

# Grolsch cao

Looptijd 1 mei 2017 tot en met 30 april 2018

## INHOUDSOPGAVE

<b>Artikel 1</b> .....	<b>4</b>
Definities .....	4
<b>Artikel 2</b> .....	<b>6</b>
Algemene verplichtingen van de werkgever .....	6
<b>Artikel 3</b> .....	<b>6</b>
Algemene verplichtingen van de vakvereniging .....	6
<b>Artikel 4</b> .....	<b>7</b>
Algemene verplichtingen van de werknemers .....	7
<b>Artikel 5</b> .....	<b>7</b>
Indienstneming en ontslag .....	7
<b>Artikel 6</b> .....	<b>9</b>
Dienstrooster en arbeidsduur .....	9
<b>Artikel 7</b> .....	<b>10</b>
Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen .....	10
<b>Artikel 8</b> .....	<b>12</b>
Salarisontwikkeling .....	12
<b>Artikel 9</b> .....	<b>12</b>
Variabele beloning .....	12
<b>Artikel 10</b> .....	<b>13</b>
Bijzondere beloning/verzuimuren .....	13
<b>Artikel 11</b> .....	<b>17</b>
Zon- en feestdagen .....	17
<b>Artikel 12</b> .....	<b>17</b>
Geoorloofd verzuim .....	17
<b>Artikel 13</b> .....	<b>19</b>
Vakantiejaar .....	19
<b>Artikel 14</b> .....	<b>22</b>
Vakantietoeslag .....	22
<b>Artikel 15</b> .....	<b>23</b>
Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval .....	23
<b>Artikel 16</b> .....	<b>25</b>
Uitkering bij overlijden .....	25
<b>Artikel 17</b> .....	<b>26</b>
Bedrijfsreglement .....	26
<b>Artikel 18</b> .....	<b>26</b>
Beroepsprocedure functiewaardering .....	26
<b>Artikel 19</b> .....	<b>27</b>
Bedrijvenwerk .....	27
<b>Artikel 20</b> .....	<b>28</b>
Werkgelegenheid en arbeidsplaats .....	28
<b>Artikel 21</b> .....	<b>30</b>
Sociaal-Beleid .....	30
<b>Artikel 22</b> .....	<b>32</b>
Protocol voor verzuimbegeleiding, controle, gedragsregels en sanctiebeleid ten aanzien van werknemers die zich ziek hebben gemeld .....	32
<b>Artikel 23</b> .....	<b>33</b>
Tussentijdse wijzigingen .....	33

<b>Artikel 24</b> .....	<b>33</b>
Duur der collectieve arbeidsovereenkomst .....	33
<b>Bijlage I</b> .....	<b>34</b>
Funcierangschikkinglijst .....	34
<b>Bijlage II</b> .....	<b>39</b>
Jeugdloonpercentages .....	39
<b>Bijlage III</b> .....	<b>40</b>
Salaristabellen .....	40
<b>Bijlage IV</b> .....	<b>41</b>
Regeling partieel leerplichtigen .....	41
<b>Bijlage V</b> .....	<b>42</b>
Arbeidstijdverkorting Horeca buitendienst .....	42
<b>Bijlage VI</b> .....	<b>43</b>
Afwijkende regelingen voor kelderbierchauffeurs .....	43
<b>Bijlage VII</b> .....	<b>44</b>
Flexibele werktijden Fysieke Distributie .....	44
<b>Bijlage VIII</b> .....	<b>47</b>
Beloning werkervaringsplaatsen .....	47
<b>Bijlage IX</b> .....	<b>48</b>
Flexibele werktijdregeling Afdeling Evenementen .....	48
<b>Bijlage X</b> .....	<b>50</b>
Protocol afspraken .....	50

Collectieve  
Arbeidsovereenkomst  
Tussen

Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.  
als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht,

verder te noemen de vakvereniging als partij anderzijds

is overeengekomen dat de tussen hen per 30 april 2017 van rechtswege geëxpireerde collectieve arbeidsovereenkomst met ingang van 1 mei 2017 voor de duur van 12 maanden zal worden verlengd.

## Artikel 1

### Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging: de partij ter andere zijde;
- c. werknemer: elke werknemer, die krachtens de arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en wiens functie is opgenomen in de salarisgroepen, als geregeld in Bijlage III van deze cao;
- d. maand: een kalendermaand;
- e. week: een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op zondagavond of op maandagochtend
- f. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week waarin de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. schaalsalaris: het salaris als geregeld in Bijlage III van deze cao;
- i. uursalaris: 0,58% van het onder sub h vermelde schaalsalaris;
- j. maandsalaris: het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 4;
- k. maandinkomen: het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 lid 2 onder a, en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 6;

- l. totaal vast inkomen: de grondslag voor variabele beloning is het totaal vast inkomen. Dit is opgebouwd uit de elementen (parttime) schaalsalaris van maart van het financiële jaar inclusief vakantietoeslag, 13<sup>e</sup> maand, persoonlijke toeslag, waarnemingstoeslag, vermeerderd met de feitelijk uitgekeerde ploegentoeslag over het betreffende financiële jaar;
- m. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- n. cyclus: omvat het aantal wisseldiensten volgens het betreffende ploegdienstrooster eventueel vermeerderd met reservedienst(en).

## Artikel 2

### Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. Geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te bevorderen op werknemers, die lid zijn van de vakvereniging.
3. Generlei actie te voeren of te bevorderen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 21 omschreven.
4. Er op toe te zien, dat de werkgever geen werknemers in dienst neemt of houdt op voorwaarden, die in strijd zijn met deze overeenkomst, of met het in artikel 15 genoemde bedrijfsreglement.
5. Ondernemingsbijdrage  
De ondernemingsbijdrage zal geschieden volgens de AWWN regeling

## Artikel 3

### Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. Behoudens het bepaalde in lid 6 zal de vakvereniging en haar leden, die onder deze overeenkomst vallen, tijdens de looptijd van deze overeenkomst geen werkstaking of andere acties, om welke reden dan ook, toepassen, die het normaal functioneren van het bedrijf belemmeren.
3. Met alle hun ten dienst staande middelen nakoming van deze overeenkomst te bevorderen.
4. Acties tegen te gaan, die beogen wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 21 is omschreven.
5. Te bevorderen, dat hun leden, indien de werkgever zulks verlangt, een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze overeenkomst en het in artikel 15 genoemde bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
6. Het in lid 2 gestelde verbod vervalt: indien het onderwerp van de voorgenomen werkstaking of andere acties een onderwerp betreft dat in of krachtens deze overeenkomst is geregeld, 4 weken na de datum waarop conform lid 7 daadwerkelijk indringend overleg heeft plaatsgevonden.
7. Indien bij de vakvereniging het voornemen bestaat tot werkstaking of andere acties, die het normaal functioneren van de onderneming belemmeren, geeft de vakvereniging daarvan kennis aan de werkgever. Na deze kennisgeving zal tussen de partijen bij deze overeenkomst zo spoedig mogelijk overleg plaats hebben over het voornemen tot, de mogelijke gevolgen van, en de mogelijkheden tot het vermijden van de werkstaking en andere acties.

## Artikel 4

### Algemene verplichtingen van de werknemers

1. De belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. Andere dan hun normale arbeid te verrichten, wanneer dit, ter beoordeling van de werkgever, voor een goede bedrijfsfunctionering noodzakelijk is en voorzover deze redelijkerwijs van de werknemers kan worden verlangd.
3. Ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, tenzij duidelijk blijkt dat aanmerkelijke belangen van de werknemers zich hiertegen verzetten.
4. Zich te houden aan de bepalingen van deze overeenkomst en van het door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde bedrijfsreglement.

## Artikel 5

### Indienstneming en ontslag

1.
  - a. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden overeengekomen.
  - b. Er wordt geen proeftijd overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
  - c. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, wordt een proeftijd overeengekomen van ten hoogste:
    - 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
    - 2 maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
  - d. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, wordt een proeftijd overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
  - a. hetzij; voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard;
  - e. hetzij voor deeltijdarbeit.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Indien een werknemer met een dienstverband als bedoeld in lid 2 sub b, c, d of e langer dan een halfjaar in dienst is geweest, kan een dienstverband voor onbepaalde tijd worden overeengekomen. De maatregel die tot een dienstverband voor onbepaalde tijd kan leiden zal door de werkgever worden genomen.  
Een arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijdsduur als genoemd in lid 2, sub b, kan tweemaal worden verlengd tot een totale periode van maximaal 24 maanden.



4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dwingende reden in de zin van artikelen 678 en 679 B.W. en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1 in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
  - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst door opzegging volgens de wettelijke opzegtermijn;
  - b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst;
  - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is;
  - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week tegen elke dag der maand bedraagt, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
5. De werknemer met een contract van zes maanden of langer zal uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van het contract schriftelijk worden geïnformeerd over of het contract eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
6. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
7. Indien in afwijking van het in lid 6 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt en ouder in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van een maand gelden, met dien verstande, dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.
8. Het bepaalde in artikel 670 BW. vijfde lid (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c, d en e niet van toepassing, een en ander onverminderd het bepaalde in Wet rechtspositionele voorzieningen rampbestrijders.
9. Goed werkgeverschap
  - a. Werkgever zal zich inspannen om passende werkervaringsplaatsen voor Wajong'ers en anderen die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet te organiseren. De intentie is om hen zodanig werkervaring op te kunnen laten doen, om de kans op het verkrijgen van een baan te vergroten. Mocht er passend werk zijn bij werkgever, dan bestaat vanuit de door werkgever ervaren maatschappelijke verantwoordelijkheid, de intentie hen een dienstverband aan te bieden.
  - b. Werkgever heeft de intentie uitgesproken om medewerkers van de externe uitzendorganisatie, die gedurende langere tijd (9 maanden of langer) aaneengesloten werkzaamheden bij Grolsch verrichten in eenzelfde functie en voldoen aan de door werkgever gestelde functie- en opleidingseisen, een dienstverband aan te bieden bij werkgever. Werkgever werkt alleen samen met uitzendorganisaties die voldoen aan NEN4400 en die de beloning van uitzendkrachten toe passen conform de ABU-cao.

## Artikel 6

### Dienstrooster en arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week. Daarop is arbeidsduurverkorting van toepassing, die leidt tot een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week op jaarbasis. De arbeidsduurverkorting bedraagt daarmee 23 dagen op jaarbasis. Voor medewerkers die vóór 1 mei 2013 in dienst zijn getreden geldt een arbeidsduurverkorting van op jaarbasis 26 dagen.

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
  - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis;
  - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis;
  - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis.
  - d. een 4-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis.
  - e. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 33,6 uur per week op jaarbasis.

Bij het vaststellen van de dienstroosters geldt een maximum van 45 uur per week en een maximum arbeidstijd van 9 uur per dag. Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden getroffen, waarbij de werktijd op enige dag niet langer zal zijn dan 9 uur en niet korter dan 7 uur. Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt een maximum arbeidstijd (met inbegrip van overwerk) van 10 uur per dag en van 45 uur per week.

De arbeidsduurverkorting kan, afhankelijk van de afdelingsomstandigheden, worden gerealiseerd door middel van:

- een systeem van roostervrije dagen
- een aanpassing van de dagelijkse arbeidstijd.

Over de uiteindelijke keuze zal overleg met de OR plaatsvinden. Het bovenstaande is niet van toepassing op werknemers in de Horeca buitendienst. Voor deze werknemers geldt de regeling zoals opgenomen in bijlage V.

2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3.
  - a. in dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 7.00 en 18.00 uur. Bij een langere rusttijd per dag dan 1 uur wordt de normale arbeidstijd na 18.00 uur verlengd met de tijd die de rusttijd langer heeft geduurd dan 1 uur met dien verstande, dat de normale arbeidstijd in elk geval om 19.00 uur eindigt
  - b. in 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en een der diensten een ochtend- of middagdienst is;
  - c. in 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
  - d. in een 4-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.

- e. in een 5 ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag of nachtdienst zijn ingedeeld.
- 4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- 5. Voor partiel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bijlage IV.
- 6. De bepalingen in dit artikel zijn niet van toepassing voor die werknemers werkzaam in de afdeling Fysieke Distributie, voor wie de werktijdregeling zoals opgenomen in bijlage VII, van toepassing is en voor die werknemers werkzaam in de afdeling Evenementen voor wie de werktijdregeling zoals opgenomen in bijlage IX van toepassing is.
- 7. Onder voorwaarden is het voor werknemers vanaf 55 jaar mogelijk om 4 dagen per week te gaan werken (32 uur), mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. Hiertoe zal de werknemer 5% loon, 23 respectievelijk 26 ATV-dagen, 7 leeftijds(vakantie) dagen en 3 snipperdagen inzetten. De opbouw van pensioen blijft op het 100% inkomen gebaseerd. Binnen een termijn van 8 weken na ontvangst van het schriftelijk verzoek van werknemer, zal werkgever schriftelijk en gemotiveerd antwoord verstrekken op het verzoek van werknemer.

## Artikel 7

### Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

- 1.
  - a. De functies van de werknemers zijn op basis van de "ORBA-Methode" van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen.
  - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat die gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een schaal, die gebaseerd is op de functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage III van deze overeenkomst.
  - c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn maandsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
- 2.
  - a. De werknemers die onder de leeftijdsschaal vallen, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. De bij de leeftijd behorende schaalsalarissen worden toegekend op 1 januari, indien de geboortedatum van de werknemer ligt tussen 1 januari en 1 juli; op 1 juli, indien de geboortedatum ligt tussen 1 juli en 1 januari.
  - b. Voor werknemers die de maximumleeftijd hebben overschreden geldt de functiejaarschaal.
  - c. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van deze schaal is bereikt.
- 3.
  - a. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0-functiejaren te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functiejaren worden toegekend.
  - b. Bij indiensttreding zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend slechts dan met 1 functiejaar worden verhoogd indien de indiensttreding vóór 1 juli heeft plaatsgevonden.

- c. Bij indiensttreding voor een bepaalde functie, die is ingedeeld in de functiegroep 8 en hoger, is aanname in een lagere salarisgroep mogelijk gedurende maximaal 2 jaren.
4. Tijdelijke waarneming
  - a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt.
  - b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 3 achtereenvolgende dagen dan wel 3 maal in één kalendermaand heeft geduurd ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag. Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 1 functiejaar tussen de twee betrokken schalen.
  - c. De toeslag wordt niet toegekend aan de werknemers voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
5. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)
  - a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
  - b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

In geval van overplaatsing in een lager gehonoreerde functie in verband met verminderde arbeidsprestatie, wordt aan de werknemer het bij de lagere functie behorende schaalsalaris toegekend en voorts een persoonlijke toeslag gelijk aan het verschil tussen het oude en het nieuwe schaalsalaris.

Indien en zolang de werknemer de leeftijd van 60 jaar nog niet heeft bereikt, wordt de persoonlijke toeslag per contractjaar, in de regel bij aanvang, afgebouwd met 1% van het schaalsalaris, voorzover aan de betrokken werknemer in die periode een loonsverhoging wordt toegekend die hoger is dan 1% van het schaalsalaris.
7. Uitvoeringsbepalingen
  - a. Werknemers waarbij bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog geen definitieve indeling in de met de functie overeengekomen functiegroep heeft plaatsgevonden, kunnen gedurende een periode van maximaal 6 maanden ingedeeld worden in een lagere salarisschaal, de zogenaamde aanloopschaal.
  - b. Voor eenvoudig werk bedraagt de beloning gedurende maximaal 1 maand 120% van het minimum (jeugd)loon.
  - c. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste

2 maanden kan worden verlengd. De werkgever heeft het recht de werknemer die tijdens deze beperkte tijd niet voldoet, terug te plaatsen.

- d. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in overleg met de werknemer in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
8. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst waarin een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

## Artikel 8

### Salarisontwikkeling

1. De loonontwikkeling heeft een structureel en een variabel karakter (artikel 9). Structureel worden de salarisschalen met ingang van 1 mei 2017 met 1,5% verhoogd.

## Artikel 9

### Variabele beloning

1. Algemeen  
Variabele beloning is bedoeld om de prestatiecultuur binnen Grolsch en de verbondenheid van de werknemer met de ondernemingsdoelstellingen te bevorderen ('belonen voor prestatie').  
Variabele beloning is van toepassing alle werknemers die onder de werkingssfeer van de Collectie Arbeidsovereenkomst van Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V. vallen. De volledige regeling Variabele beloning is opgenomen in het HR handboek.
2. Proces van vaststellen van doelstellingen en resultaten  
De doelstellingen worden in het eerste kwartaal van het fiscale jaar (1 januari t/m 31 december) vastgesteld. De voortgang op de te realiseren doelstellingen wordt periodiek schriftelijk gedeeld en tussen de manager en medewerker(s)/team besproken. De uiteindelijke resultaten worden na afloop van het financiële jaar vastgesteld en de uitbetaling van de variabele beloning vindt plaats in de maand juli.
3. De hoogte van de variabele beloning  
Over het financiële jaar F17 wordt het variabel inkomen uitgebreid met at target 0,5% over het totaal vast inkomen. Het at target te behalen variabel inkomen komt daarmee op 2% en kan variëren van 0% tot maximaal 4%, afhankelijk van de mate waarin de tevoren gestelde doelstellingen zijn gerealiseerd.

## Artikel 10

### Bijzondere beloning/verzuimuren

#### 1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

#### 2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven:

- a. Deze toeslag wordt bepaald door het aantal bedrijfsuren per dag van een dienstrooster dat valt buiten de in artikel 6 lid 3a genoemde dagdienstbegrenzings (tussen 07.00 uur en 18.00 uur), de zogenaamde cyclusuren. Afhankelijk van het aantal uren geldt de volgende ploegentoeslag:

1	10%	7	19%
1,5	10,5%	7,5	19,5%
2	11%	8	20%
2,5	11,5%	8,5	20,5%
3	12%	9	21%
3,5	13%	9,5	21,5%
4	14%	10	22%
4,5	15%	10,5	22,5%
5	16%	11	23%
5,5	17%	11,5	23,5%
6	18%	12	24%
6,5	18,5%		

Voor een standaard 2-ploegendienst bedraagt de toeslag 18% van het maandsalaris. Voor een standaard 3-ploegendienst bedraagt de toeslag 24% van het maandsalaris. Voor een standaard 4-ploegendienst bedraagt de toeslag 35% van het maandsalaris. Voor een standaard 5 ploegendienst bedraagt de toeslag 34%, gecorrigeerd tot 28% ten gevolge van de verlaging van het gemiddeld aantal uren per week (33,6) in relatie tot de reguliere werkweek zoals vermeld in artikel 6.1.a inclusief arbeidsduurverkorting (36,0). In deze toeslag is de feestdagentoeslag niet inbegrepen. De toeslag voor het werken op een ingeroosterde feestdag bedraagt 1,16% van het maandsalaris voor ieder uur dat gewerkt is op die feestdag.

- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst waarin hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers in dagdienst die in een maand 10 of minder ochtend-, middag- of nachtdiensten invallen worden in die maand beloond volgens het in lid 4 onder sub c van dit artikel bepaalde. Werknemers die in een maand 11 of meer ochtend-, middag- of nachtdiensten invallen, ontvangen over die maand de in lid 2 onder sub a van dit artikel bedoelde toeslag.

- d. De werknemers van 55 jaar en ouder kunnen, indien zij dat wensen en indien een vervangende dag-functie aanwezig is, de ploegendienst verlaten. De werkgever zal zo spoedig mogelijk een geschikte functie trachten te vinden. Alsdan zal de afbouwregeling zoals genoemd onder e. van toepassing zijn.
- e. Indien een ploegendienst als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt onderbroken of beëindigd, zal voor de werknemer, naar gelang van de duur van zijn onafgebroken werkzaamheid in ploegendienst en van zijn leeftijd, bij overplaatsing naar de dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst, nog gedurende onderstaande perioden het verschil in ploegentoeslag geheel of gedeeltelijk doorbetaald worden:
1. van 0-6 maanden onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest: het verschil in ploegentoeslag tot het einde van de lopende cyclus;
  2. van 6 maanden tot 1,5 jaar onafgebroken in ploegendienst: het verschil in ploegentoeslag tot het einde van de lopende cyclus plus 1 maand;
  3. van 1,5 - 3 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest: de volledige ploegentoeslag tot het einde van de lopende cyclus plus 1 maand en daarna vervolgens:
    - 1 maand 80%
    - 1 maand 60%
    - 1 maand 40%
    - 1 maand 20% van het verschil in ploegentoeslag;
  4. van 3 - 5 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest:  
het verschil in ploegentoeslag tot het einde van de lopende cyclus plus 2 maanden en daarna vervolgens:
    - 2 maanden 80%
    - 2 maanden 60%
    - 2 maanden 40%
    - 2 maanden 20% van het verschil in ploegentoeslag;
  5. 5 jaar en langer onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest, doch de leeftijd van 60 jaar nog niet bereikt hebbend:  
het verschil in ploegentoeslag tot het einde van de lopende cyclus plus 4 maanden en daarna vervolgens:
    - 4 maanden 80%
    - 4 maanden 60%
    - 4 maanden 40%
    - 4 maanden 20% van het verschil in ploegentoeslag;
  6. 5 jaar en langer onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest, en 60 jaar of ouder zijnde:  
het verschil in ploegentoeslag tot het einde van de lopende cyclus plus 12 maanden en daarna vervolgens:
    - 12 maanden 80%
    - 12 maanden 60%
    - 12 maanden 40%
    - 12 maanden 20% van het verschil in ploegentoeslag.

De cyclus wordt geacht te zijn begonnen in de maand van overplaatsing.

7. 15 - 25 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest en 55 jaar of ouder zijnde: 50% van het verschil in ploegentoeslag, tijdsevenredig in hele jaren te berekenen vanaf de overgang naar een andere dienst tot de pensioendatum. Deze regeling geldt ook indien de werknemer gebruik maakt van artikel 8 lid 2 d.
  8. 25 jaar en langer onafgebroken in ploegendienst werkzaam geweest en 55 jaar of ouder zijnde: geen afbouw van de ploegentoeslag tot de pensioneringsdatum. Deze regeling geldt ook indien de werknemer gebruik maakt van artikel 8 lid 2d.
  9. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is op het moment van overplaatsing naar de dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst, zal de periode voor afbouw van de ploegentoeslag ingaan op het moment dat de werknemer arbeidsgeschikt is.
3. Vergoeding extra opkomst
- Werknemers die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken ontvangen per extra opkomst een vergoeding, deze bedraagt:
- 0,87 % van het maandsalaris op maandag tot en met vrijdag;
  - 1,16% van het maandsalaris op zaterdag, tot en met zondag;
  - 1,74 % van het maandsalaris op feestdagen.
- Naast bovenvermelde vergoeding ontvangt de werknemer een vergoeding voor de reiskosten, die is gebaseerd op de vergoedingsregeling woon- werkverkeer die op dat moment bij werkgever van toepassing is.
4. Beloning voor afwijkingen van het dienstrooster
- Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het individueel geldende dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
- a. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur mogen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, worden gecompenseerd in vrije tijd die binnen 6 maanden, uitgezonderd de piek- maanden, na de betreffende overschrijding moet worden opgenomen.
  - b. Het inkomen (uursalaris + toeslag) voor de hier bedoelde overschrijding bedraagt per uur de volgende percentages van het maandsalaris:
    1. 0,87% tussen maandag 07.00 uur en vrijdag 24.00 uur, mits aansluitend aan het dienstrooster en op zaterdag.
    2. 1,16% op zondag, op een feestdag en tussen 0.00 uur en 07.00 uur in de nacht volgende op een zondag of een feestdag.
    3. 1,45% op een feestdag die valt op een zaterdag of zondag.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht met 0,58% per uur (= uursalaris).
  - c. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,29%, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het maandsalaris, en telt niet mee bij de berekening van de ploegentoeslag.
  - d. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, voor de werknemer verplicht. De werknemers van 60 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot overwerk. Overwerk van enige omvang zal vooraf worden meegedeeld aan



- de Ondernemingsraad. Ten aanzien van overwerk zal de werkgever de normen van de standaardregeling uit de Arbeidstijdenwet hanteren, zoals die gold op 31 mei 2007.
- e. In het systeem van roostervrije dagen zoals genoemd in artikel 6 lid I kan, gelet op de grote mate van flexibiliteit, in overleg met de betrokken werknemer een roostervrije dag worden verschoven zonder dat daardoor een overwerksituatie ontstaat.
  - f. In bijlage VII is een aparte overwerkregeling opgenomen voor de werknemers werkzaam in de afdeling Fysieke Distributie.
5. Verzuimuren
- a. De werknemer in dagdienst, die, na volbrachte dagtaak, overuren moet verrichten op uren die vallen tussen 0.00 uur en de aanvang van de normale dienst of vallen tussen zondag 24.00 uur en het begin van de normale dienst op maandag, en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur is begonnen, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning in lid 4 van dit artikel even zovele uren verzuim met behoud van salaris; dit echter met een maximum van 8 uren en slechts indien de op het overwerk volgende dag een normale werkdag is.
  - b. Indien de uren niet worden opgenomen, terstond na afloop van het overwerk, hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend.
  - c. Het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint ligt tussen het begin en het eind van de normale dienst volgende op het overwerk.
  - d. Als het overwerk begint op of na 04.00 uur ontstaat geen recht op verzuimuren.
6. Extra uitkering = 13e maand
- a. Iedere werknemer die op 1 november van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een extra uitkering van 8,33% van het genoten maandinkomen vermeerderd met de eventuele vergoeding voor overwerk), over de periode 1 december van het jaar voorafgaand tot en met 30 november van het lopende kalenderjaar.
  - b. de werknemer, wiens dienstbetrekking in de loop van het jaar aanvangt of eindigt, ontvangt een evenredig deel van de extra uitkering conform het onder sub a gestelde.
7. Consignatie-regeling
1. De werknemer, die in opdracht van zijn leidinggevende, op tijden buiten zijn normale dienstrooster ieder moment telefonisch bereikbaar en beschikbaar moet zijn voor onmiddellijk vertrek naar een bepaalde plaats, ontvangt voor de consignatie de volgende vergoeding:
    - a. 1,50% van het bruto maandsalaris voor een etmaal tussen maandag 7.00 uur en vrijdag 24.00 uur;
    - b. 2,25% van het bruto maandsalaris voor een etmaal op een zondag en een zaterdag en tussen 0.00 uur en 7.00 uur in de nacht volgend op een zondag;
    - c. 3,00% van het bruto maandsalaris voor een etmaal op een feestdag en tussen 0.00 uur en 7.00 uur in de nacht volgend op een feestdag. Indien men wordt opgeroepen en minder dan 1 uur arbeid verricht, zal tenminste 1 uur worden uitbetaald.
  2. De onder 1 bedoelde vergoedingen worden niet meegeteld in de berekening voor:
    - de pensioengrondslag
    - de vakantietoeslag
    - de 13e maand
    - of andere uitkeringen.Met ingang van 1 januari 2018 wordt consignatie opgenomen in de pensioengrondslag.

8. De chauffeur, die in opdracht van de werkgever, bij buitenlandse ritten, genoodzaakt is ter plaatse te overnachten ontvangt een nachtvergoeding van € 15,88 per overnachting.
9. Reisurevergoeding  
Werknemers die tijdelijk werkzaamheden moeten uitvoeren op een andere dan de organieke standplaats ontvangen een reisurevergoeding. Deze vergoeding bedraagt 100% van het normale uurloon, voor elk reisuur, met dien verstande dat deze vergoeding met 2 maal een half uur per dag wordt gekort ter compensatie van de benodigde tijd voor woon-werk verkeer. Op zon- en feestdagen worden alle reisure vergoed vanaf het moment van vertrek.

## Artikel 11

### Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen en de door de Overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. Voor officiële religieuze feestdagen, anders dan genoemd in lid 1 van dit artikel, kunnen werknemers een verzoek voor onbetaald verlof indienen. Voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, en verschuiving van atv-dagen of opname van snipperdagen geen oplossing biedt, zal de werkgever hier positief op reageren.

## Artikel 12

### Geoorloofd verzuim

Boven de in artikel 9 en 11 genoemde vakantie- en feestdagen wordt op een tijdig ingediend verzoek van de werknemer vrij gegeven met behoud van het inkomen dat de werknemer volgens zijn dienstrooster zou hebben verworven gedurende de tijd van zijn afwezigheid:

1. bij ondertrouw van de werknemer: een halve dag;
2. bij huwelijk van de werknemer: twee dagen;
3. bij 25-jarig en 40-jarig huwelijk van de werknemer: één dag;

4. bij huwelijk van eigen kinderen, pleeg- of stiefkinderen, broers, zusters, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwagers of schoonzusters van de werknemer: één dag;
5. bij huwelijk van in het buitenland wonende eigen kinderen, pleeg- en stiefkinderen 2 dagen indien in redelijkheid gelet op de afstand 1 dag te kort is;
6. bij priesterwijding of grote professie van eigen kinderen of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer; één dag;
7. bij 25-, 40-, 50- respectievelijk 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of schoonouders: één dag;

De in lid 1 t/m 7 genoemde dagen worden aan werknemers in losse dienst slechts verleend tot een maximum van totaal één dag per maand diensttijd.

8. bij de bevalling van de echtgenote of partner: één dag. Indien de werknemer aannemelijk maakt dat één dag verzuim niet voldoende is, kan dit worden uitgebreid tot ten hoogste 2 dagen;
9. bij het overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, inwonende eigen kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
10. bij het overlijden van niet inwonende eigen kinderen, pleegkinderen, ouders en/of schoonouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons of schoondochters: zowel de dag van overlijden als die van de begrafenis of crematie mits de begrafenis of crematie inderdaad wordt bijgewoond;
11. bij het overlijden van ooms, tantes en grootouders alleen de dag van de begrafenis of crematie, mits de begrafenis of crematie inderdaad wordt bijgewoond;
12. bij militaire inspectie of bij het vervullen van andere militaire verplichtingen, voor zover daarvoor door de Overheid geen vergoeding wordt verleend: de daarvoor benodigde tijdsduur, met een maximum van één dag;
13. voor het bijwonen van reglementaire en statutaire vergaderingen van de bij de cao betrokken vakvereniging, of de centrale waarbij deze is aangesloten, en voor vormings- en scholingscursussen van deze vakvereniging en haar vakcentrale, mits de bedrijfsomstandigheden naar het oordeel van de werkgever de afwezigheid van de betrokken werknemer toelaten;
14. bij verhuizing van de werknemer: één dag;
15. bij educatief verlof: werknemers van 60 jaar en ouder worden in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan cursussen ter voorbereiding op hun aanstaande pensionering. De duur van deze cursus zal maximaal vijf dagen per jaar mogen bedragen;
16. bij noodzakelijk bezoek aan de huisarts en/of specialist de in overleg noodzakelijk te verzuimen tijd;
17. in het kader van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt verlof verleend voor 16 weken.

18. de werknemer heeft recht op ouderschapsverlof zonder doorbetaling van het salaris conform het gestelde in Hoofdstuk 6 Wet Arbeid en Zorg.
19. bij 25- of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer en bij het 25-jarig dienstjubileum van de echtgeno(o)t(e) of partner: één dag.

Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgeno(o)t(e) aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd (hetgeen is vastgelegd bij notariële akte), tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

20. Bij zodanige ziekte/omstandigheden met betrekking tot gezins-/familieleden (waaronder mede broers en zussen, grootouders en kleinkinderen), huisgenoten of anderen in de sociale omgeving dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen dan wel tijdelijk zelf de zorg op zich neemt, kan de werknemer voor een periode van maximaal drie maanden een verzoek tot zorgverlof indienen. Dit verlof zonder behoud van inkomen wordt toegestaan indien de bedrijfsomstandigheden of functie-uitoefening dit toestaan. Zie ook HR Handboek.

## Artikel 13

### Vakantiejaar

1. Vakantiejaar  
Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. Duur der vakantie
  - a. De werknemer verwerft in het vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 192 uren. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage IV is bepaald.
  - b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en tenminste 1 jaar in dienst is, heeft per vakantiejaar recht op 40 extra uren vakantie met behoud van salaris.
  - c. Boven de in sub a genoemde uren wordt aan de werknemer die gedurende het vakantiejaar een bepaalde leeftijd heeft bereikt, aan het begin van het vakantiejaar op 1 januari extra vakantie toegekend met behoud van inkomen, en wel bij de leeftijd van:

50 tot 55 jaar:	32 uur
55 tot 60 jaar:	56 uur
60 jaar:	72 uur
61 jaar:	88 uur
62 jaar e.o.:	112 uur

Werknemers die op 31 december 2017 in één van de cohorten 40 tot 45 jaar (8 uur) of 45 tot 50 jaar (16 uur) vielen, behouden het reeds toegekende verlof. Nieuwe leeftijdsdagen worden volgens bovenstaande tabel toegekend.

- d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

- e. Werknemers die een halfjaar per jaar in ploegdienst werkzaam zijn, hebben recht op:
- 16 extra uren per jaar voor werknemers in 2-ploegdienst;
  - 24 extra uren per jaar voor werknemers in 3-ploegdienst.
- Deze extra uren worden toegekend aan het begin van het vakantiejaar.

3. Berekening aantal vakantieuren

Voor de berekening van het aantal vakantieuren wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie rechten

De werknemer dient bij aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

5. Aaneengesloten vakantie

- a. Voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten kunnen medewerkers, gedurende het jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van maximaal 3 weken. Medewerkers moeten medewerking verlenen aan vakantiespreiding.  
De vakantieperiode wordt in overleg met de leidinggevende vastgesteld. Daarbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de tijdig te kennen gegeven wensen, i.c. vóór 1 april van het betreffende kalenderjaar.
- b. Voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten zal voor medewerkers in de nachtdienst van een drieploegdienst een aaneengesloten vakantieperiode ingaan op vrijdagavond. De medewerker zal hiertoe de vakantiewens voldoende tijdig kenbaar maken. E.e.a. zodanig dat er voor de werkgever voldoende mogelijkheid bestaat om de afwezigheid op te vangen.
- c. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
- d. Indien een in artikel 9 sub I genoemde feestdag in de aaneengesloten vakantie valt, wordt deze feestdag niet als vakantie beschouwd, maar is de werknemer vrij met behoud van inkomen volgens het bepaalde in artikel 9.

6. Snipperuren

De overige uren kunnen als snipperuren worden opgenomen, bij voorkeur niet in de periode van 1 juni t/m 15 september.

De werkgever stelt voor 1 mei van elk jaar in overleg met de ondernemingsraad vast, welke uren als collectieve snipperuren zullen gelden. De resterende snipperuren worden, voorzover de belangen van het bedrijf zich daartegen niet verzetten, overeenkomstig het verzoek van de betrokken werknemer door de werkgever vastgesteld.

7. Het niet verwerven van vakantie rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie rechten over de tijd waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
  - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
  - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
  - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
  - zwangerschap of bevalling.
- In deze gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken samen geteld wordt.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan een vakantiejaar valt wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
  3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
  4. De verworven vakantie-rechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- c. De werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie-rechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
8. Samenvallen van vakantie-uren met bepaalde andere uren waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Uren, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 7 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 10 lid 8, 9, 10 en 11 gelden niet als vakantie-uren.
  - b. Indien een der in sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperuren, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantie-uren worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperuren aan de werkgever heeft meegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.  
Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 8, 9, 10 en 11 niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperuren geschieden.  
Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd.
  - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
9. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
  - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie met ingang van een uitkering krachtens de WAO/WIA niet heeft opgenomen zal hem voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitgekeerd.

- c. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
  - d. Bij beëindiging van het dienstverband door de werkgever zal te veel genoten vakantie niet worden verrekend.
  - e. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris dat de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
10. Vervallen en verjaring van vakantiedagen
- Wettelijke vakantiedagen vervallen 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bovenwettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, verjaren. Werknemers krijgen inzicht in het wettelijke en bovenwettelijke recht en de bijbehorende verval-en verjaringstermijnen. Bij opname van vakantie worden altijd de dagen opgenomen die als eerste komen te vervallen of te verjaren.
11. Vervangende schadevergoeding
- Rechten op het genieten van vakantie-uren kunnen behoudens in het lid 9 sub b en c bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
12. Uitvoeringsbepalingen
- a. De werknemer, die volgens rooster op zaterdag en/of zondag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en 3 zondagen opnemen.  
De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.
  - b. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer behoudens ingeval van overmacht de aanvraag voor vakantie- of snipperuren een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet indienen.
  - c. Het totale vakantie-uren tegoed dient voor 1 januari van enig vakantiejaar te zijn opgenomen. Mocht door onvoorziene omstandigheden dit onmogelijk zijn dan kunnen maximaal 32 uur toegevoegd worden aan het nieuwe vakantie-uren tegoed. De besteding van de eventuele meer resterende uren zullen, na overleg met betrokkene, door de werkgever worden vastgesteld in de periode 1 januari - 1 april.
13. In bijlage VII zijn aanvullende bepalingen opgenomen met betrekking tot aaneengesloten vakantie en snipperuren voor de werknemers werkzaam in de afdeling Fysieke Distributie. In bijlage IX zijn aanvullende bepalingen opgenomen met betrekking tot aaneengesloten vakantie en snipperuren voor de werknemers werkzaam in de afdeling Evenementen.

## Artikel 14

### Vakantietoeslag

- 1. Iedere werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar in dienst is van de werkgever ontvangt een bruto vakantietoeslag ten bedrage van 8% van het genoten maandinkomen over de periode van 1 juni van het jaar voorafgaand tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar. Er geldt een minimum vakantietoeslag per 1 mei 2017 van € 1.677,- voor functievolvwassen werknemers.

De jeugdige werknemers ontvangen bovenstaand minimum naar rato aan de hand van de geldende jeugdloon percentages. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

2. De werknemer, die na 1 mei van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag.  
Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer van wie de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar eindigt.

## Artikel 15

### Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 B.W., de Ziektewet, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), bestaande uit onder meer de IVA (Inkomen bij Volledige Arbeidsongeschiktheid) en de WGA (Wet Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten), voor zover hierna niet anders is vermeld.
2. Aan de werknemer wiens dienstverband tenminste 8 weken of 2 maanden als bedoeld in artikelen 652 en 676 B.W. heeft geduurd, zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken 70% van het maandinkomen (minimaal het wettelijk minimumloon tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald.  
Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. Gedurende de daaropvolgende 52 weken (53e tot en met de 104e week) zal aan de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Werknemers, die zich in deze periode bijzonder inspannen voor re-integratie ontvangen een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Deze aanvulling wordt ook, eventueel met terugwerkende kracht, verstrekt aan de werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA. In de periode van arbeidsongeschiktheid blijven de bepalingen en sancties vanuit de Wet Verbetering Poortwachter onverminderd van kracht.
4. De werknemer verliest het recht op doorbetaling van loon en de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen indien een situatie zich voordoet als omschreven in artikel 7: 629 lid 3 BW.
5. Indien de werknemer verzuimt te voldoen aan de verplichtingen, hem ter zake van arbeidsongeschiktheid door de werkgever opgelegd, verliest hij zijn aanspraak op de aanvulling op de wettelijke doorbetaling van loon van de werkgever over de dagen, waarop het verzuim betrekking heeft.
6. Indien vanwege een verschil van mening omtrent de passendheid van de aangeboden functie een "second opinion" is gevraagd aan de UWV, zal tot het moment dat de uitkomst van de "second opinion" bekend is, het loon waar de werknemer conform lid 1 recht op heeft, worden doorbetaald.
7. Indien de wettelijke uitkeringen, die volgen op de termijn zoals genoemd in lid 3 later ingaan als gevolg van een door de UWV aan de werkgever opgelegde sanctie en de werknemer valt hiervan



geen verwijt te maken, zal het loon waar de werknemer conform lid 3 recht op heeft, gedurende deze periode worden doorbetaald.

8. De arbeidsovereenkomst van de volledig arbeidsongeschikte werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering volgens de IVA, wordt beëindigd met inachtneming van de geldende wettelijke regels.
9. De werknemer die na de 104e week gedeeltelijk het werk hervat, ontvangt over het gewerkte gedeelte het bruto maandinkomen (naar evenredigheid) behorende bij de functie die de werknemer op dat moment verricht.
10. De werkgever zal zich inspannen om de resterende verdien capaciteit voor meer dan 50% te benutten. In het geval de betreffende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is ontstaan ten gevolge van een bedrijfsongeval wordt, het in de voorgaande volzin bepaalde, gegarandeerd.
11. De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (35 – 80% arbeidsongeschikt), die tenminste 50% van zijn resterende verdien capaciteit werkt, ontvangt een uitkering krachtens de WGA naast het loon dat met werken wordt verdiend. Daarnaast wordt een aanvulling verstrekt volgens de navolgende staffel:

eerste jaar WGA:	7% van het maandsalaris;
tweede jaar WGA:	6% van het maandsalaris;
derde jaar WGA:	5% van het maandsalaris.

12. Het inkomen van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (35%-80% arbeidsongeschikt), die minder dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit werkt, wordt door de werkgever gedurende maximaal twee jaren aangevuld; het eerste jaar is dat tot 80% van het maandinkomen, het tweede jaar wordt de aanvulling uit het eerste jaar gehalveerd.
13. De werknemer met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% komt niet in aanmerking voor een uitkering uit hoofde van de WIA. Indien en voorzover op loonwaarde werkzaamheden worden verricht ontvangt de betreffende werknemer een aanvulling op het arbeidsongeschikte gedeelte van:

derde ziektejaar:	90% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
vierde ziektejaar:	80 % van het arbeidsongeschiktheidspercentage
vijfde ziektejaar:	70% van het arbeidsongeschiktheidspercentage

Werkgever zal voor de werknemer die in het kader van de WGA een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% heeft, het uiterste doen om hem een passende functie te bieden. Mocht er geen passende functie intern beschikbaar zijn, dan zal in dat geval, met instemming van de betreffende werknemer hierover overleg plaatsvinden met de vakorganisatie.

14. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren, respectievelijk in te trekken, ten aanzien van werknemers die:
  - geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmaatregelen
  - de controlevoorschriften overschrijden.

15. Het totaal van het bruto maandinkomen (inclusief aanvullingen) zal nimmer meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van de werknemer van de dag van diens arbeidsongeschiktheid.
16. Na verloop van de termijn van twee jaar (104 weken), na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in artikel 7: 670 lid 1 onder a BW, zal het dienstverband door middel van ontbinding via de kantonrechter dan wel door opzegging middels een ontslagvergunning worden beëindigd, indien er voor zover de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voortduurt en er bij werkgever geen passende functie voorhanden is.
17. Gedurende de periode waarin de werknemer recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA, wordt de pensioenopbouw voortgezet.
18. De gedifferentieerde WGA-premie zal gelijkelijk worden verdeeld tussen de werkgever en de werknemers.

## Artikel 16

### Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheid en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld: "niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien".

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdienste, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

## Artikel 17

### Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, houdende nadere regels ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.

## Artikel 18

### Beroepsprocedure functiewaardering

In het kader van de functiewaardering wordt de volgende beroepsprocedure gehanteerd.

1. Een werknemer van Grolsch heeft het recht in beroep te gaan tegen de indeling van zijn functie. Daarbij wordt er van uitgegaan, dat de betrokken werknemer bekend is (of kan zijn) met de beschreven inhoud van de functie die hij vervult en met de functiegroep, waarin hij is ingedeeld. Ondanks de zorgvuldigheid waarmee de functies zijn bekeken en de zorgvuldigheid waarmee de indeling tot stand is gekomen, is het toch mogelijk dat enkelen niet akkoord gaan met hun functie-indeling.
2. Beroepsgronden  
Een werknemer kan beroep aantekenen indien hij van mening is, dat:
  - a. de door de leidinggevende ingevulde vragenlijst niet in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van zijn functie;
  - b. de waardering, respectievelijk de indeling van zijn functie niet in overeenstemming is met zijn opvattingen daaromtrent.
3. Beroepsprocedure
  - a. Procedure via leidinggevende:  
De klager bespreekt de aangelegenheid met zijn leidinggevende. Indien in dit gesprek de bezwaren m.b.t. de indeling van zijn functie niet door de leidinggevende worden afgewezen, legt de leidinggevende de klacht voor aan de afdeling HR. Vervolgens legt de afdeling HR de klacht voor aan de indelingscommissie. Alvorens tot een uitspraak te komen kan de indelingscommissie besluiten om AAVN om advies te vragen (second opinion). Had de klacht betrekking op de inhoud van de functie, dan kan op basis van die gewijzigde functie-inhoud herwaardering van de functie via de interne procedure het gevolg zijn.
  - b. Zelfstandige procedure:  
De leidinggevende kan de door de klager ingebrachte argumenten met betrekking tot de indeling van zijn functie afwijzen. Indien de klager niet bereid is zich bij deze afwijzing neer te leggen, heeft hij vervolgens het recht zich, met medeweten van zijn leidinggevende, zelfstandig tot de afdeling HR te wenden. Dat wil zeggen dat de klacht wordt voorgelegd aan de indelingscommissie die alvorens tot een uitspraak te komen kan besluiten om AAVN om advies te vragen (second opinion). De klager wordt binnen 6 maanden van het resultaat van het onderzoek op de hoogte gesteld. Indien de klacht betrekking heeft op de inhoud van de functie zoals beschreven in de vragenlijst volgt hierover een gesprek met de naasthogere leidinggevende.
  - c. Commissie van deskundigen:  
Leidt de uitspraak van de indelingscommissie evenmin tot een bevredigende oplossing voor de klager, dan kan hij zijn klacht tenslotte voorleggen aan een ad-hoc commissie. Deze commissie

bestaat uit één vertegenwoordiger aangewezen door de betrokken klager en één deskundige van de onderneming en een organisatieadviseur van AWWN. Indien de klager is aangesloten bij een vakvereniging kan hij zich door één terzake deskundige van de betrokken vakvereniging in de commissie laten vertegenwoordigen. Deze commissie van deskundigen neemt het bezwaar in behandeling, hoort partijen, stelt een onderzoek in, zonodig ter plaatse, en doet een bindende uitspraak.

d. Geen uitspraak:

Zouden de deskundigen niet tot een gezamenlijke uitspraak kunnen komen, dan zal door de Voorzitter van de Directie van de onderneming een oplossing in het niet-technische vlak gezocht moeten worden.

5. Bij geground gebleken bezwaren wordt de beloning gewijzigd op het herziene resultaat en toegekend met terugwerkende kracht tot aan de datum van indiening van de klacht.”

## Artikel 19

### Bedrijvenwerk

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de organisatie en hun leden en tussen deze leden onderling, zal de werkgever aan de vakorganisaties waar mogelijk de volgende faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, verlenen:
  - a. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke en organisatorische aard de brouwerij betreffende.
  - b. Buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.
  - c. Kaderleden, die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zonodig daartoe betaald vrijaf geven.
  - d. Indien nodig aan bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties de gelegenheid geven tijdens werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hun daartoe ruimte beschikbaar stellen.
2. Leden kunnen een verzoek tot vrijaf indienen voor het verrichten van internationaal vakbondswerk.
3. In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd, teneinde een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen.
4. Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden in voorafgaand overleg met de werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakorganisaties, die terzake passende richtlijnen zullen geven.
5. De werkgever zal er nauwgezet op toezien, dat de werknemers, die een functie in een vakorganisatie vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd die gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
6. Indien bedrijfskadergroep vergaderingen samenvallen met reeds geplande ATV-dagen kunnen de betrokken werknemers het hoofd van dienst verzoeken de ATV-dag te verschuiven.

Deze verschuiving wordt toegestaan, indien de bedrijfsomstandigheden of functie-uitoefening dit toelaten, voor een maximum van 6 dagen.

## Artikel 20

### Werkgelegenheid en arbeidsplaats

1. Kwaliteit van de arbeidsplaats
  - a. De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake, zal de werkgever in samenhang met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
  - b. Deze regelingen zullen in ieder geval bevatten:
    - voorschriften ter beveiliging van ieder die zich in de onderneming bevindt;
    - de verplichting van de werknemer om iedere onveilige situatie te melden en de wijze waarop deze melding geschiedt;
    - hoe moet worden gehandeld wanneer een werknemer meent dat voor hem persoonlijk een onveilige situatie dreigt.
  - c. Alle milieu hygiënische aspecten verbonden aan het productieproces kunnen in de ondernemingsraad aan de orde worden gesteld en de werkgever zal maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, in overleg met de ondernemingsraad nemen en zo spoedig mogelijk in overleg daarna uitvoeren.
  - d. De werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat bovenstaande gerealiseerd kan worden.
  - e. Indien door de overheid subsidie wordt verleend voor arbeidsplaatsenverbetering zal de besteding van deze subsidie met de ondernemingsraad besproken worden.
  - f. De werkgever zal krachtens de bovenstaande regelingen de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen voor gebruik geven.
  - g. Iedereen in de onderneming zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen toe te passen, de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken en de veiligheidsvoorschriften waarvan hij kennis kan nemen na te leven.
  - h. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten indien naar het oordeel van een in overleg met de ondernemingsraad in te stellen veiligheidscommissie niet aan bovengenoemde voorschriften is voldaan.
2. Vacatures

Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten vaneen normale bedrijfsvoering zal:

  - a. De werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
  - b. De werkgever, teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures (volledige, deeltijd- en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende WerkgeversServicepunt c.q. afmelden.

- c. De werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal in de ondernemingsraad hierover overleg worden gevoerd.

### 3. Ingeleende arbeidskrachten

- a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende krachten gedurende een periode langer dan 6 maanden worden verricht. Onder ingeleende arbeidskracht wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
- b. wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad is vereist, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.  
Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
  - naam en adres van de uitlener(s);
  - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
  - het aantal ingeleende arbeidskrachten;
  - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
- c. De werkgever zal uitzendwerk zoveel mogelijk trachten te beperken en zal de vakvereniging via het periodiek overleg informeren over belangrijke ontwikkelingen met betrekking tot uitzendwerk.

### 4. Inkrimping

- a. Ingeval de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, daaronder mede begrepen afstoting van activiteiten, automatisering, fusie met één of meer andere ondernemingen, interne bedrijfsreorganisatie en liquidatie, tot inkrimping van het aantal werknemers in vaste dienst moet worden overgegaan, zal hij in een zo vroeg mogelijk stadium met de vakvereniging in overleg treden omtrent de daaruit voor de werknemers, die bij de vakvereniging zijn aangesloten, voortvloeiende gevolgen van zowel overplaatsing, herindeling van de functies als aanzegging van ontslag.
- b. Bij aanzegging van het onder a. genoemde ontslag zullen als regel voor ontslag in aanmerking komen werknemers met het minste aantal aaneengesloten dienstjaren, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
- c. Indien de werkgever tot opzegging, bedoeld in sub a. van dit lid, overgaat, kan hij de werknemer gedurende het aantal weken, als genoemd in artikel 5 lid 4 al dan niet laten arbeiden, zonder dat hem echter inkomen over die tijd mag worden onthouden.  
De werkgever zal de werknemer in vaste dienst voor elk dienstjaar één dag vrij met behoud van het inkomen toestaan met een maximum van zes dagen, teneinde hem in de gelegenheid te stellen een andere betrekking te zoeken.

- d. Indien de werkgever tot weder aannemen van personeel overgaat, zal hij bij sollicitatie als regel voorrang geven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, mits niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen deze regel niet verzet.
5. Collectief ontslag  
De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
6. Functieaanbod bij vervallen of wijzigen van functie.  
Indien een functie komt te vervallen of dusdanig wijzigt dat de betrokken werknemer niet langer voldoet aan de gestelde functie-eisen zal, indien een passende functie beschikbaar is, aan de betrokken werknemer een functieaanbod worden gedaan.  
Onder passende functie wordt verstaan: een functie die naar het oordeel van de werkgever qua inhoud verwant en qua niveau nagenoeg gelijkwaardig is aan de functie die door de betrokken werknemer werd vervuld. Hierbij wordt rekening gehouden met:
- de vakkennis en/of ervaring van betrokkene
  - zijn persoonlijke kwaliteiten
  - ambities, wensen en ontwikkelingsmogelijkheden
  - belangstellingsregistratie
- Met de werknemer zal, desgewenst en binnen de mogelijkheden van de werknemer, een om-/bijscholingsprogramma worden afgesproken teneinde zijn kansen op interne herplaatsing te vergroten.

## Artikel 21

### Sociaal-Beleid

1. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid. Bij de gegevens kunnen o.a. mede worden betrokken:
  - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
  - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
  - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
  - beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.
2. De werkgever zal als onderdeel van het sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere, vrouwelijke en gehandicapte werknemers).

3. Deeltijdarbeid en Duobanen  
Werknemers kunnen te allen tijde een verzoek indienen om in deeltijd te werken. Afwijzing van een dergelijk verzoek geschiedt schriftelijk en gemotiveerd. De werkgever dient aan te geven welke mogelijkheden zijn onderzocht om te trachten de belemmeringen op te heffen.
4. Functie-inhoud  
De werkgever zal, ingeval van indeling in een lagere functiegroep als gevolg van bedrijfsomstandigheden, al het mogelijke doen om door wijziging of aanvulling van de taakinhoud het functieniveau van de betrokken werknemer op peil te houden.
5. Werkgever zal twee vertrouwenspersonen benoemen. Deze vertrouwenspersonen zijn de hoogste mannelijke c.q. vrouwelijke functionaris binnen de afdeling HR.
6.
  - a. In het kader van gelijke kansen voor gehandicapte en niet gehandicapte werknemers, voor wat betreft deelname aan het arbeidsproces, zal de werkgever, al het mogelijke doen om de eigen werknemer te herplaatsen binnen het eigen bedrijf, in een functie die zoveel mogelijk aansluit bij de ervaring en de (potentiële) mogelijkheden van de werknemer.
  - b. Al het mogelijke doen om de gehandicapte werknemer binnen het bedrijf volledig op normale wijze mee te laten profiteren van de aanwezige promotiekansen.
  - c. In het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zal de werkgever gebruik maken van de bemiddeling door REAactief.
7.
  - a. Partijen erkennen het belang voor de onderneming en de werknemer van scholing. Hierbij worden de volgende doelstellingen onderkend:  
Bedrijfsdoeleinden:
    - kennisvergroting, inzetbaarheid, verantwoordingsbereidheid;
    - kwaliteit van functie-uitvoering, professionalisering in management;
    - bereidheid tot openheid, samenwerking en loyaliteit;
    - vaardigheden in onderhouden en tot stand brengen van goede verhoudingen;
    - slagvaardigheid en flexibiliteit.Werknemersdoeleinden:
    - vergroting eigen mogelijkheden;
    - promotiemogelijkheden, toekomstperspectief;
    - inzicht en begrip voor veranderingen;
    - betere aansluiting functie-uitoefening.
  - b. Aan alle werknemers zal duidelijke informatie worden verschaft over ieders (bij)scholingsmogelijkheden.
  - c. Iedere individuele werknemer kan kenbaar maken, welke opleiding hij/zij in het kader van het behoud van de arbeidskwalificatie wenst te volgen.
  - d. Het opleidingsbeleid van de onderneming, inclusief de voorwaarden van deelneming, is overeenkomstig de WOR onderwerp van overleg met de ondernemingsraad.
8. Kwaliteit van de arbeid is belangrijk. De werkgever heeft een samenhangend geheel aan maatregelen getroffen met betrekking tot preventie, ziekteverzuimbegeleiding, hervattingsplannen, herplaatsing en nazorg en voert in het kader van het eigen risicodragerschap een adequate ziekteverzuimregistratie. Deze onderwerpen zijn regelmatig onderwerp van overleg met de ondernemingsraad.



## Artikel 22

### Protocol voor verzuimbegeleiding, controle, gedragsregels en sanctiebeleid ten aanzien van werknemers die zich ziek hebben gemeld

Melding dient plaats te vinden vóór 08.30 uur 's ochtends of, bij afwijkend dienstrooster, voor het begin van de dienst. Deze melding dient te worden gedaan aan de directe leidinggevende, alsmede aan afdeling HR. Bij melding geeft de werknemer zijn verblijf- of verpleegadres op indien dit afwijkt van het woonadres.

Gedurende de eerste drie dagen vanaf de ziekmelding dient de werknemer tussen 09.00 uur en 17.00 uur op het opgegeven verblijfadres bereikbaar te zijn voor een mogelijk contact met de directe leidinggevende afdeling HR of de Arbodienst. In de daarop volgende periode van in totaal drie weken dient de werknemer 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 uur tot 14.30 uur thuis te zijn.

Voor verdere voorschriften wordt verwezen naar de richtlijn van de desbetreffende Arbodienst. Indien de werknemer gedurende kortere of langere tijd niet bereikbaar is, dient hij dat te melden aan de afdeling HR.

Spoedcontrole is toegestaan indien de werkgever, eventueel na overleg met de bedrijfsarts, gegronde reden heeft om te twifelen aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en dit wantrouwen aan de werknemer is uitgesproken.

Indien de bedrijfsarts of de arbeids- en organisatieadviseur de zieke werknemer wil bezoeken dient de werknemer hem te ontvangen op de dag die de bedrijfsarts aangeeft of de dag daarna.

De zieke werknemer is gehouden aan een oproep van de arbeids- en organisatieadviseur, resp. de bedrijfsarts, gevolg te geven tenzij hij tijdig en gemotiveerd laat weten verhinderd te zijn. Hij is tevens verplicht aan het medisch onderzoek zijn medewerking te verlenen. Voorts is de zieke werknemer verplicht de overige aanwijzingen van de bedrijfsarts ten behoeve van herstel na te leven.

De zieke werknemer is gehouden medewerking te verlenen bij de opstelling van een re-integratieplan en bij de uitvoering van de maatregelen die daarin zijn opgenomen.

De werknemer heeft aanspraak op doorbetaling van het loon tot de datum waarop de bedrijfsarts de betrokkene arbeidsgeschikt acht. De bedrijfsarts komt niet tot dat oordeel voordat hij contact heeft gehad met de betrokken werknemer.

Indien tussen de werknemer en de bedrijfsarts een geschil van medische aard ontstaat, is de betrokkene gerechtigd bij UWV een second opinion aan te tekenen binnen 24 uur na het afgeven van de beslissing van de bedrijfsarts. Werknemers en de bedrijfsarts zijn verplicht aan dit onderzoek door het UWV hun medewerking te verlenen.

De werknemer die zonder geldige reden een van de in dit protocol vermelde gedragsregels overtreedt kan door het bedrijf worden geconfronteerd met een sanctie. Een en ander na afstemming met de bedrijfsarts.

Bij de eerste overtreding gedurende een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd de werknemer schriftelijk te waarschuwen.

Bij elke volgende overtreding van deze gedragsregels in een periode van 12 maanden volgend op de schriftelijke waarschuwing is de werkgever bevoegd een half dagloon doch maximaal 5 dagen loon in te houden: een en ander afhankelijk van de periode waarover de overtreding betrekking heeft.

Alvorens de werkgever overgaat tot een sanctie als bovenbedoeld, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer.

De werknemer die zich niet kan verenigen met een opgelegde sanctie, kan binnen 14 dagen na ontvangst van het besluit bezwaar aantekenen bij een beroepscommissie. Deze commissie bestaat voor tenminste de helft uit vertegenwoordigers van de werknemers, bij voorkeur afkomstig uit de ondernemingsraad. De commissie brengt, gehoord hebbende partijen, een schriftelijk, bindend advies uit.

## Artikel 23

### Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

## Artikel 24

### Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 mei 2017 en eindigt per 30 april 2018 van rechtswege derhalve zonder dat enige opzegging vereist is. Is op laatstgenoemde datum geen nieuwe cao van kracht, dan blijven de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.  
te Enschede

FNV te Utrecht

E. Paternotte  
HR Director

Voorzitter  
Secretaris

## Bijlage I

### Functierangschikingslijst

Onderneming: Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.

Volg- nr.	Functie nr.	Functiebenaming	Salaris groep
1	0200	Cateringmedewerker ontvangstcentrum	2
2	0186	Facilitair Medewerker	3
3	0003	Administratief Medewerker Logistiek	4
4	0010	Allround Heftruckchauffeur	4
5	0058	Machineoperator Bierverwerking	4
6	0063	Medewerker Centraal Magazijn	4
7	0065	Medewerker Reclame Magazijn	4
8	0066	Monster- en materialenbeheerder	4
9	0137	Administratief Medewerker Crediteurenadministratie	4
10	0140	Administratief Medewerker HTTS	4
11	0144	Administratief Medewerkster Field Management	4
12	0277	Telefoniste / Receptioniste	4
13	0284	Administratief Medewerker A	4
14	0004	Administratief Medewerker B	5
15	0006	Administratief Medewerker Inkoop	5
16	0018	Allround Onderhoudsmedewerker	5
17	0024	Beveiligingsfunctionaris	5
18	0054	Kelderbierchauffeur	5
19	0056	Lijnoperator Bierverwerking	5
20	0064	Medewerker Customer Service Nederland	5
21	0138	Administratief Medewerker Debiteurenadministratie	5
22	0142	Administratief Medewerker Productie & Logistiek Control	5
23	0146	Allround Facilitair Medewerker	5
24	0248	Medewerker Evenementenservice	5
25	0250	Medewerker Helpdesk	5
26	0297	Chauffeur	5
27	0228	HTTS monteur A	5
28	0249	Medewerker Financiële Administratie A	5
29	0231	Kelderbiermonteur HTTS A	5

01-05-2002

Volg- nr.	Functie nr.	Functiebenaming	Salaris groep
30	0001	Aankomend Allround Operator Bierbereiding	6
31	0002	Administratief Medewerker Logistiek Lease	6
32	0005	Administratief Medewerker Documentenafhandeling	6
33	0007	Administratief Medewerker Kwaliteitssystemen	6
34	0008	Afdelingssecretaresse	6
35	0020	Allround Operator Bierverwerking	6
36	0021	Analist	6
37	0038	Directiechauffeur	6
38	0068	Monteur ELTD Ploeg Bierverwerking	6
39	0069	Monteur WTB Ploeg Bierverwerking	6
40	0074	Procescontroleur	6
41	0083	Teamleider Centraal Magazijn	6
42	0084	Teamleider Intern Transport en Magazijnen	6
43	0094	Voorraadbeheerder Reclame Magazijn	6
44	0095	Locatiebeheerder Haven	6
45	0105	Commercial Administrative Assistant	6
46	0109	Customer Service Employe	6
47	0132	Secretary GIN	6
48	0134	System Support	6
49	0136	Administratief Medewerker CJA	6
50	0148	Applicatiemedewerker	6
51	0150	Customer Support Medewerker	6
52	0152	Assistente Field Sales Manager	6
53	0199	Receptioniste Ontvangstcentrum	6
54	0210	Secrtaresse P&O	6
55	0247	Medewerker Consumentenservice	6
56	0262	Salarisadministrateur	6
57	0268	Secrtaresse/Administratief Medewerker CJA	6
58	0280	Voorwerker Evenementenservice	6
59	0314	Artikelstambeheerder	6
60	0320	Allround Medewerker Customer Service Nederland	6
61	0228	HTTS Monteur B	6
62	0249	Medewerker Financiële Administratie B	6
63	0231	Kelderbiermonteur HTTS B	6
64	0316	Medewerker Marketing Services	6
65	0011	Allround Monteur E Centrale Werkplaats	7
66	0012	Allround Monteur E Dagdienst Bierbereiding	7

01-05-2002

Volg- nr.	Functie nr.	Functiebenaming	Salaris groep
67	0013	Allround Monteur E Ploeg Bierbereiding	7
68	0014	Allround Monteur Ploeg WTB Bierverwerking	7
69	0015	Allround Monteur WTB Centrale Werkplaats	7
70	0016	Allround Monteur WTB Utilities Dagdienst Bierbereiding	7
71	0017	Allround Monteur WTB Utilities Ploeg Bierbereiding	7
72	0019	Allround Operator Bierbereiding	7
73	0022	Informatiebeheerder Personeelsplanning	7
74	0053	Junior inkoper	7
75	0092	Voorraadbeheerder Centraal Magazijn	7
76	0093	Voorraadbeheerder Intern Transport & Magazijnen	7
77	0111	Customs Affairs Employee	7
78	0119	Marketing Assistant	7
79	0168	Consulente Consumentenservice	7
80	0173	Coördinator Artikelstambeheer	7
81	0174	Crediteuren Administrateur	7
82	0177	Debiteurenmanager	7
83	0188	Financieel Medewerker Consolidatie	7
84	0195	Secretaresse Corporate Communication	7
85	0201	Excursieleider	7
86	0235	Management Assistente Vastgoed	7
87	0236	Management Assistente Thuisverbruik	7
88	0240	Marketing Assistente	7
89	0246	Medewerker Brand Identity	7
90	0256	Planner Evenementenservice	7
91	0263	Trade Promotions & Communications Medewerker	7
92	0265	Secretaresse Juridische Afdeling	7
93	0266	Secretaresse Horeca	7
94	0267	Secretaresse Vastgoed	7
95	0271	Systeembeheerder Horeca	7
96	0321	Allround Customer Service Employee	7
97	0323	Allround Monteur E Ploeg Bierverwerking	7
98	0279	Vertegenwoordiger A	7
99	0009	Allround Analist	8
100	0029	Leidinggevende Onderhoud Gebouwen en Terreinen	8
101	0033	Leidinggevende Ploegbrouwerij	8
102	0039	Directiesecretaresse Logistiek	8
103	0040	Directiesecretaresse Productie	8

01-05-2002

Volg- nr.	Functie nr.	Functiebenaming	Salaris groep
104	0041	Engineer E/I	8
105	0042	Functionaris Klantenklachten	8
106	0052	Inkoper	8
107	0072	Planner / Werkvoorbereider	8
108	0077	Projectleider	8
109	0087	Utilitycoördinator Bierbereiding	8
110	0088	Verpakkingsanalist	8
111	0097	Werktuigbouwkundig Engineer	8
112	0117	Management Secretary GIN	8
113	0128	Sales Representative	8
114	0149	Assistent Facility Manager	8
115	0161	Category Development Manager	8
116	0198	Manager Ontvangstcentrum	8
117	0203	Directiesecretaresse P&O	8
118	0257	Planner/Werkvoorbereider HTTS	8
119	0285	Directiesecretaresse NV	8
120	0113	Functional Application Support	8
121	0226	Horeca Account Manager A	8
122	0189	Functioneel Beheerder Drankenhandel	8
123	0190	Functioneel Beheerder Productie & Logistiek	8
124	0191	Functioneel Beheerder SAP FI/CO	8
125	0192	Functioneel Beheerder SAP-SD	8
126	0204	Functioneel Beheerder SAP HR	8
127	0273	Systeembeheerder Technische Infrastructuur A	8
128	0279	Vertegenwoordiger B	8
129	0170	Consumer & Market insight medewerker	8
130	0025	Leidinggevende Centraal Magazijn	9
131	0027	Warehousemanager	9
132	0035	Transportmanager	9
133	0057	Logistiek Planner	9
134	0081	Software Engineer	9
135	0082	Tactisch Inkoper	9
136	0090	Verpakkingsdeskundige	9
137	0096	Wachtchef Bierbereiding	9
138	0118	Market Researcher International	9
139	0155	Bedrijfskundig Medewerker	9
140	0156	Biertechnisch Adviseur HTTS	9
141	0157	Bouwkundig Medewerker	9

01-05-2002

Volg- nr.	Functie nr.	Functiebenaming	Salaris groep
142	0163	Leidinggevende Debiteuren- & Crediteurenadministratie	9
143	0165	Leidinggevende Salarisadministratie	9
144	0175	Customer Category Manager	9
145	0183	Directiesecretaresse Voorzitter RVB	9
146	0212	Hoofd Administratie Drankenhandel	9
147	0245	Leidinggevende Binnendienst Vastgoed	9
148	0258	Programmeur	9
149	0272	Systeembeheerder SAP / Unix	9
150	0226	Horeca Account Manager B	9
151	0273	Systeembeheerder Technische Infrastructuur B	9
152	0279	Senior Vertegenwoordiger	9
153	0311	Manager Bijzonder Beheer Horeca	9
154	0312	Coördinator Horeca Opleidingen	9
155	0026	Manager Customer Service Nederland	10
156	0028	Leidinggevende Kwaliteitsbeheersing	10
157	0030	Leidinggevende Onderhoud E / WTB Utilities Bierbereiding	10
158	0031	Leidinggevende Onderhoud ELTD Bierverwerking	10
159	0032	Leidinggevende Onderhoud WTB Bierverwerking	10
160	0055	Productie Leidinggevende	10
161	0060	Manager Kwaliteitssystemen	10
162	0086	TPM Manager	10
163	0099	Business Analist GIN	10
164	0100	Assistent Customer Service Manager GIN	10
165	0158	Brand Identity Manager	10
166	0164	Leidinggevende Financiële Administratie	10
167	0167	Commercieel Jurist	10
168	0185	Evenementenmanager	10
169	0197	Manager Communicatie Organisatie	10
170	0205	Hoofd Opleidingen	10
171	0208	Human Resource Manager C&S	10
172	0209	Human Resource Management P&L	10
173	0230	Junior Brandmanager	10
174	0243	Evenementenmanager O-W	10
175	0251	Medewerker Management Accounting	10
176	0226	Senior Horeca Account Manager	10

## Bijlage II

### Jeugdloonpercentages

Tabel tot 1-7-2017										
Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16 jaar	47,5	47,5	47,5	47,5	–	–	–	–	–	–
17 jaar	55,-	55,-	55,-	55,-	55,-	–	–	–	–	–
18 jaar	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	–	–	–	–
19 jaar	70,-	70,-	70,-	70,-	70,-	70,-	70,-	–	–	–
20 jaar	80,-	80,-	77,5	77,5	77,5	77,5	77,5	77,5	–	–
21 jaar	100,-	100,-	85,-	85,-	85,-	85,-	85,-	85,-	85,-	–
22 jaar	–	–	100,-	92,5	92,5	92,5	92,5	92,5	92,5	92,5
23 jaar	–	–	–	100,-	100,-	96,-	96,-	96,-	96,-	96,-
24 jaar	–	–	–	–	–	100,-	100,-	100,-	100,-	100,-

Tabel vanaf 1-7-2017										
Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16 jaar	47,5	47,5	47,5	47,5	–	–	–	–	–	–
17 jaar	55,-	55,-	55,-	55,-	55,-	–	–	–	–	–
18 jaar	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	62,5	–	–	–	–
19 jaar	70,-	70,-	70,-	70,-	70,-	70,-	70,-	–	–	–
20 jaar	80,-	80,-	77,5	77,5	77,5	77,5	77,5	77,5	–	–
21 jaar	100,-	100,-	85,-	85,-	85,-	85,-	85,-	85,-	85,-	–
22 jaar	–	–	100,-	100,	100,	100,	100,	100,	100,	100,
23 jaar en ouder	–	–	–	100,-	100,-	100,	100,	100,	100,	100,



**Bijlage III**  
**Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.**  
**Salaristabellen**

<b>Grolsche Bierbrouwerij Nederland B.V.</b>											<b>1,5% 1-5-2017</b>	
<b>Salaristabel per: 01.05.2017</b>					<b>Euro</b>							
groep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
16 jaar	-	1020,11	1033,60	1053,87	1082,75	-	-	-	-	-	-	
17 jaar	-	1180,96	1197,58	1220,30	1253,50	1294,01	-	-	-	-	-	
18 jaar	-	1341,95	1360,33	1387,96	1424,83	1470,30	1539,04	-	-	-	-	
19 jaar	-	1502,84	1523,12	1553,17	1594,96	1646,54	1723,29	1830,17	-	-	-	
20 jaar	-	1717,78	1741,10	1720,25	1765,67	1822,81	1907,57	2026,06	2159,98	-	-	
21 jaar	-	0,00	0,00	1887,31	1936,42	1999,06	2092,39	2222,61	2368,79	2533,99	-	
22 jaar	-	0,00	0,00	0,00	2108,38	2175,93	2277,26	2419,77	2577,60	2758,15	2957,16	
0 F.jaren	-	2039,72	2067,13	2109,15	2164,57	2234,01	2338,44	2483,75	2647,70	2832,06	3029,26	
1 F.jaren	-	2147,07	2175,93	2220,16	2278,49	2351,59	2461,52	2614,48	2787,05	2981,12	3188,69	
2 F.jaren	-	2211,55	2240,42	2286,46	2347,32	2423,43	2535,22	2693,05	2870,55	3070,15	3284,48	
3 F.jaren	-	2275,44	2306,77	2352,82	2414,83	2493,45	2608,93	2771,05	2954,71	3152,41	3380,30	
4 F.jaren	-	2339,92	2371,86	2419,77	2483,60	2564,06	2682,61	2849,66	3037,59	3240,88	3474,88	
5 F.jaren	-	2403,81	2437,56	2486,11	2551,82	2634,09	2756,28	2928,26	3112,51	3331,15	3571,31	
6 F.jaren	-	2468,88	2502,08	2551,82	2619,36	2704,73	2831,23	3006,29	3196,65	3420,18	3666,46	
7 F.jaren	-	-	2567,76	2619,36	2688,17	2775,36	2904,94	3077,50	3279,61	3508,66	3762,90	
8 F.jaren	-	-	-	-	-	2845,37	2978,62	3156,12	3363,08	3597,71	3858,71	
9 F.jaren	-	-	-	-	-	-	3052,34	3233,48	3447,27	3687,37	3954,53	
10 F.jaren	-	-	-	-	-	-	-	3312,14	3530,14	3776,42	4049,11	
11 F.jaren	-	-	-	-	-	-	-	-	3613,07	3865,48	4145,52	
12 F.jaren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3954,53	4242,57	
13 F.jaren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4044,22	4339,61	
14 F.jaren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4436,63	
15 F.jaren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4533,67	
16 F.jaren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4629,48	

## Bijlage IV

### Regeling partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd
- c. Het aantal in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een werknemer toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.  
Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

## Bijlage V

### Arbeidstijdverkorting Horeca buitendienst

- Het volledige tegoed aan arbeidstijdverkorting van 23, respectievelijk 26 roostervrijedagen van 8 uur worden individueel geregistreerd in een spaarsysteem.
- De opgespaarde dagen hebben de inkomenswaarde van de dagen op het moment van opname van het spaartegoed.
- De werknemer neemt het spaartegoed op, voor het beëindigen van de dienstbetrekking door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zodat direct aansluitend op de arbeidsverkorting de pensionering geëffectueerd wordt;
- De werknemer kan kiezen uit de volgende mogelijkheden:
  1. verlof ter grootte van het gespaarde tegoed. De waarde van de dagen bedragen aldus 100% van een normale werkdag;
- Gedurende de non-activiteitsperiode (voorafgaand aan ouderdomspensioen) worden geen atv-uren en geen vakantierechten opgebouwd. De duur van de non-activiteitsperiode bedraagt zoveel uren (op basis van een 40-urige werkweek) als het spaarsaldo aangeeft.

Aanmelding van de non-activiteitsperiode dient tenminste 6 maanden vóór de gewenste aanvang van die periode plaats te vinden bij de werkgever. De werknemer kan niet eerder gebruik maken van de pensioen regeling dan nadat hij zijn atv-spaartegoed geheel heeft besteed in de non-activiteitsperiode.

De werknemer heeft gedurende de non-activiteitsperiode geen recht op onkostenvergoeding en kan geen aanspraak meer maken op de autoregeling.
- Bij beëindiging van de dienstbetrekking door overlijden of het aanvaarden van een functie elders zal het dagentegoed worden uitgekeerd
- Bij verandering van functie binnen de organisatie van Grolsch zal in beginsel de werknemer eerst in de gelegenheid worden gesteld het tegoed in tijd op te nemen. Indien dit wegens bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is zal het dagentegoed worden genoten op de wijze zoals hiervoor bij de genoemde mogelijkheden wordt beschreven.
- Indien binnen het kader van de autokostenregeling van Grolsch sprake is van autofinanciering, is Grolsch bereid deze financiering te continueren via een particuliere lening.
- Op verzoek van de werknemer kan de werkgever besluiten om een aantal dagen van het spaartegoed in tijd te laten genieten. Een en ander voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
- Op verzoek van de werknemer kan de werkgever in voorkomende gevallen van persoonlijke aard besluiten om het spaartegoed, of een deel daarvan, tussentijds tot uitkering te laten komen.

## Bijlage VI

### Afwijkende regelingen voor kelderbierchauffeurs

#### Werktijdregeling:

- de inroostering van ATV-dagen blijft op dezelfde wijze verwerkt als nu het geval is;
- in een week wordt in principe gedurende 4 diensten gewerkt.

Indien echter in een week als gevolg van consignatie of overwerk daadwerkelijk 5 of maximaal 6 diensten wordt gewerkt, telt de voorafgaande of volgende week 3 diensten.

## Bijlage VII

### Flexibele werktijden Fysieke Distributie

#### Werkingsgebied

De flexibele werktijdregeling geldt voor alle chauffeurs van de afdeling Fysieke Distributie met uitzondering van chauffeurs werkzaam in de ploegendienst en heftruckchauffeurs. Voor alle chauffeurs in ploegendienst gelden de bepalingen dienaangaande volgens de cao.

#### Inhoud

##### 1. Uitgangspunten

Het doel van deze regeling is door middel van flexibilisering van werktijden een verdere efficiency in de werkwijze van de afdeling Fysieke Distributie te bewerkstelligen, waardoor beter kan worden ingespeeld op de logistieke eisen van de klant. Ten aanzien van de positie van de eigen vervoersorganisatie is het streven gericht op een optimale mix van eigen vervoer en vervoer door derden, waarbij als overwegingen onder meer spelen dat:

- een dergelijke optimale mix leidt tot een lager kostenniveau voor het transport;
- het behoud van een eigen vervoersorganisatie een meerwaarde met zich meebrengt ten aanzien van flexibiliteit en de uitstraling van het bedrijf en het merk;
- een eigen vervoersorganisatie concurrerend kan zijn ten opzichte van derden.

##### 2. Algemeen

- a. De werkweek is gebaseerd op de eerste 5 dagen van de week, in casu van maandag tot en met vrijdag (40 uur per week met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis).
- b. De normaal in te roosteren werktijd bedraagt minimaal 6 uur en maximaal 10 uur per dag. De aanvangstijd per dag is variabel doch zal voornamelijk liggen tussen 05.00 uur en 10.00 uur, afhankelijk van het werkaanbod.
- c. De leiding van de Expeditie bepaalt het aantal te werken uren per dag c.q. per week en bepaalt tevens, na overleg met de betrokken chauffeurs, de roostervrije dagen. Daarbij wordt gestreefd naar een evenwichtige roosterplanning van aanvangstijd, eindtijd, alsmede het aantal te werken uren per dag en wel zodanig dat een systematisch werkpatroon per chauffeur kan worden bereikt waarmee het tevens mogelijk wordt om de werktijden tijdig bekend te maken aan de chauffeurs. De aanvangstijd zal zo mogelijk, afhankelijk van werkaanbod en bezetting, om (uiterlijk) 12.00 uur op de voorafgaande dag bekend gemaakt worden.
- d. Bij 40 normaal (à 100%) gewerkte uren binnen 4 werkdagen, zal er naar gestreefd worden dat de 5e werkdag roostervrij zal zijn. Indien bij de leiding de verwachting aanwezig is dat binnen de betreffende week 40 uren of meer gewerkt moet worden, kan iedere werkdag van de week aangemerkt worden als roostervrije dag. De leiding van de Expeditie zal dit uiterlijk 1 werkdag voorafgaand aan de roostervrije dag meedelen aan de betreffende chauffeur.
- e. De normale werkdag is van 07.00 uur tot 18.00 uur. Voor de gewerkte uren buiten deze zogenaamde dagdienstbegrenzing, dat wil zeggen vóór 07.00 uur, respectievelijk ná 18.00 uur geldt een onregelmatigheidstoeslag.

##### 3. Overuren

- a. Het streven is erop gericht structureel overwerk tot het uiterste te beperken. In geval van overwerk zal dit zoveel mogelijk gelijkmatig over de desbetreffende chauffeurs worden verdeeld.
- b. Als overuren worden beschouwd;
  - alle, méér dan 10 gewerkte uren per dag;

- alle, méér dan 40 gewerkte uren per week (op basis van een 4 of 5-daagse werkweek).  
Het is uiteraard niet de bedoeling dat overuren op dag- en weekbasis dubbel worden geteld.
  - c. Het 10e werkuur wordt voor wat betreft de vaststelling van het zogenaamde flex-saldo (zie 2d) beschouwd als een normaal uur (100%) met echter wel een uit te betalen toeslag van 50%.
  - d. De overuren, gerekend vanaf het 11e werkuur per dag en boven de 40 gewerkte uren per week worden gecompenseerd in tijd voor tijd ten behoeve van het zogenaamde "Flex-saldo".  
Het maximale flex-saldo is + 8 uren danwel - 16 uren. Indien in een bepaald week, minder dan het normaal aantal uren (40) is gewerkt, bv. 38 uur, zal de leiding 2 uur af kunnen boeken van het flex-saldo.  
Boven een flex-saldo van 8, worden de uren conform de cao volledig uitbetaald als overuren of, indien mogelijk, op verzoek van de chauffeur in vrije tijd gecompenseerd. Conform de cao ontvangt de chauffeur voor de in tijd gecompenseerde overuren uit het flex-saldo een uit te betalen toeslag van 50% per uur.  
Naast overuren vindt opbouw van het flex-saldo ook plaats door snipperuren met een maximum tot 32 uur op jaarbasis.
  - e. Voor overuren gemaakt op zaterdag, zon- of feestdagen, zal in principe compensatie in tijd voor tijd kunnen worden genoten.  
Deze uren tellen namelijk in principe niet mee voor het flexsaldo.  
Deze compensatie zal, in overleg met de chauffeur zo mogelijk in de op het overwerk aansluitende week worden ingepland.
  - f. Bij de vaststelling van de hoeveelheid overuren op weekbasis wordt een gebroken kalenderweek toegerekend aan de nieuwe maand.
4. ATV-dagen
- a. Van het totale aantal van 23, respectievelijk 26 ATV-dagen op jaarbasis, zullen 20 ATV-dagen worden geclusterd in clusters van 5 dagen aaneengesloten dagen en wel in de perioden van januari tot en met de eerste helft van april en de tweede helft van oktober tot en met de eerste helft van december.  
De overige ATV-dagen zullen roostermatig over de resterende perioden worden ingepland.  
De nieuwe ATV-schema's zullen telkenjare vóór 15 april bekend gemaakt worden.
  - b. In het geval van ziekte op een geplande, ingeroosterde ATV-dag geldt dat uit één ziekteperiode maximaal 2 ATV-dagen op jaarbasis gecompenseerd kunnen worden.
  - c. Voor de chauffeurs werkzaam in ploegendienst, blijft het bestaande ATV-systeem gehandhaafd.
5. Vakantie/snipper en verlof (-registratie)
- a. Het opnemen van snipperdagen tijdens de piekmaanden (de perioden van medio april tot en met medio oktober en de tweede helft van december) zal zoveel mogelijk moeten worden vermeden, maar blijft mogelijk in overleg tussen de betrokken chauffeur en de expeditieleiding.
  - b. Er wordt gestreefd, waar mogelijk, naar vakantiespreiding gedurende de piekperioden.
  - c. Bij vakantie-opname gedurende de piekperiode(n), zal prioriteit worden gegeven aan werknemers met schoolgaande kinderen. ATV-, snipper-, ziekte- en verlofdagen (feestdagen en geoorloofd verzuim conform cao) worden geregistreerd als afwezigheid (niet gewerkt) à 8 uur.
  - d. Een snipperdag à 8 uur kan binnen dezelfde week worden tegengeboekt indien bijvoorbeeld het totaal aantal gewerkte uren boven de 40 uitkomt.
  - e. Feestdagen vallend in de werkweek tellen voor de bepaling van het aantal overuren mee bij de berekening van het blok van 40 uren (voor een normale werkweek). Dit geldt eveneens voor een ATV-dag.

Het streven is om een chauffeur in een week waarin een ATV-dag valt, totaal 40 uren te laten maken.

## Bijlage VIII

### Beloning werkervaringsplaatsen

#### 1. Beloning werkervaringsplaatsen

Werknemers die bij de werkgever werkzaam zijn via een werkervaringsplaats worden gedurende een periode van maximaal 1 jaar ingedeeld in de aanloopschaal, waarbij het totale inkomen, d.w.z. het schaalsalaris volgens de aanloopschaal vermeerderd met eventuele toelagen en bijzondere beloningen, niet zal uitstijgen boven het toetsloon dat wordt gehanteerd in de diverse subsidieregelingen, waarbij de werkgever een korting kan krijgen op af te dragen loonbelastingen en sociale premies of anderszins in aanmerking komt voor een subsidie. De aanloopschaal ligt 5% boven het minimum (jeugd-)loon.

#### 2. Participatieschaal

Voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet geldt een aparte loonschaal.

- Deze loonschaal start op 100% WML en eindigt op 120% WML.
- De werknemer groeit in 5 jaarlijkse stappen van 100% WML naar 120% WML.

Voor werknemers jonger dan 22 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML. Bedragen worden aangepast volgens de regeling tot aanpassing van het wettelijk minimumloon.



## Bijlage IX

### Flexibele werktijdregeling Afdeling Evenementen

#### Werkingsgebied

De flexibele werktijdregeling geldt voor alle werknemers van de afdeling Evenementen.

#### Inhoud

##### 1. Uitgangspunten

Het doel van deze regeling is door flexibilisering van werktijden een verdere efficiency in de werkwijze van de afdeling Evenementen te bewerkstelligen, waarbij de volgende overwegingen een rol spelen:

- het behoud van een eigen afdeling Evenementen heeft een meerwaarde ten aanzien van flexibiliteit en uitstraling van ons bedrijf en merk;
- een eigen afdeling Evenementen concurrerend kan zijn ten opzichte van derden.

##### 2. Algemeen

- a. De werkweek is gebaseerd op alle dagen van de week met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis. Uitgangspunt is een werkweek van 5 dagen, doch in uitzonderlijke gevallen zal er maximaal 6 dagen per week gewerkt worden.  
Voor het volgens dienstrooster regulier werken in het weekend ontvangt men een weekendtoeslag van 40% voor de uren op zaterdag en 80% voor de uren op zondag. De in een week meer dan 40 gewerkte uren kunnen, indien mogelijk, in de aansluitende werkweek dan wel in de dalperiodes worden gecompenseerd;
- b. De normaal in te roosteren werktijd bedraagt minimaal 6 uur en maximaal 10 uur per dag. De aanvangstijd per dag is variabel, doch zal voornamelijk liggen tussen 7.00 en 12.00 uur, afhankelijk van het werkaanbod;
- c. De leiding van de afdeling Evenementen bepaalt het aantal te werken uren per dag c.q. per week en bepaalt tevens, na overleg met de betrokken werknemers, de roostervrije dagen. Er zal gestreefd worden naar een evenwichtige roosterplanning zodanig dat een systematisch werkpatroon per werknemer kan worden bereikt.
- d. De normale werkdag is van 7.00 uur tot 18.00 uur. Voor de gewerkte uren buiten deze zogenaamde dagdienstbegrenzing geldt een onregelmatigheidstoeslag van 50%.

##### 3. Overuren

- a. Het streven is er op gericht structureel overwerk te beperken. In geval van overwerk zal dit zoveel mogelijk gelijkmatig over de desbetreffende werknemers worden verdeeld.
- b. Als overuren worden beschouwd:
  - alle meer dan 10 gewerkte uren per dag
  - alle meer dan 40 gewerkte uren per weekHet is uiteraard niet de bedoeling dat overuren op dag- en weekbasis dubbel worden geteld (anti-cumulatie);
- c. De eerste 80 overuren dienen in tijd voor tijd genoten te worden.  
Deze compensatie zal, in overleg met de betrokken werknemers, zo mogelijk in de op het overwerk aansluitende week worden ingepland dan wel in de dalperiodes. Conform de cao ontvangt men voor de in tijd gecompenseerde overuren een uit te betalen toeslag van 50%, 100%

(op zondag) en 200% (op feestdag) per uur. De meer dan 80 gemaakte overuren kunnen in tijd genoten worden dan wel uitbetaald worden.

4. ATV-dagen

- a. Van het totale aantal van 26 ATV-dagen op jaarbasis, zullen 20 ATV-dagen worden geclusterd in clusters van 5 aaneengesloten dagen en wel in de periode van medio oktober tot medio april. De overige ATV-dagen zullen roostermatig over de resterende perioden worden ingepland;

5. Vakantie/snipper en verlof (-registratie)

- a. Het opnemen van snipperdagen tijdens de piekmaanden (de periode mei tot en met oktober) zal zoveel mogelijk moeten worden vermeden, maar blijft mogelijk in overleg tussen de betrokken werknemers en de leiding;
- b. Er wordt gestreefd, waar mogelijk, naar vakantiespreiding tijdens de piekperiode.
- c. Bij vakantie-opname tijdens de piekperiode, zal prioriteit worden gegeven aan werknemers met schoolgaande kinderen. ATV-, snipper-, ziekte- en verlofdagen (feestdagen en geoorloofd verzuim conform onze cao) worden geregistreerd als afwezigheid (niet gewerkt) van 8 uur.

## Bijlage X

### Protocol afspraken

1. Duurzame inzetbaarheid
  - Grolsch zal een studie gaan doen naar aanpassing van ploegendienstroosters t.b.v. duurzame inzetbaarheid (o.a. faciliteren 55+ regeling) en bevordering in- en doorstroming van (vaste) nieuwe medewerkers.
  - De paritaire werkgroep duurzame inzetbaarheid werkt verder op overige initiatieven en presenteert voorstellen DI aan cao partijen.
  - Het verzuimbeleid wordt herschreven in relatie tot doelstellingen duurzaam inzetbaarheidsbeleid, in samenwerking met cao partijen en ondernemingsraad. Beleid blijft onderdeel van de cao.
  
2. Werkgelegenheid
  - Grolsch start per 1 januari 2018 met een werving- en selectieprogramma voor 10 additionele vaste werkplekken in Packaging en/of Warehouse.
  - Met inachtneming van artikel 5.9b zal tijdens het periodiek overleg de stand van zaken voor wat vaste en tijdelijke bezetting betreft worden besproken. In het licht van de dan geldende bedrijfsomstandigheden zullen de mogelijkheden in kaart worden gebracht om flex werknemers door te laten stromen naar een vast dienstverband bij Grolsch. Daar waar wenselijk zullen per afdeling de aandachtspunten en mogelijkheden worden besproken en afspraken ter opvolging gemaakt worden tussen partijen.
  - BBL'ers met een leer-werkovereenkomst komen bij behalen van diploma in aanmerking voor een vast dienstverband mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
  - Grolsch zal 5 garantiebanen beschikbaar stellen voor arbeidsbeperkte werkzoekenden en zal tevens mogelijkheden benutten voor het vervullen van een ambassadeursrol voor deze doelgroep in de regio. Waar passend zal de vakbond ondersteunen bij werving en begeleiding van de kandidaten.
  
3. 3e WW jaar

Cao partijen verklaren zich bereid om de aanbevelingen van de landelijke werkgroep m.b.t. de herverzekering van het 3<sup>e</sup> WW-jaar op te volgen. Besluitvorming over de toepassing van deze reparatie en de bijbehorende werknemerspremie zal plaatsvinden in overleg met vakbondsleden. De vakbond zal, gefaciliteerd door Grolsch, alle medewerkers vooraf informeren.
  
4. Zorgverlof en mantelzorg

Partijen zijn zich bewust en onderschrijven het belang van het bespreekbaar maken van mogelijke belasting die werknemers kunnen ondervinden bij het verlenen van mantelzorg. Werkgever zal zich inspannen om in voorkomend geval in overleg met de betrokken werknemer tot maatwerkoplossingen te komen om werk en zorg te combineren.

De regeling zorgverlof in het HR handboek arbeidsvoorwaarden wordt geactualiseerd in het kader van de gewijzigde wet arbeid en zorg (WAZO).
  
5. Diversen

Gedurende de looptijd van de cao wordt de vakbondscontributie meegenomen in de werkkostenregeling.