

CAO

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor
Heineken Nederlands Beheer B.V.

1 januari 2011 – 1 januari 2013

Deze CAO is een uitgave van Heineken Nederlands Beheer B.V.

Heineken Nederlands Beheer B.V.

Postbus 550
2380 BG Zoeterwoude

Productie en redactie

HR Heineken Nederland
Arbeidszaken
Telefoon 071-545 6148

Informatie

Exemplaren van deze CAO en nadere informatie zijn verkrijgbaar via uw HR afdeling.
Via HeiPORT (werken bij/arbeidsvoorwaarden & verzekeringen/CAO) kan tevens een elektronische versie worden gedownload.

Zoeterwoude, januari 2012

De ten opzichte van de CAO 1 oktober 2009 tot 1 januari 2011 gewijzigde of nieuw toegevoegde artikelen zijn in deze CAO aangeduid met een ** en de aangepaste tekst is *cursief* weergegeven.

Inhoudsopgave

		Blz.
Inleiding	Hoofdpijnen sociaal beleid	6
HOOFDSTUK I	ALGEMENE BEPALINGEN	7
Artikelen		
1	Definities	7
Paragraaf 1	Algemene verplichtingen van partijen	8
2**	Duur van de overeenkomst/Werkings sfeer	8
3	Naleving overeenkomst	8
4	Wijziging Wet- en Regelgeving of bijzondere omstandigheden	8
5	Bedrijvenwerk	8
6	Is vervallen	8
7	Vervulling vacatures	8
8	Wet gelijke behandeling	8
9	Werkgeversbijdrage	8
Paragraaf 2	Verplichtingen tussen werkgever en werknemers	9
10	Algemene verplichtingen werknemers	9
Paragraaf 3	Arbeidsvoorwaarden/rechtspositie	9
11	Aanstelling en ontslag	9
12	Concurrentiebeding	10
13	Uitzending naar het buitenland	10
HOOFDSTUK II	WERKSHEMA'S EN ARBEIDSDUUR	12
Afdeling A	Arbeidsduur en ATV voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7	12
14	Arbeidsduur voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7	12
Afdeling B	Arbeidsduur en ATV voor werknemers in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25	12
15	Arbeidsduur voor werknemers in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25	12
Afdeling C	Regels ten aanzien van arbeidstijdverkorting voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 25	13
16	Arbeidstijdverkorting voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 17	13
16A1**	Arbeidstijdverkorting voor huidige werknemers in sales functies	13
16A2**	<i>Arbeidstijdverkorting voor huidige werknemers in sales functies binnen de afdeling Verkooptelefonie</i>	14
16B**	Arbeidstijdverkorting voor nieuwe werknemers in sales functies	14
16C	Arbeidstijdverkorting voor werknemers in de functiegroepen 20 en 25	15
Afdeling D	Arbeidstijden dag- en ploegendienstroosters voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 25	15
17	Arbeidstijd, dienstrooster	16
18	55-jarigen regeling	16
19**	Werken in ploegendienst	16

Afdeling E	Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen, overwerk of op bijzondere tijd door werknemers in de functiegroepen 1 t/m 17	19
20**	Arbeid op zon- en feestdagen op zaterdag	19
21	Overwerk	20
22	Arbeid op bijzondere tijd (dagdienst)	22
HOOFDSTUK III	FUNCTIE-/EN BELONINGSGEBOUW EN TOESLAGEN	23
Afdeling A	Salaris voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7	23
23	Salarisregeling	23
24	Uitzendkrachten	23
24A**	<i>Vakkrachten</i>	23
25	Salarissystematiek	24
Afdeling B	Salaristabellen voor de functiegroepen 1 t/m 7	25
26**	<i>Salaristabellen voor de functiegroepen 1 t/m 7</i>	25
27	Promotie naar hogere functiegroep	27
28	Werken in een hogere functiegroep	27
Afdeling C	Salaris voor werknemers in de functiegroepen 10, 11, en 16 t/m 25	28
29	Salarisregeling	28
30**	<i>Salarisschalen voor werknemers in de functiegroepen 10, 11, en 16 t/m 25</i>	29
Afdeling D	Toeslagen voor functiegroepen 1 t/m 17	35
31	Ploegentoeslag	35
32	Overwerktoeslag	37
33	Toeslag arbeid op bijzondere tijd	37
34**	Afbouwregeling ploegentoeslag	37
35**	Vergoedingsregeling voor extra gang naar kantoor of bedrijf (loopurenvergoeding)	39
36**	Consignatieregeling	39
Afdeling E	Beloningen, toeslagen en werken in een lagere functiegroep van toepassing op werknemers in alle functiegroepen	40
37**	Vakantietoeslag	40
38	Zorgverzekering	41
39	ATV-compensatie	41
40	Deelname pensioenregeling	41
41	Werken in een lagere functiegroep	41
42	Benoeming in opleiding	43
HOOFDSTUK IV	VERLOF	44
43	Gelijkstelling met huwelijk	44
44**	Vakantie; rechten en plichten	44
45	Vakantie; uitvoering	46
46	Regeling kort verzuim	46
47	Ouderschapsverlof	47
48	Adoptie- en pleegzorgverlof	47
49	Kortdurend zorgverlof	47
50	Langdurend zorgverlof	47
51	Onbetaald verlof (niet zijnde ouderschapsverlof)	47
52	Zwangerschap en bevalling	48
53	Bijzonder verlof oudere werknemers	48
54	Verzoek tot aanpassing arbeidsduur	48

55	Scholing	49
55A	Employability Budget	49
HOOFDSTUK V	VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN	51
56**	Arbeidsongeschiktheid	51
57	Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden	55
58	Voormalig Arbeidsongeschikten	55
59	Seksuele intimidatie, agressie en geweld	55
HOOFDSTUK VI	BEDRIJFSSPECIFIEKE BEPALINGEN	56
	Regeling Kelderbierchauffeurs	56
BIJLAGEN		59
I	Protocol Heineken à la Carte	60
II	Tijdsbesteding en faciliteiten Bedrijvenwerk	61
III	Functiewaardering functiegroepen 1 t/m 25	64
	Artikel 1 Functiewaardering volgens ORBA en HAY	64
	Artikel 2 Overgangsregeling Inconveniëntentoeslag	64
	Artikel 3 Commissies	65
	Artikel 4 Beroepsprocedure	65
	Artikel 5 Onderhoudsprocedure functiewaardering	66
	Artikel 6 Garantieregeling nieuwe werknemers	67
IV**	<i>Protocollaire afspraken</i>	69
V	Subsidies opleidingen	70
VI**	Werkgelegenheid	71
	Artikel 1 Werkingssfeer	71
	Artikel 2 Werkgelegenheid	71
	Artikel 3 Periodiek Overleg	71
	<i>Artikel 4 Uitzendbureaus / beloning ter beschikking gestelde arbeidskrachten</i>	71
	Artikel 5 Organisatiebureaus	71
VII	Arbeidsongeschiktheid	73
	Artikel 54 CAO 1 juli 2004 t/m 31 december 2004	
VIII	Regeling voor de afbouw van ploegendiensttoeslag	75
	Artikel 34 CAO 1 januari 2005 t/m 1 april 2006	
IX**	<i>Afspraken inzake flexroosters Commercie</i>	78

De ondergetekenden:

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

- IIA FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

- IIB CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,

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

- IID MHP-Heineken, gevestigd te Amsterdam, anderzijds

* hierna te noemen partijen, verklaren hierbij met ingang van **1 januari 2011** de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn overeengekomen.

Inleiding

Hoofdpijnen Sociaal Beleid

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

Arbeidsverhoudingen

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

Kwaliteit van de Arbeid

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

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

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

Duurzame inzetbaarheid

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

Non-discriminatie

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

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever:

Heineken Nederlands Beheer B.V.

Werknemer:

Elke werknemer, krachtens arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever en werkzaam in Nederland van wie de functie is opgenomen in de functiegroepen, bedoeld in hoofdstuk III. De CAO is niet van toepassing op werknemers die vanuit een buitenlandse werkmaatschappij tijdelijk naar Nederland zijn uitgezonden om bij werkgever een functie opgenomen in de functiegroepen bedoeld in hoofdstuk III te vervullen.

Ondernemingsraad/Centrale Ondernemingsraad:

De Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

Maandsalaris:

Het salaris zoals opgenomen in hoofdstuk III.

Uursalaris:

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

- Gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week : 174 uur per maand
- Gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week : 165 uur per maand
- Gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week : 156 uur per maand
- Gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week : 146 uur per maand

Maandinkomen:

Het maandsalaris, vermeerderd met eventuele ploegtoeslag en afbouwtoeslag.

Maand:

Een kalendermaand.

Een maand wordt ten behoeve van de berekening van onregelmatige ploegdienstroosters, als bedoeld in artikel 31 lid 5, gelijkgesteld aan 1,08 x 4 weken.

Nachtdienst:

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

Jaarsalaris:

Twaalf maal het maandsalaris.

Week:

Van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur.

Feestdagen:

Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag en in de lustrumjaren, dat wil zeggen éénmaal per 5 jaar (2015, 2020 enz.) 5 mei.

Paragraaf 1 Algemene verplichtingen van partijen

Artikel 2 Duur van de overeenkomst / werkingssfeer**

Deze overeenkomst en de daarbij behorende bijlagen treden, tenzij anders vermeld, in werking op 1 januari 2011 en gelden tot 1 januari 2013, per welke datum zij zal aflopen zonder dat opzegging door één der partijen is vereist.

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

Artikel 3 Naleving overeenkomst

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

Artikel 4 Wijziging Wet- en Regelgeving of bijzondere omstandigheden

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

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

Artikel 5 Bedrijvenwerk

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

Artikel 6 Is vervallen

Artikel 7 Vervulling vacatures

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

Artikel 8 Wet gelijke behandeling

Indien de Commissie gelijke behandeling danwel de Kantonrechter vaststelt dat een of meerdere bepalingen van deze CAO in strijd zijn met de Wet Gelijke Behandeling, zal de werkgever in overleg treden met de Vakorganisaties en verplichten partijen zich om binnen 2 maanden nadat deze vaststelling is gedaan, aanvullende afspraken te maken.

Artikel 9 Werkgeversbijdrage

Gedurende de looptijd van de CAO wordt de huidige bijdrageregeling voortgezet.

Paragraaf 2 Verplichtingen tussen werkgever en werknemers

Artikel 10 Algemene verplichtingen van werknemers

De werknemers zijn verplicht:

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

Paragraaf 3 Arbeidsvoorwaarden/rechtspositie

Artikel 11 Aanstelling en ontslag

1. De werknemer treedt in dienst van de werkgever. Medische keuring vindt uitsluitend plaats wanneer er aan de vervulling van de functie waarop de arbeidsovereenkomst betrekking heeft bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Iedere arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, waarin tenminste staat vermeld de datum van indiensttreding, de duur van de arbeidsovereenkomst, de functie van de werknemer en het daarbij behorende maandsalaris.
2. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, gedurende welke zowel de werkgever als de werknemer bevoegd zijn de arbeidsovereenkomst op elk gewenst moment te beëindigen.
3. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor hetzij bepaalde, hetzij onbepaalde tijd. Werknemers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen één maand voor de afloop van de overeenkomst daaromtrent een mededeling ontvangen. Eén en ander neemt niet weg dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.
4. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, kan deze tussentijds worden beëindigd, mits dit in de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen.
5. De arbeidsovereenkomst kan wederzijds onmiddellijk worden beëindigd wegens een dringende reden in de zin van artikelen 7: 677, 678 en 679 BW.

6. Voorzover niet anders overeengekomen, wordt de arbeidsovereenkomst voor werknemers, die voor onbepaalde tijd in dienst zijn, beëindigd als volgt:
 - a. Voor deelnemers aan de Stichting Heineken Pensioenfonds: op de dag voorafgaand aan de dag waarop het oudedagspensioen ingaat;
 - b. Voor werknemers die niet als deelnemer in de Stichting Heineken Pensioenfonds zijn opgenomen: op de dag voorafgaand aan de dag waarop het oudedagspensioen zou ingaan, indien men hierop aanspraak zou kunnen maken ingevolge het van toepassing zijnde Pensioenreglement van de Stichting Heineken Pensioenfonds;
 - c. Door opzegging door de werkgever met inachtneming van de volgende opzegtermijn:

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

dienstverband	< 10 jaar:	1 maand
dienstverband	10 tot 20 jaar:	2 maanden
dienstverband	≥ 20 jaar:	3 maanden
7. Voor de werknemers, die voor bepaalde tijd in dienst zijn, eindigt de arbeidsovereenkomst op de laatste dag van de overeenkomst, tenzij gebruik is gemaakt van het bepaalde in lid 4.
8. Als reden voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door middel van opzegging geldt onder meer het niet nakomen van enige bepaling van deze overeenkomst.
9. Het bepaalde in artikel 7: 670, leden 1 en 2 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is niet van toepassing:
 - Op werknemers, wier arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd;
 - Op werknemers, wier arbeidsovereenkomst in verband met de in lid 6 sub a of b genoemde omstandigheden wordt beëindigd;
 - Gedurende de proeftijd, bedoeld in lid 2.
10. Van artikel 7:668a lid 1 aanhef j^o sub b BW wordt afgeweken in die zin, dat opeenvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd, indien en voorzover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in 7:690 BW.

Artikel 12 Concurrentiebeding

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

Artikel 13 Uitzending naar het buitenland

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

Tijdens uitzending van werknemers naar het buitenland gelden de regels van het Heineken International Assignment Manual. In bepaalde gevallen kunnen door werkgever individuele afspraken worden gemaakt.

HOOFDSTUK II WERKSHEMA'S EN ARBEIDSDUUR

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

Artikel 14 *Arbeidsduur voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7*

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

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

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

1. De gemiddelde arbeidsduur voor werknemers werkzaam in dagdienst twee- en drie-ploegendienst bedraagt 38 uur per week. De gemiddelde arbeidsduur in vier-ploegendienst bedraagt 36 uur per week.
2. De gemiddelde arbeidsduur in volcontinudienst bedraagt 33,6 uur per week.
3. De gemiddelde arbeidsduur zal worden bereikt door het toekennen van arbeidstijdverkorting. De arbeidstijdverkorting kan worden toegekend in hele of halve dagen dan wel in uren, met dien verstande dat maximaal 50% van de arbeidstijdverkorting in uren kan worden toegekend.
4. Over de wijze waarop de in lid 1 gedefinieerde gemiddelde arbeidsduur per week zal worden bereikt (arbeidstijdverkorting), zullen lokaal met de betreffende Ondernemingsraden afspraken worden gemaakt.
5. Indien door een werknemer werkzaam in functiegroep 10, 11, 16 of 17 in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op een voor hem vastgesteld ATV-uur, zal dit als overwerk worden aangemerkt. Indien door een werknemer werkzaam in functiegroep 20 of 25 in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op een voor hem vastgesteld ATV-uur, zal dit niet als overwerk worden aangemerkt. De werkgever zal in overleg met de werknemer, bij de aanzegging van voornoemde werkzaamheden een vervangend ATV-uur aanwijzen.

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

Artikel 16 Arbeidstijdverkorting voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 17

1.
 - a. Indien een werknemer arbeidsongeschikt is op voor hem volgens rooster vastgestelde ATV-uren, zullen geen vervangende ATV-uren worden toegekend.
 - b. Indien ATV-uren samenvallen met het recht op een vrije dag ingevolge de regeling kort verzuim zoals omschreven in artikel 46, zullen eveneens geen vervangende ATV-uren worden toegekend.
 - c. Het recht op ATV-uren vervalt op 31 december van het jaar waarin deze uren zijn toegekend.
2.
 - a. Indien een werknemer wegens organisatorische redenen, dan wel op gronden verband houdend met de markt waarin de werkgever opereert, niet of niet geheel in aanmerking kan komen voor de arbeidstijdverkorting zoals bedoeld in artikel 14 en 15, verkrijgt betrokken werknemer voor elk niet toegekend ATV-uur boven het normale maandsalaris een uursalaris, dat bij de maandsalarisbetaling zal worden uitbetaald. Voornoemde vergoeding zal geen deel uitmaken van het salaris.
 - b. Bij de vaststelling van het aantal niet toegekende ATV-uren zal worden uitgegaan van het in dezelfde soort dienst toegekende aantal ATV-uren.
 - c. Over de extra vergoeding zal vakantietoeslag en - indien van toepassing - ploegentoeslag worden uitbetaald.

Artikel 16A 1 Arbeidstijdverkorting voor huidige werknemers in sales functies**

Onder huidige werknemers worden in dit artikel verstaan werknemers die op of voor 31 december 2008 in dienst zijn bij werkgever.

1. Een werknemer, die valt onder de scope van de pilot *zoals uitgevoerd van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2007* (dat zijn werknemers in functiegroepen 1 t/m 25 die in de uitoefening van hun functie direct belast zijn met de verkoopactiviteiten binnen Vrumona of binnen de commerciële organisatie van Heineken Nederland), heeft de mogelijkheid om op basis van vrijwilligheid te kiezen voor de incentiveregeling van 0-15% op jaarbasis tegen inlevering van 92 ATV-uren. De keuze dient uiterlijk voor *1 oktober 2011* te worden gemaakt en is eenmalig.
2. Een werknemer die valt binnen de scope van de pilot als genoemd in lid 1, die niet voor *1 oktober 2011* de keuze maakt voor de incentiveregeling 0-15% op jaarbasis, behoudt 92 ATV-uren.
3. Voor een werknemer die gekozen heeft voor de incentiveregeling 0-15% op jaarbasis, en die intern benoemd wordt op een functie waarop deze incentiveregeling niet van toepassing is, komt vanaf de datum van benoeming in de nieuwe functie de incentiveregeling te vervallen en herleeft het recht op de arbeidsduurverkorting conform artikel 14 of 15 CAO.
4. De werknemer met een ATV-compensatie, zoals bedoeld in artikel 16 lid 2, die kiest voor de incentiveregeling 0-15% (op jaarbasis) levert zijn resterende 92 ATV-uren in ruil voor deze incentiveregeling in.
5. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt de in lid 1, 2, 3 en 4 genoemde ATV-uren naar rato.
6. De volledige tekst van de incentiveregeling wordt opgenomen in de Beloningsstructuur voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7 respectievelijk in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25.

Artikel 16A 2 Arbeidstijdverkorting voor huidige werknemers in sales functies binnen de afdeling Verkooptelefonie**

Onder huidige werknemers worden in dit artikel verstaan werknemers die op of voor 1 juni 2011 in dienst zijn bij werkgever.

1. Een werknemer, werkzaam in een sales functie binnen de afdeling Verkooptelefonie (zijnde de Verkooptelefonistes en de Groepsleider Verkooptelefonie), heeft de mogelijkheid om op basis van vrijwilligheid te kiezen voor de incentiveregeling van 0-15% op jaarbasis tegen inlevering van 92 ATV-uren. De keuze dient uiterlijk voor 1 oktober 2011 te worden gemaakt en is eenmalig.
2. Een werknemer die valt binnen de scope als genoemd in lid 1, die niet voor 1 oktober 2011 de keuze maakt voor de incentiveregeling 0-15% op jaarbasis, behoudt 92 ATV-uren.
3. Voor een werknemer die gekozen heeft voor de incentiveregeling 0-15% op jaarbasis, en die intern benoemd wordt op een functie waarop deze incentiveregeling niet van toepassing is, komt vanaf de datum van benoeming in de nieuwe functie de incentiveregeling 0-15% op jaarbasis te vervallen en herleeft het recht op de arbeidsduurverkorting conform artikel 14 of 15 CAO.
4. De werknemer met een ATV-compensatie, zoals bedoeld in artikel 16 lid 2, die kiest voor de incentiveregeling 0-15% (op jaarbasis) levert zijn resterende 92 ATV-uren in ruil voor deze incentiveregeling in.
5. De werknemer met een deeltijd dienstverband ontvangt de in lid 1, 2, 3 en 4 genoemde ATV-uren naar rato.
6. De volledige tekst van de incentiveregeling wordt opgenomen in de Beloningsstructuur voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7 respectievelijk in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25.

Artikel 16B Arbeidstijdverkorting voor nieuwe werknemers in sales functies**

In de leden 1 t/m 5 van dit artikel wordt onder nieuwe werknemers verstaan werknemers die in dienst zijn gekomen van werkgever op of na 1 april 2010 en werknemers die na 1 juni 2011 in dienst zijn gekomen of intern zijn benoemd binnen de afdeling Verkooptelefonie (in de functie van Verkooptelefoniste of Groepsleider Verkooptelefonie).

1. Een werknemer met een voltijd dienstverband in de functiegroepen 1 t/m 7 werkzaam in een sales functie als gedefinieerd in het kader van de Pilot Incentive voor sales functies of in een functie binnen de afdeling Verkooptelefonie zoals hierboven bedoeld, heeft in afwijking van het bepaalde in artikel 14 recht op:
 - a. Een incentiveregeling op basis van 0-15% (op jaarbasis) ter vervanging van 92 ATV-uren; en
 - b. Een ATV-compensatie als genoemd in artikel 16 lid 2 ter vervanging van 92 ATV-uren.
2. Een werknemer met een voltijd dienstverband in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25 werkzaam in een sales functie als gedefinieerd in het kader van de Pilot Incentive voor sales functies heeft in afwijking van het bepaalde in artikel 15 recht op een incentiveregeling op basis van 0-15% (op jaarbasis) ter vervanging van 92 ATV-uren.

3. Voor een werknemer die intern benoemd wordt op een functie waarop deze incentiveregeling niet van toepassing is, komt vanaf de datum van benoeming in de nieuwe functie de incentiveregeling op jaarbasis te vervallen en herleeft het recht op de arbeidsduurverkorting conform artikel 14 of 15 CAO.
4. Bij een werknemer met een deeltijd dienstverband worden de leden 1 en 2 naar rato toegepast.
5. De volledige tekst van de incentiveregeling is opgenomen in de Beloningsstructuur voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7 respectievelijk in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25.
6. Werknemers die op of na 1 april 2010 intern doorstromen naar een functie waarop de incentiveregeling 0-15% op jaarbasis van toepassing is *en die reeds bij Heineken in dienst waren vóór 1 april 2010*, hebben bij benoeming eenmalig de mogelijkheid om op basis van vrijwilligheid te kiezen voor de incentiveregeling van 0-15% op jaarbasis tegen inlevering van 92 ATV-uren. Op de werknemer die voor de incentiveregeling heeft gekozen, zijn de leden 3 t/m 5 van dit artikel van toepassing.

Artikel 16C *Arbeidstijdverkorting voor werknemers in de functiegroepen 20 en 25*

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

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

Artikel 17 *Arbeidstijd, dienstrooster*

1. Het lokale lijnmanagement legt in overleg met de lokale ondernemingsraad de arbeidstijden vast in een dienstrooster met inachtneming van de voorschriften in de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen, alsmede met de in dit artikel opgenomen voorschriften. Een en ander met inachtneming van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.
2. De normale dagelijkse arbeidstijd ligt als regel tussen 7:00 uur en 18:00 uur op maandag t/m vrijdag. De normale dagelijkse arbeidstijd kan ook buiten deze tijdstippen liggen. In dat geval kan de gemiddelde arbeidstijd in het dienstrooster lager zijn dan de contractuele arbeidsduur. Bij arbeid voor 7:00 uur en na 18:00 uur of in het weekend ontvangt de werknemer een toeslag op basis van artikel 31 of artikel 33, waarvan bij het vaststellen van de hoogte met een eventueel verschil tussen arbeidstijd en arbeidsduur rekening wordt gehouden.
3. Bij het vaststellen van het dienstrooster worden de volgende normen in acht genomen:
 - a. Per dienst zal de maximumarbeidstijd niet meer dan 10 uur bedragen. Indien sprake is van een nachtdienst, bedraagt de arbeidstijd maximaal 9 uur.
 - b. Per week zal de maximumarbeidstijd niet meer dan 56 uur bedragen.
 - c. In elke periode van 4 aaneengesloten weken zal de maximumarbeidstijd niet meer bedragen dan gemiddeld 48 uur per week.
 - d. In elke periode van 16 aaneengesloten weken zal de maximumarbeidstijd niet meer bedragen dan gemiddeld 44 uur per week. Indien in die 16 weken 16 of meer nachtdiensten gepland staan, wordt de genoemde 44 uur beperkt tot 40 uur.
 - e. In elke periode van 52 aaneengesloten weken zal de maximumarbeidstijd niet meer bedragen dan gemiddeld 40 uur per week.
 - f. Het maximum aantal achtereenvolgende diensten zonder onderbreking door een wekelijkse rust zal niet meer dan 7 bedragen, in het geval van overwerk te verlengen tot 8.
 - g. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten zal niet meer dan 5 bedragen, in het geval van overwerk te verlengen tot 6.
 - h. Het maximum aantal nachtdiensten dat eindigt na 2:00 uur bedraagt per 16 weken maximaal 36.
 - i. Uitsluitend onderdeel e van dit lid is naar rato van toepassing op werknemers in deeltijd.
4. In overleg met vakorganisaties kan de werkgever afwijken van de in lid 3 onder a, c, d, f, g en h genoemde voorschriften.

Artikel 18 *55-jarigen regeling*

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

Artikel 19 *Werken in ploegdienst***

1. Standaard ploegendiensten worden onderscheiden in twee-, drie-, vier-ploegdienst en volcontinudienst.
 - a. Onder twee-ploegdienst wordt verstaan de ploegdienst, waarbij van maandag tot en met vrijdag, gedurende 80 uren per week in twee ploegen

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

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

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

- 2. In de roosters van de in lid 1 genoemde ploegendiensten kunnen reservediensten worden opgenomen, van waaruit in andere bij het betreffende dienstrooster behorende diensten kan worden ingevallen. Reservediensten worden in de regel ingesteld in die gevallen waarbij ploegenbezettingen van een zodanige samenstelling van functies of geringe omvang zijn, dat het opnemen van een reserve in deze ploegenbezetting tot een onnodig hoge reserve in de ploegenbezetting zou leiden. Onder reservedienst wordt verstaan een in het ploegenrooster opgenomen dagdienst, welke dagdienst ligt tussen 07.00 uur en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
- 3. Een werknemer wordt geacht in een ploegendienst te werken of te hebben gewerkt, indien hij in één van de in lid 1 of artikel 31 lid 5 omschreven ploegendiensten, inclusief eventuele reservedienst, roostermatig gedurende 12 weken aaneengesloten heeft gewerkt.
- 4. Indien een ploegendienst als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt onderbroken of beëindigd en aan het bepaalde in lid 3 van dit artikel is voldaan, zal de regeling, opgenomen in artikel 34 worden toegepast.
- 5.
 - a. Indien een werknemer vanuit dagdienst in ploegendienst wordt geplaatst, zal de werkgever ernstig rekening houden met de persoonlijke belangen van de betrokken werknemer, welke het werken in ploegendienst in ernstige mate belemmeren.
 - b. Indien een werknemer vanuit ploegendienst tijdelijk in dagdienst wordt geplaatst, zal rekening worden gehouden met de persoonlijke belangen van de werknemer, welke het werken in tijdelijke dagdienst belemmeren.
- 6. De werknemer, die vanuit een reservedienst of op dezelfde dag in een andere ploeg moet invallen en in verband daarmee een extra gang moet maken naar kantoor of bedrijf, komt in aanmerking voor een vergoeding zoals geregeld in artikel 35.
- 7. *Een werknemer van 60 jaar en ouder die niet langer in staat is in ploegendienst of in een bepaalde ploegendienst te werken, kan bij de werkgever een verzoek indienen om niet langer in ploegendienst te werken. De medische noodzaak daarvan moet door een medisch specialist c.q. arts zijn aangetoond en door de bedrijfsarts worden bevestigd. De werknemer dient een dergelijk verzoek zodanig tijdig te doen, dat de werkgever in redelijkheid in staat wordt gesteld een andere passende functie voor de werknemer te*

zoeken, indien het verzoek van werknemer gegrond is. Indien de werknemer op of na de leeftijd van 60 jaar ophoudt met het verrichten van arbeid in ploegendienst, behoudt hij de ploegentoeslag, mits hij voorafgaand aan dat tijdstip 2 jaar aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt.

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

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

1. Door werknemers werkzaam in ploegendienst wordt op feestdagen arbeid verricht, tenzij;
 - a. De feestdag volgens het dienstrooster van de werknemer op een roostervrije dag valt,
 - b. De werknemer een verlofdag opneemt, met inachtneming van de geldende bepalingen,
 - c. De werkgever op basis van het werkaanbod besluit dat de werknemers of een gedeelte van de werknemers van één of meer afdeling(en) niet hoeven op te komen.
2.
 - a. Indien een werknemer uit de twee- of drie-ploegendienst, werkt op een feestdag niet vallende op een zaterdag of een zondag, verkrijgt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris.
 - b. Indien de in lid 2a bedoelde werknemer werkt op een feestdag vallende op zaterdag of zondag, wordt dit betaald als overwerk.
3.
 - a. Indien de werknemer uit de vier-ploegendienst, werkt op een feestdag niet vallende op een zondag, verkrijgt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris.
 - b. Indien de in lid 3a bedoelde werknemer dient te werken op een feestdag vallende op een zondag, wordt dit betaald als overwerk.
4. Indien de werknemer werkzaam in volcontinudienst werkt op een feestdag, verkrijgt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris, boven de vaste toeslag zoals omschreven in artikel 31 lid 1.
5.
 - a. Indien de in lid 4 bedoelde werknemer op een feestdag conform lid 1b verlof opneemt, behoudt hij het inkomen dat hij volgens dienstrooster op een normale werkdag, dus zonder feestdagtoeslag, zou hebben verworven. Indien de feestdag in het weekend valt, dient de werknemer hiertoe verlofuren op te nemen.
 - b. Indien de werknemer werkzaam in twee- of drie-ploegendienst op een feestdag niet vallend op een zaterdag of een zondag conform lid 1.b. verlof opneemt, behoudt hij het inkomen dat hij volgens dienstrooster op een normale werkdag, dus zonder feestdagtoeslag, zou hebben verworven.
 - c. Indien de werknemer werkzaam in vier-ploegendienst op een feestdag niet vallend op een zondag conform lid 1b verlof opneemt behoudt hij het inkomen dat hij volgens dienstrooster op een normale werkdag, dus zonder feestdagtoeslag, zou hebben verworven. Indien de feestdag op een zaterdag valt, dient de werknemer hiertoe verlofuren op te nemen.
6. Aan de werknemer in vier-ploegendienst of volcontinudienst die, conform lid 1a, volgens zijn dienstrooster roostervrij is op een feestdag, niet zijnde een zaterdag of zondag, wordt een aantal uren vrij gegeven, gelijk aan het op die feestdag vallende aantal vrije uren. De werknemer, die dat aantal uren niet vrij kan krijgen voor het einde van de tweede week, volgend op die waarin de feestdag is gevallen, ontvangt voor elk van deze uren een toeslag van 100% van het uursalaris.
7.
 - a. Indien werknemers, conform lid 1c, van de werkgever vrijaf hebben gekregen, behouden zij het normale inkomen dat zij volgens dienstrooster zouden hebben verworven, zonder feestdagtoeslag. De werknemer hoeft geen verlofuren in te leveren.

- b. Voor de volgende feestdagen geeft de werkgever uiterlijk twee weken voor aanvang van de dienst aan dat werknemers niet hoeven op te komen: eerste en tweede Paasdag, Koninginnedag, in de lustrumjaren (d.w.z. één maal per 5 jaar: 2015, 2020 enz.) 5 mei, Hemelvaartsdag en eerste en tweede Pinksterdag.
Voor de volgende feestdagen geeft de werkgever uiterlijk vier weken voor aanvang van de dienst aan dat werknemers niet hoeven op te komen: eerste en tweede Kerstdag en Nieuwjaarsdag.
- 8. a. Indien een werknemer in dagdienst dient te werken op een feestdag, niet vallend op een zaterdag of een zondag, verkrijgt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris.
- b. Indien een werknemer in dagdienst dient te werken op een feestdag, vallend op zaterdag of zondag wordt dit betaald als overwerk.
- c. Indien een werknemer werkzaam in dagdienst conform artikel 17 lid 2 roostermatig dient te werken op zaterdag ontvangt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 100% van het uursalaris.
- 9. Voor de toepassing van dit artikel wordt een nachtdienst benoemd naar de dag waar de meeste uren op vallen.
- 10. Het van toepassing zijn van dit artikel, sluit, tenzij anders aangegeven, de werking van overwerkbepalingen met betrekking tot de betaling uit.

Artikel 21 Overwerk

- 1. Onder overuren worden verstaan de uren per dag, gedurende welke in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht boven de arbeidsduur per dag, zoals deze in het dienstrooster is geregeld. Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake indien en voorzover meer uren per dag of meer dagen per week worden gewerkt dan de normale arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen binnen het bedrijf van de werkgever in de regel geacht worden een voltijd arbeidsovereenkomst te vormen. Van overwerk is voor een deeltijdwerker in ploegendienst dus eerst sprake indien en voor zover de deeltijder moet werken op een dag (of dienst) waarop een voltijder volgens het rooster normaal gesproken ook niet zou hoeven werken.
- 2. Niet als overuren worden beschouwd:
 - a. De uren, gedurende welke arbeid wordt verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het gederfde inkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen;
 - b. De uren, gedurende welke arbeid wordt verricht voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren, anders dan die bedoeld in de artikelen 14, 15, 44 of 46;
 - c. Overschrijdingen van het dienstrooster van een half uur of minder, indien het betreft het afmaken van een onderhanden zijnde werk.
- 3. a. Op ATV-uren zal als regel geen arbeid worden verricht, tenzij de werkzaamheden dit vereisen.
- b. Indien door een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op ATV-uren zal dit als overwerk worden aangemerkt.
- 4. De werknemer, wiens functie inhoudt, dat hij regelmatig buiten kantoor of bedrijf werkzaam moet zijn op tijdstippen buiten de arbeidstijd per dag zoals deze in het dienstrooster is geregeld, heeft geen aanspraak op betaling van overuren. In dit geval zal de betrokken werknemer daarvan schriftelijk door de werkgever op de hoogte worden gesteld.

5. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, voor de werknemer verplicht. Overwerk van enige omvang zal vooraf worden medegedeeld aan de Ondernemingsraad. Indien er sprake is van werken in deeltijd, bestaat er geen verplichting tot het werken van meer uren dan contractueel is overeengekomen.
6. Een werknemer kan niet verplicht worden om meer dan 12 overuren per week arbeid te verrichten.
7. Bij het verrichten van overwerk worden voor zowel voltijd- als deeltijdwerknemers de volgende normen in acht genomen:
 - a. Per dienst zal de maximumarbeidstijd niet meer dan 12 uur bedragen. Indien sprake is van een nachtdienst, bedraagt de arbeidstijd maximaal 10 uur. In afwijking van de vorige zin mag de maximumarbeidstijd per nachtdienst 5 maal in elke periode van 14 aaneengesloten etmalen en 22 maal in elke periode van 52 aaneengesloten weken 12 uur bedragen.
 - b. Per week zal de maximumarbeidstijd niet meer dan 60 uur bedragen.
 - c. In elke periode van 4 aaneengesloten weken zal de maximumarbeidstijd niet meer bedragen dan gemiddeld 55 uur per week.
 - d. In elke periode van 16 aaneengesloten weken zal de maximumarbeidstijd niet meer bedragen dan gemiddeld 48 uur per week. Indien in die 16 weken 16 of meer nachtdiensten gewerkt is, wordt de genoemde 48 uur beperkt tot 40 uur.
 - e. Het maximumaantal achtereenvolgende diensten zonder onderbreking door een wekelijkse rust zal niet meer dan 8 bedragen.
 - f. Het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten zal niet meer dan 6 bedragen.
8. Indien in volcontinuïdient wordt gewerkt, zal alleen dan overwerk plaatsvinden, indien zich buitengewone niet te voorzien omstandigheden voordoen.
9. Overwerk wordt, met inachtneming van hetgeen in dit lid is bepaald, bij voorkeur uitbetaald. Indien echter de uren worden ingehaald (opgenomen), wordt daarover geen salaris betaald, wel de toeslag, berekend volgens artikel 32 CAO.

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

De werknemer heeft het recht om maximaal 60 inhaaluren (bij een deeltijd dienstverband naar rato) op te sparen. Met de salarisbetaling van februari van het nieuwe kalenderjaar zal het restant aantal uren boven deze 60 uren (peildatum 31 december) worden uitbetaald.
10. De werknemer aan wie consignatie is opgelegd, en die wordt opgeroepen tussen 0:00 uur en 7:00 uur, heeft na de laatste oproep in die periode recht op 8 uur onafgebroken rust. Deze 8 uur onafgebroken rust moet worden genoten voor 24:00 uur op dezelfde dag. Voor zover deze rusturen samenvallen met reeds volgens het dienstrooster geplande arbeidsuren, behoudt de werknemer het recht op loon voor die arbeidsuren. Voor het bepalen van de rusturen wordt de reistijd voor maximaal 1 uur meegeteld. De werkgever bepaalt op welk moment op de dag de 8 uur rust genoten worden.
11. Indien de werknemer voor het verrichten van overwerk een extra gang moet maken naar kantoor of bedrijf, komt hij in aanmerking voor een vergoeding, zoals geregeld in artikel 35.

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

Artikel 22 Arbeid op bijzondere tijd (dagdienst)

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

HOOFDSTUK III Functie-/en beloningsgebouw en toeslagen

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

Artikel 23 Salarisregeling

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

Artikel 24 Uitzendkrachten

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

Voor alle bij werkgever werkzame uitzendkrachten geldt dat de salarissen die conform deze CAO aan de uitzendkrachten worden betaald, moeten worden gedeeld door 1,12 (het percentage waarmee het salaris is verhoogd in verband met de inbouw van tantième).

Artikel 24A Vakkrachten**

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

Onder vakkracht wordt verstaan de uitzendkracht:

- a. *die in het bezit is van het Heineken heftruckdiploma (binnen HNS) of drie werkplekken beheerst (binnen Vrumona) én het zwaartepunt van de door de vakkracht uit te voeren werkzaamheden ligt bij heftruck gerelateerde werkzaamheden; of*
 - b. *die in 24 maanden voorafgaand aan de aanvang van de uitzendarbeid, tenminste 9 maanden (gedurende gemiddeld 20 uur per week) aaneengesloten dezelfde werkzaamheden heeft verricht bij Heineken.*
2. *De uitzendkracht die vakkracht is, zal vanaf het moment dat hij werkt bij Heineken, worden beloond volgens de Heineken CAO. Het gaat daarbij om de volgende beloningselementen, indien en voor zover van toepassing:*
 - a. *de van toepassing zijnde beloning als bedoeld in Hoofdstuk III, Afdeling A en C;*
 - b. *feestdagtoeslag, overwerktoeslag, ploegtoeslag, en onregelmatige uren als bedoeld in de artikelen 20, 21, 31 en 32 CAO;*
 - c. *de arbeidsduurverkorting als bedoeld in de artikelen 14 en 15 CAO, in die zin dat deze uitzendkrachten hiervoor een toeslag ontvangen;*
 - d. *de RGB verhoging en CAO loonsverhogingen.*
 3. *Eventuele wijzigingen in de CAO ten aanzien van de in lid 2 van dit artikel opgenomen beloningselementen, zullen tevens direct doorwerken voor vakkrachten.*
 4. *Het bepaalde in dit artikel treedt pas in werking indien en voor zover de Beloningscommissie van de ABU haar goedkeuring verleent en deze goedkeuring is gepubliceerd zoals vereist in de ABU CAO.*

Artikel 25 Salarissystematiek

1. De salarissen worden toegekend op basis van een salarissysteem, waaraan functiewaardering en prestatiebeoordeling ten grondslag liggen.
2. Indien een werknemer in dienst treedt, ontvangt hij het maandsalaris, behorende bij 0 functiejaar.
3. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders bruikbare ervaring in die functie heeft verkregen, kunnen hem een zodanig aantal functiejaar worden toegekend, dat deze in overeenstemming zijn met elders in de desbetreffende functie verkregen ervaring.
4. Salariswijzigingen voortvloeiende uit het salarissysteem bedoeld in lid 1 worden, jaarlijks toegekend per 1 juli.
5. In bepaalde gevallen zoals promotie, overplaatsingen e.d. kan tussentijds van het bepaalde in lid 4 afgeweken worden.

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

Salarisschalen groep 1 t/m 7 per 1 januari 2011

Delen functie jaren	Stappen	Functiegroep						
		1	2	3	4	5	6	7
0	0	2196	2236	2309	2406	2553	2730	2970
0,25	1	2202	2244	2317	2420	2571	2749	2995
0,5	2	2208	2251	2326	2435	2587	2770	3016
0,75	3	2214	2258	2333	2448	2603	2790	3040
1	4	2221	2265	2341	2462	2619	2809	3061
1,25	5	2228	2274	2351	2472	2634	2829	3084
1,5	6	2235	2281	2361	2483	2647	2847	3109
1,75	7	2243	2287	2369	2492	2662	2865	3131
2	8	2250	2295	2379	2503	2675	2884	3155
2,25	9	2257	2302	2390	2515	2693	2904	3179
2,5	10	2264	2309	2401	2529	2708	2925	3205
2,75	11	2273	2315	2413	2541	2725	2945	3228
3	12	2280	2323	2424	2555	2741	2966	3254
3,25	13	2287	2332	2436	2568	2758	2987	3276
3,5	14	2295	2341	2447	2580	2776	3006	3300
3,75	15	2302	2351	2460	2592	2794	3024	3322
4	16	2309	2361	2471	2603	2810	3044	3346
4,25	17	2316	2368	2482	2616	2827	3063	3369
4,5	18	2324	2377	2492	2629	2843	3082	3395
4,75	19	2331	2384	2503	2641	2858	3103	3418
5	20	2338	2391	2513	2653	2874	3121	3441
5,25	21				2666	2890	3141	3464
5,5	22				2680	2906	3159	3486
5,75	23				2693	2921	3176	3509
6	24				2705	2938	3197	3531
6,25	25					2955	3217	3557
6,5	26					2974	3239	3580
6,75	27					2993	3259	3606
7	28					3010	3279	3630
7,25	29						3299	3654
7,5	30						3318	3678
7,75	31						3336	3701
8	32						3356	3724
8,25	33							3746
8,5	34							3771
8,75	35							3795
9	36							3818

Salarisschalen per 1 januari 2012 voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7 in dienst op of na 1 januari 2012 (conform vernieuwd beloningsbeleid).

Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2012 zijn de salarisschalen, die van toepassing zijn vanaf 1 januari 2012 tot 1 juli 2012 (in verband met het vernieuwde beloningsbeleid dat op deze groep werknemers per 1 juli 2012 van toepassing is), beschikbaar op HeiPORT (werken bij/arbeidsvoorwaarden & verzekeringen/CAO-salarisschalen).

MAANDBEDRAGEN

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum % van norm</u>	<u>Minimum</u>	<u>Normsalaris 100% RSP*</u>
1	85	€ 2.027,00	€ 2.385,00
2	85	€ 2.073,00	€ 2.439,00
3	84	€ 2.153,00	€ 2.563,00
4	82	€ 2.262,00	€ 2.759,00
5	79	€ 2.425,00	€ 3.070,00
6	76	€ 2.601,00	€ 3.423,00
7	72	€ 2.804,00	€ 3.894,00

JAARBEDRAGEN

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum % van norm</u>	<u>Minimum</u>	<u>Normsalaris 100% RSP*</u>
1	85	€ 24.324,00	€ 28.620,00
2	85	€ 24.876,00	€ 29.268,00
3	84	€ 25.836,00	€ 30.756,00
4	82	€ 27.144,00	€ 33.108,00
5	79	€ 29.100,00	€ 36.840,00
6	76	€ 31.212,00	€ 41.076,00
7	72	€ 33.648,00	€ 46.728,00

* RSP staat voor de Relatieve Salarispositie. Het salaris wordt uitgedrukt in een percentage. Dit percentage wordt berekend ten opzichte van het normsalaris (100% RSP). Dit normsalaris kan worden behaald op basis van RGB-beoordelingen. Voor meer informatie wordt verwezen naar de tekst van de Beloningsstructuur voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7 zoals die in 2012 wordt gepubliceerd op HeiPORT (werken bij/arbeidsvoorwaarden & verzekeringen/Beloningsstructuur).

Artikel 27 Promotie naar hogere functiegroep

1. Voor *Tabel I* geldt: Indien een werknemer een functie gaat uitoefenen, die in een hogere functiegroep is ingedeeld, bedraagt de verhoging van zijn maandsalaris, behorende bij die functie, altijd tenminste de helft van het verschil tussen de maandsalarisbedragen bij 0 functie jaren van de twee betrokken functiegroepen. Hij ontvangt zoveel (hele, halve of kwart) functie jaren als nodig zijn om deze verhoging mogelijk te maken.
2. In de gevallen genoemd in lid 1 zal de werknemer nooit een hoger salaris kunnen ontvangen dan het salarismaximum van de betreffende hogere functiegroep.

Artikel 28 Werken in een hogere functiegroep

1.
 - a. Een werknemer, die anders dan bij wijze van proef en niet langer dan één aaneengesloten maand gedurende meer dan 2 uur per dag (dienst) vervangt in een functie die behoort tot een hogere functiegroep, ontvangt over die dag (dienst) een vaste vergoeding. Deze vaste vergoeding bedraagt tenminste het verschil tussen de maandsalarissen behorende bij 0 functie jaren van de desbetreffende twee functiegroepen, herleid tot een bedrag per dag (dienst).
 - b. Indien een werknemer langer dan één aaneengesloten maand in een dergelijke hoger ingedeelde functie vervangt, ontvangt hij gedurende de verdere periode van vervanging eveneens een vaste vergoeding per dag (dienst), die op dezelfde wijze wordt berekend als de vergoeding genoemd in lid 1 sub a, met dien verstande dat deze vergoeding wel in aanmerking wordt genomen voor de berekening van toeslagen.
 - c. Het salaris en de vervangingstoelage tezamen zullen nooit meer bedragen dan het maximum van de functiegroep waarin wordt vervangen.
 - d. Indien een werknemer een dergelijke hoger ingedeelde functie langer dan één jaar aaneengesloten heeft waargenomen en vast staat dat de werknemer die vervangen wordt niet zal terugkeren in zijn eigen functie, zal de betrokken werknemer in die hoger ingedeelde functie worden benoemd.

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

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

- e. De werknemer, die op grond van het bepaalde in lid 1 sub d, in een hoger ingedeelde functie is benoemd, zal na zijn aanstelling niet minder salaris ontvangen dan het bedrag, dat hij voor zijn benoeming in de hoger ingedeelde functie, ontving aan salaris en vervangingstoelage tezamen. De werknemer ontvangt zoveel functie jaren als nodig zijn om deze verhoging mogelijk te maken.

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

Artikel 29 Salarisregeling

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

Artikel 30 Salarisschalen functiegroep 10 t/m 25**

Heineken salarispolicy per 1 januari 2011

Functiegroepen 16 t/m 25

Reeks A:

Toepassing:

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

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum 65% van norm</u>	<u>Normsalaris 100% RSP*</u>	<u>Normsalaris 120% RSP*</u>
16	€ 36.434,00	€ 56.052,00	€ 67.262,00
17	€ 42.689,00	€ 65.676,00	€ 78.811,00
20	€ 51.925,00	€ 79.884,00	€ 95.861,00
25	€ 60.707,00	€ 93.396,00	€ 112.075,00

Reeks B:

Toepassing:

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

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum 65% van norm</u>	<u>Normsalaris 100% RSP*</u>	<u>Maximum 120% van norm</u>
16	€ 34.757,00	€ 53.472,00	€ 64.166,00
17	€ 40.810,00	€ 62.784,00	€ 75.341,00
20	€ 49.631,00	€ 76.356,00	€ 91.627,00
25	€ 58.009,00	€ 89.244,00	€ 107.093,00

* RSP staat voor de Relatieve Salarispositie. Het salaris wordt uitgedrukt in een percentage. Dit percentage wordt berekend ten opzichte van het normsalaris (100% RSP). Dit normsalaris wordt behaald als een werknemer gedurende 11 jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft behaald. Voor meer informatie wordt verwezen naar de tekst van de Beloningsstructuur voor werknemers in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25 zoals gepubliceerd op HeiPORT (werken bij/arbeidsvoorwaarden & verzekeringen/Beloningsstructuur).

Heineken salarispolicy per 1 januari 2011

Functiegroep 10

Normsalaris € 36.434,00 (= 65% van norm sg. 16A)

Inschaling € 29.184,00 (= 80,1%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 1.813,00
	C/D	€ 2.115,00
	C	€ 2.417,00
	B/C	€ 2.719,00
	B	€ 3.021,00
	A/B	€ 3.323,00
	A	€ 3.625,00

Gebaseerd op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil: € 7.250,00

Overbruggingsperiode:

Bij A-beoordeling 2 jaar

Bij C-beoordeling: 3 jaar

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

- het jaarsalaris € 36.434,00 bedraagt, of
- betrokkene 2 jaar een A-beoordeling of 3 jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft gehad

Heineken salarispolicy per 1 januari 2011

Functiegroep 11

Normsalaris € 51.925,00 (= 65% van norm sg. 20A)

Inschaling € 38.940,00 (= 75,0%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 3.246,00
	C/D	€ 3.787,00
	C	€ 4.328,00
	B/C	€ 4.869,00
	B	€ 5.410,00
	A/B	€ 5.951,00
	A	€ 6.493,00

Gebaseerd op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil: € 12.985,00

Overbruggingsperiode:

Bij A-beoordeling: 2 jaar

Bij C-beoordeling: 3 jaar

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

a. het jaarsalaris € 51.925,00 bedraagt, of

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

Heineken salarispolicy per 1 januari 2012

Functiegroepen 16 t/m 25

Reeks A:

Toepassing:

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

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum 65% van norm</u>	<u>Normsalaris 100% RSP*</u>	<u>Normsalaris 120% RSP*</u>
16	€ 37.159,00	€ 57.168,00	€ 68.602,00
17	€ 43.540,00	€ 66.984,00	€ 80.381,00
20	€ 52.962,00	€ 81.480,00	€ 97.776,00
25	€ 61.924,00	€ 95.268,00	€ 114.322,00

Reeks B:

Toepassing:

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

<u>Functiegroep</u>	<u>Minimum 65% van norm</u>	<u>Normsalaris 100% RSP*</u>	<u>Maximum 120% van norm*</u>
16	€ 35.451,00	€ 54.540,00	€ 65.448,00
17	€ 41.629,00	€ 64.044,00	€ 76.853,00
20	€ 50.622,00	€ 77.880,00	€ 93.456,00
25	€ 59.171,00	€ 91.032,00	€ 109.238,00

* RSP staat voor de Relatieve Salarispositie. Het salaris wordt uitgedrukt in een percentage. Dit percentage wordt berekend ten opzichte van het normsalaris (100% RSP). Dit normsalaris wordt behaald als een werknemer gedurende 11 jaar gemiddeld een C-beoordeling heeft behaald. Voor meer informatie wordt verwezen naar de tekst van de Beloningsstructuur voor werknemers in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25 zoals gepubliceerd HeiPORT (werken bij/arbeidsvoorwaarden & verzekeringen/Beloningsstructuur).

Heineken salarispolicy per 1 januari 2012

Functiegroep 10

Normsalaris € 37.159,00 (= 65% van norm sg. 16A)

Inschaling € 29.760,00 (= 80,1%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 1.848,00
	C/D	€ 2.157,00
	C	€ 2.466,00
	B/C	€ 2.775,00
	B	€ 3.084,00
	A/B	€ 3.392,00
	A	€ 3.700,00

Gebaseerd op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil: € 7.399,00

Overbruggingsperiode:

Bij A-beoordeling: 2 jaar

Bij C-beoordeling: 3 jaar

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

a. het jaarsalaris € 37.159,00 bedraagt, of

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

Heineken salarispolicy per 1 januari 2012

Functiegroep 11

Normsalaris € 52.962,00 (= 65% van norm sg. 20A)

Inschaling € 39.720,00 (= 75,0%)

Salarisverhogingen per jaar n.a.v. beoordeling:

Beoordeling:	E	€ 0,00
	D/E	€ 0,00
	D	€ 3.310,00
	C/D	€ 3.862,00
	C	€ 4.414,00
	B/C	€ 4.966,00
	B	€ 5.518,00
	A/B	€ 6.070,00
	A	€ 6.621,00

Gebaseerd op verschil normsalaris en salaris bij inschaling

Te overbruggen verschil: € 13.242,00

Overbruggingsperiode:

Bij A-beoordeling: 2 jaar

Bij C-beoordeling: 3 jaar

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

a. het jaarsalaris €52.962,00 bedraagt, of

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

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

Artikel 31 Ploegentoeslag

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

Twee-ploegendienst	16% van het maandsalaris
Drie-ploegendienst	21% van het maandsalaris
Vier-ploegendienst	28% van het maandsalaris
Volcontinudienst	32% van het maandsalaris
2. Voor invallen in de ploeg vanuit de reservedienst ontvangt de werknemer boven de vaste toeslag zoals vastgesteld op basis van dit artikel, een toeslag berekend volgens lid 4 b van dit artikel, echter niet langer dan de duur van de reservedienst.
3.
 - a. Indien een werknemer tengevolge van een werktijdwijziging beneden de arbeidsduur blijft, die voor hem in die week volgens zijn dienstrooster geldt, zal hem, indien werktijdwijziging in opdracht van de werkgever plaatsvond, het normale maandinkomen worden betaald.
 - b. Indien een werknemer vanuit een ploegendienstrooster wordt overgeplaatst in een ander ploegendienstrooster, ontvangt hij gedurende de eerste 10 gewerkte diensten, boven de toeslag zoals vastgesteld in lid 1 van dit artikel, de volgende toeslag:
 - 50% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur gelegen tussen 18.00 uur en 07.00 uur op maandag t/m vrijdag;
 - 100% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur op een zaterdag en een zondag.
4.
 - a. Indien een werknemer bij indiensttreding wordt geplaatst in een ploegendienst of wanneer een werknemer, werkzaam in dagdienst wordt overgeplaatst in ploegendienst, ontvangt hij ook gedurende de eerste 12 weken de ploegendiensttoeslag zoals vastgesteld in lid 1 of lid 5 van dit artikel.
 - b. Een werknemer, werkzaam in dagdienst, die tijdelijk in een ploegendienst wordt geplaatst voor een kortere duur dan 12 weken, ontvangt daarvoor de volgende toeslag:
 - 50% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur gelegen tussen 18.00 uur en 07.00 uur op maandag t/m vrijdag;
 - 100% van het uursalaris voor ieder gewerkt uur op een zaterdag en een zondag.
5.
 - a. Voor dienstroosters, die niet vallen onder één van de in artikel 19 lid 1 gedefinieerde standaardploegendiensten, wordt de ploegendiensttoeslag als volgt berekend:

De diensten in het rooster worden onderverdeeld in de volgende categorieën:

 - Vroege diensten: diensten waarvan de begintijd op of na 6:00 uur en voor of op 7:00 uur ligt;
 - Dagdiensten: diensten waarvan de begintijd na 7:00 uur en de eindtijd voor of op 18:00 uur ligt;
 - Reservediensten: dagdiensten als bedoeld in artikel 19 lid 2;
 - Late diensten: diensten waarvan de eindtijd na 18:00 uur en voor 24:00 uur ligt;
 - Nachtdiensten: diensten die geen vroege, dag-, reserve- of late dienst zijn.

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

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

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

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

- c. De som van de op basis van sub b van toepassing zijnde toeslagen wordt vervolgens gedeeld door het aantal ingeroosterde uren. Daarmee is de gemiddelde toeslag per ingeroosterd uur bekend. Het uurloon plus deze gemiddelde toeslag vormen samen de uurwaarde. Deze uurwaarde is de basis voor de ploegendiensttoeslag.
- d. Om de ploegendiensttoeslag te bepalen wordt de arbeidsduur van het rooster vergeleken met de contractuele arbeidsduur van de werknemer. Daarbij is één van de onderstaande situaties aan de orde:
- Het aantal ingeroosterde uren is hoger dan de contractuele arbeidsduur van de werknemer na aftrek van ATV. In dat geval is het meerdere aan uren het nog uit te roosteren aantal ATV-uren en is de ploegendiensttoeslag gelijk aan de in onderdeel c uitgerekende en rekenkundig op één decimaal achter de komma afgeronde gemiddelde toeslag.
 - Het aantal ingeroosterde uren is gelijk aan de contractuele arbeidsduur van de werknemer na aftrek van ATV. In dat geval zijn alle ATV-uren reeds in het rooster opgenomen en is de ploegendiensttoeslag gelijk aan de in onderdeel c uitgerekende en rekenkundig op één decimaal achter de komma afgeronde gemiddelde toeslag.
 - Het aantal ingeroosterde uren is lager dan de contractuele arbeidsduur van de werknemer na aftrek van ATV. In dat geval zijn alle ATV-uren reeds in het rooster opgenomen en is in dat rooster tevens sprake van een extra arbeidstijdverkorting. De extra arbeidstijdverkorting is van invloed op de hoogte van de ploegendiensttoeslag. De ploegendiensttoeslag wordt in dit geval herberekend door de in onderdeel c berekende uurwaarde te vermenigvuldigen met de ingeroosterde arbeidstijd gedeeld door de contractuele arbeidsduur na aftrek van ATV. De aldus voor de extra arbeidstijdverkorting gecorrigeerde uurwaarde is dan de grondslag voor de ploegendiensttoeslag. Deze toeslag is gelijk aan de uurwaarde minus het uurloon, rekenkundig afgerond op één decimaal achter de komma.
6. Indien volcontinuidienst-werknemers, die tijdelijk in dagdienst werkzaam zijn, op zaterdag of zondag moeten werken, terwijl dit volgens hun volcontinuidienstrooster niet het geval zou zijn, is de overwerkregeling van toepassing.

7.
 - a. De ploegendiensttoeslag van de werknemer werkzaam in ploegendienst die op verzoek van de werkgever in dagdienst aan een project gaat deelnemen dat langer dan twaalf aaneengesloten weken duurt, zal niet worden afgebouwd.
 - b. Het voorgaande lid is alleen van toepassing op werknemers die deelnemen aan projecten waarvan de projectopdracht geaccordeerd is door het betreffende management.
 - c. De werkgever is te allen tijden bevoegd de werknemer terug te plaatsen in de ploegendienst.

Artikel 32 Overwerktoeslag

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

Artikel 33 Toeslag arbeid op bijzondere tijd

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

Artikel 34 Afbouwregeling ploegentoeslag**

Artikel 1

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

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

Artikel 2

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

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

- Het ploegentoeslagpercentage wordt verlaagd in verband met arbeidstijdverkortende maatregelen;
- Er sprake is van een blijvende overplaatsing op eigen verzoek van de werknemer;
- De werknemer korter dan één jaar aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt.

In deze gevallen zal de werknemer per de eerstvolgende salarisbetaling direct het salaris zonder ploegentoeslag of wel het salaris vermeerderd met de nieuwe lagere ploegentoeslag ontvangen;

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

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

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

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

1. Indien een werknemer in verband met overwerk een extra gang van zijn huis naar kantoor of bedrijf moet maken, krijgt hij de loopurenvergoeding.
2. Indien een werknemer op een buiten zijn dienstrooster vallende dag (bijv. zaterdag, zondag) moet opkomen, ontvangt hij eveneens de loopurenvergoeding.
3. *Indien een werknemer in dagdienst (zijnde een werknemer die uitsluitend in dagdienst werkt en geen ploegendienst ontvangt) op een doordeweekse feestdag moet opkomen, ontvangt hij eveneens de loopurenvergoeding.*
4. Indien de aard van de functie inhoudt dat een extra gang van huis naar bedrijf of kantoor moet worden gemaakt, zullen bovenstaande bepalingen niet worden toegepast, maar van geval tot geval door de werkgever worden beoordeeld.
5. De vergoeding bedraagt 100% van het uursalaris van functiegroep 7 bij 0-functiejaren en wordt uitgekeerd boven het salaris voor werk en overwerk.

Artikel 36 Consignatieregeling**

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

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

150% van het uursalaris bruto voor een etmaal;
200% van het uursalaris bruto voor een zaterdag;
200% van het uursalaris bruto voor een zondag;
300% van het uursalaris bruto voor een feestdag.
2. Bovenbedoelde vergoedingen worden niet meegeteld voor de berekening van vakantietoeslag en de pensioengrondslag.
3. In plaats van een vergoeding als bedoeld in lid 1 van dit artikel kan aan de werknemer, op zijn verzoek, eenzelfde aantal uren vervangende vrije tijd worden verleend; compensatie in vrije tijd is slechts mogelijk indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
4. Oproepen tijdens consignatie worden aangemerkt als overwerk. Indien een werknemer tijdens een etmaal consignatie vanuit oproep minder dan één uur arbeid verricht zal minimaal één uur overwerk worden uitbetaald.

5. Consignatiediensten zullen in beginsel tijdig worden aangekondigd, behoudens omstandigheden waarin dit redelijkerwijs niet van de werkgever gevergd kan worden. In dat geval is de werknemer verplicht de consignatiedienst te vervullen.
6. *Consignatiediensten zullen niet op individuele vakantie-uren worden gepland, mits het verlof tijdig is aangevraagd en is goedgekeurd door de werkgever.*
7. *In beginsel zullen consignatiediensten niet op individuele ATV-uren worden gepland indien het verlof tijdig is aangevraagd en is goedgekeurd door de werkgever. Van het voorgaande kan worden afgeweken indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is. Indien een werknemer geconsigneerd wordt op geplande en reeds in Hei-Time geregistreerde ATV-uren, zal de consignatievergoeding 200% van het uursalaris bruto bedragen.*
8. Per vestiging kan de werkgever, afhankelijk van de plaatselijke omstandigheden, ten aanzien van de consignatie nadere regels stellen.

Afdeling E – Beloningen, toeslagen en werken in een lagere functiegroep van toepassing op werknemers in alle functiegroepen

Artikel 37 Vakantietoelage**

1.
 - a. Aan een werknemer, die op 1 januari in dienst is, wordt een vakantietoelage uitgekeerd van 8% van 12x het maandsalaris (met een minimum vakantietoelage van € 2.318,00bruto met ingang van 1 januari 2011 en € 2.364,00 bruto met ingang van 1 januari 2012, bij een voltijd dienstverband, bij een deeltijd dienstverband naar rato), dat hij op die datum verdient, verhoogd met de gemiddelde in de eerste drie maanden van het kalenderjaar verdiende ploegentoeslag, aanbouwtoelage en/of vergoeding als genoemd in artikel 16 lid 2a. Voor de berekening van de vakantietoelage bij indiensttreding na 1 januari geldt het salaris bij de aanvang van het dienstverband en de gemiddelde ploegentoeslag, verdiend over de eerste drie maanden van zijn dienstverband inclusief de eventuele vergoeding van artikel 16 lid 2a.
 - b. Het bedrag van het in het voorgaande lid genoemde minimum zal jaarlijks, in januari, worden geïndexeerd op basis van de algemene loonontwikkeling bij Heineken.
2.
 - a. Voor de werknemer, die na 1 januari in dienst is getreden of na 1 januari de dienst heeft verlaten, wordt de in lid 1 bedoelde vakantietoelage verminderd met 1/12 gedeelte voor elke volle kalendermaand, die hij in het betrokken kalenderjaar niet in dienst is.
 - b. Gedeelten van een maand dienstverband, groter dan 15 kalenderdagen, worden voor één volle maand dienstverband gerekend.
 - c. Gedeelten van een maand dienstverband, kleiner dan of gelijk aan 15 kalenderdagen zullen per dag worden berekend.
 - d. Eventueel teveel betaalde vakantietoelage zal bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelijktijdig met de laatste salarisbetaling worden verrekend.
3. Overwerkverdiensten en gratificaties worden voor de berekening van de vakantietoelage niet in aanmerking genomen.
4. De vakantietoelage zal als regel worden uitbetaald gelijktijdig met de betaling van het maandsalaris over de maand mei. Indien de werknemer na 1 maart in dienst is getreden wordt de vakantietoelage, berekend conform het bepaalde in lid 1, in december uitgekeerd, maar zal op verzoek van de werknemer op een eerder tijdstip worden uitbetaald, mits de proeftijd is verstreken.

Artikel 38 Zorgverzekering

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

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

Artikel 39 ATV-compensatie

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

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

Artikel 40 Deelname pensioenregeling

1. Werknemers treden bij indiensttreding verplicht toe tot de Stichting Heineken Pensioenfonds. De aard en omvang van de pensioenaanspraken worden bepaald door het - meest recente - van toepassing zijnde pensioenreglement. Werknemers zijn verplicht zich te onderwerpen aan de bepalingen van voornoemd reglement.

2. De pensioenpremie die werknemers betalen is gelijk aan 1/3 van de premie die de werkgever aan het pensioenfonds verschuldigd is. De werknemerspremie wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag en bedraagt maximaal 11,33%.

Artikel 41 Werken in een lagere functiegroep

1. In geval van werken in een lagere functiegroep wordt de werknemer vanaf datum benoeming ingedeeld in de lagere functiegroep. De werknemer verkrijgt het salaris behorend bij deze lagere functiegroep, tot ten hoogste het maximum salaris behorend bij deze lagere functiegroep. Er zijn 3 categorieën van werken in een lagere functiegroep die in de leden 2 t/m 4 worden beschreven.

2. De werknemer die op eigen verzoek een functie gaat uitoefenen die geplaatst is in een lagere functiegroep, heeft geen recht op een Persoonlijke Functietoeslag indien het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt. Er is sprake van werken in een lagere functiegroep op eigen verzoek in de situatie dat de werknemer solliciteert en wordt benoemd op een functie met een lagere functiegroep.

3. In de volgende gevallen van werken in een lagere functiegroep heeft de werknemer recht op een Persoonlijke Functietoeslag indien het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt. De Persoonlijke Functietoeslag bestaat uit het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de lagere salarisschaal. Het gaat om de volgende gevallen:

- de werknemer die in het kader van boventaligheid als bedoeld in de SBR een functie gaat uitoefenen in een lagere functiegroep (maximaal 2 functiegroepen lager);
- de werknemer die, als gevolg van een reorganisatie, waarvan de adviesaanvraag is ingediend bij de medezeggenschap en de werknemer valt onder deze adviesaanvraag, solliciteert en wordt benoemd op een lagere functie (maximaal 2 functiegroepen lager);
- de werknemer die een lagere functie gaat uitoefenen vanwege loopbaanplanning, mits dit in het loopbaanformulier is opgenomen en dit nadrukkelijk vooraf schriftelijk met de werknemer is afgesproken.

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

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

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

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

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

Tot 1 januari 2013 is de Toetsingscommissie (ingesteld in het kader van de Sociale Begeleidingsregeling) bevoegd op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer te adviseren over een verschil van mening:

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

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

De HR Directeur Heineken Nederland beslist schriftelijk binnen 14 dagen na ontvangst van het schriftelijk advies van de Toetsingscommissie. Tegen dit besluit staat geen beroep open.

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

Artikel 42 Benoeming in opleiding

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

HOOFDSTUK IV VERLOF

Artikel 43 Gelijkstelling met huwelijk

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

Artikel 44** Vakantie: rechten en plichten

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

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

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

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

b. **Vakantie-uren nieuwe werknemers**

De nieuwe werknemer heeft per volledig gewerkt kalenderjaar recht op 208 vakantie-uren.*

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

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

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

6. *De werknemer dient zijn vakantie-uren vóór het einde van het kalenderjaar te hebben opgenomen. De werknemer mag maximaal 24 vakantie-uren (bij een deeltijd dienstverband naar rato) meenemen naar het volgende jaar. Het eventuele saldo wettelijke vakantie-uren op 31 december van enig kalenderjaar zal in mindering worden gebracht op voornoemde 24 vakantie-uren (bij een deeltijd dienstverband naar rato). Uitsluitend indien na aftrek van het aantal wettelijke vakantie-uren een positief saldo resteert, mag het resterende aantal vakantie-uren (van die 24 uur), worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. De overige vakantie-uren worden afgetrokken met de salarisbetaling van februari van het nieuwe kalenderjaar.*

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

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

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

7. Tijdens het opnemen van vakantie behoudt de werknemer het inkomen, dat hij volgens zijn dienstrooster zou hebben verworven, met dien verstande, dat een feestdag tijdens vakantie voor de berekening van het inkomen wordt gelijkgesteld aan een normale werkdag.
8. Onder vakantiedagen worden verstaan werkdagen of diensten, waaronder niet zijn begrepen zaterdagen, zondagen, feestdagen en ATV-uren. Indien de werknemer volgens zijn rooster arbeid moet verrichten op zaterdagen, zondagen of feestdagen worden deze dagen wel als werkdagen of diensten beschouwd.
9. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zullen te weinig of te veel genoten vakantie-uren worden verrekend op basis van een uur salaris of inkomen voor ieder te verrekenen vakantie-uur.
10. Gedurende de eerste dertien weken van het ouderschapsverlof vindt de opbouw van vakantie-uren plaats op basis van het aantal uren dat de werknemer normaliter werkt. Na voornoemde periode van 13 weken zal de opbouw van vakantie-uren tijdens ouderschapsverlof plaatsvinden op basis van het aantal uren dat de werknemer daadwerkelijk werkt. Zie voor ouderschapsverlof tevens artikel 47 van de CAO.
11. *Met ingang van 1 januari 2012 is op wettelijke vakantiedagen (160 uren bij een voltijd dienstverband), in afwijking van het bepaalde in artikel 7: 640a BW, een vervaltermijn van 5 jaar van toepassing.*

Artikel 45 Vakantie; uitvoering

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

Artikel 46 Regeling kort verzuim

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

1 dag:

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

2 dagen:

- Bij verhuizing (maximaal 1 x per jaar);
- Bij kraamverlof voor de partner.

Meer dan 2 dagen:

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

Artikel 47 Ouderschapsverlof

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

Artikel 48 Adoptie- en pleegzorgverlof

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

Artikel 49 Kortdurend zorgverlof

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

Artikel 50 Langdurend zorgverlof

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

Artikel 51 Onbetaald verlof (niet zijnde ouderschapsverlof)

1. De werknemer kan, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, na toestemming van de werkgever, tweemaal per jaar onbetaald verlof opnemen, met een maximum van in totaal 5 dagen per jaar. Indien in totaal minder dan 5 dagen zijn opgenomen, komt het

recht op de resterende dag of dagen te vervallen.

2. Het onbetaald verlof kan niet worden opgenomen in combinatie met vakantie-uren of ATV-uren.
3. Het recht op het opnemen van het onbetaald verlof vervalt op 31 december van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 52 Zwangerschap en bevalling

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

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

Artikel 53 Bijzonder verlof oudere werknemers

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

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

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

58/59 jaar	1 dag per kwartaal
60 jaar	2 dagen per kwartaal
61 tot en met 64 jaar	3 dagen per kwartaal

* Voor een deeltijd arbeidsovereenkomst wordt het aantal bijzonder verlofdagen naar rato berekend.

Het recht op verkorting van de arbeidsduur ontstaat in het kwartaal, waarin de leeftijd bereikt wordt. De dagen moeten per kwartaal worden opgenomen. De bijzonder verlofdagen zoals hiervoor genoemd, worden aan het einde van ieder jaar geacht te zijn genoten en niet aan de werknemer uitbetaald.

Artikel 54 Verzoek tot aanpassing arbeidsduur

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de in zijn arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur.

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

Artikel 55 Scholing

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

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

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

Artikel 55A Employability Budget

1. De werkgever heeft een Studieregeling die is opgenomen in de Heineken Wegwijzer! In deze regeling is per studiecategorie aangegeven welke opleidingen en opleidingskosten door de werkgever worden vergoed. Tevens is opgenomen wanneer de werknemer recht heeft op doorbetaling voor studie-uren of vervangende vrije tijd.
2. Naast de mogelijkheid van het volgen van een opleiding conform de Studieregeling stelt de werkgever met ingang van 1 januari 2010 een Employability Budget van € 750,00 beschikbaar. Dit budget wordt eens per drie jaar ter beschikking gesteld aan de werknemer die tenminste 3 jaar in dienst is van de werkgever.

3. De werknemer die na januari van enig jaar een dienstverband van 3 jaar bereikt, ontvangt het Employability Budget in januari van het daarop volgende kalenderjaar.
4. De werknemer mag het Employability Budget van € 750,00 binnen 3 jaar na toekenning besteden aan een opleiding, loopbaanscan- en/of assessment waarmee zijn Employability wordt bevorderd, waarna het (dan resterende gedeelte van het) Employability Budget aan het einde van de periode van 3 jaar komt te vervallen. Het Employability Budget is niet inwisselbaar voor geld.
5. Voor de kosten van een opleiding, loopbaanscan- en/of assessment gevolgd in het kader van het Employability Budget geldt geen terugbetalingregeling.
6. De uitwerking van de regeling "Employability Budget" zal plaatsvinden in overleg met de Centrale Ondernemingsraad.
7. De afspraken over het "Employability Budget" worden na afloop van de eerste periode van 3 jaar door werkgever en vakorganisaties geëvalueerd.

HOOFDSTUK V VEILIGHEID, GEZONDHEID EN WELZIJN

Artikel 56 Arbeidsongeschiktheid**

Artikel 1

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

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

Zie Bijlage VII.

Artikel 2

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

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

8. Indien vanwege een verschil van mening omtrent de passendheid van de aangeboden functie een "second opinion" is gevraagd aan het UWV, zal tot het moment dat de uitkomst van de "second opinion" bekend is, het loon waar de werknemer conform lid 1 recht op heeft, worden doorbetaald. Indien en voorzover het UWV beslist dat de aangeboden functie passend is, en werknemer weigert deze te gaan vervullen, verliest werknemer zijn aanspraak op doorbetaling van loon.
9. Indien de wettelijke uitkeringen, die volgen op de termijn van 104 weken, later ingaan als gevolg van een door het UWV aan de werkgever opgelegde sanctie en de werknemer valt hiervan geen verwijt te maken, zal het loon waar de werknemer conform lid 3 recht op heeft, gedurende deze periode worden doorbetaald.
10. In het derde ziektejaar en de daarop volgende ziektejaren gelden de volgende bepalingen:
 - 10.1 De werknemer die na de 104e week gedeeltelijk het werk hervat, of ander passend werk verricht, ontvangt over het gewerkte gedeelte het bruto maandinkomen (naar evenredigheid) behorende bij de functie die de werknemer op dat moment verricht.
 - 10.2 De werknemer met een WGA-arbeidsongeschiktheid tussen de 35-80% zal, zo lang het dienstverband met Heineken in stand blijft, een aanvulling ontvangen op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering van 5% van het bruto maandinkomen van voor de arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 5 jaar.
 - 10.3 De werknemer met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% zal, indien en voor zover bij Heineken op loonwaarde (passende) werkzaamheden worden verricht waarbij loonverlies optreedt, een aanvulling ontvangen. Hierbij wordt uitgegaan van het feit dat werknemer de (passende) werkzaamheden verricht als gevolg van de arbeidsongeschiktheid. Van loonverlies is sprake wanneer de loonwaarde van de verrichte (passende) werkzaamheden lager is dan het gemiddelde bruto maandsalaris in het eerste ziektejaar. De hoogte van de aanvulling en de afbouw daarvan zal worden bepaald conform het onderstaande schema:
 - In het derde ziektejaar: 90% van het loonverlies
 - In het vierde ziektejaar: 80% van het loonverlies
 - In het vijfde ziektejaar: 70% van het loonverlies
 - In het zesde ziektejaar: 60% van het loonverlies
 - In het zevende ziektejaar: 50% van het loonverlies

Indien de werkzaamheden die werknemer verricht in dagdienst zijn, terwijl hij daarvoor in ploegendienst werkzaam was, zal de ploegentoeslag worden afgebouwd conform artikel 34 van de CAO.
11. Het totaal van het bruto maandinkomen (inclusief evt. WGA uitkering) zal nimmer meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van de werknemer voor het moment van arbeidsongeschiktheid.
12. De aanvullingen als genoemd in lid 10.2 en 10.3 zijn tevens grondslag voor de berekening van vakantiegeld en overige vaste toeslagen.
13. Indien een werknemer na twee jaar arbeidsongeschiktheid een WGA uitkering 35-80% ontvangt, terwijl het dienstverband met Heineken in stand blijft, wordt de pensioenopbouw verlaagd. Deze verlaging vindt als volgt plaats.

- a: Voor het gedeelte dat de werknemer werkzaamheden verricht ontvangt de werknemer zijn bruto maandinkomen naar evenredigheid conform het gestelde in artikel 10.1. Over het hiervoor bedoelde bruto maandinkomen vindt reguliere pensioenopbouw plaats conform het op de werknemer van toepassing zijnde pensioenreglement. Daarbij geldt dat de werknemer de reguliere werknemerspremie betaalt en Heineken de reguliere werkgeverspremie.
- b: Voor het gedeelte dat de werknemer arbeidsongeschikt is en geen maandinkomen ontvangt, wordt het pensioen op kosten van Heineken voortgezet conform onderstaande staffel. De werknemer hoeft hiervoor geen werknemerspremie te betalen.

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

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

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

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

Artikel 3**

1. De werknemer van wie de eerste ziekte dag was gelegen voor 1 januari 2004 zal een machtiging aan Heineken afgeven om zijn WAO-uitkering rechtstreeks van de uitkeringsinstantie te ontvangen. Vervolgens zal Heineken deze uitkering maandelijks aan de werknemer uitbetalen, samen met de aanvulling(en) zoals genoemd in artikel 54 CAO oud.
2. Heeft de werknemer recht op een 80-100% IVA of een 80-100% WGA uitkering en gaat deze werknemer deelnemen aan de Regeling Arbeidsongeschiktheidspensioen (HIR), dan zal de werknemer deze IVA uitkering rechtstreeks van de uitkeringsinstantie ontvangen vanaf de datum van uitdiensttreding. De werknemer zal de WGA-uitkering van Heineken ontvangen.

3. *Heeft de werknemer recht op een 35-80% WGA uitkering en wordt het dienstverband met Heineken voortgezet, dan zal de werknemer voor zover nodig Heineken machtigen om deze WGA-uitkering rechtstreeks van de uitkeringsinstantie te ontvangen.*

Artikel 4

1. Na verloop van de termijn van twee jaar (104 weken), na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in artikel 7: 670 lid 1 onder a BW, zal het dienstverband door middel van ontbinding via de kantonrechter dan wel door opzegging middels een ontslagvergunning worden beëindigd, indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voortduurt en er binnen Heineken geen passende functie voorhanden is.
2. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst op grond van het voorgaande lid eindigt, heeft op de datum van beëindiging van het dienstverband recht op een bruto schadeloosstelling ineens. De vergoeding wordt berekend volgens de formule $A \times B \times C$, waarbij A= het aantal gewogen dienstjaren op de beëindigingsdatum van het dienstverband, B= het bruto maandinkomen op de beëindigingsdatum van het dienstverband vermeerderd met 8% vakantietoeslag, en C= 0,5. Voor de definitie van het bruto maandinkomen als bedoeld in dit lid, wordt verwezen naar hoofdstuk 1, artikel 1 van de CAO.
3. De werknemer die binnen de termijn van 104 weken succesvol wordt gere-integreerd in een passende functie buiten Heineken, heeft recht op een vergoeding ter grootte van het verschil in bruto maandinkomen gedeeld door de factor 1,12 dat hij tot de 104e week krachtens zijn dienstverband met Heineken zou hebben ontvangen en het bruto maandinkomen uit het dienstverband elders.
4. Om voor een aanvulling als genoemd in lid 3 in aanmerking te komen is werknemer te allen tijde verplicht Heineken te informeren over uitkeringen ingevolge de Sociale Verzekeringswetten en eventuele verdiensten uit dienstverband elders. De voornoemde aanvulling zal worden uitgekeerd in de vorm van een bruto schadeloosstelling ineens.
5. De werknemer met een IVA of WGA arbeidsongeschiktheid van 80-100% heeft recht op toekenning van een arbeidsongeschiktheidspensioen op basis van het Reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen van de Stichting Heineken Pensioenfonds, waarbij het dienstverband met Heineken wordt verbroken.

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

De regelgeving op het gebied van de sociale zekerheid is aan verandering onderhevig. In voorkomende gevallen zal Heineken de bepalingen van artikel 56 aan dergelijke veranderingen moeten aanpassen. Heineken zal in overleg treden met de vakorganisaties en

partijen verplichten zich om binnen twee maanden nadat de gewijzigde wetgeving bekend is, aanvullende afspraken te maken.

Artikel 57 Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden

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

Artikel 58 Voormalig Arbeidsongeschikten

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

Artikel 59 Seksuele intimidatie, agressie en geweld

De werkgever zal maatregelen treffen om seksuele intimidatie, agressie en/of geweld, zoals omschreven in art. 1 van de ARBO-wet op de werkplek te voorkomen en bestrijden. Degene die zich schuldig maakt aan seksuele intimidatie, agressie en/of geweld op de werkplek loopt het risico dat de werkgever maatregelen treft op grond van het gestelde in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek.

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

HOOFDSTUK VI BEDRIJFSSPECIFIEKE BEPALINGEN

REGELING KELDERBIERCHAUFFEURS

Onderstaande regeling is in overleg met de vakbonden in juli 1990 tot stand gekomen en is van toepassing op de kelderbierchauffeurs in dienst van Heineken Nederlands Beheer B.V. De regeling tracht tegemoet te komen aan de wens van Heineken naar meer flexibiliteit in het kelderbiertransport.

Het bepaalde in de regeling gaat vóór hetgeen bepaald is in de CAO. De regeling geldt als bijlage bij de CAO voor Heineken Nederlands Beheer B.V. Bij interpretatie-verschillen tussen de regeling en de CAO gaat het bepaalde in de CAO voor. Voorzover zaken niet geregeld zijn in de regeling, geldt het bepaalde in de CAO.

ARBEIDSDUUR PER WEEK, ARBEIDSTIJD, DIENSTROOSTER

Artikel 1

VERROOSTERING

- a. Aan het begin van het kalenderjaar worden 184 ATV-uren (fulltime werknemers) vastgesteld, bij voorkeur in blokken. Er worden geen collectieve ATV-uren vastgesteld.
- b. In een week wordt in principe gedurende 5 diensten gewerkt, indien echter in een week als gevolg van consignatie of overwerk daadwerkelijk 6 diensten wordt gewerkt, telt de voorafgaande of volgende week 4 diensten.

Artikel 2

ARBEIDSDUUR PER DAG EN PER TWEE WEKEN

De normale dagelijkse arbeidsduur is minimaal 6 uur (exclusief pauzes); de normale dagelijkse arbeidstijd ligt tussen 06.00 en 19.00 uur op maandag tot en met zondag.

De normale arbeidsduur bedraagt 84 uren in 2 opeenvolgende weken (inclusief weekenden), in 10 diensten.

Artikel 3

FEESTDAGEN

Indien men moet werken op een feestdag die valt op een zaterdag of zondag ontvangt men voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris.

Artikel 4

WERKEN IN HET WEEKEND EN DE CONSIGNATIEREGELING

Weekend

- a. Voor uren, gewerkt op een zaterdag of zondag bedraagt, tenzij er reeds sprake is van een feestdagtoeslag, de toeslag 100% van het uursalaris per gewerkt uur.
- b. De werknemer, die in opdracht van zijn leidinggevende op bepaalde tijden buiten zijn normale arbeidsrooster ieder moment telefonisch of per semafoon bereikbaar moet zijn (voor onmiddellijk vertrek naar zijn bedrijf resp. vestiging), ontvangt voor consignatie de volgende vergoeding:
 - 150% van het uursalaris bruto voor etmaal;
 - 200% van het uursalaris bruto voor zaterdag;
 - 200% van het uursalaris bruto voor zondag;
 - 300% van het uursalaris bruto voor feestdag.
- c. In plaats van een vergoeding als bedoeld in lid b. van dit artikel kan aan de werknemer, op zijn verzoek, eenzelfde aantal uren vervangende vrije tijd worden verleend;

compensatie in vrije tijd is slechts mogelijk indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

- d. Indien een werknemer tijdens consignatie wordt opgeroepen en minder dan één uur arbeid verricht zal minimaal één uur worden uitbetaald.
- e. Per vestiging kan de werkgever, afhankelijk van de plaatselijke omstandigheden, ten aanzien van de consignatie nadere *regels* stellen.

Artikel 5

1. OVERWERK

- a. De overwerktoeslag bedraagt 50% van het uursalaris voor ieder gewerkt overuur.
- b. Onder overuren worden verstaan uren gedurende welke in opdracht van de werkgever gewerkt wordt boven het hierboven genoemde aantal van 84 uren in 2 opeenvolgende weken. Het hier genoemde aantal van 84 uren wordt:
 - verminderd met 8 uren per dienst die men heeft verzuimd wegens arbeidsongeschiktheid, vakantie of anderszins.
 - verminderd resp. vermeerderd met 8 uur voor elk minder dan wel meer verroosterde dienst met inachtneming van de bepalingen van art. 1.b van deze bijlage.
- c. Niet als overuren worden beschouwd:
 - de uren, gedurende welke arbeid wordt verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het gederfde inkomen heeft doorbetaald of zal doorbetalen;
 - de uren, gedurende welke arbeid wordt verricht voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren, anders dan die bedoeld in de artikelen 14, 15, 44 en 46 CAO.
- d. Indien door een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op ATV-uren zal dit als overwerk worden aangemerkt.
- e. Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, voor de werknemer verplicht.
- f. Overwerk wordt, met inachtneming van het hetgeen in dit lid is bepaald, bij voorkeur ingehaald door vervangende vrije tijd. Indien de uren worden ingehaald, wordt daarover geen salaris betaald, wel de toeslag, berekend volgens dit artikel. De werknemer zal tijdig overleg plegen met de werkgever met betrekking tot het moment waarop hij de inhaaluren wenst op te nemen. De werknemer heeft het recht om 60 inhaaluren te sparen (bij een deeltijd dienstverband geldt dit naar rato). Per 31 december van elk jaar zal het restant aantal uren boven deze 60 uren worden uitbetaald.
- g. Er geldt ten aanzien van de betaling van overuren een tweewekelijkse cyclus. De cyclus start op de ingangsdatum zoals vermeld bij artikel 7 van deze bijlage. Gewerkte uren die op grond van dit artikel worden aangemerkt als overuren, worden beloond volgens artikel 5 lid f van deze bijlage (inhaaluren) resp. artikel 32 CAO (betaling overwerk).

2. ARBEID OP BIJZONDERE TIJD OP MAANDAG T/M VRIJDAG

Bijzondere tijd.

De werknemer die op maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 uur en 06.00 uur arbeid moet verrichten, welke arbeid niet als overwerk wordt aangemerkt, ontvangt voor ieder aldus gewerkt uur een toeslag van 50% van het uursalaris.

Voor de bepaling van een uitkering in geval van ziekte, een uitkering op grond van de van toepassing zijnde SBR zal het gemiddeld aantal buitentijdse uren van de betrokken werknemer worden genomen.

Artikel 6
VASTE TOESLAG

De werknemer op wie deze regeling van toepassing is verklaard, komt in aanmerking voor een vaste toeslag à 8,5% van het maandsalaris.

De vaste toeslag telt mee voor de berekening van vakantietoeslag. De toeslag wordt in aanmerking genomen als zijnde een "ploegendiensttoeslag" in de zin van het van toepassing zijnde pensioenreglement van de Stichting Heineken Pensioenfonds.

Indien de werknemer blijvend wordt overgeplaatst naar een dienst zonder ploegendiensttoeslag of met een lager ploegendienstpercentage dan 8,5%, is artikel 34 CAO, regeling voor de afbouw van ploegendiensttoeslag, van toepassing.

Artikel 7
INGANGSDATUM

Deze regeling gaat in op 1 november 1990. De regeling vervalt indien de werknemer een andere functie krijgt.

BIJLAGEN

**Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Heineken Nederlands
Beheer B.V.**

Bijlage I Protocol Heineken à la Carte

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

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

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

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

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

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

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

In de Heineken à la Carte 2008 is de mogelijkheid geïntroduceerd om op fiscaal vriendelijke wijze een fitness jaarabonnement voor het kalenderjaar 2008 te financieren. Hiervoor kunnen eveneens vakantie-, ATV- of inhaaluren worden ingezet.

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

De volledige tekst van de Heineken à la Carte wordt gepubliceerd op HeiPORT (werken bij/arbeidsvoorwaarden & verzekeringen/Heineken à la Carte).

Bijlage II Tijdsbesteding en faciliteiten Bedrijvenwerk

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

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

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

Lidmaatschap bedrijfsledengroep of kaderlidmaatschap

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

Verstrekken van faciliteiten

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

- g) De leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep mogen schriftelijke informatie van de vakverenigingen aan de leden van die vakvereniging verspreiden binnen het bedrijf.

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

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

Driehoeksgesprekken

Om kaderleden optimaal te laten functioneren, worden gedurende de perioden van het bedrijvenwerk in ieder geval één maal per jaar zogenaamde driehoeksgesprekken gehouden. Aan deze gesprekken nemen deel: het kaderlid, zijn leidinggevende en de verantwoordelijke (Senior) HR-adviseur. De (Senior) HR-adviseur van het bedrijfsonderdeel, waarin het betreffende kaderlid werkzaam is, is verantwoordelijk voor het initiatief dat genomen wordt om tot deze gesprekken te komen.

In de driehoeksgesprekken komen alle aspecten van het bedrijvenwerk aan de orde, zoals:

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

Gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd door de (Senior) HR-adviseur en geaccordeerd door het betrokken kaderlid en zijn/haar leidinggevende.

Beschikbaarheid bedrijvenwerk

Voor de beschikbaarheid van kaderleden geldt:

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

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

Vervulling en aanpassing van de bedrijfsfunctie

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

Ondersteuning kaderleden

De kaderleden kunnen ervan uitgaan dat leidinggevend en collega's zich positief opstellen ten opzichte van hun kaderlidmaatschap. Dit uitgangspunt wordt uiteraard volledig ondersteund door het Directieteam Heineken Nederland.

Salarisontwikkeling

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

Beoordeling

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

Loopbaanontwikkeling

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

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

Beëindiging van het bedrijvenwerk

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

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

Bijlage III Functiewaardering functiegroepen 1 t/m 25

Artikel 1 Functiewaardering volgens ORBA en HAY

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

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

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

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

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

Artikel 2 Overgangsregeling Inconveniëntentoeslag

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

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

- Op de datum waarop de resultaten van ORBA van kracht worden:
 - o Vervalt de huidige regeling inconveniëntentoeslag;
 - o Worden de bedragen van de inconveniëntentoeslag niet meer verhoogd;
 - o Verandert de inconveniëntentoeslag die aan individuele werknemers wordt uitgekeerd in een Persoonlijke Toeslag (PT).
- Ten aanzien van deze Persoonlijke Toeslag geldt het volgende:
 - o De Persoonlijke Toeslag wordt nimmer hoger;
 - o De Persoonlijke Toeslag wordt uitsluitend in de volgende gevallen verminderd:
 - Indien de functie van een werknemer, als gevolg van functiewaardering zodanig wordt ingedeeld, dat de werknemer een hoger maandinkomen gaat ontvangen, wordt de Persoonlijke Toeslag verminderd met het bedrag van de stijging van het maandinkomen, met dien verstande dat PT niet wordt verminderd met meer dan 50% van het bedrag van de stijging van het maandinkomen;
 - In geval de functiehouder wordt overgeplaatst (promotie maakt) en als gevolg daarvan een hoger maandinkomen gaat ontvangen, dan wordt de Persoonlijke Toeslag verminderd met het bedrag van de stijging van het

maandinkomen, met dien verstande dat PT niet wordt verminderd met meer dan 50% van het bedrag van de stijging van het maandinkomen.

Artikel 3 Commissies

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

- Decentrale ORBA Indelingscommissie, per Bedrijfsonderdeel,
- Decentrale Resource Committees (RC), per functiefamilie.

Rol van ORBA Indelingscommissies:

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

Rol van Resource Committees:

- Toetsen de uitgebrachte indelingsvoorstellen aan de hand van de relevante informatie,
- Zijn bevoegd op basis van interne discussie en binnen de kaders van de HAY-systematiek en de JFM-systematiek, wijzigingen aan te brengen in de voorstellen,
- Dienen in meerderheid een indelingsvoorstel te onderschrijven waarbij de stem van de voorzitter bepalend is indien de stemmen staken,
- Adviseren het Directieteam Heineken Nederland over het al dan niet overnemen van indelingsvoorstellen.

Besluitvorming over de indeling van functies in de functiegroepen 16 t/m 25, vindt plaats door het Directieteam Heineken Nederland. De adviezen van de Resource Committees worden daarbij als input gebruikt.

Artikel 4 Beroepsprocedure

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

Aantekenen van beroep

1. Indien de functiehouder het niet eens is met het indelingsresultaat als gevolg van functie-evaluatie kan gebruik worden gemaakt van de beroepsprocedure, mits:
 - Het beroep betrekking heeft op de situatie ten tijde van het opstellen van het profiel. Wijzigingen in de functie na accordering van het functieprofiel vallen buiten de beroepsprocedure;
 - Binnen 2 maanden na het bekendmaken van het betreffende indelingsresultaat door de functiehouder schriftelijk beroep wordt aangetekend.
2. De functiehouder dient zijn argumenten kenbaar te maken aan zijn direct (hiërarchisch) leidinggevende en aan de HR-Adviseur tot wiens werkgebied de functie behoort.
3. De functiehouder ontvangt van HR het beroepsformulier waarop hij zijn argumenten uiteen dient te zetten. Tevens geeft de functiehouder aan of hij betrokkenheid van een functiewaarderingsdeskundige van zijn vakvereniging op prijs stelt. De direct

(hiërarchisch) leidinggevende en de HR-Adviseur geven achtereenvolgens hun visie op de door de functiehouder naar voren gebrachte argumenten.

4. HR zendt het volledige beroepsformulier naar de afdeling Arbeidszaken.
5. De afdeling Arbeidszaken bevestigt schriftelijk de ontvangst van het beroep aan de functiehouder(s) en besteedt de behandeling van het beroep uit aan een onafhankelijke vertegenwoordiger van de Algemene WerkgeversVereniging Nederland (AWVN) of HAY. Indien de functiehouder prijsstelt op betrokkenheid van een functiewaarderingsdeskundige van zijn vakvereniging wordt deze door de afdeling Arbeidszaken geïnformeerd over de beroepsprocedure.

Beroepsbehandeling

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

Artikel 5 Onderhoudsprocedure functiewaardering Inzake nieuwe of gewijzigde functies

1. Nieuwe functies of functiewijzigingen worden door het lijnmanagement kenbaar gemaakt bij de desbetreffende HR-afdeling door aan te geven – welke componenten uit het functieprofiel van de functie zijn gewijzigd, dan wel worden beïnvloed door de wijziging – en welke invloed de wijziging heeft op andere functie(s).
2. Omtrent fundamentele wijzigingen in de functiestructuur zal de OR om advies gevraagd worden; omtrent wijzigingen van andere aard zal het management de OR tijdig vooraf informeren.
3. Voor het vervolg van de afwikkeling van de aanvraag wordt verwezen naar de procesomschrijving voor functiewaardering van alle functies in de functiegroepen 1 t/m 25.
4. De ingangsdatum in geval van groepsverhoging is de datum waarop de nieuwe functie of functiewijziging is ontstaan, en/of de datum waarop de functiehouder in de nieuwe of gewijzigde functie is benoemd.

Artikel 6 Garantieregeling nieuwe werknemers

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

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

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

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

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

3. a. Werknemers in de functiegroepen 1 t/m 7
De werknemer wordt vanaf het startpunt van de garantieregeling ingedeeld in de lagere functiegroep. De werknemer behoudt het salaris behorend bij zijn oude functiegroep. Het salaris van de werknemer wordt ingeschaald in de lagere functiegroep. De werknemer ontvangt hiertoe zoveel functie jaren als nodig zijn om deze inschaling mogelijk te maken.

Indien en voor zover het salaris van de werknemer nog niet het maximum van de nieuwe, lagere functiegroep heeft bereikt, zal dit salaris jaarlijks met de normale periodiek(en) van de nieuwe functiegroep worden verhoogd tot het maximum van de lagere functiegroep bereikt is.

- b. Werknemers in de functiegroepen 10, 11 en 16 t/m 25
De werknemer wordt vanaf het startpunt van de garantieregeling ingedeeld in de lagere functiegroep. De werknemer behoudt het salaris behorend bij zijn oude functiegroep. Het oude salaris wordt uitgedrukt in een RSP van de lagere functiegroep.

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

- Het nog niet ten volle benut hebben van de 11 functie jaren;
- Verhoging op basis van functioneren (beoordeling op basis van de nieuwe functiegroep) en toepassing van de RSP-tabel.

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

4. Indien het salaris van de werknemer het maximum van de lagere functiegroep overschrijdt, zal het verschil tussen het oude salaris en het maximum van de lagere salarisschaal worden omgezet in een Persoonlijke Functietoeslag. Algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden

zullen op de Persoonlijke Functietoelage in mindering worden gebracht. De persoonlijke functietoelage wordt meegenomen voor de berekening van overwerk, vakantiegeld en de pensioenopbouw.

5. Indien de werknemer conform dit artikel het maximum van de nieuwe, lagere functiegroep heeft bereikt, zal dit salaris alleen nog worden aangepast aan de algemene salarisverhogingen (initiële verhogingen e.d.) die voor het gehele personeel gelden.
6. De overige arbeidsvoorwaarden zijn gekoppeld aan de nieuwe functiegroep.

Huidige werknemers

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

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

Bijlage IV** Protocollaire afspraken

In het Principe-akkoord d.d. 9 juni 2011 zijn de navolgende protocollaire afspraken gemaakt. Voor de volledige weergave van deze afspraken wordt verwezen naar de tekst van het Principe-akkoord.

- *Enmalige uitkeringen in 2011 en 2012;*
- *Overleg inzake duurzame arbeidsverhoudingen en duurzame inzetbaarheid;*
- *Modernisering beloningsmethodiek;*
- *Werkervaringsplaatsen.*

Bijlage V Subsidies opleidingen

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

Bijlage VI Werkgelegenheid**

Artikel 1 Werkings sfeer

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

Artikel 2 Werkgelegenheid

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

Artikel 3 Periodiek Overleg

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

Artikel 4 Uitzendbureaus / beloning ter beschikking gestelde arbeidskrachten

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

Artikel 5 Organisatiebureaus

Heineken zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties zijn verbonden, de vakverenigingen inlichten over opzet en probleemstelling van het onderzoek. Heineken zal

tevens de vakorganisaties informeren over het resultaat van het met de Ondernemingsraad gevoerde overleg over het inschakelen van een extern organisatiebureau.

Bijlage VII Arbeidsongeschiktheid

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

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

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

2. Indien de arbeidsongeschiktheid na de periode genoemd in het voorgaande lid voortduurt, zullen wettelijke uitkeringen gedurende eenmaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het bruto inkomen, dat de werknemer krachtens dienstrooster zou hebben verworven.
3. Indien de wettelijke uitkeringen genoemd in het voorgaande lid als gevolg van een door de UWV aan de werkgever opgelegde sanctie later ingaan en de werknemer hiervan geen verwijt te maken valt, zal het loon gedurende deze periode worden doorbetaald.
4. Het recht op de aanvulling op de wettelijk verplichte loonbetaling en op de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen vervalt, indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer veroorzaakt is door zijn nalatigheid of grove schuld, dan wel indien de werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever of andere bevoegde instanties gegeven voorschriften, door de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid in acht te nemen.
5. Indien de werknemer verzuimt te voldoen aan de verplichtingen, hem ter zake van arbeidsongeschiktheid door de werkgever opgelegd, verliest hij zijn aanspraak op uitkeringen over de dagen, waarop het verzuim betrekking heeft.
6. Indien vanwege een verschil van mening omtrent de passendheid van de aangeboden functie een second opinion is gevraagd aan de UWV, zal tot de uitkomst van de second opinion bekend is, het loon worden doorbetaald.
7. Na verloop van de termijn van twee jaar (104 weken), na aanvang van de arbeidsongeschiktheid zoals genoemd in artikel 7: 670 lid 1 onder a BW, zal het dienstverband worden beëindigd door middel van een ontslagvergunning, indien en voor zover de arbeidsongeschiktheid van de werknemer voortduurt en er binnen Heineken geen passende functie voorhanden is.
8. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst op grond van het voorgaande lid eindigt, heeft gedurende één kalenderjaar aansluitend aan de datum van beëindiging recht op een aanvulling ter grootte van het verschil tussen 80% van 12 maal het laatstverdiende bruto maandsalaris bij Heineken gedeeld door de factor 1.12 en de som van uitkeringen krachtens Sociale Verzekeringswetten vermeerderd met eventuele verdiensten uit een dienstverband elders over deze periode.
9. De werknemer die binnen de termijn van 104 weken, zoals genoemd in lid 7, succesvol wordt gere-integreerd in een passende functie buiten Heineken, heeft naast de aanvulling zoals genoemd in het voorgaande lid, recht op een vergoeding ter grootte van het verschil in inkomen dat hij tot de 104^e week krachtens zijn

dienstverband met Heineken zou hebben ontvangen en de inkomsten uit het dienstverband elders.

10. Om voor vornoemde aanvulling in aanmerking te komen is werknemer te allen tijde verplicht Heineken te informeren over uitkeringen ingevolge de Sociale Verzekeringswetten en eventuele verdiensten uit dienstverband elders.
11. De aanvulling zal worden uitgekeerd in de vorm van een bruto schadeloosstelling ineens.
12. Indien en voor zover wettelijke maatregelen ingrijpen op de in het kader van dit artikel gemaakte afspraken zullen partijen overleg voeren over de gevolgen van deze maatregelen.

Bijlage VIII Artikel 34 Regeling voor de afbouw van ploegendiensttoeslag

Artikel 34 CAO 1 januari 2005 t/m 1 april 2006

De regeling voor de afbouw van de ploegendiensttoeslag houdt in de wijze waarop de ploegendiensttoeslag wordt afgebouwd, indien een werknemer blijvend wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar een dagdienst of van een hoger naar een lager betaalde ploegendienst. Onder de zinsnede "blijvend wordt overgeplaatst" wordt, zoals uit artikel 19 lid 3 blijkt, verstaan "12 weken of langer".

De regeling is niet van toepassing indien het ploegentoeslagpercentage wordt verlaagd in verband met arbeidstijdverkortende maatregelen, in welk geval onmiddellijke afbouw zal plaatsvinden. In deze regeling wordt een onderscheid gemaakt tussen de werknemer die vijf jaar of korter aaneengesloten in de betreffende ploegendienst heeft gewerkt en hij die langer dan vijf jaar aaneengesloten in deze ploegendienst heeft gewerkt.

De regeling is eveneens niet van toepassing indien het ploegentoeslagpercentage wordt verlaagd in verband met een blijvende overplaatsing op eigen verzoek van de werknemer, in welk geval onmiddellijke afbouw zal plaatsvinden. Een en ander met inachtneming van lid 8 van dit artikel.

Onmiddellijke afbouw zoals hiervoor verwoord is niet van toepassing op de werknemer wiens ploegentoeslagpercentage wordt verlaagd in verband met een blijvende overplaatsing in het kader van de loopbaanontwikkeling van de betreffende werknemer. In dat geval zal de werknemer conform de hoofdregel zoals verwoord in de eerste alinea van dit artikel worden afgebouwd.

1. Vastgesteld wordt het gemiddelde bedrag aan ploegentoeslag dat de werknemer ontving in de laatste drie maanden, direct voorafgaande aan zijn overplaatsing.
2. Vastgesteld wordt het bedrag aan ploegendiensttoeslag dat de werknemer bij overplaatsing in een lager betaalde ploegendienst gemiddeld per maand (in een cyclus) gaat verdienen.
3. Afgebouwd wordt:
 - a. Indien de werknemer wordt overgeplaatst van een hoger naar een lager betaalde ploegendienst: het verschil tussen de bedragen als bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel.
 - b. Indien de werknemer wordt overgeplaatst naar een functie, die niet in ploegendienst wordt verricht: het bedrag als bedoeld onder 1.
4. Het bedrag verkregen op grond van lid 3 a of 3 b wordt verder genoemd maandelijks afbouwtoeslag.
5.
 - a. De afbouwtoeslag van werknemers die vijf jaar of minder hebben gewerkt in de ploegendienst waaruit zij worden overgeplaatst zal worden verminderd tot nihil in het aantal gehele kalendermaanden dat zij in deze ploegendienst hebben gewerkt.
 - b. De vermindering van de afbouwtoeslag vindt voor het eerst plaats op de eerste dag van de maand volgend op de overgang naar een dagdienst-functie of naar een lager betaalde ploegendienst en vindt vervolgens plaats op elke volgende eerste dag van de maand tot de afbouw is voltooid.
6. De afbouwtoeslag van werknemers die langer dan vijf jaar in de betreffende ploegendienst hebben gewerkt, zal afhankelijk van de dienst waaruit de werknemer wordt overgeplaatst als volgt tot nihil worden verminderd:

- a. De afbouwperiode in de twee-ploegendienst wordt gesteld op 5 jaar;
- b. de afbouwperiode in de drie-ploegendienst wordt gesteld op 7 jaar;
- c. De afbouwperiode in de vier-ploegendienst wordt gesteld op 7 jaar;
- d. de afbouwperiode in de volcontinudienst wordt gesteld op 8 jaar;
- e. Indien een ploegendienst niet valt onder de definities van artikel 19 lid 1 zal de afbouwperiode als volgt worden bepaald:

Ploegendienstpercentage van de van art. 18 lid 1 afwijkende ploegendienst	A) Afbouw als	Jaar
0 tot 18%	twee-ploegendienst	5
18 tot 30%	drie-/vier-ploegendienst	7
30 en meer%	volcontinudienst	8

- f. De vermindering van de afbouwtoeslag vindt voor het eerst plaats op de eerste dag van de tiende maand volgend op de overgang naar een dagdienstfunctie of naar een lager betaalde ploegendienst en wordt vervolgens jaarlijks per dezelfde datum evenredig verminderd in het aantal jaren zoals bepaald in de leden a tot en met e.
7. Bij de berekening van de afbouwtoeslag van een werknemer, die diverse malen van ploegendienst is gewisseld, al dan niet onderbroken door een periode in dagdienst, zijn in samenhang met de leden 5 en 6, de volgende bepalingen van toepassing. Bij de toepassing van deze bepalingen worden de leden 10 en 11 in acht genomen. Ploegendiensttoeslagen of delen van ploegendiensttoeslagen, die reeds geheel zijn afgebouwd, worden buiten beschouwing gelaten.
- a. Indien een werknemer, die in een bepaalde ploegendienst heeft gewerkt en aansluitend daarop vijf jaar of minder in een hoger betaalde ploegendienst heeft gewerkt, wordt overgeplaatst naar dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst dan de eerstgenoemde ploegendienst, dan wordt de afbouwtoeslag berekend door het gemiddeld bedrag aan ploegendienst-toeslag, dat de werknemer ontving in de drie maanden voorafgaand aan zijn overplaatsing, te splitsen in:
 - Een deel dat overeenkomt met het verschil tussen het bedrag aan ploegendiensttoeslag op basis van het laagst genoten toeslagpercentage en het bedrag aan ploegendiensttoeslag dat de werknemer gemiddeld per maand gaat verdienen in de lager betaalde ploegendienst;
 - Een deel dat overeenkomt met het verschil tussen het bedrag aan ploegendiensttoeslag op basis van het hoogste aan de werknemer uitbetaalde toeslagpercentage en het bedrag aan ploegendiensttoeslag op basis van het laagste aan de werknemer uitbetaalde toeslagpercentage.

Voor elk van deze delen wordt de afbouwtoeslag berekend met inachtneming van het bepaalde in de leden 6 a t/m e en lid 5 a, op basis van de tijd dat betreffend deel van de ploegendiensttoeslag werd genoten. De vermindering van de afbouwtoeslag vindt voor het eerst plaats als aangegeven in lid 6 f respectievelijk lid 5 b, gerekend vanaf de laatste overplaatsing.

Op het moment van de overplaatsing wordt door de salarisadministratie voor elk deel van de ploegendiensttoeslag een schema opgesteld, inhoudende de bedragen en periode van afbouw samenhangende met de

voornoemde overplaatsing. Maandelijks worden de bedragen blijkend uit de beide schema's opgeteld en uitbetaald.

- b. Indien een werknemer werkzaam in ploegendienst, die een afbouwtoeslag ontvangt, wordt overgeplaatst naar een functie in een lager betaalde ploegendienst of dagdienst, dan wordt op basis van voornoemde wijziging de afbouwtoeslag en de periode van afbouw bepaald. De aldus bepaalde afbouwtoeslag wordt uitbetaald naast het restant van de reeds lopende afbouwtoeslag.
 - c. Indien een werknemer werkzaam in dagdienst, die afbouwtoeslag ontvangt, gaat werken in dezelfde ploegendienst of een hoger betaalde dan waarop de afbouwtoeslag betrekking heeft, wordt het restant van de afbouwtoeslag opgeschort tot het moment waarop de werknemer opnieuw in dagdienst of in een lager betaalde ploegendienst gaat werken.
De salarisadministratie stelt een schema op, inhoudende de bedragen en de periode van afbouw samenhangend met voornoemde wijziging. Het hoogste bedrag aan maandelijks afbouw zoals blijkend uit dit schema en het schema van de opgeschorte afbouwtoeslag zal uitbetaald worden.
8. De afbouwtoeslag wordt niet verminderd bij de werknemer, die ten tijde van de overplaatsing 55 jaar of ouder is en de ploegendienstfunctie tenminste 2 jaar aaneengesloten heeft vervuld.
 9. De afbouwtoeslag of het restant daarvan wordt niet verder afgebouwd vanaf het moment dat de werknemer de 55-jarige leeftijd heeft bereikt. Voorwaarde is echter dat deze werknemer, voordat hij werd overgeplaatst in een dagdienst of in een lager betaalde ploegendienst, tenminste 2 jaar aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt.
 10. Over de afbouwtoeslag worden niet berekend de ploegentoeslag, overwerktoeslagen en de algemene salarisverhogingen. De vakantietoeslag wordt wel over de afbouwtoeslag berekend.
 11. Indien een werknemer met een afbouwtoeslag bij de overplaatsing of later een hoger maandinkomen, gaat ontvangen dan hij ontving op het moment dat overplaatsing van een ploegendienst naar een dagdienst of van een hoger naar een lager betaalde ploegendienst plaatsvond, wordt de afbouwtoeslag of het restant daarvan, met onmiddellijke ingang, verminderd met een bedrag ter grootte van de stijging van zijn maandinkomen. Niet in aanmerking genomen worden de RGB en de jaarlijks af te spreken collectieve structurele en eenmalige salarisverhogingen.

Bijlage IX Flexroosters Commercie**

Afspraken met betrekking tot Flexroosters Commercie.

Historie

De afspraken zijn gebaseerd op de zogenoemde randvoorwaarden pilot Commercie zoals uitgevoerd in juli 2004 (documentnummer 20040554). Deze randvoorwaarden zijn nader uitgewerkt in een (intern door Heineken opgesteld) Hei-Time document d.d. 20 september 2004. Deze twee documenten vormen de leidraad c.q. het uitgangspunt voor onderstaande tekst, zoals nadien tot stand gekomen tijdens het redactioneel overleg met betrekking tot de CAO 2011-2012. De regels uit de CAO zijn van toepassing, tenzij in deze bijlage andere afspraken zijn opgenomen.

Scope

De afspraken zijn van toepassing op de Heineken Brouwerijen vestigingen binnen Commercie en gelden voor de magazijnmedewerkers A, B en C.

Wat is een Flexrooster?

De gemiddelde dagelijkse arbeidsduur ligt vast en is afhankelijk van het seizoenspatroon. De gemiddelde dagelijkse arbeidsduur wordt vastgelegd in individuele jaarroosters, exclusief pauzes. De aanwezigheid van werknemers tijdens de normroosters kan variëren tussen 3,75 uur en 12 uur. Aan het einde van het jaar wordt bepaald of de gemiddelde arbeidsduur bereikt is. Uitgangspunt hierbij is het – zoveel mogelijk in overleg met de werknemer - sturen op het overhouden van 0 flexuren aan het einde van het jaar, dus geen overschot en geen tekort.

De vroegste tijd waarop een dienst kan beginnen is 6.00 uur en de laatste tijd waarop een dienst kan beginnen is 9.30 uur. Het maximaal aantal uren dat gewerkt mag worden op grond van de Arbeidstijdenwet en CAO per dienst is 12 uur (exclusief pauzes). Het streven is een gemiddelde werkdag van maximaal 9 uur, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De dagelijkse arbeidstijd ligt tussen 6.00 en 21.00 uur op maandag tot en met vrijdag. De gemiddelde arbeidsduur bedraagt op jaarbasis 36,47 uur per week*. De ATV uren (184 uur) zijn hierbij – zo mogelijk in overleg met de werknemer - volledig verroosterd. Voor de overige voorwaarden gelden de regels uit de CAO en de Heineken Wegwijzer!

* 36,47 uur = 40 uur minus (23 x 8 uur ATV/52, 18 weken)

Opbouw / Afbouw flexuren

De opbouw en afbouw van flexuren wordt dagelijks bepaald. Wanneer de werkelijke werktijd (aanwezige uren o.b.v. kloktijden) de dagelijkse normuren volgens rooster overschrijdt, worden flexuren opgebouwd. Hierbij wordt geen marge gehanteerd van 30 minuten, zijnde "afmaken onderhanden werk". Wanneer de werkelijke werktijd minder is dan de dagelijkse normuren worden flexuren afgebouwd. Hierbij wordt ook de hiervoor bedoelde marge niet gehanteerd.

De opbouw en afbouw van de flexuren wordt berekend op basis van het verschil tussen de dagelijkse normtijd volgens rooster en de werkelijke werktijd op basis van kloktijden. De tijdschrijver/leidinggevende kan indien wenselijk handmatig de flexuren opbouw dagelijks/wekelijks/maandelijks corrigeren.

Er is geen limiet aan het aantal flexuren dat een werknemer negatief kan komen te staan.

De opbouw en afbouw van de flexuren wordt gecontroleerd en gestuurd door het management.

Overuren

Onder overuren worden verstaan uren gedurende welke in opdracht van de werkgever gewerkt wordt boven het hierboven genoemde aantal van 36,47 uur per week. Dit wordt aan het einde van het jaar bepaald en derhalve dus niet per dag/dienst of per week. Als er per jaar gemiddeld minder dan 36,47 uur per week gewerkt is, heeft dit geen financiële consequenties voor de werknemer.

De werknemer heeft de keuze voor het uitkeren van het overwerk in geld of in geld en tijd.

De overwerktoeslag bedraagt 50% van het uursalaris voor ieder gewerkt overuur gemiddeld op jaarbasis. Voor de betaling wordt het dan geldige uursalaris genomen.

Ziekte, vakantie, doktersbezoek en cursus-uren, etc. tijdens het normrooster, tellen mee voor de gemiddelde arbeidsduur van 36,47 uur per week. Als uitgangspunt voor de uren die meetellen voor het bereiken van de gemiddelde arbeidsduur geldt: alle uren die in de reguliere 40 betaaluren zitten tellen mee (m.a.w. de betaalde afwezigheden tellen mee en de rest niet). Een overzicht van de aan-/afwezigheden die meetellen voor de opbouw van de gemiddelde arbeidsduur is beschikbaar via HR.

Berekening van de werkelijke werktijden

Indien er kloktijden aanwezig zijn, wordt er gekeken naar de klokuren minus de duur van de verplichte pauze. Dat is de werkelijke werktijd.

Indien er sprake is van afwezigheden zoals beschreven in de vorige paragraaf (een overzicht is beschikbaar via HR), wordt gekeken naar de duur van de afwezigheden. Die uren tellen mee voor de werkelijke werktijd.

Indien er zowel geen kloktijden zijn en er ook geen afwezigheid als hiervoor genoemd geregistreerd is, wordt het aantal uren dat die dag stond gepland in het normrooster afgeboekt van het "potje flexuren".

Pauze

Duur van de pauze is afhankelijk van de duur van het normrooster.

Conform de Arbeidstijdenwet is een werknemer verplicht 0,5 uur pauze te nemen indien er meer dan 5,5 uur arbeid per dienst wordt verricht. Indien er meer dan 10 uur arbeid wordt verricht per dienst, bedraagt de pauze 0,75 uur. In overleg met de OR kan hiervan worden afgeweken.

Werken op een roostervrije dag:

Overwerk en loopuur direct uitkeren. Gewerkte uren op roostervrije dag tellen niet mee voor beoordeling van de gemiddelde werktijd aan het einde van het jaar.

Werken op een dag in het weekend:

Overwerk en loopuur direct uitkeren. Gewerkte uren op dag in weekend tellen niet mee voor beoordeling van de gemiddelde werktijd aan het einde van het jaar.

Arbeid op bijzondere tijd op maandag tot en met vrijdag

Bijzondere tijd op maandag tot en met vrijdag is opgenomen in artikel 33 CAO: de werknemer die op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 07.00 uur arbeid moet verrichten, welke arbeid niet als mogelijk overwerk wordt aangemerkt, ontvangt voor ieder aldus gewerkt uur een toeslag van 50% van het uursalaris.

Omdat het overwerk pas aan het einde van het jaar wordt bepaald, geldt als bepaling van de buitentijdse uren voor deze groep werknemers:

- Voor ieder gewerkt uur voorafgaand aan het rooster dat vóór 7.00 uur valt, geldt een toeslag van 50% van het uursalaris, direct uit te keren. Dat wil zeggen wanneer de werknemer op verzoek van de werkgever vóór 7.00 uur begint, geldt een toeslag van 50% van het uursalaris over de gewerkte uren vóór 7.00 uur. Deze toeslag wordt direct uitbetaald.
- Van buitentijdse uren na 18.00 uur aansluitend aan de dienst is uitsluitend sprake indien de dagelijkse arbeidstijd conform het rooster niet wordt gerealiseerd vóór 18.00 uur. Voor ieder gewerkt uur (totdat de dagelijkse arbeidstijd conform het rooster is bereikt) geldt in dat geval een toeslag van 50% van het uursalaris over de gewerkte uren na 18.00 uur, direct uit te keren.
- De uren die aansluitend aan de dienst worden gewerkt en de dagelijkse arbeidstijd conform het rooster overschrijden, kunnen aan het einde van het jaar alsnog als overwerk bestempeld worden en er kan maar 1 keer toeslag over een uur betaald worden. Deze uren worden op- of afgeboekt van de flexuren. Dit aangezien de referteperiode op basis waarvan overuren worden bepaald een jaar betreft in plaats van per dag/dienst of per week.

Werken op een feestdag

Indien een werknemer moet werken op een feestdag niet zijnde een zaterdag of zondag, ontvangt hij voor ieder gewerkt uur op die dag een toeslag van 200% van het uursalaris (feestdagtoeslag).

Voor het werken op een feestdag zijnde zaterdag of zondag, ontvangt de werknemer op basis van artikel 20 lid 8b CAO een overwerktoeslag.

Gewerkte uren op een feestdag tellen niet mee voor beoordeling van de gemiddelde werktijd aan het einde van het jaar.