diensten in de ploegendienst invallen, geldt de bepaling in lid 2a naar rato van het betreffende aantal diensten. Werknemers die 11 of meer volledige diensten in een maand in ploegendienst werken, ontvangen de ploegentoeslag over de hele maand.
- e. Werknemers in de ploegendienst die in afwijking van het dienstrooster in een andere dienst worden geplaatst ontvangen hiervoor per overplaatsing een vergoeding die gelijk is aan



0,46% van het schaaalaris van groep 5 bij 0 periodieken. Bij terugplaatsing in de eigen dienst wordt deze vergoeding ook betaald, tenzij de terugplaatsing in dezelfde kalenderweek plaatsvindt.

- f. De werknemer in de ploegendienst die niet door eigen toedoen, of niet op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een dienst die met een lagere ploegentoeslag wordt beloond, behoudt na deze overplaatsing gedurende de lopende maand de ploegentoeslag die hij vóór zijn overplaatsing had. Daarna wordt het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag of bij plaatsing in de dagdienst de gehele toeslag als volgt afgebouwd:

	80%	60%	40%	20%
Korter dan 26 weken onafgebroken in een ploegendienst	2 mnd.			
Langer dan 26 weken doch korter dan 3 jaren onafgebroken in ploegendienst	3 mnd.	2 mnd.	2 mnd.	
Langer dan 3 jaren doch korter dan 5 jaren onafgebroken in ploegendienst	4 mnd.	4 mnd.	3 mnd.	3 mnd.
Langer dan 5 jaren onafgebroken in ploegendienst	6 mnd.	5 mnd.	4 mnd.	3 mnd.

Bij een werknemer van 55 jaar en ouder vindt geen afbouw van de ploegentoeslag meer plaats, maar wordt doorbetaald in de vorm van een bevroren ploegentoeslag. Een dergelijke toeslag kan niet meer worden verhoogd en blijft derhalve op een vast bedrag gehandhaafd.

- g. Er zullen geen externe personen van 50 jaar of ouder worden aangenomen voor de ploegendienst. Evenmin zullen werknemers van 50 jaar of ouder gedwongen uit de dagdienst naar de ploegendienst worden overgeplaatst.

#### Vergoeding voor extra opkomst en consignatie

- a. Consignatieregeling

Geconsigneerde kunnen maximaal 3 maal per etmaal (07.30 tot 07.30 uur) waarvan maximaal 1 maal per etmaal in de nachturen tussen 00.00 uur en 06.00 uur worden opgeroepen. In het weekend (vrijdag 22.00 uur tot maandag 06.00 uur) zal tussen vertrek van het werk en een nieuwe oproep ten minste 4 uur zitten.

Indien de consignatie geheel of gedeeltelijk in de periode 00.00 tot 06.00 uur valt, organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat de werknemer te hoogste gemiddeld 40 uren per week in elke periode van 16 achtereenvolgende weken arbeid verricht.

Op basis van de bovenstaande uitgangspunten zal voor die afdelingen, waarvoor dat van toepassing is, uitgezocht worden hoe een en ander afgesproken kan worden. Indien deze aanpak niet leidt tot de gewenste oplossing, zullen alternatieve oplossingen worden gezocht waarvan plaatsing in ploegendienst tot de mogelijkheden kan behoren.

De slaapregeling zal gaan lopen van 22.00 uur tot 06.00 uur.

De werknemer, die voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt daarvoor per extra opkomst een vergoeding, tenzij de consignatieregeling geldt.

De vergoeding wordt berekend over het schaalsalaris van groep 5 bij 0 periodieken en bedraagt:

0,46% voor opkomen op maandag t/m vrijdag

0,92% voor opkomen op zon-, zater- en feestdagen.

Steeds wordt in de hierboven genoemde gevallen ten minste 1 uur overwerk uitbetaald.

- b. De werknemer die geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per etmaal op maandag t/m vrijdag 1%, op zaterdagen, zon- en feestdagen 2,5% van het voor hem geldende schaalsalaris.
- c. Bij vakantie wordt maximaal eenmaal per jaar over ten hoogste 7 aaneengesloten dagen de toeslag als bedoeld onder b doorbetaald.
- d. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de hierboven onder b genoemde vergoeding ook in vrije tijd worden opgenomen. In dat geval geldt de regeling zoals vermeld in lid 4A sub c van dit artikel.
- e. Indien de consignatietoeslag geen incidenteel karakter heeft en indien de consignatiedienst niet door eigen toedoen of op eigen initiatief gestopt is, zal de consignatietoeslag overeenkomstig de voor de afbouw genoemde percentages in artikel 10 lid 2 f worden afgebouwd.  
Bij werknemers van 55 jaar en ouder, vindt geen afbouw van de consignatietoeslag meer plaats, indien de consignatiedienst niet door eigen toedoen of op eigen initiatief is gestopt. Voor werknemers van 55 jaar en ouder die op eigen verzoek zijn gestopt met consignatiedienst, wordt de consignatietoeslag afgebouwd volgens onderstaand schema:  
6 maanden 80%  
6 maanden 60%  
6 maanden 40%  
6 maanden 20%.
- f. Voor medewerkers die op of na **1 januari 2010** nieuw in dienst treden bij de B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam is artikel 3.e niet van toepassing. Voor hen geldt het volgende:

Bij werknemers van 60 jaar en ouder, vindt geen afbouw van de consignatietoeslag meer plaats, indien de consignatiedienst niet door eigen toedoen of op eigen initiatief is gestopt.

Voor werknemers van 60 jaar en ouder die op eigen verzoek zijn gestopt met consignatiedienst, wordt de consignatietoeslag afgebouwd volgens onderstaand schema:

6 maanden 80%

6 maanden 60%

6 maanden 40%

6 maanden 20%.

- g. Er zullen geen personen van 55 jaar en ouder worden aangenomen voor de consignatiedienst. Evenmin zullen werknemers van 50 jaar en ouder worden verplicht nieuwe consignatiediensten te vervullen.
- h. Er is een specifieke instructie (werkafspraken consignatiedienst / TDA0001, 21-12-2012).

Deze werkinstructie wordt opgenomen in het productie-instructiesysteem.

#### A. Overwerk

- a. Overwerkbetaling zal plaatsvinden bij elk uur boven het vastgestelde rooster tegen de in lid c genoemde percentages.
- b. Overwerk wordt bij voorkeur gecompenseerd metgeld.  
De vrije tijd mag uitsluitend op zaterdagen, zondagen of feestdagen worden opgenomen, indien ook het overwerk op gelijkwaardige dagen heeft plaatsgevonden. Voor de werknemer in de 5-ploegendienst worden hieronder ook roostervrije zaterdagen en zondagen gerekend.  
De opgenomen compenserende vrije tijd wordt met de volgende percentages op de vergoeding voor overwerk in mindering gebracht.  
0,58% voor uren, opgenomen op maandag t/m vrijdag  
1,16% voor uren, opgenomen op zaterdag en zondag.
- c. De vergoeding voor overwerk bedraagt per uur de volgende percentages van het voor de betrokken werknemer geldende schaalsalaris:  
0,87% voor overuren tussen maandag 0.00 uur en vrijdag 24.00 uur;  
1,16% voor overuren tussen zaterdag 0.00 en zondag 24.00 uur;  
en voor overuren op een feestdag die niet op zondag valt.
- d. Indien in aansluiting op het dienstrooster 30 minuten of langer moet worden overgewerkt zal een betaalde rustpauze van maximaal een half uur worden vergoed.
- e. De werknemer die 55 jaar of ouder is, kan niet meer verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
- f. Met ingang van 1-2-2016 kan overwerk uitsluitend uitbetaald worden in geld als de medewerker een Tijd voor tijd saldo heeft van 80 uur of meer. De volgende voorwaarden zijn hierbij van toepassing:

De actuele stand in Proplan vanaf 1-2-2016 is leidend voor de bepaling of en hoeveel nieuwe Tijd voor tijd uren de medewerker nog mag opbouwen.

Gekochte verlofdagen zoals de 85% 62+dagen (artikel 7.6a) en de vijf verlofdagen die men jaarlijks kan kopen (artikel 13.2e) worden uitgesloten en niet als Tijd voor tijd dagen gezien. Deze kooldagen worden in een aparte rubriek in Proplan ondergebracht.

Het is niet toegestaan om dagen van een reeds afgesloten periode met terugwerkende kracht om te boeken in Proplan. Bijvoorbeeld vakantiedagen die al genoten zijn (en als reguliere verlofdagen zijn genoteerd) mogen dus niet met terugwerkende kracht weggeschreven worden als Tijd voor Tijd dagen.

Alle opgebouwde tijd voor tijd uren (incl. reeds opgebouwde tijd voor tijd uren) op 1 februari 2016 worden alleen met wederzijdse instemming van werknemer én werkgever uitbetaald. Dus stel een medewerker heeft na 1-2-2016 een saldo van 100 Tijd voor tijd uren staan dan worden deze Tijd voor tijd uren gerespecteerd.

#### 4 B. Meerwerk deeltijdarbeid

Deeltijdwerknemers ontvangen over extra uren boven de overeengekomen arbeidsduur een toeslag van 16,3%, als compensatie voor de opbouw van vakantietoeslag en gratificatie. Voor extra uren buiten het voor hen geldende dagdienstrooster van 36 uur per week, geldt de normale overwerktoeslag van art. 4A.

#### Werk op verschoven uren

- a. Onder werk op verschoven uren wordt verstaan het verrichten van werk op tijden die voor de dagdienst vallen buiten de uren tussen 07.00 en 18.00 uur en voor de ploegendienst op tijden die vallen buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt en waarbij

- de normale dagelijkse arbeidsduur volgens rooster niet wordt overschreden.
- b. De werknemer die op dergelijke verschoven uren werkt, ontvangt op het schaal salaris de volgende toeslag per verschoven uur:  
op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur 0,15%  
op maandag t/m vrijdag tussen 20.00 en 06.00 uur 0,29%

Toeslag in verband met knelpunten in de arbeidsmarkt.

- a. Werknemers met de functies die in de functieclassificatie voor de onderdelen kennis, werksfeer en inspannende houding minimaal resp. 4, 3 en 2 punten zijn toegekend ontvangen per maand een toeslag van 41,73 Euro.
- b. De toeslag is all in, d.w.z. er worden geen toeslagen (ook geen gratificatie en vakantietoeslag) over deze toeslag betaald. De toeslag wordt wel betaald bij uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid en bij doorbetaling van vakantiedagen.
- c. Vanaf 1 mei 2001 wordt deze toeslag niet meer toegekend aan nieuwe medewerkers.

## **Artikel 10A Winstdelingsregeling en spaarregeling**

Tussen partijen is een winstdelingsregeling afgesproken voor de inhoud waarvan een afzonderlijke regeling is vastgesteld die geacht wordt een integrerend onderdeel van deze CAO te vormen.

Het werkgeversdeel in de premiespaarregeling is verwerkt in de werknemerspremie van de pensioenregeling. Hiermee is de premiespaarregeling beëindigd.

## **Artikel 11 Feest- en zondagen**

Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan:

- a. de algemeen erkende christelijke feestdagen te weten:  
eerste en tweede paasdag, hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag en de beide kerstdagen;
- b. nieuwjaarsdag;
- c. koningsdag en de dag waarop krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf mag worden verleend in verband met de lustrumviering van de Nationale Bevrijdingsdag.

Voor toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zondagen en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

Voor de 5-ploegendienst vangt voor wat betreft de feestdagenbetaling zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel, de feestdag aan op de laatste toerwisseling voorafgaand aan de feestdag.

Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens de geldende dienstroosters.

Indien op een feestdag wordt gewerkt, zal per uur een toeslag van 1,16% van het schaal salaris worden betaald. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld compenserend vrij te nemen. De opgenomen vrije tijd wordt met de percentages van artikel 10 lid 4 b verrekend met de toeslagen voor werken op een feestdag als bedoeld in lid 1 a en b van dit artikel 11. Voor wat betreft compenserende vrije tijd voor werken op een feestdag als bedoeld in lid 1 c van dit artikel 11,

geldt eveneens de regeling van artikel 10 lid 4 b, met dien verstande dat nooit méér vrij genomen kan worden dan het aantal op de feestdagen gewerkte uren; het restant wordt uitbetaald in geld.

In het geval, dat de feestdagtoeslag geheel of gedeeltelijk in vrije tijd wordt opgenomen, zal de helft van deze vrije tijd worden toegevoegd aan het vakantietegoed van het lopende jaar. De andere helft van de vrije tijd zal worden ingeroosterd. Deze roosters worden opgesteld in overleg met de betrokken werknemers. De roosters worden bekend gemaakt 2 maanden, voordat deze van kracht worden. Deze ingeroosterde dagen zijn onvervreemdbaar en vervallen derhalve niet bij ziekte en samenvallen met andere vormen van verlof of verzuim.

Bij de vaststelling van de roosters zal rekening worden gehouden met seizoeninvloeden en (vakantie)pieken in het bedrijf.

## **Artikel 12 Verzuim met of zonder behoud van maandinkomen**

Indien de werknemer in de hieronder genoemde gevallen de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, wordt het maandinkomen doorbetaald gedurende de termijn die bij elk geval is aangegeven. De werknemer is verplicht tijdig (tenminste een dag van tevoren) de werkgever van het komende verzuim op de hoogte te stellen, tenzij de aard van de gebeurtenis dat onmogelijk maakt.

- a. bij huwelijk van de werknemer 2 dagen;
- b. bij huwelijk van een ouder, schoonouder, kind, broer, zuster, zwager of schoonzuster 1 dag;
- c. bij bevalling echtgenote kraamverlof: eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week
- d. bij overlijden van de echtgenote, een kind dat tot het gezin behoort of een inwonende ouder, van de dag van overlijden af tot en met de dag van de begrafenis;
- e. bij overlijden van een ouder, een schoonouder of een kind, niet behorend tot het gezin 1 dag;
- f. bij begrafenis van een ouder, een schoonouder, een grootouder, een kind of kleinkind, een broer of zuster, een schoonzoon of schoondochter, een zwager of schoonzuster 1 dag;
- g. bij 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer 1 dag;
- h. bij de viering van een: 25-, 40-, 50- of 60- jarig huwelijksfeest van de ouders of schoonouders, 1 dag;
- i. bij de viering van het 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer 1 dag;
- j. bij de priesterwijding van een zoon of bij de grote professie van een kind 1 dag;
- k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten wegens een bij de wet en buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting.

Voorwaarde is dat de vervulling van deze persoonlijk opgelegde verplichting niet in vrije tijd plaats kan vinden.

De vergoeding die de werknemer van derden zou kunnen hebben ontvangen of heeft ontvangen wordt in mindering gebracht op het maandinkomen dat gedurende de verzuimde tijd door de werkgever is doorbetaald.

Het in dit lid k bepaalde, geldt ook ten opzichte van kerkelijke verplichtingen, bij een bevalling van de echtgenote en bij andere bijzondere omstandigheden.

De werknemer komt niet in aanmerking voor verzuim met behoud van maandinkomen als op redelijke gronden kan worden aangenomen dat hij het verzuim niet zal gebruiken in verband met de betreffende gebeurtenis.

Geen maandinkomen wordt doorbetaald over de tijd dat de werknemer niet heeft gewerkt wegens:

- arbeidsongeschiktheid (betaling wordt vervangen door uitkering zoals vermeld in artikel 14);
- ongeoorloofde afwezigheid;
- militaire dienstplicht;
- onvrijwillige werkloosheid;
- verkorting van de werktijd als bedoeld in artikel 7 lid 3d.

## Artikel 13 Vakantie en vakantietoeslag

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

Duur van de vakantie

- Iedere werknemer heeft een vakantierecht van 24 dagen of diensten per vakantiejaar op basis van een fulltime dienstverband.  
Er kan geen aanspraak gemaakt worden op meer dan het totaal aantal vakantiedagen in het betreffende jaar.
- Twee vakantieperiodes zullen aaneengesloten worden genomen, de overige gelden als snipperdagen.  
Voor zover voor een onderdeel/afdeling geen regeling wordt geaccordeerd met de bedrijfsleiding gelden de volgende bepalingen:  
In de zogenaamde bloktijd mag de aaneengesloten vakantie niet meer bedragen dan 23, of mits het bedrijfsbelang dat mogelijk maakt, 26 kalenderdagen, inclusief de roostervrije dagen. Voor medewerkers werkzaam in dagdienst geldt dat de aaneengesloten vakantie tijdens de bloktijd niet meer mag bedragen dan maximaal 28 kalenderdagen.  
De bloktijd zal worden vastgesteld door, bij de in de regio vastgestelde lagere school vakantie, zowel bij het begin als bij het eind daarvan 2 weken toe te voegen. Indien de aaneengesloten vakantie geheel of gedeeltelijk buiten bovengenoemde periode valt, is opname van 5 weken mogelijk, met inachtneming van hetgeen in de vorige alinea is bepaald.
- Jeugdige werknemers, die op 1 juli de 19-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, ontvangen in dat jaar 3 vakantiedagen extra.
- In de volgende gevallen wordt extra vakantie verleend:  
leeftijd: 45 t/m 47 jaar: 1 vakantiedag extra  
48 t/m 50 jaar: 2 vakantiedagen extra  
51 t/m 53 jaar: 3 vakantiedagen extra  
54 t/m 56 jaar: 4 vakantiedagen extra  
57 t/m 59 jaar: 5 vakantiedagen extra  
60 t/m 62 jaar: 6 vakantiedagen extra  
Vanaf 63 en tot AOW leeftijd: 7 vakantiedagen extra  
Bij een dienstverband van 25 of meer jaren worden 3 vakantiedagen extra toegekend. De werknemer kan slechts in aanmerking komen voor toekenning van extra vakantiedagen voor één van de hierboven genoemde gevallen.
- De werknemer kan per kalenderjaar maximaal 5 extra vakantiedagen kopen, respectievelijk maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen verkopen. Bij zowel koop als verkoop van vakantie-rechten is de waarde van een vakantie-uur gelijk aan het uurinkomen á 0.58% .

De werknemer die in de loop van een vakantiejaar in dienst treedt of het bedrijf met ontslag verlaat heeft recht op een evenredig deel van de voor hem geldende vakantiedagen. Bij de berekening van het aantal vakantiedagen wordt indiensttreding of ontslag vóór of op de 15e van

de maand geacht te zijn ingegaan per de 1e van die maand en wordt indiensttreding of ontslag na de 15e van de maand geacht te zijn ingegaan per de 1e van de volgende maand.

Bij vorige werkgever verworven vakantierechten

Bij zijn indiensttreding moet de werknemer opgeven hoeveel vakantiedagen van zijn tegoed bij zijn laatste werkgever niet in natura zijn genoten.

Hij heeft dan recht op verzuim zonder behoud van maandinkomen over een gelijk aantal dagen.

Tijdstip van de vakantie

- a. De werkgever kan bepalen dat de werknemer behalve in een geval van overmacht de aanvraag voor vakantie- of snipperdagen binnen een bepaalde termijn voor een bepaalde datum moet indienen.
- b. De werknemer mag per kalenderjaar niet meer dan 5 diensten op een zaterdag, 5 diensten op een zondag en 2 diensten in de nacht van zondag op maandag als vakantie of snipperdag opnemen.
- c. Indien daarvoor gewichtige redenen aanwezig zijn, kan de werkgever in overleg met de werknemer het reeds vastgestelde tijdstip van de vakantie wijzigen. De schade, die de werknemer door deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
- d. Met instemming van de ondernemingsraad wordt vastgesteld hoelang de aaneengesloten vakantie binnen het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober zal worden genoten en hoeveel en welke verspreide vakantiedagen als collectieve vakantiedagen zullen worden beschouwd. De snipperdagen worden op verzoek van de werknemer in onderling overleg afzonderlijk vastgesteld. Een eenmaal in onderling overleg vastgestelde snipperdag moet altijd worden toegekend.
- e. Indien een werknemer nog niet voldoende vakantiedagen heeft verworven voor een aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat deze werknemer:
  - zoveel snipperdagen opneemt als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie;
  - en/of de aaneengesloten vakantie opneemt en de dan te veel genoten vakantiedagen vóór 31 december van het betreffende jaar met niet betaalde overuren of op andere wijze inhaalt;
  - en/of in een andere afdeling dan waar hij toe behoort, werkzaamheden moet verrichten.

Vakantie in het vakantiejaar

De aan een werknemer toekomende vakantiedagen moeten vóór 31 december van het vakantiejaar worden opgenomen.

Van deze regeling kan in overleg met de werkgever worden afgeweken, indien bijzondere persoonlijke omstandigheden dit noodzakelijk maken.

In dat geval kunnen de vakantiedagen in het volgende jaar worden opgenomen.

Vakantierechten bij niet werken/ziekte

- a. Indien de werknemer gedurende een bepaalde periode geen recht heeft op een maandinkomen wegens het niet verrichten van werkzaamheden, heeft hij over deze periode ook geen recht op vakantiedagen. De bepalingen van de artikelen 634 tot 645 van het Burgerlijk Wetboek blijven van kracht.
- b. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, behoudt vakantierechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderwijs.

Voorwaarde is dat de wet de werkgever verplicht tot het vrijgeven voor dit onderwijs of dat hiervoor vooraf door de werkgever goedkeuring is gegeven.

- c. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte tijdens de vakantie kunnen deze ziektedagen alleen in mindering op de genoten vakantie worden gebracht, indien de voorschriften van de werkgever ten aanzien van ziekmelding en de overige bepalingen van de ziekwet zijn nagekomen.  
De vakantiedagen die als gevolg van de arbeidsongeschiktheid niet konden worden genoten, kunnen alsnog worden opgenomen op data die in overleg met de werknemer zijn vastgesteld.
- d. In afwijking van de wettelijke bepaling (art. 635 BW: vakantieopbouw in laatste zes maanden waarin niet is gewerkt,) zal de vakantieopbouw tijdens de arbeidsongeschiktheid gedurende de laatste 12 maanden worden voortgezet.

#### Vakantie bij beëindiging van het dienstverband

- a. Bij beëindiging van het dienstverband zal de werknemer desgewenst de hem nog toekomende vakantiedagen op kunnen nemen. Hij is niet verplicht deze dagen gedurende de opzegtermijn op te nemen.
- b. Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband de hem nog toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet opgenomen dag een evenredig deel van het maandinkomen worden uitbetaald. Deze uitbetaling zal als regel plaatsvinden binnen zes maanden na het einde van het dienstverband.
- c. Indien bij het beëindigen van het dienstverband blijkt dat de werknemer te veel vakantie- en/of snipperdagen heeft genoten, heeft de werkgever het recht het over deze dagen doorbetaalde maandinkomen terug te vorderen of te verrekenen met hetgeen hij nog aan de werknemer verschuldigd is.

#### Vakantietoeslag

- a. De werknemer ontvangt een vakantietoeslag van 8%, of zoveel minder als toegestaan wegens wettelijke maatregelen, van het maandinkomen over de maand mei X 12 met in achtname van een minimum van € 1754,11.
- b. De werknemer die na 1 januari van het betreffende jaar in dienst treedt, ontvangt voor elke maand dienstverband 1/12 gedeelte van de jaarlijkse vakantietoeslag. Voor de berekening wordt dezelfde methode toegepast als die vermeld is in artikel 13 lid 3.  
Indien bij de beëindiging van het dienstverband blijkt dat aan de werknemer te veel vakantietoeslag is uitbetaald, heeft de werkgever het recht het te veel betaalde terug te vorderen of te verrekenen met hetgeen hij nog aan de werknemer verschuldigd is.
- c. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet tot werken in staat is, behoudt recht op vakantietoeslag over de periode, waarover de loondoorbetalingsverplichting van werkgever geldt.
- d. De werknemer die nog geen volle maand in dienst is geweest heeft bij beëindiging van het dienstverband geen recht op vakantietoeslag.
- e. De vakantietoeslag wordt in de maand mei uitbetaald.

## Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid

- Protocol m.b.t. het terugdringen van arbeidsongeschiktheid  
Wanneer een werknemer/ster gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt (evt. voor zijn eigen functie) zal, indien het niet mogelijk is hem/haar in de oude functie te handhaven, in overleg met de werknemer en bedrijfsarts worden vastgesteld of hij/zij in een andere functie geplaatst kan worden.



Het beleid van de onderneming is erop gericht om voor zover mogelijk ontslag bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Daarbij zullen mogelijkheden voor herom- en bijscholing mede betrokken worden.

Indien er toch ontslag volgt, zal hierbij het advies van het UWV gevoegd worden.

Tevens zal de onderneming bijstand (waaronder outplacement) verlenen voor een plaatsing elders (buiten de onderneming).

#### Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

#### Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer 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 werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

#### 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 werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

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

#### Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken aansluitend op de eerste periode van 52 weken arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen voor medewerkers die actief reïntegreren en voor medewerkers die instromen in de IVA. In andere gevallen wordt het loon aangevuld tot 85%.

Werknemers die instromen in de IVA (80%-100% arbeidsongeschikt) zullen met terugwerkende kracht hun inkomen over de eerste twee ziektejaren aangevuld krijgen tot 100% van hun bruto loon.

Het is mogelijk om bij een door werkgever aangewezen verzekeringsmaatschappij deel te nemen aan een WIA-Excedentverzekering, onder voorwaarden die door deze verzekeringsmaatschappij worden gesteld. De premie komt voor de helft voor rekening van de verzekerde, de andere helft voor rekening van werkgever.

Werkgever heeft ten behoeve van werknemers een WGA-gatverzekering afgesloten. De premiebetaling is voor rekening van werkgever.

## **Artikel 15 Pensioenregeling**

B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam heeft per 1-1-2016 de pensioenregeling ondergebracht bij PGB op basis van de met de vakbonden gesloten pensioenovereenkomsten. De inhoud en wijzigingen van de pensioenregeling en pensioenovereenkomst wordt door cao partijen bepaald. De pensioenregeling is door cao partijen als onderstaand overeengekomen.

De bepalingen van de Basisregeling (Deel I) van het pensioenreglement PGB (hierna te noemen: Basisregeling);  
alsmede door de eventuele afwijkingen dan wel aanvullingen van de inhoud van de Basisregeling, die hieronder nader zijn weergegeven.

Het ouderdomspensioen is gebaseerd op de PGB middelloonregeling en kent een jaarlijkse opbouw van 1,850% van de pensioengrondslag. De pensioenrichtleeftijd per 1-1-2018 ligt op 68 jaar.

Het verzekerde partnerpensioen bedraagt vanaf 1-1-2016 70% van het ouderdomspensioen zoals dat vanaf 1-1-2016 wordt opgebouwd en dat bereikt kan worden indien het dienstverband bij de Werkgever ongewijzigd tot aan de pensioendatum wordt voortgezet.

Het jaarlijks te verzekeren partnerpensioen, op risicobasis, bedraagt 70% van het jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen. Er vindt geen opbouw van partnerpensioen plaats.

Aanvullend is er een verzekering afgesloten voor het risico partnerpensioen over de periode 1-1-2011 t/m 31-12-2015.

Als grondslag voor de pensioenopbouw wordt als loon in aanmerking genomen: 12 maal het op datum indiensttreding / 1 januari geldende maandsalaris, vermeerderd met de voor de deelnemer geldende ploegentoeslag, vakantietoeslag en gratificatie en met de consignatietoeslag die in het voorafgaande kalenderjaar is verdiend.

Franchise, pensioenrichtleeftijd, opbouw % en maximaal pensioengevend salaris blijven binnen de grenzen van de Wet op de Loonbelasting.

De franchise wordt jaarlijks, per 1 januari, aangepast conform de ontwikkeling van de bruto AOW uitkering, per oktober ten opzichte van oktober van voorafgaand jaar, voor gehuwden per persoon.

De pensioengrondslag is het loon verminderd met de franchise.

Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw voortgezet op basis van 70% premievrijstelling bij 100% arbeidsongeschiktheid, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de volgende tabel:

Klasse	mate AO	mate van pv
1	15-35%	0%
2	35-45%	28%
3	45-55%	35%
4	55-65%	42%
5	65-80%	50,75%

6	80-100%	70%
---	---------	-----

De premie die verschuldigd is wordt jaarlijks vastgesteld.

De werkgeversbijdrage van de premie bedraagt 65,3% van de premie. De werknemersbijdrage van de premie bedraagt 34,7% van de premie.

Als de premie moet worden aangepast, zal de aanpassing van de werkgevers- en werknemersbijdrage conform bovenstaande verdeelsleutel plaatsvinden.

## **Artikel 16 Uitkering bij overlijden**

Indien een werknemer overlijdt wordt aan de nabestaanden een overlijdensuitkering verstrekt.

Deze uitkering is gelijk aan het laatste salaris over het resterende deel van de maand van overlijden plus de twee daarop volgende maanden.

Op dit bedrag wordt in mindering gebracht hetgeen de nabestaanden terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge WAO of WIA.

Onder de nabestaanden wordt verstaan:

- a. de langstlevende echtgenoot, mits deze niet duurzaam gescheiden leefde;
- b. indien deze niet meer in leven is of indien de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Onder het laatste salaris van de overleden werknemer wordt in dit artikel verstaan het laatst genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en gratificatie. Er zal geen overlijdensuitkering worden verstrekt indien door toedoen van de werknemer geen recht bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of WAO.

## **Artikel 17 Bijzondere regelingen**

Reglement B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam

De werkgever stelt in overleg met de OR en de vakorganisaties een reglement vast.

Dit reglement bevat voorschriften m.b.t. het toelatingsbeleid van de bedrijfsterreinen en -gebouwen.

Werkkleding.

Voor de medewerkers in vaste dienst in de productie wordt door de werkgever in overleg met de OR werkkleding ter beschikking gesteld. De kosten voor de bewassing hiervan worden door de werkgever gedragen.

Reiskostenvergoeding

Voor het woon-werkverkeer wordt door de werkgever een vergoeding betaald, gebaseerd op het fiscale reiskostenforfait. Per km wordt 0,21ct vergoed. Aantal kilometers conform de richtlijnen in ons reiskostenprotocol

#### Verblijfkosten.

Verblijfkosten welke het gevolg zijn van verblijf buiten de eigen vestiging in opdracht van de werkgever, kunnen door betrokkene bij de onderneming worden gedeclareerd.

#### Ziektekosten

Werkgever verstrekt aan de werknemer een bijdrage van € 30,- netto per maand mits deze een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten. Dit mag bij een vrij te kiezen zorgverzekeraar

## **Artikel 18 Tussentijdse wijzigingen**

Uitsluitend in geval van ingrijpende wijzigingen van sociaal-economische aard in Nederland zijn de partijen van deze overeenkomst bevoegd tijdens de looptijd van deze overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen, voorzover deze verband houden met de salarisbepalingen in bijlage II.

Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen één maand nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, bevoegd deze overeenkomst met een termijn van één maand op te zeggen.

## **Artikel 19 Inwerkingtreding en duur der overeenkomst**

Deze overeenkomst is aangegaan voor de duur van 12 maanden ingaande op 1 januari 2023 en eindigt van rechtswege op 31 december 2023 . Aldus overeengekomen

Partij te ener zijde:  
B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam  
  
te Leerdam  
Directie

Partijen te andere zijde:  
  
FNV te Utrecht  
bestuurder

CNV Vakmensen te Utrecht  
Voorzitter

bestuurder

## Bijlage I

als bedoeld in artikel 8 lid 1a van de collectieve arbeidsovereenkomst voor B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam te Leerdam.

Ter vaststelling van het salaris zijn de functies ingedeeld in de volgende functiegroepen:

Groep	3	0	-	57½	punten.
Groep	4	58	-	73	punten.
Groep	5	73½	-	88½	punten.
Groep	6	89	-	104	punten.
Groep	7	104½	-	119½	punten.
Groep	8	120	-	135	punten.
Groep	9	135½	-	150½	punten.
Groep	10	151	-	169½	punten.
Groep	11	170	-	189½	punten.
Groep	22	190	-	209½	punten.
Groep	23	210	-	229½	punten.
Groep	24	230	-	249½	punten.

## **Bijlage II**

## **Bijlage III**

Aanvulling op WAO-uitkering krachtens art. 14 lid 1 sub b.  
Geldend voor die werknemers waarvan de eerste ziekte­dag ligt voor 1 januari 2004.

Definities

WAO:  
Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

WAO-uitkering:  
De WAO-uitkering die de deelnemer bij aanvang van de WAO-uitkeringsperiode geniet, echter gebaseerd op een uitkeringspercentage van 80.

Maximum dagloon:

Het maximum dagloon WAO zoals dat geldt bij aanvang van de WAO-uitkeringsperiode van de deelnemer.

Inkomen:

Het direct voorafgaande aan de aanvang van de WAO-uitkeringsperiode geldende salaris van de onderneming (inclusief de vaste toeslagen waarbij eventueel overwerk buiten beschouwing wordt gelaten) proportioneel verhoogd met gratificaties en vakantietoeslag, minus het bedrag aan vakantietoeslag dat door de bedrijfsvereniging wordt uitgekeerd.

Netto:

Bruto vermeerderd met de wettelijke toeslagen, verminderd met de wettelijke inhoudingen en eventuele premies, c.q. bijdragen ter zake van ziektekostenverzekering en deelname pensioenfonds.

#### Aanvullingen

- a. Een aanvullende uitkering wordt verstrekt aan een (ex-)werknemer:
  1. die als gevolg van volledige arbeidsongeschiktheid een uitkering krachtens de WAO ontvangt;
  2. die als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een uitkering krachtens de WAO ontvangt en voor zover hij een loongerelateerde WW-uitkering ontvangt.
- b. Deze aanvullende uitkering wordt eenmalig vastgesteld en zal gedurende de uitkeringsperiode niet worden gewijzigd.
- c. Als grondslagen voor de berekening van de aanvullende uitkering gelden het inkomen en de WAO-uitkering van de deelnemer zoals gedefinieerd onder 1.
- d. De aanvullende uitkering wordt zodanig vastgesteld dat de netto som van de aanvullende uitkering en de WAO-uitkering gelijk is aan het netto inkomen, doch ten hoogste gelijk is aan het netto maximum dagloon.

De aanvullende uitkering zal zodanig worden vastgesteld alsof gerechtigde geen sociale verzekeringspremies over zijn aanvullende uitkering en geen bijdrage in de premie aan het pensioenfonds van de onderneming verschuldigd is.

Tot de datum van ontslag uit dienst van de onderneming zal gerechtigde een eenmalig vastgestelde tijdelijke toeslag ontvangen ter grootte van de voor-noemde sociale verzekeringspremies en pensioenbijdrage zoals die bij aanvang van de uitkeringsperiode verschuldigd zijn.

Na ontslag zijn er geen sociale verzekeringspremies meer verschuldigd en komt de pensioenbijdrage voor rekening van het pensioenfonds.
- e. De (ex-)werknemer is gerechtigd tot de hiervoor bedoelde aanvullende uitkering gedurende een periode maximaal gelijk aan 5% van zijn leeftijd in jaren vermeerderd met 1/3 deel van het aantal jaren, dat het dienstverband met de onderneming heeft geduurd tot het moment van het ontstaan van het recht op de uitkering krachtens de WAO.

Het recht op aanvulling zoals bedoeld in het voorafgaande lid, eindigt bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Werknemers van 55 jaar of ouder, op wie de regeling van deze bijlage van toepassing wordt (dat zijn die werknemers die conform art. 14 een aanvulling op de uitkeringen krachtens de ZW gedurende het eerste WAO-jaar hebben ontvangen), komen in aanmerking voor deze aanvulling tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
- f. Gedurende de onder e genoemde periode zal werkgever de werkgeversbijdrage voor het



pensioen van gerechtigde aan het pensioenfonds continueren.

**Anticumulatiebepaling**

De uitkeringen op grond van deze regeling zullen samen met andere (wettelijke en niet-wettelijke) uitkeringen, zoals het tijdelijk ouderdomspensioen, niet meer bedragen dan het in lid 2 sub d gestelde.

## Bijlage IIIb

Aanvullingsregeling ingaande derde (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheidsjaar.

Geldend voor die werknemers waarvan de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004.

Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

Voor deze categorie medewerkers wordt een staffel geïntroduceerd met betrekking tot loonbetaling, te beginnen in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid. Deze staffel geeft een toeslag weer op het nieuwe loon berekend naar het percentage arbeidsongeschiktheid en ziet er als volgt uit:

In het 3e arbeidsongeschiktheidjaar 90% X het arbeidsongeschiktheidspercentage

In het 4e arbeidsongeschiktheidjaar 80% X het arbeidsongeschiktheidspercentage

In het 5e arbeidsongeschiktheidjaar 70% X het arbeidsongeschiktheidspercentage

In het 6e arbeidsongeschiktheidjaar 60% X het arbeidsongeschiktheidspercentage

In het 7e arbeidsongeschiktheidjaar 50% X het arbeidsongeschiktheidspercentage WGA

Werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn, maar geen recht hebben op een WGA-uitkering omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, blijven zo veel mogelijk in dienst van de werkgever. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in- dan wel extern te reïntegreren. In dergelijke situaties zal in overleg tussen werkgever en betrokkene – zo nodig bijgestaan door zijn/haar vakbond – naar een maatwerkoplossing worden gezocht.

De werkgever zal te allen tijde streven naar herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikten binnen de eigen onderneming. Daar waar dit leidt tot inkomensverschil is werkgever bereid een aanvulling van 5% van het nieuwe salaris inclusief de WGA uitkering gedurende de loongerelateerde periode te verstekken. Deze aanvulling is van toepassing bij zowel interne als externe herplaatsing.

IVA

Medewerkers die recht hebben op een WGA uitkering, waarbij het UWV een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of hoger vaststelt, ontvangen gedurende de loongerelateerde WGA uitkering een aanvulling tot 85% van het bruto loon gedurende maximaal de eerste drie jaar en tot 80% gedurende de eventueel daarop volgende twee jaar.

Werknemers die instromen in de IVA (80-100% arbeidsongeschikt) zullen met terugwerkende kracht hun inkomen over de eerste twee ziektejaren aangevuld krijgen tot 100% van hun bruto loon.

Alle WAO-aanvullingsregelingen komen per 1 januari 2006 te vervallen voor medewerkers ziek geworden op of na 1 januari 2004 behoudens voor die medewerkers die instromen in de IVA.

## Bijlage IV

Aanvullende afspraken behorende bij de CAO

De werkgever zal gedurende de CAO looptijd de gedifferentieerde WGA premie (na aftrek van de rentehobbeltoeslag) niet verhalen op de werknemer.

Per 1 november 2018 is werkgever toegetreden tot het fonds PAWW. Alle medewerkers in dienst van B.V. Koninklijke Nederlandsche Glasfabriek Leerdam zijn automatisch aangesloten bij de PAWW. De premie van dit fonds komt voor rekening van de werknemer. De kosten van de administratie en inregeling komen voor rekening van de werkgever.

In de maand januari 2023 zal een eenmalige uitkering worden verstrekt van € 500,- netto op basis van een fulltime dienstverband. (parttime naar rato) Voorwaarde voor deze uitkering is dat de medewerker op of voor 1 november in dienst is getreden en dat op de datum van uitbetaling (eind januari 2023) nog steeds is.

Gedurende kortdurend zorgverlof wordt het salaris volledig doorbetaald i.p.v. 70% van het salaris. Voor de behandeling van de aanvraag van het kortdurend zorgverlof (wanneer en hoelang) gelden de richtlijn van de overheid welke vermeld staan op de website van de rijksoverheid.

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om vervangend vrij in geld uit te laten betalen.

De werkgever zal overgaan op het gratis verstrekken van koffie en thee (via de automaten) aan de medewerkers, indien technisch mogelijk uiterlijk vanaf 1 juli 2008.

### Winstdelingsregeling

Er is een winstdelingsregeling met een looptijd van deze cao., te weten:

Beschikbaar voor de winstuitkering komt het bedrag dat als volgt wordt berekend:

- A. 10% (bedrijfsresultaat 1) op jaarbasis (referentiejaar) minus 7% van de netto omzet.
- B. Het bedrag van ad A. dat in juni volgend op het referentiejaar wordt vastgesteld, wordt vervolgens verminderd met 15% werkgeverslasten.
- C. Het bedrag als resultaat van ad B. wordt gedeeld door alle medewerkers die:
  - a. een vast dienstverband hebben;
  - b. in dienst waren op 1 januari van het referentiejaar;
  - c. nog in dienst zijn in juni van het daaropvolgende jaar.
- D. Het resultaat van ad C. is een nominaal gelijk bedrag voor iedereen met een maximum van 1.150 Euro.

Voor parttimers vindt de uitkering naar rato plaats.

N.B. Voor zover de winstdeling minder bedraagt dan Euro 25, zal geen uitkering plaatsvinden.

Er wordt een werkgroep aangesteld bestaande uit werkgever en vakorganisaties voor het opstellen van een nieuwe reële winstdelingsregeling. Deze wordt in de eerst volgende onderhandeling besproken en zal tijdig voor deze onderhandeling opgesteld zijn.

Werkgever organiseert vanaf Q1 2022 twejaarlijks op locatie een vitaliteits-/gezondheidsscan

(PMO light) voor alle medewerkers in dienst van werkgever. organiseert daarnaast ten minste eens in de 5 jaar een uitgebreide PMO op locatie. De kosten van deze onderzoeken komen voor rekening van de werkgever. Werknemers kunnen hier op vrijwillige basis aan deelnemen

Werkgever gaat zich met O-I maximaal inspannen om de prijs van gezonde producten, aangeboden in automaten, goedkoper te maken. Ongezonde producten daarentegen worden duurder gemaakt.

HR / Opleidingen van werkgever gaat zich meer richten op duurzame inzetbaarheid betaande uit trainingen, workshops en documentatie. Onze interne bedrijfsarts, psycholoog, fysiotherapeut en vitaalcoach kunnen gevraagd en ongevraagd trainingen / advies geven aan managers en medewerkers o.a. op het gebied van ergonomie, stresspreventie en vitaliteit.

Inzicht in buiten – CAO lonen

Vakbonden krijgen de mogelijkheid om loonontwikkelingen van buiten CAO lonen ten opzichte van CAO lonen in te zien.

Vakbondscontributie

De fiscale facilitering van de vakbondscontributie wordt voortgezet.

Deeltijdwerk in ploegen is mogelijk mits dit organisatorisch uitvoerbaar is en niet leidt tot onoverkomelijke belemmeringen (herbezetting vrijgekomen uren, veiligheid, roosterteknisch).

Werkgever zal het beleid rondom functiewaardering communiceren met de medewerkers.

Werkgever zal vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid blijven streven naar samenwerking met organisaties die kansen bieden aan medewerkers die een afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

Voor logistieke activiteiten die werkgever heeft uitbesteed of mogelijk nog zal gaan uitbesteden, geldt dat werkgever uitsluitend nog zal samenwerken met partijen die vallen onder een ondernemings- of bedrijfstak-CAO. Mocht de CAO in de toekomst niet meer van toepassing zijn, zal werkgever in overleg treden met de vakbonden. Een andere mogelijkheid is dat er in de toekomst gebruik zal worden gemaakt van eigen medewerkers, en/of uitzendkrachten (insourcing)

Adressen Vakorganisaties:

FNV Postbus 9208  
3506 GE Utrecht.  
Tel.: 088-3680368

CNV Vakmensen  
Postbus 2525  
3500 GM Utrecht  
Tel.: 030-7511500