

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor

Bavaria

1 januari 2013 – 30 juni 2015

INHOUDSOPGAVE

	<u>Pag.</u>		<u>Pag.</u>
HOOFDSTUK 1 : DEFINITIES	4	HOOFDSTUK 8 : SALARIS EN BIJZONDERE BELONINGEN	12
Artikel 1 Definities	4	Artikel 25 Salarisvaststelling	12
Artikel 2 Werkingssfeer	4	Artikel 26 Ploegentoeslag	12
HOOFDSTUK 2 : LOOPTIJD	4	Artikel 27 Afbouw ploegentoeslag	13
Artikel 3 Looptijd	4	Artikel 28 Overwerktoeslag	14
HOOFDSTUK 3 : ALGEMENE VERPLICHTINGEN	4	Artikel 29 Toeslag consignatiedienst	14
Artikel 4 ... van de werkgever	4	Artikel 30 Toeslag extra opkomst	15
Artikel 5 ... van de vakorganisaties	5	Artikel 31 Verzuimuren na overwerk en storingsdienst	15
Artikel 6 ... van de werknemers	5	Artikel 32 Toeslag verschoven uren	15
HOOFDSTUK 4 : AANGAAN EN BEËINDIGEN VAN HET DIENSTVERBAND	5	Artikel 33 Sprongtoeslag	15
Artikel 7 Aangaan van het dienstverband	5	Artikel 34 Vakantietoeslag	16
Artikel 8 Beëindigen van het dienstverband	6	Artikel 35 Eindejaarsgratificatie	16
		Artikel 36 Toeslagen/uitkeringen en pensioen	17
		Artikel 37 Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer	17
		Artikel 38 Dagvergoeding chauffeurs	17
		Artikel 40 Pensioencompensatie	17
		Artikel 40a E.H.B.O.-toeslag	17
		HOOFDSTUK 9 : OPLEIDING EN SCHOLING	17
		Artikel 41 Opleiding en scholing	17
HOOFDSTUK 5 : WERKTIDJEN	6	HOOFDSTUK 10 : AANVULLENDE REGELINGEN	18
Artikel 9 Standaarddiensten en arbeidsduur	6	Artikel 43 Arbeidsongeschiktheid	18
Artikel 10 Maatwerkroosters en Flexibiliteit	6	Artikel 44 VUT	19
HOOFDSTUK 6 : VERLOFREGELINGEN	7	Artikel 45 Pensioen	19
Artikel 11 Vakantie	7	Artikel 46 Overlijden	19
Artikel 12 EVU-vast	8	HOOFDSTUK 11 : BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN BAVARIA	19
Artikel 13 EVU-variabel	8	Artikel 47 Informatie aan vakorganisaties	20
Artikel 14 Niet / gedeeltelijk verwerven van vakantie- en/of EVU-rechten	8	Artikel 48 Bedrijvenwerk	20
Artikel 15 Aanwending vakantie-uren	8	Artikel 49 Werkgeversbijdrage	20
Artikel 15a Vakantie tijdens ziekte	9	Artikel 50 Vacaturebeleid	20
Artikel 16 Vakantie en EVU bij einde dienstverband	9	Artikel 51 Beleid Arbeidsomstandigheden	20
Artikel 17 Vervallen vakantie-uren	10	Artikel 52 Uitzendburo's	20
Artikel 18 Feestdagen	10	HOOFDSTUK 12: PROTOCOLAFSPRAKEN	20
Artikel 19 Geoorloofd verzuim	10	HOOFDSTUK 13: SLOTARTIKEL	21
Artikel 20 Ouderschapsverlof	11	Artikel 53 Tussentijdse wijzigingen	21
HOOFDSTUK 7 : FUNCTIE- EN SCHAALINDELING	11		
Artikel 21 Functie- en salarisschalen	11	Bijlage I Referentierasterfuncties	23
Artikel 22 Tijdelijke waarneming	11	Functieraster en Bezwaarprocedure functie-indeling	23
Artikel 23 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie	11	Bijlage II Salarisschalen	25
Artikel 24 Plaatsing in een lager ingedeelde functie	12	Functiejaarschaal en leeftijdsschaal A,B,C,D	25
		Bijlage III VUT-reglement	29
		Bijlage IV Arbeidsvoorwaarden Holland Malt B.V.	33

HOOFDSTUK 1 - DEFINITIES

Artikel 1 : Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder :

- A. Bavaria : Bavaria N.V. te Lieshout en haar deelnemingen in Nederland, tenzij uitdrukkelijk hierna uitgesloten
- B. Vakorganisatie(s) : De vakorganisatie(s) met wie deze CAO is afgesloten
- C. Werknemer : De werknemer, voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst van Bavaria, van wie de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen, vermeld in de bijlage van deze CAO
- D. Periode : Een 4-wekelijkse betaalperiode
- E. Cyclus : Eén van de dienstroosters als vermeld in artikel 9 en/of artikel 10
- F. Dienst : Een periode van gemiddeld 8 uur, waarin volgens rooster gewerkt wordt
- G. Normale arbeidsduur : Het gemiddelde aantal uren per week waarin de werknemer normaliter volgens zijn werkplanning de opgedragen werkzaamheden verricht
- H. Periode-salaris : Het salaris als vermeld in bijlage II van deze CAO
- K. Periode-inkomen : Het periodesalaris aangevuld met de vaste periodieke toeslagen
- M Jaarsalaris : Het periodesalaris maal 13 periodes
- N Jaarinkomen : Het periode-inkomen maal 13 periodes aangevuld met vakantietoeslag en eindejaarsgratificatie
- O. Vaste periodieke toeslagen : - ploegentoeslagen
- variabele ploegentoeslag zoals dat op dit moment wordt toegepast bij "De Koningshoeven" (gemiddeld cumulatief in bepaald refertejaar)
- persoonlijke toeslag (geïndexeerd)
- I. Uurloon : Het periodesalaris gedeeld door 160.
- J. Overwerk : In opdracht van de werkgever is arbeid verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het voor de werknemer van toepassing zijnde dienstrooster wordt overschreden.

Artikel 2 : Werkingssfeer

- 2. Voor de werknemers in dienst van "Holland Malt B.V." zijn separate arbeidsvoorwaarden overeengekomen (zie bijlage IV) Deze regelingen dienen met vakorganisaties te worden overeengekomen. .
- 3. Voor werknemers, in dienst van Bierbrouwerij de Koningshoeven B.V. kunnen aparte regelingen worden getroffen. Deze regelingen dienen met vakorganisaties te worden overeengekomen.
- 4. Voor deeltijdwerknemer zijn alle regelingen en uitkeringen uit hoofde van deze CAO van toepassing voor dat gedeelte, dat zij bij Bavaria werkzaam zijn, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld.
- 5. Voor werknemers, die tijdens een kalenderjaar in of uit dienst treden, zijn alle regelingen en uitkeringen uit hoofde van deze CAO van toepassing voor dat gedeelte, dat zij in het betreffende jaar in dienst zijn geweest, tenzij uitdrukkelijk anders wordt vermeld.
- 6. Waar deze overeenkomst spreekt van hij/zijn wordt ook zij/haar verstaan.
- 7. Met echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld: niet gehuwde personen die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren en daartoe een geregistreerd partnerschapcontract of een notariële samenlevingsovereenkomst hebben gesloten.

HOOFDSTUK 2 - LOOPTIJD

Artikel 3 : Looptijd

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2013 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2015, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

HOOFDSTUK 3 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN

Artikel 4 : Algemene verplichtingen van de werkgever

Bavaria verplicht zich:

- deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen;

- geen discriminatie ten nadele of ten voordele van werknemers, die lid zijn van een vakorganisatie, toe te passen of toe te laten bij de hantering van deze CAO;
- geen actie te voeren of te bevorderen, die ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 53;
- er op toe te zien dat zij geen werknemers in dienst neemt of houdt op voorwaarden, die in strijd zijn met deze overeenkomst.

Artikel 5 : Algemene verplichtingen van de vakorganisaties

De vakorganisaties verplichten zich:

- deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen;
- om nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen;
- generlei actie te zullen voeren of bevorderen, die ten doel heeft om wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 53;
- te bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst met Bavaria tekenen, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.

Artikel 6 : Algemene verplichtingen van de werknemers

1. De werknemer verplicht zich:
 - de belangen van Bavaria als een goed werknemer te behartigen;
 - zich te houden aan de bepalingen van deze overeenkomst;
 - andere dan hun normale arbeid te verrichten wanneer dit, ter beoordeling van Bavaria, voor een goede bedrijfsvoering noodzakelijk is en voor zover die arbeid redelijkerwijs van de werknemer kan worden verlangd;
 - ook buiten de geplande werkuren arbeid te verrichten, tenzij aanmerkelijke belangen van de werknemer zich hiertegen verzetten.
2. Het is de werknemer niet toegestaan om zonder toestemming van Bavaria enigerlei betaalde arbeid voor zichzelf of voor derden te verrichten. Bavaria is bevoegd om een werknemer, die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaalde arbeid voor zichzelf of voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 43 vermelde aanvullingen op de wet Doorbetaling van loon bij ziekte en/of de WIA.
3. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem uit hoofde van zijn dienstverband met Bavaria bekend wordt over haar organisatie, producten, grondstoffen, bedrijfsproces en klanten. Deze verplichting strekt zich ook uit tot na de beëindiging van het dienstverband.

HOOFDSTUK 4 - AANGAAN EN BEËINDIGEN VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 7 : Aangaan van het dienstverband

1. Iedere werknemer ontvangt vóór de aanvang van het dienstverband een schriftelijke arbeidsovereenkomst, waarin de afspraken over de functie en de arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd, in overeenstemming met deze CAO en/of individuele afspraken. Een arbeidsovereenkomst is pas van kracht en salarisbetaling zal pas plaatsvinden na ondertekening door beide partijen.
2. Een dienstverband wordt aangegaan voor:
 - a. onbepaalde tijd
 - b. bepaalde tijd
 - c. het verrichten van bepaalde werkzaamheden (bijv. project)
 Het dienstverband geldt voor ten minste gemiddeld 8 uur per week.
3. Bij het aangaan van elk dienstverband geldt een wederzijdse proeftijd volgens de volgende normen:
 - van 1 maand bij een arbeidsovereenkomst korter dan 2 jaar;
 - van 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst van 2 jaar of langer.
4. Indien een werknemer via maximaal 3 dienstverbanden, niet zijnde voor onbepaalde tijd, inclusief eventuele periodes als uitzendkracht, langer dan 36 maanden aaneengesloten in dezelfde functie bij Bavaria werkzaam is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Deze omzetting geldt niet indien het een dienstverband betreft dat is aangegaan ter tijdelijke vervulling van een functie van een arbeidsongeschikte werknemer, die nog in dienst bij Bavaria is.
5. De periodes die een uitzendkracht bij Bavaria heeft gewerkt, voorafgaand aan een dienstverband met Bavaria, worden gezien als één dienstverband voor bepaalde tijd in het kader van dit artikel.

Artikel 8: Beëindigen van het dienstverband

- 1.a. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging dan wel door ontbinding volgens de heersende wetgeving. In geval van opzegging zijn de volgende opzegtermijnen van kracht:
 - bij opzegging door de werknemer:
 - 1 periode bij een dienstverband tot 10 jaar, en
 - 2 periodes bij een dienstverband van 10 jaar of langer,
 - bij opzegging door Bavaria:
 - 2 periodes bij een dienstverband tot 10 jaar
 - 3 periodes bij een dienstverband van 10 jaar tot 15 jaar, en
 - 4 periodes bij een dienstverband van 15 jaar of langer

De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de eerstvolgende hele periode.
 - b. Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de laatste dag waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan. Bij tussentijdse opzegging geldt een opzegtermijn van één periode, te beginnen bij de eerstvolgende hele periode.
 - c. Een dienstverband voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden eindigt bij de beëindiging van de betreffende werkzaamheden.
2. De opzegtermijnen als in voorgaande leden van dit artikel vermeld, zijn niet van toepassing in geval van:
 - ontslag op staande voet wegens een dringende reden,
 - het niet verlengen van het dienstverband bij het einde van de proeftijd,
 - het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
 3. Voor werknemers geboren voor 1 januari 1954 blijven de oorspronkelijke opzegtermijnen van kracht, te weten 13 weken verhoogd met een week voor elk vol jaar dienstverband, voor welke verlenging een maximum termijn geldt van 13 weken.
 4. Artikel BW 669 lid 3 (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is niet van toepassing voor werknemers met een dienstverband als vermeld onder artikel 7 lid 2 sub b, c.
 5. De dienstbetrekking tussen Bavaria en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag voorafgaande aan de dag waarop de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

HOOFDSTUK 5 - WERKTIJDEN

Artikel 9: Standaarddiensten en arbeidsduur

Bavaria kent de volgende standaarddiensten en arbeidsduur, welke als uitgangspunt dienen voor de diverse maatwerkroosters.

a. dagdienst

Deze dienst omvat een periode van 1 week met een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week. In dagdienst wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 18.00 uur met een minimale onbetaalde pauze van ½ uur.

b. 2-ploegendienst

Deze dienst omvat een periode van 2 aaneengesloten weken met een normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week. In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met vrijdag, waarbij de werknemers per week van dienst wisselen tussen een vroege en late dienst.

c. 3-ploegendienst

Deze dienst omvat een periode van 3 aaneengesloten weken met een normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week. In 3-ploegendienst wordt normaliter op 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een vroege, late of nachtdienst zijn ingedeeld. De diensten bedragen normaalgesproken 8 uur inclusief een doorbetaalde pauze van ½ uur. Het rooster start op zondagavond of maandagochtend.

d. 5-ploegendienst

Deze dienst omvat een periode van 10 aaneengesloten weken met een normale arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week, waarbij de werknemers beurtelings in een vroege, late of nachtdienst zijn ingedeeld. De diensten hebben een duur van 8 uur inclusief een doorbetaalde pauze van ½ uur.

Artikel 10: Maatwerkroosters en flexibiliteit

Bavaria kent de volgende maatwerk dienstroosters:

A. Maatwerkdienstrooster Horeca Evenementen

1. Werkweken bestaan gedurende 26 weken uit 45 uren per week en 26 weken uit 35 uren per week
2. De uren worden bij voorkeur op maandag t/m vrijdag ingeroosterd, indien noodzakelijk en van tevoren bekend, ook op zaterdag.
3. Maximale geroosterde arbeidstijd per dag bedraagt 10 uur.
4. Indien de werknemers later of vroeger terug zijn dan ingeroosterd, kan dat variabel binnen de week (of bij einde van de week) de volgende week worden gecompenseerd.
5. In het laagseizoen wordt er 4 dagen per week gewerkt.
6. Voor opname vakantie- of EVU-uren geldt het volgende:
In het hoogseizoen (45 uren werkweek) bestaat één dag uit 9 uren.
In het laagseizoen (35 uren werkweek) bestaat één dag uit 7 uren.

B. Maatwerkdienstrooster Horeca Tankwagens

1. Een werkweek bestaat uit 40 uur per week, verdeeld over 4 dagen van 10 uur, wisselend in te roosteren op maandag t/m vrijdag.
2. Voor de opname van vakantie- of EVU uren geldt dat één dag bestaat uit 10 uren, één dagdeel 5 uren.

C. Maatwerkdienstrooster flexibele 3-ploegendienst bottelarij/warehouse

1. Er wordt gewerkt in een jaarrooster met een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week inclusief doorbetaalde pauze.
2. Alle EVU-vaste uren kunnen worden ingeroosterd.
3. Het rooster kent de volgende verdeling:
 - a. Gedurende 12 weken hoogseizoen bestaat een werkweek uit 48 uur (maandag t/m zaterdag) in de vroege en late dienst en 40 uur in de nachtdienst (maandag t/m vrijdag).
 - b. De overige weken in voorseizoen en zomer bestaat een werkweek uit
 - 40 uur (maandag t/m vrijdag) in de vroege- en late dienst en
 - 32 uur (maandag t/m donderdag) in de nachtdienst.
 - c. In het laagseizoen (late herfst en winter) bestaat een werkweek uit
 - 40 uur (maandag t/m vrijdag) in de vroege dienst en
 - 32 uur (maandag t/m donderdag) in de late dienst en de nachtdienst.
4. Op zaterdag wordt in principe gewerkt tot 18.00 uur. Indien de productie dit noodzakelijk maakt wordt gewerkt tot 22.00 uur, waarbij de late dienst doorwerkt.
5. In overleg met de Ondernemingsraad vinden alle jaren de noodzakelijke en gewenste aanpassingen aan het rooster plaats.

E. Maatwerkdienstrooster flexibele 2-ploegendienst bottelarij/warehouse

Het rooster van de 2-ploegendienst wordt afgestemd op het rooster van de 3-ploegendienst. Het aantal diensten kan variëren tussen 4 en 6 per week. In het hoogseizoen kan de zaterdag worden ingeroosterd.

HOOFDSTUK 6 - VERLOFREGELINGEN

Artikel 11: Vakantie

1. Wettelijke vakantie-uren. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op een vakantie met behoud van salaris van vier keer de wekelijkse arbeidsduur aan vakantie-uren. Dit komt neer op 160 uren.
2. Bovenwettelijke vakantie-uren. Bavaria kent nog een aanvulling aan het saldo toe van 40 vakantie-uren. Hierdoor bedraagt het totaal aantal wettelijke + bovenwettelijke vakantie-uren 200 uren.
3. Extra bovenwettelijke vakantie-uren. Boven de in sub 1. en 2. van dit artikel genoemde vakantie-uren wordt aan de werknemer die in het kalenderjaar een bepaalde leeftijd heeft bereikt, extra bovenwettelijke vakantie-uren toegekend met behoud van inkomen en wel bij de leeftijd van:

• 40 tot en met 44 jaar	-	8 uren
• 45 tot en met 49 jaar	-	16 uren
• 50 tot en met 54 jaar	-	24 uren
• 55 tot en met 59 jaar	-	32 uren
• 60 jaar	-	40 uren
• 61 jaar	-	48 uren
• 62 jaar	-	64 uren
• 63 jaar	-	72 uren
• 64 jaar	-	80 uren.

4. De vakantierechten worden per volle kalendermaand als volgt berekend:
Bij in- of uitdiensttreding tot en met de 15^e dag van de maand, wordt de 1^e dag van die maand als de berekeningsdatum beschouwd.
Bij in- of uitdiensttredingen van de 16^e tot en met de laatste dag van de maand, wordt de 1^e dag van de volgende maand als de berekeningsdatum beschouwd.
5. Als een nieuwe werknemer vanuit een vorige dienstbetrekking nog resterende vakantiedagen meeneemt, dient hij dit direct aan zijn leidinggevende mede te delen in de vorm van een schriftelijke verklaring van zijn vorige werkgever. Hij heeft recht op gebruik van deze dagen zonder behoud van salaris.

Artikel 12: EVU-vast

1. De werknemer krijgt per kalenderjaar 104 uren EVU-vast toegekend. De werknemer in 5-ploegendienst heeft geen recht op deze EVU-uren.
De EVU-vast rechten worden per volle kalendermaand als volgt berekend:
Bij in- of uitdiensttreding tot en met de 15^e dag van de maand, wordt de 1^e dag van die maand als de berekeningsdatum beschouwd.
Bij in- of uitdiensttredingen van de 16^e tot en met de laatste dag van de maand, wordt de 1^e dag van de volgende maand als de berekeningsdatum beschouwd.
2. Bij maatwerkroosters kunnen de EVU-uren geheel of gedeeltelijk in het rooster worden opgenomen.
3. Niet in een maatwerkrooster opgenomen EVU-uren, worden collectief, op afdelingsniveau of individueel vastgesteld en gebeurt door werknemer en leidinggevende telkens voor de start van het jaar waarvoor de uren worden toegekend.
4. Niet gebruikte EVU-rechten vervallen aan het einde van het jaar waarin deze zijn toegekend.

Artikel 13: EVU-variabel

1. De werknemer bouwt per halfjaar maximaal 40 EVU-uren variabel op, tenzij hij vanwege arbeidsongeschiktheid afwezig is. De werknemer in 5-ploegendienst bouwt per halfjaar maximaal 32 EVU-uren variabel op.
Afwezigheid als gevolg van een bedrijfsongeval (Arbo-wet artikel 1 lid 3 sub i) valt in dit artikel niet onder het begrip arbeidsongeschiktheid.
2. Een halfjaar loopt in dit artikel van 1 januari t/m 30 juni en van 1 juli t/m 31 december.
3. Per halfjaar wordt het aantal van 40 EVU-uren variabel verminderd met het aantal niet gewerkte uren vanwege arbeidsongeschiktheid.
- 3.a Indien een werknemer arbeidsongeschikt is op een dag waarop een EVU-vast is ingeroosterd, dan heeft dit geen consequenties voor de opbouw van de EVU-variabel-rechten.
4. Per 31 december van een jaar wordt per werknemer het resterende saldo aan EVU-variabel van het afgelopen jaar vastgesteld en vervolgens schriftelijk aan hem medegedeeld met het verzoek deze uren te bestemmen.
5. De hierboven verworven rechten kunnen niet in vrije uren worden opgenomen, maar dienen te worden besteed.
6. De EVU-variabel kunnen als volgt worden gebruikt:
 - Toevoegen aan het saldo EVU-variabel
 - Overboeken naar de levensloopregeling
 - Gebruiken voor een "fiscaal vriendelijke" bestemming als bijvoorbeeld:
 - het fietsenplan
 - de vakbondscontributie of
 - de reiskostenregeling
 - Financieel maken (uitbetalen)

Artikel 14 : Niet / gedeeltelijk verwerven van vakantie- en/of EVU-rechten

1. De werknemer bouwt geen vakantie- en EVU-rechten op over de tijd waarin hij vanwege het niet verrichten van arbeid geen loon ontvangt, behalve in het geval van:
 - het deelnemen aan een door zijn vakorganisatie georganiseerde bijeenkomst of training,
 - politiek verlof (conform BW 643),
 - het genieten van verlof uit hoofde van zijn vorige dienstbetrekking, indien dit langer dan 2 aaneengesloten weken heeft geduurd,
 - het genieten van onbetaald verlof of levensloopverlof, indien dit langer dan 2 aaneengesloten weken heeft geduurd.
3. Wel vakantie- maar geen EVU-vaste of EVU-variabele rechten worden opgebouwd tijdens non-activiteitstelling door de werkgever, direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, tenzij anders overeengekomen.

Artikel 15: Aanwending vakantie-uren

Als volgorde van opname van de vakantie- en EVU-uren geldt de volgende regel:
De uren die het eerst komen te vervallen worden als eerst opgenomen/afgeschreven.

1. Opnemen van vakantie-uren

- De aaneengesloten vakantie van maximaal 3 kalenderweken kan desgewenst in de periode van 1 mei tot 30 september worden opgenomen. Werknemers zullen voldoende medewerking verlenen aan vakantiespreiding, waarbij werknemers met schoolgaande kinderen in de schoolvakantieperioden voorrang genieten.
- Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door Bavaria, rekening houdend met een voldoende afdelingsbezetting, vastgesteld na overleg met de werknemer. Waar aanwezig, is de met de OR overeengekomen "Vakantie- en verlofdagenregeling" van toepassing.
- Indien een in artikel 19 genoemde feestdag in de aaneengesloten vakantie valt, wordt deze feestdag niet als vakantie beschouwd, maar is de werknemer vrij met behoud van salaris.
- De werknemer kan de dan nog overblijvende vakantierechten opnemen in blokken van minimaal 4 uur, bij voorkeur niet in de periode van 1 april tot 30 september. Indien organisatorisch op de afdeling mogelijk, kunnen ook blokken van 2 uur worden toegestaan. Een ingediend voorstel zal worden toegestaan, indien het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet.
- Wanneer de werknemer tijdens het opnemen van vakantie-uren ziek is geweest dan wel aanspraak heeft op geoorloofd verzuim, gelden de betreffende uren niet als vrijaf, behoudens het hierna onder artikel 15a gestelde.
- De werknemer, die volgens zijn dienstrooster op zaterdag en/of zondag of in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 keer die dienst opnemen.
- Medewerkers in ploegdienst mogen buiten de aaneengesloten vakantie, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, per jaar 2 vakantiedagen opnemen op een zondag of tijdens de nachtdienst. Indien de bedrijfsomstandigheden hiertoe de mogelijkheid bieden, kan Bavaria akkoord gaan met meerdere keren.

Vakantie kan, waar mogelijk, worden opgenomen in blokken van minimaal 1 uur, tenzij op afdelingsniveau anders is afgesproken. Met OR en afdelingen worden gezamenlijk afspraken gemaakt hoe er binnen de wettelijke regels om dient te worden gegaan met vakantie- en verlofaanvragen. Deze worden per afdeling kenbaar gemaakt.

2. Uitbetalen van vakantie-uren

- Beheer van vrije dagen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van medewerker en werkgever.
- De medewerker dient ernaar te streven dat hij per jaar minstens zijn wettelijke vakantie-uren vrijaf neemt. De leidinggevenden zien hierop toe en zullen in overleg met de medewerker trachten hieraan gehoor te geven.
- Óók dient het streven er op gericht te zijn om de toegekende bovenwettelijke vakantie-uren, en de eventuele extra toegekende bovenwettelijke leeftijdsuren, op te nemen.
- De resterende (bovenwettelijke) uren kunnen als volgt worden gebruikt:
- Bij het saldo laten staan. Hierbij rekening houdende met de wettelijke vervalltermijn
- Overboeken naar een levensloopregeling
- Gebruiken voor een "fiscaal vriendelijke" bestemming als bijvoorbeeld:
 - het fietsenplan
 - de vakbondscontributie of
 - de reiskostenregeling
- Financieel maken (uitbetalen) (dit geldt alleen voor de bovenwettelijke uren)
- Indien vakantie-uren uitbetaald worden in een van bovenstaande voorzieningen kan dit enkel wanneer een medewerker in het lopende jaar, 160 of meer vakantie-uren heeft gereserveerd of al heeft opgenomen.

Artikel 15a: Vakantie tijdens ziekte

Het uitgangspunt is dat de werknemer aan wie re-integratieverplichtingen zijn opgelegd (en slechts bij uitzondering is dat niet het geval), ook in staat is om de (de wettelijke) vakantie op te nemen.

Er is onderscheid tussen:

1. een werknemer die met vakantie is of wil gaan, en dan ziek wordt, en
2. een reeds zieke werknemer die tijdens zijn ziekte met vakantie wil gaan.

In het eerste geval is en blijft de hoofdregel dat dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, niet als vakantie gelden. Dit is slechts anders als de werknemer er mee instemt dat deze dagen toch als vakantiedagen gelden.

In het tweede geval als de (langdurig) zieke werknemer tijdens zijn ziekte met vakantie wil gaan. De werknemer dient dan kort te sluiten met de bedrijfsarts dat de voorgenomen vakantie niet nadelig is voor zijn herstel. Tevens dient hij de werkgever mee te delen dat, en in welke periode, hij met vakantie wil gaan. De werkgever moet dan, uitzonderingen daargelaten, de vakantie vaststellen volgens de wens van de werknemer en mag vervolgens deze dagen afboeken van het vakantiedagensaldo van de werknemer.

Artikel 16: Vakantie en EVU bij einde dienstverband

1. Bij beëindiging van het dienstverband kunnen resterende vakantie- en/of EVU-rechten:

- in overeenstemming tussen partijen tijdens de opzegtermijn worden opgenomen,
 - op verzoek van de werknemer aan het einde van het dienstverband worden uitbetaald.
2. Te veel gebruikte uren zullen met de eindafrekening worden verrekend.
 3. Indien van toepassing zal Bavaria een verklaring verzorgen met een overzicht van resterende vrije uren en van zijn levensloopsaldo. Genoemde verklaring kan aan de nieuwe werkgever overhandigd worden.

Artikel 17: Vervallen vakantie-uren

Wettelijke vakantie-uren vervallen 6 maanden na het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd.

Bovenwettelijke vakantie-uren vervallen, indien ze niet opgenomen of financieel gemaakt zijn, 5 jaar na de datum waarop ze zijn verworven. Dit laatste geldt ook voor het niet benutte vakantie-urensaldo op 31 december 2011.

Artikel 18: Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei.
2. Indien er op de feestdag volgens rooster moet worden gewerkt ontvangt de werknemer voor alle gewerkte uren van die dienst een feestdagtoeslag van 200%.
- 2a. Wanneer voor de nachtdienst 1 dienst, waarvan uren vallen op deze feestdag, wordt vrijgeroosterd, wordt de feestdag als genoten beschouwd en wordt er geen toeslag betaald over de andere dienst waarvan uren in de feestdag vallen. (bijvoorbeeld: als Hemelvaartsdag een ingeroosterde feestdag is, en men dan de nacht van woensdag op donderdag moet werken en de nacht van donderdag op vrijdag vrij is, dan ontvangt men over de gewerkte uren van woensdag op donderdag geen toeslag).
- 2b. Wanneer in de nachtdienst beide diensten, waarvan uren vallen op deze feestdag zijn ingeroosterd, ontvangt de werknemer over beide volledige gewerkte diensten de toeslag van 200%. (bijvoorbeeld: als Hemelvaartsdag een ingeroosterde feestdag is, en men dan de nacht van woensdag op donderdag moet werken en de nacht van donderdag op vrijdag ook moet werken, dan ontvangt men over de gewerkte uren van woensdag op donderdag en van donderdag op vrijdag de feestdagtoeslag).
5. Voor de 5-ploegendienst geldt, dat indien een werknemer volgens dienstrooster op een feestdag arbeid verricht, hij voor de gewerkte uren vallend in die dienst(en) de feestdagtoeslag verkrijgt, zijnde 200% van het uurloon.
6. Indien op een ingeroosterde feestdag op verzoek van Bavaria niet hoeft te worden gewerkt, wordt die dag als normale werkdag á 100% doorbetaald.

Artikel 19: Geoorloofd verzuim

De werknemer heeft recht op vrij met behoud van loon dat de werknemer volgens zijn dienstrooster zou hebben verworven gedurende de tijd van zijn afwezigheid in de volgende gevallen:

- | | |
|---|--|
| 1. bij ondertrouw van de werknemer | ½ dag |
| 2. bij huwelijk, aangaan van geregistreerd partnerschap of notariële samenlevingsovereenkomst van de werknemer | 2 dagen |
| 3. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer | 1 dag |
| 4. bij huwelijk van (pleeg-)kinderen, broers, zwagers, (schoon-)zusters, (schoon-)ouders | 1 dag, mits de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond |
| 5. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van (schoon-)ouders of grootouders | 1 dag |
| 6. bij kraamverlof, | 2 dagen, welke binnen 4 weken, nadat het kind thuis is, opgenomen dienen te worden |
| 7. bij het overlijden van de echtgenote/partner, (pleeg-)kinderen, (schoon-)ouders | van de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis |
| 8. bij het overlijden van broers, zwagers, (schoon-)zusters, kleinkinderen, grootouders | zowel de dag van overlijden als die van de begrafenis, mits de begrafenis inderdaad wordt bijgewoond |
| 9. bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstverband | 1 dag. |
| 10. voor het bijwonen van statutaire en reglementaire vergaderingen en reglementaire cursussen van de bij deze CAO betrokken vakorganisaties, mits de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid toelaten, | |
| 11. voor bezoek aan een (tand-)arts, specialist of ziekenhuis, gedurende dit bezoek, indien dit niet in de vrije tijd van de | |

werknemer kan plaatsvinden.

Indien (bijwonen van) de gebeurtenis plaatsvindt op een vrije dag, EVU-dag, een feestdag of de medewerker is vrij volgens rooster, heeft de werknemer geen recht op vervangend verlof. Behoudens het verzuim als bedoeld in lid 9 van dit artikel.

De werknemer, werkzaam in ploegdienst, zal, indien hij direct voorafgaand en/of aansluitend op een hierboven genoemde gebeurtenis, met uitzondering van (tand)artsbezoek, volgens rooster nachtdienst heeft, vooraf aan of volgend op de betrokken gebeurtenissen vrijaf met behoud van periodesalaris worden verleend.

Artikel 20: Ouderschapsverlof

1. De werknemer die gebruik wenst te maken van wettelijk ouderschapsverlof dient dit uiterlijk 3 maanden vóór het beoogde verlof schriftelijk bij zijn leidinggevende kenbaar te maken.
2. De periode, waarin ouderschapsverlof kan worden opgenomen, zal in principe niet langer zijn dan 1 jaar. In overleg met de werkgever kan hiervan worden afgeweken.
3. De wijze waarop het verlof dan wordt opgenomen, wordt in overleg tussen werknemer en leidinggevende vastgesteld.
- 3a Het ouderschapsverlof kan worden opgenomen in blokken van minimaal 4 uur.
4. Tijdens het ouderschapsverlof wordt de pensioenopbouw op basis van het oorspronkelijke periodesalaris door Bavaria en de werknemer voortgezet met de bijbehorende premiehoogte voor Bavaria en de werknemer.
5. De overige arbeidsvoorwaarden worden naar rato toegepast.

HOOFDSTUK 7 - FUNCTIE- EN SCHAALINDELING

Artikel 21: Functie- en salarisschalen

1. De functies bij Bavaria zijn op basis van de ORBA-methode ingedeeld in de groepen A t/m H. De indeling van de functies geschiedt aan de hand van een functieraster met referentiefuncties, waarover met vakorganisaties overeenstemming is bereikt. De Indelingscommissie geeft een bindend advies. De werknemer behoudt zijn recht om na de interne procedure via zijn vakorganisatie of via de directie bezwaar in te dienen tegen het advies. (Zie bijlage I. onder 2. bezwaarprocedure)
2. Bij elke functiegroep behoort een salarischgroep en salaristrede, gebaseerd op de leeftijd van de werknemer (leeftijdsschaal) en op de functie (functiejaarschaal) zie bijlage II. De werknemer ontvangt in zijn arbeidsovereenkomst een overzicht van de op hem betrekking zijnde salarischgroep, salaristrede en periodesalaris.
3. Bij indiensttreding zal de hoogte van het aanvangssalaris afhangen van de opleiding en ervaring van de nieuwe werknemer.

Artikel 22: Tijdelijke waarneming

1. De werknemer, die tijdelijk een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt en beheerst, behoudt zijn eigen functie- en salarischgroep.
2. Indien deze waarneming ten minste 1 dienst heeft geduurd, ontvangt de werknemer hiervoor een toeslag. Deze toeslag bedraagt het verschilbedrag bij 0 functiejaars tussen de twee betrokken schalen over het eigen salaris van het aantal volledige diensten, dat de waarneming heeft geduurd.
3. Deze toeslag wordt niet toegekend als in de functieomschrijving van de werknemer de waarneming als onderdeel van de functie is opgenomen.

Artikel 23: Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

Een werknemer, die een hoger ingedeelde functie gaat uitoefenen, wordt als volgt overgeplaatst naar de nieuwe functiejaarschaal:

- Pak de periodesalarissen op 0 functiejaars van de oude en de nieuwe functie en bereken het verschil;
- Deel dit verschil door 2 en tel dit bedrag op bij het oude periodesalaris;
- Verhoog dit bedrag zoveel als nodig is om het nieuwe periodesalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarischgroep.

Indien een werknemer bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de vereiste kundigheid en ervaring beschikt kan een proefperiode overeengekomen worden van ten hoogste 6 maanden. De werkgever heeft het recht de werknemer die na deze maanden niet aan de functie-eisen voldoet, terug te plaatsen in de oorspronkelijke functie- en salarischgroep.

Artikel 24: Plaatsing in een lager ingedeelde functie

1. De werknemer, die een lager ingedeelde functie gaat uitoefenen, wordt met ingang van de nieuwe periode, aansluitend aan de ingangsdatum, in de lagere salarisgroep geplaatst. Indien zijn salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, zal hij dat maximum ontvangen.
Het nieuwe salaris wordt als volgt vastgesteld:

- Pak de periodesalarissen op 0 functie jaren van de oude en de nieuwe functie en bereken het verschil;
- Verminder het salaris met dit verschil, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe periodesalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de salarisgroep.

2. Een werknemer die vanwege bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt met ingang van de nieuwe periode, aansluitend aan de ingangsdatum, in de lagere salarisgroep geplaatst als onder lid 1, met uitzondering van werknemers met minimaal 10 dienstjaren. Indien zijn salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisgroep, ontvangt hij het meerdere aan salaris in de vorm van een persoonlijke toeslag (geïndexeerd). Deze toeslag maakt geen onderdeel uit van het periodesalaris. Bij herindeling in een hogere salarisgroep c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het periodesalaris stijgt.
3. Indien een werknemer als gevolg van een medische reden zijn functie niet meer kan uitoefenen en in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, gelden de afspraken zoals beschreven in artikel 43 lid 3: arbeidsongeschiktheid tussen 0 en 35 %.
De 2 jaar loondoorbetaling gaan in vanaf de dag van ziekmelding wegens deze medische reden, of
Indien geen ziekmelding heeft plaatsgevonden, vanaf de dag van overplaatsing naar de lager ingedeelde functie.

HOOFDSTUK 8 - SALARIS EN BIJZONDERE BELONINGEN

Artikel 25: Salarisvaststelling

1. De werknemer ontvangt in de week na afloop van de periode het overeengekomen periodesalaris inclusief eventuele toeslagen.
2. De werknemers, die nog onder de leeftijdsschaal vallen, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Bij het bereiken van de laatste leeftijdstrede geldt in het volgende jaar een indeling op het niveau van trede 1 in de functiejaarschaal.
De bij de leeftijd behorende salarisschalen worden toegekend op:
1 januari indien de geboortedatum van de werknemer ligt tussen 31 december en 1 juli, en op
1 juli, indien de geboortedatum ligt tussen 30 juni en 1 januari.
3. Herzieningen van het salaris vinden plaats op 1 januari van ieder jaar, totdat het maximum van de salarisgroep is bereikt. Daarnaast wordt het salaris verhoogd in geval van collectieve loonrondes, door de partijen van deze CAO overeengekomen.
Indien bij indiensttreding functie jaren zijn vastgesteld zal het aantal functie jaren met ingang van 1 januari daaraan volgend slechts dan met één worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
4. Tijdens de looptijd van deze CAO zullen de volgende collectieve loonrondes plaatsvinden:

2013	periodenummer 8	(15 juli 2013)	1,00 %	structureel
2013	periodenummer 13	(2 december 2013)	0,50 %	structureel
2014	periodenummer 8	(14 juli 2014)	2,00 %	structureel
2014	periodenummer 13	(1 december 2014)	1,00 %	structureel
5. Uitzendkrachten hebben gedurende de eerste 6 maanden van hun plaatsing bij Bavaria recht op betaling volgens de ABU-CAO. Bij een langere inzet zal met ingang van de 7^e maand de Bavaria-CAO van toepassing zijn. Meerdere keren inzet, worden geacht aansluitend te zijn indien de tussenliggende periode korter is dan één maand.

Artikel 26: Ploegentoeslag

1. Werknemers in vaste ploegendienst ontvangen de volgende toeslag op hun periodesalaris:
 - 2-ploegendienst: 17,00 %
 - 3-ploegendienst: 24,33 %
 - 5-ploegendienst: 32,00 %

Voor de volgende maatwerkdienstroosters zijn de volgende toeslagen vastgesteld,

- a. maatwerkdienstrooster Horeca Evenementen 1,56 % flextoeslag*
- b. maatwerkdienstrooster Horeca Tankwagens 3,80 % flextoeslag*
- c. maatwerkdienstrooster flexibele 3-ploegendienst Bottelarij/Warehouse: 24,33 % een gemiddelde betaling per periode van 4 weken, uitgaande van 160

d. maatwerkdienstrooster flexibele 2-ploegendienst Bottelarij/Warehouse: 17,00 % een gemiddelde betaling per periode van 4 weken, uitgaande van 160 uren per week.

* flextoeslag wordt behandeld als overwerktoeslag en derhalve niet meegenomen in pensioengrondslag, gratificatie en vakantiegeld. De flextoeslag maakt onderdeel uit van het periode-inkomen.

2. Werknemers die op 1-4-1992 reeds werkzaam zijn in de 2-ploegendienst blijven 20% ploegentoeslag ontvangen. De werknemer die 20% ploegentoeslag ontvangt en wordt overgeplaatst naar een andere ploegendienst, ontvangt bij terugplaatsing wegens bedrijfsomstandigheden naar de tweeploegendienst de oude 20% ploegentoeslag.
3. Bij plaatsing in een rooster waarover deze toeslag wordt betaald, ontvangt de werknemer deze ploegentoeslag over het periodesalaris naar rato van het aantal diensten dat in deze ploegendienst is gewerkt.
4. Indien een werknemer in dagdienst invalt in een ploegendienst en arbeid verricht buiten het dagdienstvenster ontvangt hij over de uren tussen 18.00 uur en 6.00 uur een toeslag verschoven uren als vermeld in artikel 32.

Artikel 27: Afbouw ploegentoeslag

1. Indien een ploegendienst als gevolg van bedrijfsomstandigheden voor meer dan 4 weken wordt onderbroken dan wel wordt beëindigd, zal de werknemer bij plaatsing in een dagdienst of een lager betaalde ploegendienst een afbouw van zijn ploegentoeslag naar de nieuwe situatie ontvangen.
 - 1a. Met langere tijd wordt hierboven de volgende onderbrekingsperiode bedoeld:
 - bij een 2-ploegendienst: 2 x 2 weken
 - bij een 3-ploegendienst: 2 x 3 weken
 - bij een 4-ploegendienst: 2 x 4 weken
 - bij een 5-ploegendienst: 2 x 5 weken
 Hierbij geldt een maximum van 10 weken
2. Deze afbouw wordt berekend over het verschil tussen de oorspronkelijke toeslag en de nieuwe toeslag en is afhankelijk van de duur, waarin de werknemer ononderbroken in de oorspronkelijke ploegendienst heeft gewerkt. De afbouw vindt als volgt plaats:
 - a. bij 0 – 6 periodes onafgebroken in ploegendienst werkzaam te zijn geweest: het volledige verschil tot einde van de periode.
 - b. bij 6 – 18 periodes onafgebroken in ploegendienst werkzaam te zijn geweest: het volledige verschil tot einde van de periode + 1 periode.
 - c. bij 18 – 39 periodes onafgebroken in ploegendienst werkzaam te zijn geweest: het volledige verschil tot einde van de periode + 1 periode en daarna vervolgens:
 - 1 periode 80% van het verschil
 - 1 periode 60% van het verschil
 - 1 periode 40% van het verschil
 - 1 periode 20% van het verschil
 - 1 periode 10% van het verschil
 - d. van 40 tot 65 periodes onafgebroken in ploegendienst werkzaam te zijn geweest: het volledige verschil tot einde van de periode + 2 periodes en daarna vervolgens:
 - 2 periodes 80% van het verschil
 - 2 periodes 60% van het verschil
 - 2 periodes 40% van het verschil
 - 2 periodes 20% van het verschil
 - 2 periodes 10% van het verschil
 - e. bij meer dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, doch de leeftijd van 55 jaar nog niet bereikt hebbende: het volledige verschil tot einde van de periode + 4 periodes en daarna vervolgens:
 - 4 periodes 80% van het verschil
 - 4 periodes 60% van het verschil
 - 4 periodes 40% van het verschil
 - 4 periodes 20% van het verschil
 - 4 periodes 10% van het verschil
 - f. bij meer dan 5 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, en 55 jaar of ouder: het volledige verschil tot einde van de periode + 13 periodes en daarna vervolgens:
 - 13 periodes 80% van het verschil
 - 13 periodes 60% van het verschil
 - 13 periodes 40% van het verschil

13 periodes 20% van het verschil

g. na het bereiken van de 60-jarige leeftijd vindt geen (verdere) afbouw plaats.

3. Bij tijdelijke plaatsing op verzoek van Bavaria in een lager betaalde ploegendienst of dagdienst met een maximum van 6 periodes, zal de oorspronkelijke ploegentoeslag worden doorbetaald, ook zal de periodeopbouw als genoemd onder 2 doorlopen.
4. De werknemer van 55 jaar en ouder kan, indien hij dat wenst en indien een vervangende passende functie aanwezig is, verzoeken om in die functie geplaatst te worden. De afbouwregeling ploegentoeslag in dit artikel zal van toepassing zijn.

Artikel 28: Overwerktoeslag

1. Overwerk vindt plaats indien dit naar het oordeel van Bavaria noodzakelijk is. De werknemer is verplicht daaraan gehoor te geven. Alleen de werknemer van 55 jaar en ouder kan niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
2. De gewerkte tijd kan in geld of tijd (Tijd-voor-Tijd) gecompenseerd worden, de toeslag alleen in geld.
- 2a. Het saldo Tijd-voor-Tijd mag op de laatste dag van loonperiodenummer 13 van enig jaar niet meer dan 40 uren bedragen. Het meerdere zal dan alsnog worden uitbetaald.
3. Werkoverdracht wordt beschouwd als een regulier onderdeel van de functie en niet als overwerk.
4. De overwerktoeslag bedraagt de volgende percentages van het uurloon:
 - 25 % tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur tot een maximum van 1 uur;
 - 50 % tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 13.00 uur in vervolg op de 25 % toeslag en/of niet aansluitend aan het dienstrooster
 - 100 % tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur en op een feestdag.
5. Parttimers, die langer dan de werktijd per dag of meer dagen per week werken dan met hen afgesproken, zonder het reguliere aantal roosteruren en dagen per week te overschrijden, ontvangen per extra gewerkt uur een toeslag van 20 % op hun uurloon ter compensatie van het meerwerk en van niet ontvangen vakantietoeslag, eindejaarsgratificatie en opbouw vakantie-uren en EVU.
6. Opgenomen compenserende tijd, als hierboven vermeld onder lid 2, wordt op het saldo uren in mindering gebracht met 100% per uur.
7. Maatwerkdienstroosters:
 - a. Voor het *maatwerkdienstrooster Horeca Evenementen* gelden de volgende toeslagen:
 - overwerktoeslag wordt uitbetaald bij een arbeidsduur van:
 - o meer dan 10 uur per dag
 - o in het laagseizoen bij een arbeidsduur van meer dan 40 uur per week, en
 - o in het hoogseizoen bij een arbeidsduur van meer dan 45 uur per week.
 - bij werken op zaterdag binnen het rooster gelden de volgende toeslagen:
 - 115 % tot 13.00 uur
 - 145 % van 13.00 uur tot 18.00 uur
 - 200 % na 18.00 uur
 - b. Voor het *maatwerkdienstrooster Horeca Tankwagens* geldt dat
 - overwerk uitbetaald wordt bij:
 - o een arbeidsduur van langer dan 10 uur per dag en/of
 - o langer dan 40 uur per week.
8. De werkgever betaalt geen vergoeding voor overwerk dat wordt verricht in aansluiting aan de normale dagtaak, incidenteel noodzakelijk voor het afmaken van een bepaalde taak, indien dit overwerk niet langer dan een half uur duurt.

Artikel 29: Toeslag consignatiedienst

- a. De werknemer die in opdracht van zijn leidinggevende op bepaalde tijden buiten zijn normale arbeidsrooster ieder moment telefonisch bereikbaar moet zijn voor onmiddellijk vertrek naar zijn bedrijf resp. vestiging, ontvangt voor consignatie een vergoeding van 250% van het bruto uurloon voor één etmaal.
- b. De toeslag wordt niet meegeteld voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsgratificatie en pensioengrondslag.
- c. Indien een werknemer tijdens consignatie minder dan één uur arbeid verricht zal – op basis van overwerk – minimaal één uur worden uitbetaald.
- d. Indien een werknemer een toeslag voor consignatie ontvangt, komt hij niet in aanmerking voor de toeslag voor extra opkomst.
- e. Indien de geconsigneerde werknemer woonachtig is buiten de vestigingsplaats van het bedrijf en wordt opgeroepen, zullen de gereden kilometers als zijnde zakelijk verkeer worden behandeld.

Artikel 30: Toeslag extra opkomst

1. De werknemer, die in opdracht van Bavaria ten gevolge van onvoorziene omstandigheden buiten zijn dienstrooster naar de brouwerij moet komen, ontvangt hiervoor een toeslag, mits er minstens 2 uur zit tussen het einde van zijn reguliere dienst en de extra opkomst.
2. De toeslag bedraagt:
150% van het uurloon indien de extra opkomst plaatsvindt tussen maandag 06:00 uur en zaterdag 13:00 uur.
200% van het uurloon indien de extra opkomst plaatsvindt op zaterdag na 13.00, zondag of feestdag.
3. Reiskosten worden, op basis van zakelijk verkeer vergoed.
4. Er is sprake van onvoorziene omstandigheden indien het aan de werknemer 24 uur of minder vóór de aanvang van de werkzaamheden bekend is of wordt, dat hij een extra gang naar het bedrijf moet maken. Indien deze periode meer dan 24 uur bedraagt, is er geen sprake van extra opkomst en komt de betreffende werknemer niet voor bovenvermelde vergoeding in aanmerking.

Artikel 31: Verzuimuren na overwerk en storingsdienst

1. De werknemer in dagdienst, die als gevolg van overwerk of storingsdienst op de brouwerij (over-)werk moet verrichten tussen 0.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur is begonnen, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in (artikel 28) even zovele uren verzuim (slaapuren) 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.
2. Indien deze uren niet direct na het overwerk of de storingsdienst worden opgenomen of indien de werknemer van het gebruik ervan afziet, komt dit recht te vervallen.
3. Het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de normale dienst, volgende op het overwerk of de storingsdienst.
4. Als het overwerk of de storingsdienst begint binnen 4 uur voorafgaand aan de normale dienst ontstaat geen recht op verzuimuren.

Artikel 32: Toeslag Verschoven uren

Indien in opdracht van Bavaria wordt gewerkt op tijden die buiten de normale dagdienst (zoals omschreven in artikel 9.a) zijn gelegen, of bij ploegendienst, buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale arbeidsduur wordt overschreden, bedraagt de toeslag per verschoven uur het volgende percentage van het uurloon:

- 50 % op maandag t/m zaterdag
- 100 % op zondagen
- 200 % op feestdagen.

Bij vooraf aangekondigde collectieve incidentele Bavaria-gebeurtenissen (zoals bijvoorbeeld de actie "Bavaria schoon") geldt deze toeslag niet.

De toeslag verschoven uren wordt niet uitgekeerd indien de sprongtoeslag wordt toegepast.

Artikel 33: Sprongtoeslag

Een werknemer in 3- of 5-ploegendienst die op verzoek van de werkgever wordt overgeplaatst naar een vervangende nachtdienst - i.p.v. een vroege of late dienst - ontvangt daarvoor een eenmalige toeslag van 120% van het uurloon per extra nachtdienst. Deze toeslag wordt over ten hoogste 5 nachtdiensten betaald, echter met dien verstande dat bij overplaatsing als hierboven bedoeld minstens een vergoeding wordt betaald van 400% van het uurloon.

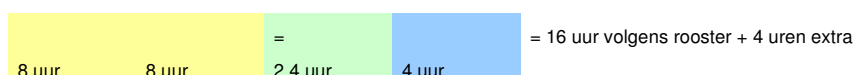
De betreffende toeslagen tellen niet mee voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsgratificatie en pensioengrondslag. Bij terugplaatsing in de oorspronkelijke dienst wordt bovenvermelde toeslag niet uitgekeerd.

Voorbeeld:



1 nachtdienst in plaats van een vroege- of late dienst

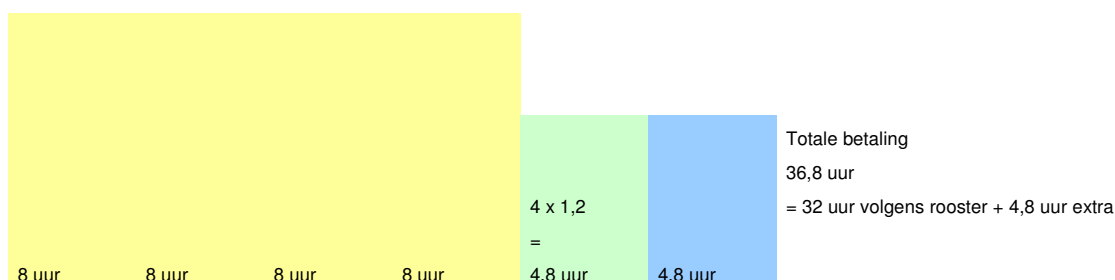




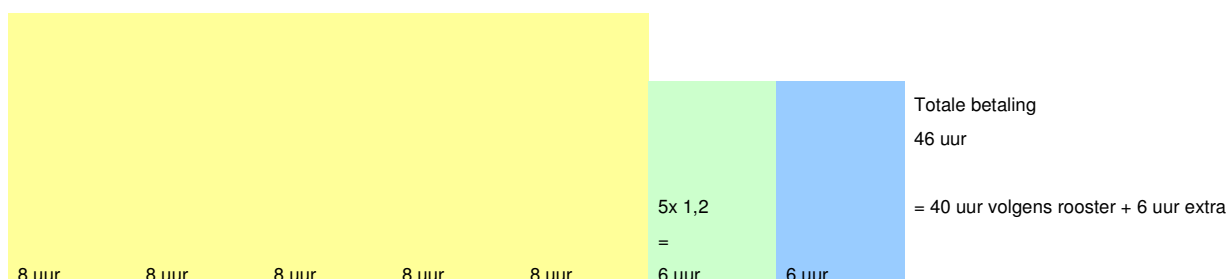
2 nachtdiensten in plaats van 2 vroege- of late diensten



3 nachtdiensten in plaats van 3 vroege- of late diensten



4 nachtdiensten in plaats van 4 vroege- of late diensten



5 nachtdiensten in plaats van 5 vroege- of late diensten

Artikel 34: Vakantietoeslag

Aan de werknemer, die op 1 mei van enig jaar in dienst is van Bavaria, wordt gelijk met de salarisbetaling van loonperiodenummer 4, een vakantietoeslag uitbetaald van 8 % van 13 x zijn periode-inkomen op de laatste dag van de referteperiode.

1. De referteperiode waarover de vakantietoeslag wordt berekend loopt van de eerste dag van loonperiodenummer 5 (in het jaar voorafgaande aan de uitbetaling van de vakantietoeslag) tot en met de laatste dag van loonperiodenummer 4 (in het jaar van de uitbetaling van de vakantietoeslag).
2. Voor parttime-medewerkers geldt de regeling naar rato.
Bij de berekening van het periode-inkomen wordt voor parttime-medewerkers rekening gehouden met het gemiddelde parttimepercentage in de referteperiode.
3. De werknemer ontvangt geen vakantietoeslag over de tijd waarin hij niet werkt vanwege enigerlei vorm van onbetaald verlof, indien het verlof langer dan 2 aaneengesloten kalenderweken heeft geduurd.
4. De werknemer die op 1 mei minder dan één jaar in dienst is van Bavaria, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag.
Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer van wie de dienstbetrekking in de loop van het jaar eindigt. Echter met dien verstande dat zij de vakantietoeslag direct uitbetaald krijgen bij de eindafrekening.

Artikel 35: Eindejaarsgratificatie

Aan de werknemer, die op 1 november van enig jaar in dienst is van Bavaria, wordt gelijk met de salarisbetaling van loonperiodenummer 11, een eindejaarsgratificatie uitbetaald van 8,33 % van 13 x zijn periode-inkomen op de laatste dag van loonperiodenummer 11.

1. De referteperiode waarover de eindejaarsgratificatie wordt berekend loopt van de eerste dag van loonperiodenummer 1 tot en met de laatste dag van loonperiodenummer 13.
2. Voor parttime-medewerkers geldt de regeling naar rato.
Bij de berekening van het periode-inkomen wordt voor parttime-medewerkers rekening gehouden met het gemiddelde parttimepercentage in de referteperiode.
3. De werknemer ontvangt geen eindejaarsgratificatie over de tijd waarin hij niet werkt vanwege enigerlei vorm van onbetaald verlof, indien het verlof langer dan 2 aaneengesloten kalenderweken heeft geduurd.
4. De werknemer die op 1 november niet het gehele jaar in dienst is van Bavaria, ontvangt een evenredig deel van de eindejaarsgratificatie.
5. Indien het dienstverband tussen Bavaria en de medewerker tussen 1 november en het einde van loonperiodenummer 13 wordt beëindigd c.q. ontbonden, zal een evenredig deel van de reeds uitbetaalde eindejaarsgratificatie in mindering worden gebracht op het laatste periodesalaris.

Artikel 36: Toeslagen/uitkeringen en pensioen

De vaste ploegentoeslag, de gemiddelde variabele ploegentoeslag over het afgelopen jaar, de vakantietoeslag, de eindejaarsgratificatie en de persoonlijke toeslag (geïndexeerd) worden meegenomen in de berekening van de pensioengrondslag.

De toeslagen voor overwerk, storingsdienst, verschoven uren of sprong worden niet meegenomen in de berekening van de pensioengrondslag.

Artikel 37: Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer

De tegemoetkoming bedraagt momenteel € 0,13 / kilometer, en wordt uitgekeerd over het gemiddelde aantal dagen wat door de belastingdienst wordt vastgesteld. Momenteel is dit vastgesteld op gemiddeld 214 dagen. Langdurig ziekteverzuim (na 4 kalenderweken), zwangerschapsverlof, verlofsoorten die zijn vastgelegd in de wet arbeid en zorg en enig onbetaald verzuim, wordt hierop in mindering gebracht.

De medewerker heeft recht op een tegemoetkoming indien de enkele reisafstand woon-werk, dus van thuis naar het vestigingsadres (zoals aangegeven in het bedrijfsreglement onder hoofdstuk 6 onderdeel 6.1.1.1.) verder is dan 10 kilometer. Maximaal wordt over 30 km (enkele reis) vergoeding betaald. Het te reizen aantal kilometers wordt vastgesteld volgens de kortste, met de auto te rijden, route. De vaststelling van de afstand vindt plaats via de routeplanner van de ANWB. Indien een medewerker, na indiensttreding, op vrijwillige basis de reisafstand vergroot, blijft de oorspronkelijke tegemoetkoming gehandhaafd. Indien de medewerker door verhuizing dichtbij het bedrijf komt wonen, wordt de tegemoetkoming gekort. Parttimemedewerkers die minder dan 5 dagen per week werken krijgen de regeling naar rato.

Artikel 38: Dagvergoeding chauffeurs

Bavaria kent aan haar chauffeurs de volgende dagvergoeding toe:

- bij minder dan 400 km rijden per dag : € 4,50 netto per dag
- bij meer dan 400 km rijden per dag : € 6,00 netto per dag

Artikel 40: Pensioencompensatie

Werknemers die in het kader van de omzetting van de pensioenregeling, van de pensioenleeftijd van 62 jaar naar 65 jaar, een pensioencompensatie ontvangen en deze storten op hun levensloprekening, krijgen van Bavaria daarnaast € 45,38 bruto extra uitgekeerd.

Artikel 40a: E.H.B.O.-toeslag

Medewerkers met een geldig EHBO-diploma die zich aangemeld hebben bij de EHBO van Bavaria, ontvangen periodiek een bruto EHBO toeslag.

De bruto E.H.B.O.-toeslag is per 1 januari 2011 op € 20,00 gesteld.

HOOFDSTUK 9 - OPLEIDING EN SCHOLING

Artikel 41: Opleiding en scholing

Bavaria erkent in het kader van technische, technologische, organisatorische en demografische ontwikkelingen de noodzaak faciliteiten aan te bieden ter ontwikkeling van de werknemer. De toe te kennen faciliteiten zullen er op gericht zijn de werknemer de gelegenheid te bieden opleidingen te volgen, teneinde zich die competenties (kennis, vaardigheden en houding)

eigen te maken die voor het goed vervullen van de huidige of eventueel toekomstige functie en het zich ontwikkelen binnen de functie, noodzakelijk is.

De werknemer is verantwoordelijk voor zijn persoonlijke ontwikkeling en de wijze waarop hij gebruikt maakt van de faciliteiten zoals door de werkgever aangeboden.

Scholing noodzakelijk voor het – blijven – uitoefenen van de huidige functie vindt in principe plaats onder werktijd. Indien de opleiding om organisatorische/technische redenen buiten werktijd plaatsvindt, zal de werknemer hiervoor een passende vergoeding ontvangen.

Indien de opleiding plaats vindt in de vorm van een cursus of groepsopleiding bedraagt de vergoeding 100% van het uurloon over de bijgewoonde cursussen.

Indien de opleiding plaatsvindt in de vorm van e-learning of een soortgelijke vorm, ontvangt de werknemer een vergoeding van 100% van het uurloon over de voor de opleiding vereiste standaarduren/studiebelastinguren. Deze vergoeding wordt - afhankelijk van de duur van de opleiding – in maximaal 3 gedeelten uitbetaald, gekoppeld aan het succesvol afsluiten door de werknemer van het (deel)traject.

Voor vergoeding van de door de werknemer te maken kosten is de met de OR overeengekomen studiefaciliteiten regeling van toepassing. Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen scholing gericht op het uitoefenen van de huidige functie en scholing gericht op een toekomstige functie.

Naast het faciliteren van de opleidingen voor de werknemers erkent Bavaria de maatschappelijke verantwoordelijkheid om jongeren en 2^{de} kansers de mogelijkheid te bieden opleiding en werkervaring te verkrijgen

Leer-werkplekken

Bavaria heeft leer-werkplekken benoemd. Hiervoor komen werknemers in aanmerking die partieel leerplichtig zijn of die in het kader van (om)scholing over een leerwerkplek moeten beschikken.

De werknemers ontvangen een parttime arbeidscontract gekoppeld aan en voor de duur van de te volgen opleiding en de praktijkovereenkomst.

Inschaling vindt plaats in de aanloopschaal / leerlingschaal van de betreffende functie.

Stages

Bavaria biedt stagemogelijkheden aan leerlingen en studenten op MBO/HBO en universitair niveau.

De leerlingen ontvangen hiervoor een stagevergoeding conform de hiervoor geldende regeling.

HOOFDSTUK 10 - AANVULLENDE REGELINGEN

Artikel 43: Arbeidsongeschiktheid

In aanvulling op het Beleid Ziekteverzuim van Bavaria hebben Bavaria en de vakorganisaties de navolgende afspraken gemaakt:

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap c.q. bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem/haar de daartoe strekkende bepalingen in het Beleid Ziekteverzuim Bavaria N.V.
2. Bij arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op een uitkering van 70 % van zijn periode-inkomen gedurende maximaal 104 weken.
 - a. Deze uitkering wordt, indien de werknemer aan alle daartoe strekkende voorwaarden voldoet, aangevuld:
 - gedurende de eerste 26 weken: tot 100 % van zijn periode-inkomen;
 - gedurende de weken 27 t/m 52: tot 90 % van zijn periode-inkomen;
 - gedurende de weken 53 t/m 78: tot 85 % van zijn periode-inkomen;
 - gedurende de weken 79 t/m 104: tot 80 % van zijn periode-inkomen.
 - b. De werknemer, die gedurende de 27^e t/m 104^e week geheel of gedeeltelijk werk hervat, oftewel geheel of gedeeltelijk werkzaamheden op therapeutische basis verricht, ontvangt over de gewerkte uren 100 % van zijn uurloon. Over het resterende deel van zijn salaris ontvangt hij op zijn uitkering de aanvulling, zoals hierboven vermeld.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid na 104 weken tussen 0 en 35 % zijn de volgende regelingen van toepassing:
 - a. Bavaria zal in principe voor de werknemer een passende functie zoeken, die qua aard en/of niveau zo mogelijk niet meer dan 2 functieschalen van de oude functie van de werknemer ligt.
 - b. Indien dit een lager betaalde functie betreft, zal aan de werknemer het lagere periode-inkomen worden uitgekeerd met een minimum van 70 % van zijn oorspronkelijke periode-inkomen. De afbouw van het oorspronkelijke salaris naar dit nieuwe salaris zal plaatsvinden conform de afbouwregeling in artikel 27 van deze CAO – waarbij “ploegendienst” vervangen wordt door “functiejarenschaal”.
Indien de plaatsing in deze lagere functie plaatsvindt voordat de loondoorbetalingverplichting is geëindigd – voor 104 weken - start deze afbouw vanaf week 104.

- c. Het nieuwe salaris zal gedurende een periode van maximaal 5 jaar worden aangevuld met 10 % van zijn oorspronkelijke periode-inkomen. Nieuw salaris en aanvulling zullen samen niet meer bedragen dan 100 % van het laatste periode-inkomen. Deze aanvulling start vanaf week 104.
- d. In geval geen passende functie beschikbaar is, zal Bavaria het dienstverband volgens de wettelijke regels opzeggen. De werknemer heeft dan recht op een vergoeding op basis van de kantonrechterformule factor 1 over het arbeidsgeschiedte gedeelte met een maximum van één bruto jaarsalaris
- 4. In geval van blijvende arbeidsongeschiktheid na 104 weken tussen 35 en 80 % zijn de volgende regelingen van toepassing:
 - a. In geval van een passende functie binnen Bavaria wordt de loonwaarde vastgesteld op basis van de nieuwe functie. De dan toegekende uitkering voor het arbeidsongeschikte gedeelte zal gedurende een periode van maximaal 5 jaar worden aangevuld met 10 % van het oorspronkelijke periode-inkomen. Nieuw salaris, uitkering en aanvulling zullen samen niet meer bedragen dan 100 % van het oorspronkelijke (ongekorte 100%) periode-inkomen.
 - b. Bij plaatsing in een passende functie middels externe re-integratie bij een ander bedrijf of instelling ontvangt de werknemer een ontslagvergoeding van een half jaarinkomen. In dit geval wordt onder jaarinkomen verstaan het periode- inkomen dat werknemer genoot op de dag dat de arbeidsongeschiktheid aanving, verminderd met eventuele uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid, welke gedurende een half jaar zijn/worden uitgekeerd. Deze vergoeding bedraagt nooit meer dan 50% van het verschil tussen het oorspronkelijke- (ongekorte 100%) en het nieuwe jaarinkomen.
- 5. In geval van blijvende (volledig en duurzaam) arbeidsongeschiktheid na 104 weken tussen 80 en 100 % zijn de volgende regelingen van toepassing:
 - a. Bavaria zal het dienstverband volgens de wettelijke regels opzeggen.
 - b. De IVA-uitkering zal gedurende maximaal 5 jaar worden aangevuld tot 80 % van het oorspronkelijke periode-inkomen. Deze aanvulling wordt bij de eindafrekening volledig uitgekeerd.

Artikel 44: VUT

Werknemers, die in ieder geval vanaf 1 januari 1999 ononderbroken in dienst waren van Bavaria en op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren, konden gebruik maken van de regeling Vrijwillig Vervroegde Uittreding, welke regeling geacht wordt deel uit te maken van deze CAO. De regeling is opgenomen in Bijlage III.

Artikel 45: Pensioen

Bavaria kent een pensioenregeling, waaraan de deelname verplicht is volgens de bepalingen van het Reglement Stichting Pensioenfonds Bavaria N.V.

De kostendekkende premie wordt aangehouden op 25% van de pensioengrondslag voor de duur van 1 jaar. De oorspronkelijke premieverdeling wordt gehanteerd. Dat wil zeggen dat 1/3^e van de premie voor rekening van de werknemer komt en 2/3^e van de premie voor rekening van de werkgever. Derhalve wordt door Bavaria een premie betaald van 16,67% en door de werknemer 8,33%

Artikel 46: Overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een netto overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bruto bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend periode-inkomen, over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. De uitkering vangt aan op de dag van overlijden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de ziekwet en de WIA. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

Met echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld: 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 een bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Om een duurzaam gezamenlijke huishouding aan te tonen, dient de nabestaande een geregistreerd partnerschapcontract of notariële samenlevingsovereenkomst te overleggen. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziekwet en/of de WIA.

HOOFDSTUK 11 - BIJZONDERE VERPLICHTINGEN VAN BAVARIA

Artikel 47: Informatie aan vakorganisaties

1. Bavaria zal de vakorganisaties ten minste éénmaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken en het sociale beleid. In geval van positieve en/of negatieve ontwikkelingen, die gevolgen zouden kunnen hebben voor de werkgelegenheid, zal Bavaria met de vakorganisaties overleg voeren over voorgenomen besluiten.
2. Bavaria zal in het geval van een overwogen of voorgenomen fusie, sluiting of reorganisatie van zichzelf of een onderdeel van zichzelf eventuele sociale gevolgen met de vakorganisaties overleggen. Wanneer nodig zal een Sociaal Plan met vakorganisaties worden overeengekomen.
3. Verplichtingen naar en afspraken met de vakorganisaties laten onverlet de wettelijke verplichtingen van Bavaria naar haar Ondernemingsraad cq. Onderdeelcommissies.

Artikel 48: Bedrijvenwerk

1. Bavaria zal waar mogelijk aan de vakorganisaties de noodzakelijke faciliteiten bieden om voldoende contact te kunnen onderhouden met hun leden. Deze faciliteiten omvatten:
 - ruimte op de publicatieborden,
 - interne ruimte(s) voor het houden van vergaderingen,
 - waar organisatorisch mogelijk, betaald vrijaf geven aan kaderleden voor het bijwonen van die vergaderingen, evenals van statutaire vergaderingen en trainingen,
 - vakbondsbestuurders de gelegenheid bieden om onder werktijd kaderleden te spreken,
2. Gebruik maken van deze faciliteiten zal steeds plaatsvinden na voorafgaand overleg met Bavaria en onder de uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakorganisatie.
3. Bij overleg tussen Bavaria en de vakorganisaties kan de betrokken vakbondsbestuurder zich laten bijstaan door één of meer leden van zijn vakorganisatie.

Artikel 49: Werkgeversbijdrage

Bavaria is bereid tijdens de looptijd van deze CAO de werkgeversbijdrage te storten, zoals die centraal is afgesproken tussen werkgevers- en werknemersverenigingen. Bavaria en de vakorganisaties zullen tijdens de looptijd van deze CAO naar aanleiding van landelijke afspraken overleggen over de besteding van de gelden binnen de vakorganisaties.

Artikel 50: Vacaturebeleid

1. In het kader van het wervingsbeleid zal Bavaria vacatures, voor zover niet invulbaar via het promotiebeleid, op de publicatieborden en op intranet plaatsen. Werknemers worden op die manier bij voorrang in de gelegenheid gesteld om te solliciteren. Bavaria kan vervolgens de vacatures aanmelden bij het CWI.
2. Bavaria zal de inzet van uitzendkrachten waar mogelijk en zinvol beperken. In geval van het inlenen van grote groepen uitzendkrachten zal de Ondernemingsraad worden ingelicht. Vakorganisaties hebben te allen tijde de gelegenheid om Bavaria om inlichtingen te vragen.

Artikel 51: Beleid Arbeidsomstandigheden

1. Bavaria zal alle maatregelen nemen die redelijkerwijs van haar gevraagd kunnen worden ten behoeve van de veiligheid van de brouwerij en van de bij haar werkzame personen. Het Bedrijfsreglement stelt regels voor de invoering en handhaving van het Arbobeleid.
2. Bavaria en haar werknemers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid in het handhaven van het Arbobeleid.
3. Bavaria stelt de werknemers, waar nodig, bedrijfskleding en veiligheidsmiddelen (PBM) ter beschikking.
4. Bavaria rapporteert hierover jaarlijks in het MVO-verslag.

Artikel 52: Uitzendburo's

Bavaria verplicht zich, voor flexibele inzet van personeel, alleen gebruik te maken van gecertificeerde uitzendburo's.

HOOFDSTUK 12 - PROTOCOLAFSPRAKEN

De volgende protocolafspraken zijn gemaakt.

- **Modernisering CAO/Duurzame inzetbaarheid.**

Partijen zullen, in voorbereiding op de CAO 2015, met elkaar overleggen over de modernisering van de CAO.

De te bespreken onderwerpen komen voort uit het streven naar duurzame inzetbaarheid van medewerkers en betreffen onder andere, werkpatronen, de totstandkoming van werkpatronen, de systematiek van toeslagen, passende

ontzie bepalingen, flexibilisering van arbeidsvoorwaarden en meer keuze hierin voor de werknemers. Hierbij zal, met het oog op draagvlak en effectiviteit van de keuze, de opvattingen van werknemers worden betrokken.

- **Pensioen**

Partijen zullen in de eerste helft van 2014 onderzoek doen en overleg hebben over de pensioenregeling. Het streven is om een duurzame pensioenregeling overeen te komen die past binnen de fiscale kaders en wettelijke regelgeving.

HOOFDSTUK 13 - SLOTARTIKEL

Artikel 53: Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd om ook tijdens de looptijd van deze CAO wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden aan de orde te stellen.
2. Indien één van de partijen van deze CAO om zeer zwaarwegende redenen van mening is dat de werking van de CAO in strijd met zijn belang is, is hij gerechtigd om de CAO per aangetekend schrijven op te zeggen met een opzegtermijn van 2 maanden. In deze 2 maanden zullen partijen streven om tot oplossingen te komen.

Aldus overeengekomen en getekend te Lieshout, 11 december 2013

Bavaria N.V.

Bavaria

FNV Bondgenoten



CNV Vakmensen



Bijlage I Referentierasterfuncties

FUNCTIERASTER

Functiegroep	Productie	Techniek en kwaliteit	Administratief/secretarieel	Planning/Logistiek	Commercieel/Marketing	Leidinggevend
C.A.O.						
H 159,5 - 182		Programmeur- Elektrotechnisch	Financieelbeheerder			Leidinggevende
G 136,5 - 159	1 ^o Procesoperator	1 ^o Analist Onderhoudsmonteur- elektrotechnisch	Administratief medewerker - Drankenhandel	Personeelsplanner	Commercieelmedewerker	Operationeel - Leidinggevende
F 113,5 - 136	Procesoperator	Analist Onderhoudsmonteur- mechanisch	Financieel medewerker Secretaresse	Magazijnbeheerder Logistiekplanner	Medewerker Verkoop - Binnendienst	Vaktechnisch - Leidinggevende
E 90,5 - 113	Operator 3	Laborant	Administratief medewerker	Chauffeur		
D 67,5 - 90	Operator 2			Logistiekmedewerker		
C 44,5 - 67				Heftruckchauffeur/bijrijder		
B 21,5 - 44						
A 0 - 21						

Bezwaarprocedure functie-indeling

- Aan iedere werknemer wordt door de werkgever schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld, van de voor zijn functie geldende omschrijving en van zijn groepsindeling.
- Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de brouwerij.
 - Een bezwaar dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling P&O. Na indiening vindt op initiatief van de afdeling P&O in eerste instantie een gesprek plaats tussen de medewerker en de afdelingschef.
 - Indien de afdelingschef het indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de medewerker alsnog akkoord gaat met het resultaat moet dit schriftelijk worden meegedeeld aan de afdeling P&O.
Indien de afdelingschef achter het ingediende bezwaar staat of indien de medewerker van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid dient de afdeling P&O ingeschakeld te worden door de afdelingschef respectievelijk de medewerker.
Het gesprek tussen afdelingschef en medewerkers alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen één maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.
 - Binnen één maand na het gesprek en de vastlegging daarvan dient het interne beroep ingediend te worden.
 - De afdeling P&O draagt zorg voor een tijdige behandeling door de indelingscommissie van het beroep en stelt alle documentatie beschikbaar omtrent het beroep.
 - De Indelingscommissie kan allereerst het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het wel dan niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan de afdeling P&O ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken medewerker.
 - Indien het bezwaar niet ontvankelijk wordt verklaard en de medewerker kan zich niet in dit besluit vinden, dan kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten.
 - Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de indelingscommissie.
 - De commissie schakelt eventueel op haar beurt de betrokken AWWN-adviseur in voor het uitvoeren van een nader (constaterend) onderzoek en waardering. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en medegedeeld aan de medewerker.
 - Indien de medewerker zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan de medewerker de externe beroepsprocedure in gang zetten.
 - De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.
 - Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.
 - In geval van externe beroepsprocedure kan de medewerker zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de directie (indien de medewerker geen lid is van een vakvereniging). De directie kan een AWWN-adviseur inschakelen.
 - Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundigen van de vakverenigingen en een voorheen niet-betrokken AWWN-adviseur respectievelijk alleen AWWN-adviseur. Geoordeeld wordt of de functie juist is ingedeeld respectievelijk gewaardeerd.
 - Gestreefd wordt het resultaat van dit nadere onderzoek binnen drie maanden na het beroep bekend te maken.

- o. De uitspraak van deze deskundige(n) is bindend.
- 3. Indien bovengenoemde beroepsprocedure zou leiden tot een hogere dan wel lagere inschaling, zullen eventuele salarisconsequenties voor de betreffende werknemer terugwerkende kracht hebben tot de datum van formele indiening van het protest.

Bijlage II Salarisschalen

Bedragen worden afgerond op hele euro's. De afgeronde bedragen worden gebruikt voor berekening van de eerstvolgende salarisaanpassing.

A. Salarisschalen per 4 weken geldend per 15.07.2013

"Functiejarenschaal"								
sal.gr	A	B	C	D	E	F	G	H
trede								
X01	1.505	1.535	1.571	1.616	1.682	1.788	1.895	2.085
X02	1.588	1.620	1.659	1.706	1.776	1.888	2.000	2.201
0	1.672	1.705	1.746	1.796	1.869	1.987	2.105	2.317
1	1.695	1.732	1.773	1.827	1.906	2.024	2.155	2.372
2	1.716	1.756	1.804	1.865	1.935	2.065	2.205	2.431
3	1.743	1.780	1.827	1.897	1.968	2.104	2.249	2.488
4	1.769	1.806	1.861	1.928	2.008	2.146	2.300	2.547
5	1.790	1.833	1.889	1.961	2.039	2.186	2.350	2.603
6	1.814	1.862	1.919	1.997	2.072	2.228	2.400	2.663
7	1.842	1.890	1.953	2.025	2.105	2.266	2.448	2.723
8	1.867	1.914	1.986	2.060	2.140	2.302	2.499	2.781
9			2.018	2.098	2.174	2.345	2.547	2.839
10				2.127	2.209	2.380	2.593	2.898
11					2.245	2.420	2.643	2.954
12						2.458	2.691	3.008
13							2.738	3.066
14								3.123

"Leeftijdsschaal"																					
sal. gr	BX1	BX2	B	CX1	CX2	C	DX1	DX2	D	EX1	EX2	E	FX1	FX2	F	GX1	GX2	G	HX1	HX2	H
lft.																					
16 jaar	614	648	682	630	665	700	647	683	719	674	712	749									
17 jaar	768	810	853	787	830	874	810	855	900	841	887	934	894	943	993						
18 jaar	921	972	1.023	944	997	1.049	971	1.025	1.079	1.010	1.066	1.122	1.074	1.133	1.193	1.139	1.202	1.265			
19 jaar	1.075	1.134	1.194	1.101	1.162	1.223	1.132	1.195	1.258	1.176	1.242	1.307	1.252	1.321	1.391	1.326	1.399	1.473	1.458	1.539	1.620
20 jaar	1.229	1.298	1.366	1.258	1.328	1.398	1.293	1.365	1.437	1.346	1.421	1.496	1.431	1.511	1.590	1.517	1.601	1.685	1.668	1.760	1.853
21 jaar	1.382	1.459	1.536	1.416	1.494	1.573	1.456	1.537	1.618	1.516	1.600	1.684	1.609	1.699	1.788	1.705	1.799	1.894	1.769	1.868	1.966
22 jaar	1.535	1.620	1.705	1.571	1.659	1.746	1.579	1.666	1.754	1.598	1.687	1.776	1.699	1.794	1.888	1.742	1.838	1.935	1.875	1.979	2.083
23 jaar							1.616	1.706	1.796	1.682	1.776	1.869	1.788	1.888	1.987	1.802	1.902	2.002	1.915	2.022	2.128
24 jaar																1.895	2.000	2.105	1.981	2.091	2.201
25 jaar																			2.085	2.201	2.317
	"X"-schalen zijn aanloopschalen																				
	"X1" = 90%																				
	"X2" = 95%																				

B. Salarisschalen per 4 weken geldend per 02.12.2013

"Functiejaarschaal"								
sal.gr	A	B	C	D	E	F	G	H
trede								
X01	1.512	1.543	1.580	1.625	1.690	1.797	1.904	2.096
X02	1.596	1.628	1.667	1.715	1.784	1.897	2.010	2.213
0	1.680	1.714	1.755	1.805	1.878	1.997	2.116	2.329
1	1.703	1.741	1.782	1.836	1.916	2.034	2.166	2.384
2	1.725	1.765	1.813	1.874	1.945	2.075	2.216	2.443
3	1.752	1.789	1.836	1.906	1.978	2.115	2.260	2.500
4	1.778	1.815	1.870	1.938	2.018	2.157	2.312	2.560
5	1.799	1.842	1.898	1.971	2.049	2.197	2.362	2.616
6	1.823	1.871	1.929	2.007	2.082	2.239	2.412	2.676
7	1.851	1.899	1.963	2.035	2.116	2.277	2.460	2.737
8	1.876	1.924	1.996	2.070	2.151	2.314	2.511	2.795
9			2.028	2.108	2.185	2.357	2.560	2.853
10				2.138	2.220	2.392	2.606	2.912
11					2.256	2.432	2.656	2.969
12						2.470	2.704	3.023
13							2.752	3.081
14								3.139

"Leeftijdsschaal"																					
sal. gr	BX1	BX2	B	CX1	CX2	C	DX1	DX2	D	EX1	EX2	E	FX1	FX2	F	GX1	GX2	G	HX1	HX2	H
lft.																					
16 jaar	617	651	685	634	669	704	651	687	723	678	715	753									
17 jaar	771	814	857	790	834	878	815	860	905	845	892	939	898	948	998						
18 jaar	925	977	1.028	949	1.001	1.054	976	1.030	1.084	1.015	1.072	1.128	1.079	1.139	1.199	1.144	1.207	1.271			
19 jaar	1.080	1.140	1.200	1.106	1.168	1.229	1.138	1.201	1.264	1.183	1.248	1.314	1.258	1.328	1.398	1.332	1.406	1.480	1.465	1.547	1.628
20 jaar	1.236	1.304	1.373	1.265	1.335	1.405	1.300	1.372	1.444	1.353	1.428	1.503	1.438	1.518	1.598	1.524	1.608	1.693	1.676	1.769	1.862
21 jaar	1.390	1.467	1.544	1.423	1.502	1.581	1.463	1.545	1.626	1.523	1.607	1.692	1.617	1.707	1.797	1.713	1.808	1.903	1.778	1.877	1.976
22 jaar	1.543	1.628	1.714	1.580	1.667	1.755	1.587	1.675	1.763	1.607	1.696	1.785	1.707	1.802	1.897	1.751	1.848	1.945	1.884	1.988	2.093
23 jaar							1.625	1.715	1.805	1.690	1.784	1.878	1.797	1.897	1.997	1.811	1.911	2.012	1.925	2.032	2.139
24 jaar																1.904	2.010	2.116	1.991	2.101	2.212
25 jaar																			2.096	2.213	2.329
	"X"-schalen zijn aanloopschalen																				
	"X1" = 90%																				
	"X2" = 95%																				

C. Salarisschalen per 4 weken geldend per 14.07.2014

"Functiejaarschaal"								
sal.gr	A	B	C	D	E	F	G	H
trede								
X01	1.543	1.573	1.611	1.657	1.724	1.833	1.942	2.138
X02	1.628	1.661	1.701	1.749	1.820	1.935	2.050	2.257
0	1.714	1.748	1.790	1.841	1.916	2.037	2.158	2.376
1	1.737	1.776	1.818	1.873	1.954	2.075	2.209	2.432
2	1.760	1.800	1.849	1.911	1.984	2.117	2.260	2.492
3	1.787	1.825	1.873	1.944	2.018	2.157	2.305	2.550
4	1.814	1.851	1.907	1.977	2.058	2.200	2.358	2.611
5	1.835	1.879	1.936	2.010	2.090	2.241	2.409	2.668
6	1.859	1.908	1.968	2.047	2.124	2.284	2.460	2.730
7	1.888	1.937	2.002	2.076	2.158	2.323	2.509	2.792
8	1.914	1.962	2.036	2.111	2.194	2.360	2.561	2.851
9			2.069	2.150	2.229	2.404	2.611	2.910
10				2.181	2.264	2.440	2.658	2.970
11					2.301	2.481	2.709	3.028
12						2.519	2.758	3.083
13							2.807	3.143
14								3.202

"Leeftijdsschaal"																					
sal. gr	BX1	BX2	B	CX1	CX2	C	DX1	DX2	D	EX1	EX2	E	FX1	FX2	F	GX1	GX2	G	HX1	HX2	H
lft.																					
16 jaar	629	664	699	646	682	718	663	700	737	691	730	768									
17 jaar	787	830	874	806	851	896	831	877	923	862	910	958	916	967	1.018						
18 jaar	944	997	1.049	968	1.021	1.075	995	1.051	1.106	1.036	1.093	1.151	1.101	1.162	1.223	1.166	1.231	1.296			
19 jaar	1.102	1.163	1.224	1.129	1.191	1.254	1.160	1.225	1.289	1.206	1.273	1.340	1.283	1.355	1.426	1.359	1.435	1.510	1.495	1.578	1.661
20 jaar	1.260	1.330	1.400	1.290	1.361	1.433	1.326	1.399	1.473	1.380	1.456	1.533	1.467	1.549	1.630	1.554	1.641	1.727	1.709	1.804	1.899
21 jaar	1.418	1.496	1.575	1.452	1.532	1.613	1.493	1.576	1.659	1.553	1.640	1.726	1.650	1.741	1.833	1.747	1.844	1.941	1.814	1.915	2.016
22 jaar	1.573	1.661	1.748	1.611	1.701	1.790	1.618	1.708	1.798	1.639	1.730	1.821	1.742	1.838	1.935	1.786	1.885	1.984	1.922	2.028	2.135
23 jaar							1.657	1.749	1.841	1.724	1.820	1.916	1.833	1.935	2.037	1.847	1.949	2.052	1.964	2.073	2.182
24 jaar																1.942	2.050	2.158	2.030	2.143	2.256
25 jaar																			2.138	2.257	2.376
	"X"-schalen zijn aanloopschalen																				
	"X1" = 90%																				
	"X2" = 95%																				

D. Salarisschalen per 4 weken geldend per 01.12.2014

"Functiejaarschaal"								
sal.gr	A	B	C	D	E	F	G	H
trede								
X01	1.558	1.589	1.627	1.673	1.742	1.851	1.962	2.160
X02	1.644	1.677	1.718	1.766	1.838	1.954	2.071	2.280
0	1.731	1.765	1.808	1.859	1.935	2.057	2.180	2.400
1	1.754	1.794	1.836	1.892	1.974	2.096	2.231	2.456
2	1.778	1.818	1.867	1.930	2.004	2.138	2.283	2.517
3	1.805	1.843	1.892	1.963	2.038	2.179	2.328	2.576
4	1.832	1.870	1.926	1.997	2.079	2.222	2.382	2.637
5	1.853	1.898	1.955	2.030	2.111	2.263	2.433	2.695
6	1.878	1.927	1.988	2.067	2.145	2.307	2.485	2.757
7	1.907	1.956	2.022	2.097	2.180	2.346	2.534	2.820
8	1.933	1.982	2.056	2.132	2.216	2.384	2.587	2.880
9			2.090	2.172	2.251	2.428	2.637	2.939
10				2.203	2.287	2.464	2.685	3.000
11					2.324	2.506	2.736	3.058
12						2.544	2.786	3.114
13							2.835	3.174
14								3.234

"Leeftijdsschaal"																					
sal. gr	BX1	BX2	B	CX1	CX2	C	DX1	DX2	D	EX1	EX2	E	FX1	FX2	F	GX1	GX2	G	HX1	HX2	H
lft.																					
16 jaar	635	671	706	653	689	725	670	707	744	698	737	776									
17 jaar	795	839	883	815	860	905	839	885	932	871	920	968	925	977	1.028						
18 jaar	953	1.006	1.059	977	1.032	1.086	1.005	1.061	1.117	1.047	1.105	1.163	1.112	1.173	1.235	1.178	1.244	1.309			
19 jaar	1.112	1.174	1.236	1.140	1.204	1.267	1.172	1.237	1.302	1.218	1.285	1.353	1.296	1.368	1.440	1.373	1.449	1.525	1.510	1.594	1.678
20 jaar	1.273	1.343	1.414	1.302	1.375	1.447	1.339	1.414	1.488	1.393	1.471	1.548	1.481	1.564	1.646	1.570	1.657	1.744	1.726	1.822	1.918
21 jaar	1.432	1.511	1.591	1.466	1.548	1.629	1.508	1.592	1.676	1.569	1.656	1.743	1.666	1.758	1.851	1.764	1.862	1.960	1.832	1.934	2.036
22 jaar	1.589	1.677	1.765	1.627	1.718	1.808	1.634	1.725	1.816	1.655	1.747	1.839	1.759	1.856	1.954	1.804	1.904	2.004	1.940	2.048	2.156
23 jaar							1.673	1.766	1.859	1.742	1.838	1.935	1.851	1.954	2.057	1.866	1.969	2.073	1.984	2.094	2.204
24 jaar																1.962	2.071	2.180	2.051	2.165	2.279
25 jaar																			2.160	2.280	2.400
	"X"-schalen zijn aanloopschalen																				
	"X1" = 90%																				
	"X2" = 95%																				

Bijlage III

VUT-reglement

**Regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden
VUT-reglement van Bierbrouwerij
Bavaria N.V. te Lieshout**

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

1. stichting: de Stichting Pensioenfonds Bavaria;
2. werkgever: Bierbrouwerij Bavaria N.V. te Lieshout;
3. werknemer: elke werknemer die een arbeidsovereenkomst (in de zin van Boek 7 artikel 610 BW) met de werkgever is aangegaan, voor zover hij valt onder de CAO.
4. pensioendatum: de eerste van de maand waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd (zou hebben) bereikt;
5. VUT-regeling: de regeling betreffende Vrijwillig Vervroegde Uittreding;
6. reglement: het reglement van de VUT-regeling.

Artikel 2 Deelnemerschap

Aan de VUT-regeling die uitgevoerd wordt door de stichting kunnen deelnemen werknemers die op 1 januari 1999 in dienst waren van werkgever, en 50 jaar of ouder zijn en die:

1. a. gedurende de laatste 10 jaren onmiddellijk voorafgaande aan het moment van deelneming ononderbroken in dienstverband werkzaam zijn geweest bij de werkgever behoudens:
 1. een onderbreking wegens arbeidsongeschiktheid;
 2. een onderbreking van niet meer dan 3 maanden;
 3. andere onderbrekingen van beperkte duur buiten hun schuld, zulks ter beoordeling van de werkgever;
- b. ten minste 50% van de normale arbeidstijd bij de werkgever werkzaam zijn geweest;
- c. niet een volledige uitkering krachtens de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen, Werkloosheidswet dan wel de Ziektewet ontvangen;
- d. niet onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling vallen;
- e. het dienstverband onherroepelijk beëindigen.
2. a. De deelneming vangt, na een daartoe gedaan verzoek, aan op de eerste van de maand waarin de VUT-gerechtigde leeftijd valt.
- b. - Voor werknemers geboren in 1944 of eerder geldt een uittredingsleeftijd van 60,5 jaar.
 - Voor werknemers geboren in 1945 en 1946 geldt een uittredingsleeftijd van 61 jaar.
 - Voor werknemers geboren in 1948 en 1947 geldt een uittredingsleeftijd van 61,5 jaar.
- c. Indien een werknemer later wil uittreden dan op de voor hem geldende uittredingsleeftijd, zal het deelnemerschap slechts op een aantal volle maanden voorafgaand aan de pensioendatum kunnen aanvangen.

Artikel 3 Aanvraag tot deelneming

Het verzoek tot deelneming dient zes maanden voor de gewenste aanvangsdatum aan de werkgever te worden gedaan. De werkgever draagt er zorg voor dat deze aanvraag ten minste vijf maanden voor de datum van uitdiensttreding in het bezit van de stichting is.

Artikel 4 Rechten van de deelnemer

1. De deelnemer heeft met inachtneming van de bepalingen van dit reglement jegens de stichting recht op een VUT-uitkering van 80% van zijn laatst genoten inkomen.
De uitkering waarin de vakantietoeslag is opgenomen zal in 4-wekelijkse termijnen door de stichting worden gedaan.
2. De VUT-uitkering wordt aangepast aan algemene loonmaatregelen in de onderneming van de werkgever.
3. Onder het laatst genoten inkomen wordt verstaan het laatst genoten vaste salaris op jaarbasis, inclusief vakantietoeslag, eventuele eindejaarsuitkering, eventuele ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag (geïndexeerd).
4. Indien een deelnemer, wanneer hij niet vervroegd was uitgetreden, een dienstjubileum zou hebben bereikt, ontvangt hij de bij dit jubileum behorende uitkering overeenkomstig de terzake bij de werkgever geldende regeling.
5. De werkgever zal de door hem ten behoeve van zijn werknemers getroffen pensioenregeling voor de deelnemer tot de pensioendatum voortzetten op basis van de pensioengrondslag die is vastgesteld bij de aanvang van zijn deelneming aan de VUT-regeling.
6. De werkgever zal zijn aandeel in de ziekenfondsverzekering van de werknemer c.q. zijn bijdrage in de door hem ten behoeve van de werknemer dan wel door de werknemer zelf getroffen ziektekostenverzekering voor de deelnemer tot de pensioendatum voortzetten.
7. De VUT-uitkering is niet afkoopbaar, ook niet in het geval van emigratie.
Bij transfer van de VUT-uitkering naar het emigratieland zullen de hiermee verband houdende kosten op de VUT-uitkering in mindering worden gebracht.

Artikel 5 Inhoudingen

Op de uitkeringen worden door de stichting de navolgende inhoudingen toegepast:

- a. de door de deelnemer verschuldigde loonbelasting/premie Volksverzekeringen;
- b. de premie voor de zorgverzekering.
- c. de werknemersbijdrage in de voor de deelnemer geldende pensioenregeling.

Artikel 6 Financiële verplichtingen van de stichting

De stichting neemt voor haar rekening:

- a. Het werkgeversaandeel in de premies voor de zorgverzekering c.q. voor die medewerkers, die per 1.1.2006 gebruik maken van de VUT
- b. het werkgeversaandeel in de premie voor de voor de deelnemer geldende pensioenregeling.

Artikel 7 Samenloop van uitkeringen

Indien een deelnemer aanspraken heeft op uitkeringen van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, Werkloosheidswet dan wel de Ziektewet, worden deze uitkeringen op de VUT-uitkering in mindering gebracht. De deelnemer is verplicht deze uitkeringen of latere wijzigingen daarin aan de stichting te melden.

Artikel 8 Verrichten van arbeid

Indien een deelnemer tegen beloning werkzaamheden laat verrichten is hij verplicht dit te melden aan de stichting. De uit deze werkzaamheden genoten inkomsten worden in mindering gebracht op de VUT-uitkering.

Artikel 9 Beëindiging of terugvordering van de VUT-uitkering

1. De VUT-uitkering wordt beëindigd:
 - op de pensioendatum;
 - bij overlijden van de deelnemer.
2. Bij overlijden van de deelnemer wordt de uitkering nog voortgezet tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvindt. De voortgezette uitkering wordt in een bedrag ineens uitgekeerd.
3. Indien ten onrechte een uitkering is betaald of indien te veel is betaald doordat de deelnemer de in de artikelen 7 en 8 bedoelde meldingsplicht niet is nagekomen, zal de stichting de uitkering respectievelijk het te veel betaalde terugvorderen.

Artikel 10 Financiering van de VUT-regeling

1. In de door de werkgever met de stichting gesloten overeenkomst inzake deelneming in de stichting is de financiering van de VUT-regeling opgenomen.
Voor de financiering van deze regeling draagt de werknemer (vanaf 1 januari 1999 uitsluitend de werknemer die geboren is in 1948 of eerder) bij ter grootte van 0,54% van het periode-inkomen.
2. De werkgever kan de in de overeenkomst voorziene betalingen aan de stichting verminderen of geheel staken indien naar zijn oordeel bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt als gevolg van een ingrijpende wijziging van omstandigheden. Wordt van dit recht gebruik gemaakt dan zal de VUT-regeling voor toekomstige deelnemers aan de gewijzigde omstandigheden worden aangepast.

Artikel 11 Controle

De stichting zal periodiek controle uitoefenen op de naleving van de voorwaarden.

Artikel 12 Onvoorziene gevallen

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur van de stichting.

Bijlage IV Arbeidsvoorwaarden Holland Malt B.V.

1. Er geldt één basis CAO Holland Malt BV met de volgende clausules:
 - a. de CAO HMBV "volgt" voor de mouterij in Lieshout geheel de CAO voor Bavaria.
 - b. de CAO HMBV "volgt" voor de mouterij in Eemshaven de CAO voor Bavaria met uitzondering van een aantal specifieke regelingen zoals hieronder uiteengezet.
2. Voor werknemers in Lieshout, die na 1 juli 2006 in dienst komen gelden de afspraken die voor de mouterij in Lieshout van toepassing zijn met uitzondering van EVU-vast en -variabel en leeftijdsuren. Hiervoor gelden de regels mouterij Eemshaven.

Specifieke uitzonderingen Mouterij Eemshaven

Op basis van de bij de indiensttreding van de mouters voor de Eemshaven op individuele basis reeds overeengekomen en vervolgens in het overleg met vakorganisaties door partijen geaccordeerd, zullen de volgende afwijkingen van de huidige Bavaria CAO voor de Eemshaven van toepassing zijn:

- a. de ploegentoeslag wordt opgesteld op basis van de roosters, zoals die draaien in de Eemshaven. De mouters ontvangen gedurende 13 periodes iedere periode minimaal 28,5% ploegentoeslag (ongeacht het aantal vrije dagen dat is genoten en de hoeveelheid overwerk dat is geweest).
- b. de salarisverhogingen per 1 januari van ieder jaar vinden plaats op basis van beoordeling van de prestaties van de mouters, i.e. de verhogingen zijn afhankelijk van die prestaties en kunnen dus variëren.
- c. vanwege de 37-urige werkweek, die uit de Eemshaven-roosters volgen, hebben de mouters geen recht op EVU-vast noch EVU-variabel.
- d. de opbouw van leeftijdsuren worden, zolang geen ander systeem van toepassing is, vereenvoudigd naar:
 - Als 50 jaar 8 uren extra verlof
 - Als 53 jaar 16 uren extra verlof
 - Als 56 jaar 24 uren extra verlof
 - Als 59 jaar 32 uren extra verlof
 - Als 62 jaar prepensioen of 40 uren extra verlof
- e. huisdronk: wordt apart voor de medewerkers geregeld.

Maatwerkroosters

Holland Malt B.V. kent de volgende maatwerkroosters:

1. Combinatierooster Productie Mouterij Lieshout

Dit rooster omvat in een periode van 4 weken 5 dagdiensten van 8 uur met een onbetaalde pauze van ½ uur en 14 diensten in een 2-ploegenrooster dat 7 vroege en 7 late diensten van 8½ uur omvat, inclusief een doorbetaalde pauze van ½ uur. Twee van de vroege en late diensten vallen op zaterdagen en zondagen.
 Voor werknemers in de Combinatiedienst Productie Mouterij bedraagt het nog in te plannen aantal EVU uren 91.
 Voor de combinatiedienst productie Mouterij is de vastgestelde ploegentoeslag 26%

1a Ploegenrooster "Variant Mouterij Lieshout"

Dit rooster omvat in een periode van 12 weken:

- voor de Procesoperators A 26 vroege en 20 late diensten van 8,5 uur, inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur en 11 dagdiensten van 8 uur met een onbetaalde pauze van een ½ uur.
- voor de Procesoperators B en C 24 vroege en 26 late diensten van 8,5 uur, inclusief een doorbetaalde pauze van een ½ uur en 6 dagdiensten van 8 uur met een onbetaalde pauze van een ½ uur.

Voor werknemers die de functie van Procesoperator B of C vervullen bedraagt het nog in te plannen aantal EVU-vaste uren 74. Voor werknemers die de functie van Procesoperator A vervullen bedraagt het nog in te plannen aantal EVU-vaste uren, 100.

Voor het ploegenrooster "Variant Mouterij Lieshout" is de vastgestelde ploegentoeslag 26,8%.

2. Eemshavenroosters

Binnen deze roosters wordt volgens één van de volgende 2 schema's gewerkt:

- A) een schema van 3 vroege diensten, 3 late diensten en vervolgens 3 dagen vrij van dienst, of
- B) een schema van 4 vroege diensten, 2 dagen vrij van dienst, 4 late diensten, 2 dagen vrij van dienst

Wijzigingen

Wijzigingen in de Bavaria CAO zullen worden geacht rechtstreeks door te werken voor de Holland Malt CAO in beide locaties, tenzij aparte afspraken daarover worden gemaakt.