

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8869

Bijvoegsel Stert. d.d. 28-10-1997, nr. 207

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
GROOTHANDEL IN VLAJKLAS, HET GLASBEWERKINGS- EN
HET GLAZENIERSBEDRIJF**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Vereniging van Groothandelaren in en Be-
en Verwerkers van Vlakglas, de Nederlandse Glasbond, mede namens de
Vereniging van Fabrikanten van Isolerend Glas in Nederland, FIGIN als
partijen te ener zijde en de Industriebond FNV en de Industrie- en
Voedingsbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve ar-
beidsovereenkomst voor de Groothandel in Vlakglas-, het Glasbe-
werkings- en het Glazeniersbedrijf strekkende tot algemeen verbindend-
verklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is
gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn
ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor
een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame perso-
nen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend
en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeids-
overeenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 1998 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het Glazeniersbedrijf, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Definities

Deze overeenkomst verstaat onder:

- A. Werkgever:
iedere natuurlijke of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent c.q. een afdeling daarvan, welke zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met respectievelijk de groothandel in en het plaatsen van bewerkt en onbewerkt vlakglas, de bedrijfsmatige bewerking en verwerking van vlakglas, of het vervaardigen van glas in metaal, geëts en gebrandschilderd vlakglas daaronder begrepen, met inbegrip van de natuurlijke of rechtspersoon, die in een onderneming of een afdeling van een onderneming de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- of het glazeniersbedrijf als nevenbedrijf uitoefent.
- B. Werknemer:
iedere werknemer, werkzaam bij een werkgever als bedoeld onder A, met uitzondering van leidinggevend personeel, zulks echter met dien verstande dat artikel 9 niet van toepassing is op toezichthoudend en administratief personeel.
De algemene loonsverhogingen, zoals vermeld in artikel 9, zijn wel van toepassing op toezichthoudend en administratief personeel.
- C. Volwassen werknemer:
iedere werknemer, als bedoeld sub B, in de leeftijd van 21 jaar en ouder.
- D. Jeugdige werknemer:
iedere werknemer, als bedoeld sub B, beneden de leeftijd van 21 jaar.
- E. Valide werknemer:
iedere werknemer, als sub B bedoeld, van wie een normale arbeidsprestatie kan worden verwacht en die de arbeid, waarvoor hij is aangenomen, naar behoren verricht.
- F. Normaal loon:
het door de werknemer verdiende loon plus vakantietoeslag en de eventueel van toepassing zijnde toeslag voor veelzijdigheid.
- G. Jaarinkomen:
Onder jaarinkomen wordt verstaan: 12 maal het maandloon, eventueel verhoogd met de veelzijdigheidstoeslag, per 1 mei van het jaar, waarin de CAO van toepassing is. Extra uitkeringen, alsmede vergoeding voor overwerk, worden buiten beschouwing gelaten.

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- H. Levenspartner:
degene met wie men duurzaam (d.w.z. minimaal een half jaar) als een gezin samenleeft, en dit tevoren aan de werkgever gemeld heeft.

Artikel 3

Verplichtingen der werknemers

1. De werknemer zal stipt op de door of namens de werkgever gestelde tijd, op de door of namens de werkgever gestelde plaats de arbeid aanvangen.
2. Hij zal niet vóór de door of namens de werkgever gestelde tijd de arbeid mogen beëindigen of zich van het werk verwijderen, zonder noodzakelijke redenen, ter beoordeling van de werkgever.
3. De werknemer dient de belangen van het bedrijf als goede werknemer te behartigen, ook wanneer geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
4. Hij zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de goede orde en veiligheid in de onderneming en voor de naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever verstrekt.
6. Bij overtreding van de veiligheidsvoorschriften, welke door de werkgever schriftelijk bekend gemaakt dienen te zijn, gelden de volgende sancties:
 - Bij de eerste overtreding wordt de werknemer schriftelijk door de werkgever gewaarschuwd;
 - Bij de tweede overtreding heeft de werkgever het recht 1 ADV-dag in te houden;
 - Bij de derde overtreding heeft de werkgever het recht 2 ADV-dagen in te houden.
7. De werknemer dient zijn werkzaamheden op een werk, dat gelegen is binnen de grenzen der gemeente, waar het bedrijf van de werkgever is gevestigd, op dezelfde tijden aan te vangen en te eindigen, als in het bedrijf zelf.

Artikel 5

Verplichtingen van de werkgever

Part-time werknemers worden naar rato gelijk behandeld als fulltime werknemers.

4. De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken.

vacaturebeleid

5. De werkgever zal in samenwerking met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een actief beleid voeren teneinde jongeren, vrouwelijke werknemers, alsmede, zo mogelijk, kwetsbare personen, zoals gehandicapten, te werk te stellen. Zonodig zal hij hiervoor voorzieningen treffen.
6. Bij het ontstaan van vacatures zal de werkgever de werknemers in de eigen onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren. Vacatures zullen eerst in de onderneming bekend worden gemaakt.
7. De werkgever zal, ten einde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures, die niet door interne overplaatsing kunnen worden vervuld, melden aan de desbetreffende vestiging van de Arbeidsvoorziening.

uitzendkrachten

8. Uitsluitend in gevallen, waarin de noodzaak zich voordoet tot personeelsvoorziening op korte termijn, zal de werkgever gebruik kunnen maken van uitzendkrachten. Hij zal daartoe alleen de diensten benutten van de desbetreffende vestiging van de Arbeidsvoorziening of van uitzendbedrijven, die hiertoe vergunning hebben van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De werkgever zal de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging inlichtingen verstrekken omtrent het aantal te werk gestelde uitzendkrachten, waaronder de verhouding tot het totale personeelsbestand.

veiligheid

9. De werkgever zal alle passende maatregelen treffen welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter bescherming van de bij hem werkzame personen en in het algemeen zodanige maatregelen nemen, dat zijn werknemers zover beschermd zullen zijn als redelijkerwijs gevorderd kan worden. Indien de werkgever op grond van het voorgaande beschermende middelen ter beschikking stelt, is de werknemer verplicht hiervan gebruik te maken. Niet-nakoming

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

van deze verplichting kan voor de werkgever een dringende reden voor ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 BW zijn.

vertrouwensarts

10. De werkgever is in het kader van erkenning van het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam verplicht in de onderneming een naam, adres en telefoonnummer bekend te maken van een terzake deskundige vertrouwensarts, waartoe een werknemer zich kan wenden voor individuele klachten. In overleg met de ondernemingsraad wordt vastgesteld wie als vertrouwensarts zal worden benaderd.

Artikel 6

Fusie en reorganisatie

1. Indien de werkgever plannen voorbereidt tot reorganisatie, liquidatie, afstoting van activiteiten, die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin of een aantasting van de bestaande rechtspositie van de werknemers met zich mee brengen, zal hij de vakbonden daarover zo vroegtijdig informeren, dat deze de voorgenomen plannen nog kunnen beïnvloeden.
2. Met de vakbonden zal overleg worden gepleegd over het tijdstip waarop en de wijze van ter kennis brengen aan de werknemers van de voorgenomen plannen. In overleg met de vakbonden zal de werkgever een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen daartoe worden getroffen.

Artikel 7

Begin en einde dienstverband

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling, waarin in elk geval is opgenomen:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de overeengekomen proeftijd (maximaal twee maanden);
 - c. de functie-aanduiding;
 - d. het overeengekomen maandloon met evt. toeslagen;
 - e. de voor de werknemer normale arbeidsduur.

3. Het dienstverband wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd en eindigt:
 - a. tijdens de proeftijd door beëindiging;
 - b. na de proeftijd door opzegging, na verkregen vergunning van de Regionaal Directeur Arbeidsvoorziening en met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW;
 - c. door ontbinding wegens gewichtige redenen vastgesteld door de kantonrechter met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:685 BW;
 - d. door ontbinding uitgesproken door de rechter conform het bepaalde in artikel 7:686 BW;
 - e. met wederzijdse instemming;
 - f. bij ontslag wegens dringende reden (artikel 6:678 BW);
 - g. bij het bereiken door de werknemer van de 65-jarige leeftijd;
 - h. door het overlijden van de werknemer.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 kan bij schriftelijke overeenkomst een dienstbetrekking worden aangegaan voor een bepaalde tijd. De dienstbetrekking eindigt dan op het moment, dat de in de overeenkomst nauwkeurig vastgelegde overeengekomen tijd is verstreken. De werkgever dient bij opzegging een opzegtermijn van minimaal 1 maand te hanteren.
5. De werkgever mag het dienstverband met de werknemer niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij deze ongeschiktheid tenminste twee jaren onafgebroken heeft geduurd. Dit lid is niet van toepassing in geval van beëindiging van het dienstverband binnen de overeengekomen proeftijd.
6. Werkgevers spreken de intentie uit dat zij bereid zijn om jeugdigen bij verlenging van een dienstverband voor bepaalde tijd, een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Artikel 8

Indeling der werknemers

1. De werknemers in de groothandel in vlakglas worden met betrekking tot hun werkzaamheden, zulks ter beoordeling van de werkgever, onderscheiden in:
 - a. geschoolden, waaronder worden verstaan werknemers, die aan de navolgende eisen van vakbekwaamheid voldoen:
 1. vaardigheid in het in- en uitpakken van vlakglas;
 2. vaardigheid in het snijden van alle soorten vlakglas;
 3. bekwaamheid in het plaatsen van alle soorten vlakglas.
 - b. geoefenden, waaronder worden verstaan werknemers, die minstens 6 maanden in het bedrijf werkzaam zijn en nog niet voldoen aan de eisen, die aan geschoolden worden gesteld, dan wel

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- zij, die andere aan het bedrijf inherente werkzaamheden verrichten, met uitzondering van vaklieden;
- c. ongeschoolden, waaronder worden verstaan werknemers, die niet als geoefenden of geschoolden kunnen worden beschouwd en minder dan 6 maanden in het bedrijf werkzaam zijn.
2. De werknemers in het glasbewerkingsbedrijf worden met betrekking tot hun werkzaamheden onderscheiden in:
 - a. geschoolden, waaronder worden verstaan werknemers, die volledig in staat zijn prima kwaliteit geslepen, verzilverd, geornamenteerd, geëtsd en/of gebogen vlakglas, alsmede isolerende eenheden van vlakglas te vervaardigen;
 - b. geoefenden, waaronder worden verstaan werknemers, die minstens 6 maanden in het bedrijf werkzaam zijn en nog niet voldoen aan de eisen, die aan geschoolden worden gesteld, dan wel zij, die andere aan het bedrijf inherente werkzaamheden verrichten, met uitzondering van vaklieden;
 - c. ongeschoolden, waaronder worden verstaan werknemers, die niet als geoefenden of geschoolden kunnen worden beschouwd en minder dan 6 maanden in het bedrijf werkzaam zijn.
 3. De werknemers in het glazeniersbedrijf worden met betrekking tot hun werkzaamheden onderscheiden in:
 - a. geschoolden, waaronder worden verstaan werknemers, die spiegelruitengecementeerd met glascement of dergelijke inzetten en/of glazen deuren monteren en stellen en/of als loodzetters/-snijders werkzaam zijn.
 - b. geoefenden, waaronder worden verstaan werknemers, die minstens 6 maanden in het bedrijf werkzaam zijn en nog niet voldoen aan de eisen, die aan geschoolden worden gesteld, dan wel zij, die andere aan het bedrijf inherente werkzaamheden verrichten, met uitzondering van vaklieden;
 - c. ongeschoolden, waaronder worden verstaan werknemers, die niet als geoefenden of geschoolden kunnen worden beschouwd en minder dan 6 maanden in het bedrijf werkzaam zijn.

Artikel 9

Lonen

1. a. Per 1 april 1997¹⁾ worden de brutolonen verhoogd met 2,25%.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

- c. Per 1 april 1998 worden de brutolonen verhoogd met 2,50%.
 d. Per 1 oktober 1998 zal een eenmalige uitkering gedaan worden van 0,25% (berekend over het bruto jaarloon, Artikel 1.G.)

2. In de periode tot 1 april 1998 gelden de volgende basislonen:
 Voor volwassenen (incl. 5% tariefderivingstoeslag)

Functiejaren	ongeschoolden		geoeffenden		geschoolden	
	per mnd f	per uur f	per mnd f	per uur f	per mnd f	per uur f
0	2.629,15	15,97	2.810,05	17,07	2.865,39	17,40
1	2.777,63	16,87	2.824,78	17,15	2.880,17	17,49
2	-	-	2.839,81	17,24	2.894,88	17,58
3	-	-	2.854,43	17,33	2.909,76	17,67
4	-	-	2.869,21	17,42	2.924,49	17,76
5	-	-	2.883,99	17,51	2.939,32	17,85

In de periode van 1 april 1998 tot 1 januari 1999 gelden de volgende basislonen:

Voor volwassenen (incl. 5% tariefderivingstoeslag)

Functiejaren	ongeschoolden		geoeffenden		geschoolden	
	per mnd f	per uur f	per mnd f	per uur f	per mnd f	per uur f
0	2.694,88	16,37	2.880,30	17,49	2.937,02	17,84
1	2.847,07	17,29	2.895,40	17,58	2.952,17	17,93
2	-	-	2.910,60	17,68	2.967,25	18,02
3	-	-	2.925,79	17,77	2.982,50	18,11
4	-	-	2.940,94	17,86	2.997,60	18,20
5	-	-	2.956,09	17,95	3.012,80	18,30

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

3. De basislonen in guldens voor jeugdigen worden afgeleid van de basislonen voor volwassenen met 0 functie jaren rekening houdend met de loonsverhogingen zoals bij punt 1. vermeld.

Leeftijd	Percentages	Leeftijd	Percentage
16 jaar	55	18,5 jaar	80
16,5 jaar	60	19 jaar	85
17 jaar	65	19,5 jaar	90
17,5 jaar	70	20 jaar	95
18 jaar	75	20,5 jaar	97,5

4. In de periode tot 1 april 1998 gelden de volgende basislonen:
Voor jeugdigen* (incl. 5% tariefderivingstoelage)

Leeftijd	ongeschoolden		geoefenden		geschoolden	
	per mnd f	per uur f	per mnd f	per uur f	per mnd f	per uur f
Basisbedrag	2.621,00		2.804,00		2.860,00	
16	1.441,44	8,75	-	-	-	-
16,5	1.572,60	9,55	-	-	-	-
17	1.703,65	10,35	-	-	-	-
17,5	1.834,70	11,14	-	-	-	-
18	1.965,75	11,94	2.103,00	12,77	-	-
18,5	2.096,80	12,73	2.243,20	13,62	-	-
19	2.227,85	13,53	2.383,40	14,47	-	-
19,5	2.358,90	14,33	2.523,60	15,33	-	-
20	2.489,95	15,12	2.663,80	16,18	2.717,00	16,50
20,5	2.555,48	15,52	2.733,90	16,60	2.788,50	16,93

In de periode van 1 april 1998 tot 1 januari 1999 gelden de volgende basislonen:

Voor jeugdigen* (incl. 5% tariefderivingstoelage)

Leeftijd	ongeschoolden		geoeffenden		geschoolden	
	per mnd f	per uur f	per mnd f	per uur f	per mnd f	per uur f
Basisbedrag	2.686,00		2874,000		2.931,00	
16	1.477,30	8,97	-	-	-	-
16,5	1.611,60	9,79	-	-	-	-
17	1.745,90	10,60	-	-	-	-
17,5	1.880,20	11,42	-	-	-	-
18	2.014,50	12,23	2.155,50	13,09	-	-
18,5	2.148,80	13,05	2.299,20	13,96	-	-
19	2.283,10	13,86	2.442,90	14,84	-	-
19,5	2.417,40	14,68	2.586,60	15,71	-	-
20	2.551,70	15,50	2.730,30	16,58	2.784,45	16,91
20,5	2.618,85	15,90	2.802,15	17,02	2.858,73	17,35

* Voor nieuw indienststredende jeugdigen geldt gedurende maximaal het eerste jaar van het dienstverband een loon van 75% van de in deze loonschaal genoemde bedragen.

* Voor 'ongeschoolde' jeugdigen die voor 30 juni 1994 in dienst zijn gekomen van het bedrijf dient het jeugdpercentage te worden genomen over f 2.771,-.

** Na 1 april 1998 dient het jeugdpercentage genomen te worden over f 2.840,-.

5. Aan die werknemers, die voldoen aan de sub A en B van dit lid vermelde veelzijdigheidseisen, alsmede aan voorlieden, zal door de werkgever een toeslag van 7,5% op het loon worden gegeven. Deze veelzijdigheidseisen zijn:

- A. voor werknemers, werkzaam in de groothandel in vlakglas:
1. de werknemer dient te voldoen aan alle 3 de eisen van vakbekwaamheid, vastgelegd in artikel 8, lid 1 a en
 2. de werknemer dient bovendien te voldoen aan 2 of meer van de navolgende eisen:
 - a. vakbekwaamheid in de behandeling en het inzetten van de verschillende soorten dubbele beglazing;
 - b. bekwaamheid in het monteren en stellen van glazen deuren;
 - c. bekwaamheid in het inzetten van spiegelruitent, gelijmd met glascement of dergelijke;
 - d. bekwaamheid in het snijden van moeilijke modellen en het maken van gaten voor ventilatoren in diverse soorten glas

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- B. voor werknemers, werkzaam in het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf;
1. de werknemer dient te voldoen aan de eis, gesteld onder artikel 8, lid 2a en lid 3a en
 2. de werknemer dient bovendien te voldoen aan 2 of meer van de navolgende eisen:
 - a. bekwaamheid in het verstekslijpen van spiegelruiten voor verwerking glascement;
 - b. bekwaamheid in het inzetten van spiegelruiten, gecementeerd met glascement of dergelijke;
 - c. bekwaamheid in het monteren en stellen van glazen en deuren en
 - d. bekwaamheid in het slijpen van moeilijke modellen, zowel recht- als facet-geslepen in alle dikten.

Het toekennen van een lagere toeslag is toegestaan, indien (nog) niet volledig voldaan wordt aan de veelzijdigheidseisen.

Indien over de toekenning van de veelzijdigheidstoelage een geschil ontstaat tussen werknemer en werkgever, kunnen beide partijen daarvoor de aandacht vragen van de werknemersorganisaties. Deze zullen trachten in gezamenlijk overleg tot een oplossing van het geschil te komen. Zo nodig zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld bij een andere werkgever in de branche een proeve van bekwaamheid af te leggen.

6. Voor het plaatsen van glas in de nieuwbouw wordt een toeslag uitgekeerd van 2% van het basisloon voor 0 functie jaren, te berekenen over de daadwerkelijke aan deze werkzaamheden bestede uren.
7. Het is toegestaan loonbetalingen in 4-wekelijkse perioden te doen plaatsvinden. Er vinden derhalve 13 periodenbetalingen plaats. Indien de uitbetaling van de lonen per maand geschiedt, zal ervoor worden zorggedragen, dat de werknemer op of omstreeks de 26e van de lopende maand over het salaris kan beschikken, dan wel op die datum de bijschrijving op (post)bankrekening heeft plaatsgevonden.
8. Spaarloonregeling
Werkgevers zullen de spaarloon-regeling alsmede de jubileum-regeling volgens de huidige fiscale wetgeving invoeren.

Artikel 10

Winstuitkering

1. De werkgever kan aan de werknemers in zijn onderneming een uitkering uit de winst van tenminste 3% van het jaarloon extra uitkeren.
2.
 - a. de hoogte van de uitkering dient verband te houden met de duur van de dienstbetrekking van de betrokken werknemers in het boekjaar, waarover de uitkering zal worden gedaan. Voor elke week dienstverband tijdens dit boekjaar zal 1/52 deel der uitkering worden verstrekt;
 - b. de uitkering zal uitsluitend worden verstrekt aan die werknemers, die tijdens het betreffende boekjaar in dienst waren. In het geval een werknemer niet gedurende het volledige boekjaar in dienst geweest is om andere redenen dan wegens ontslag door de werkgever op grond van dringende redenen als bedoeld in artikel 7:678 BW of tijdens de proeftijd, heeft de werknemer recht op een pro-rato winstuitkering. Zodanige uitkering zal evenwel slechts worden gedaan indien en op het moment dat de overige werknemers deze ontvangen;
 - c. op de uitkering zullen in mindering dienen te worden gebracht alle in het betreffende jaar reeds gegeven of nog te geven extra-uitkeringen, hoe ook genaamd, met uitzondering van de vakantietoeslag.
3. In geval de bedrijfsresultaten de in lid 1 bedoelde uitkering niet toelaten, zal de Vaste Commissie¹⁾ toestemming kunnen verlenen tot een uitkering uit de winst van minder dan 3%, indien uit een door de werkgever overlegde accountantsverklaring blijkt, dat de bedrijfsresultaten van de onderneming geen hogere uitkering toestaan.

Artikel 11

Betaling bij tijdelijke overplaatsing

Bij tijdelijke overplaatsing naar een hoger betaalde functie, zal de werknemer dit hogere loon of deze premie worden toegekend, wanneer hij die werkzaamheden meer dan één uur heeft verricht; onder tijdelijke overplaatsing wordt niet verstaan vervanging wegens ziekte of vakantie tot maximaal vier weken. Bij definitieve overplaatsing naar een hogere functie gaan de op de nieuwe functie betrekking hebbende arbeidsvoorwaarden in op de eerste dag van het loontijdvak, volgende op of samenvallende met de overplaatsing.

¹⁾ Adres: Postbus 2075, 2800 BE Gouda, tel. 0182-537877.

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Artikel 12

Arbeidsduur en arbeidstijden

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week met toekenning van 13 ADV-dagen op jaarbasis danwel 38 uur per week zonder toekenning van ADV-dagen. Op zaterdag en zondag wordt in de regel niet gewerkt. Werknemers met principiële bezwaren kunnen niet worden verplicht tot het werken op zondag. De normale arbeidsduur per dienst bedraagt 8 uur.

opbouw ADV

2. Indien in enig halfjaar (waaronder wordt verstaan de periode januari t/m juni of juli t/m december) meer wordt gewerkt dan 26 maal de gemiddelde arbeidstijd per week ($26 \times 38 = 988$ uur), dan zal de meer gewerkte tijd tot een maximum van $26 \times 2 = 52$ uur in dat halfjaar in vrije tijd gekompenseerd worden.

ADV bij ziekte

3. In geval van een aaneenschakeling van roostervrije tijd van meer dan één werkdag wordt, bij ziekte van de werknemer, deze meerdere roostervrije tijd op een later tijdstip gekompenseerd.

Arbeidstijdenwet

4. De regeling van de arbeidstijden wordt, met inachtneming van het voorgaande, alsmede van de geldende wettelijke bepalingen, door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad, werknemers of vertegenwoordigers der werknemers geregeld en aan het personeel medegedeeld.

Inroostering dient voor het toepassen van de tijd-voor-tijd-regeling uit artikel 13 altijd 5 werkdagen van te voren bekendgemaakt te zijn; waar geen sprake is van inroostering geldt de overwerkregeling van artikel 14.

De standaardregeling uit de arbeidstijdenwet wordt aangepast conform de overlegregeling op de volgende punten:

maximum arbeidstijd

- | | |
|----------------------------|---|
| * arbeidstijd per dienst | - 10 uur (in 5 dagen – rooster zonder zaterdag) |
| * arbeidstijd per 4 weken | - gemiddeld 50 uur per week (200 uur) |
| * arbeidstijd per 13 weken | - gemiddeld 45 uur per week (585 uur) |

- * max. arbeidstijd per nachtdienst - 9 uur

max. arbeidstijden bij overwerk

- * arbeidstijd per dienst - 12 uur
- * arbeidstijd per week - 60 uur
- * arbeidstijd per 13 weken - gemiddeld 48 uur per week (624 uur)

Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten

- * maximale arbeidstijd per nachtdienst - 9 uur
- * maximale arbeidstijd per 13 weken - gemiddeld 40 uur per week (520 uur)

Het salaris is gebaseerd op een gemiddelde arbeidstijd van 38 uur per week.

Consignatie dienst

5. Bij consignatiedienst geldt de reistijd ook als werktijd. Indien de werknemer tussen 2 diensten daadwerkelijk wordt opgeroepen geldt als richtlijn de minimum rusttijd uit de standaardregeling.
6. In geval van werktijdverkorting zal een aanvulling op de WW-uitkering worden verstrekt tot 100% van het normale nettoloon van de werknemer. Indien deze uitkering in mindering wordt gebracht op een latere werkloosheidsuitkering, zal de werkgever voor compensatie hiervan zorg dragen.

Artikel 13

Tijd-voor-tijd-regeling

1. De dagdienst vindt plaats tussen 07.00 uur en 19.00 uur of tussen 06.00 uur en 18.00 uur. Gaat het rooster buiten dit dagvenster, dan is er sprake van ploegendienst (Artikel 15.)
Bij inroostering in 6 dagen geldt voor de 6e dag (zaterdag) een dagvenster van 06.00 uur tot 14.00 uur
2. inroostering
Inroostering dient voor het toepassen van de tijd-voor-tijd-regeling altijd 5 werkdagen van te voren bekendgemaakt te zijn; waar geen sprake is van inroostering geldt de overwerkregeling van artikel 14.
3. tijd-voor-tijd-regeling, bij 5 werkdagen
Inroostering van de meer en minder gewerkte uren geschiedt in het daaropvolgende kwartaal.
Bij inroostering in 5 werkdagen per week dient het aantal meer of minder dan de normale arbeidsduur (artikel 12) gewerkte uren te

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

worden gecompenseerd, zodanig dat het halfjaarsaldo in uren op 0 uitkomt. Is het halfjaarsaldo groter dan 0 dan worden deze uren uitbetaald als overwerk.

4. extra vergoeding
Daarnaast zullen tijd voor tijd gewerkte uren extra in vrije tijd worden gecompenseerd (voorafgaand of daarna), zodanig dat de extra vrije tijd 17,5% (= 10,5 min per uur) van de extra gewerkte uren is. Voor ieder extra flexibel gewerkt uur geldt dus 10,5 extra minuten in tijd.
5. tijd-voor-tijd-regeling, bij 6 werkdagen
Daarnaast geldt voor alle op zaterdag volgens rooster gewerkte uren een extra vergoeding in tijd van tenminste 33,33%.
De vergoeding wordt in hele dagen gecompenseerd binnen de volgende periode van 8 weken. Voorbeeld:
Als compensatie voor 6 uur werken op zaterdag wordt 8 uur vrije tijd toegekend doordeweeks.
6. frequentie
Inroosting in 6 dagen is gemaximeerd tot 3 maal/per piekperiode met een maximum van 6 maal (2 x 3) per jaar, waarbij op de 6e dag maximaal 6 uur wordt gewerkt.

Artikel 14

Overwerk, betaling van overwerk en piekweken

1. De werkgever krijgt het recht tot het aanwijzen van acht piekweken per jaar, met een maximum van twee weken per maand, waarin 43 uur per week gewerkt zal worden op tijd voor tijd basis.
2. uitbetaling overuren
Voor de uitbetaling van de overige overuren gelden de volgende toeslagen op het uurtarief:
 - op maandag tot en met vrijdag: 50%
 - op zaterdag en zondag: 100%Voor overwerk op zondag en op de in artikel 17 vermelde algemeen erkende feestdagen wordt benevens bovengenoemde toeslag tevens compensatie gegeven in vrije tijd.
Het aantal overuren is gemaximeerd op 30 uur per maand, inclusief de 3 uren in de piekweken, uitgaande van een 40-urige werkweek. Het totaal aantal werkuren is per maand gemaximeerd op 203.

Bovengenoemde maxima gelden niet voor chauffeurs en glaszetters.

3. Schafttijden, buiten het dienstrooster noodzakelijk geworden door overwerk, worden als overwerk uitbetaald.
4. Werknemers in de leeftijd van 53 jaar en ouder zullen op hun verzoek worden ontheven van verplichting tot het verrichten van overwerk tijdens de piekweken.

Artikel 15

Ploegendienst

1. Van ploegendienst is sprake als het rooster buiten het dagvenster gaat van 07.00 uur – 19.00 uur of 06.00 uur – 18.00 uur.
3. De toeslag voor een 2-ploegendienst bedraagt tenminste 10% en voor een 3-ploegendienst is dit tenminste 15%. Deze toeslag is voor beide ploegendiensten gebaseerd op een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week.

Artikel 16

Werkgelegenheid

1. Deeltijd arbeid is in principe mogelijk indien en voor zover het bedrijfsbelang het toelaat; een eventuele afwijzing van een verzoek tot deeltijd arbeid dient de werkgever schriftelijk met redenen omkleed kenbaar te maken. Bij verschillen van mening tussen werkgever en werknemer zal de ondernemingsraad geraadpleegd worden.
2. Partijen nemen de inspanningsverplichting op zich om te bevorderen dat langdurig werklozen in de branche in dienst genomen zullen worden; partijen achten werkervaringsplaatsen daartoe een geschikt medium.

Artikel 17

Feestdagen en doorbetaling feestdagen

Op algemeen erkende feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en de dag, op welke krachtens aanwijzingen van de overheid extra vrijaf mag worden verleend in verband met de viering van de nationale bevrijding, wordt niet gewerkt. Voor zover deze dagen niet vallen op een zondag worden deze, op basis van het voor de werknemer normale loon, uitbetaald.

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Voor overwerk op zondag en op de in dit artikel vermelde algemeen erkende feestdagen wordt benevens onderstaande toeslagen op het uurtarief, compensatie gegeven in vrije tijd.

- op maandag tot en met vrijdag: 50%
- op zaterdag en zondag: 100% (artikel 14 lid 2)

Artikel 18

Vakantierechten

1. De werknemer, die 12 maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, heeft, met behoud van zijn normale loon recht op 15 werkdagen aaneengesloten vakantie, alsmede op 10 vakantiedagen die als zgn. "snipperdagen" verspreid kunnen worden opgenomen, zulks ter beoordeling van de werkgever. Maximaal vier van laatstbedoelde vakantiedagen kunnen door de werkgever als verplichte snipperdag worden aangewezen. Wanneer de werkgever daartoe overgaat zal hij, in overleg met de werknemersvertegenwoordiging c.q. ondernemingsraad, de datum/data, waarop deze verplichte snipperdag(en) zal/zullen vallen, voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar vaststellen en bekendmaken. De overblijvende z.g. "vrije snipperdagen" kunnen op verzoek van en in overleg met de werknemer voor elk geval afzonderlijk worden vastgesteld. Snipper- & verlofgoeden mogen worden opgenomen in uren.
2. De werknemer, die korter dan 12 maanden in dienst van de werkgever werkzaam is, heeft voor elke maand dienstverband recht op 1/12 deel van zijn vakantierechten per jaar.
3. Wanneer de werknemer blijvend of tijdelijk per dag minder dan de volledige werktijd werkzaam is, worden voor de bepaling van zijn vakantierechten deze werkdagen als volledige dagen beschouwd, waarbij de als vakantie- of snipperdagen op te nemen werkdagen als vakantie- of snipperdagen worden aangemerkt.
4. Voor de berekening van vakantierechten geldt de periode van 1 mei t/m 30 april. De werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand indiensttreedt c.q. de dienst verlaat, wordt geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. De werknemer, die na de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat wordt geacht op de eerste van de daaropvolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben ver-

laten. Indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, heeft de werknemer recht op een zuiver proportionele vakantie.

5. a. Een werknemer, die op 1 mei van enig jaar een onafgebroken dienstverband bij dezelfde werkgever heeft van 15 t/m 24 jaren, heeft vanaf dat jaar recht op 1 vakantiedag extra per jaar.
- b. Een werknemer, die op 1 mei van enig jaar een onafgebroken dienstverband bij dezelfde werkgever heeft van 25 t/m 34 jaren, heeft vanaf dat jaar recht op 2 vakantiedagen extra per jaar;
- c. Een werknemer, die op 1 mei van enig jaar een onafgebroken dienstverband bij dezelfde werkgever heeft van 35 jaar of meer, heeft vanaf dat jaar recht op 3 vakantiedagen extra per jaar;
- d. Naast de in sub a t/m c van dit lid genoemde rechten op extra vakantiedagen hebben de navolgende werknemers bovendien nog recht op de navolgende extra vakantiedagen per jaar, met behoud van loon (peildatum 30 april):

Leeftijd:

50 t/m 55 jaar:	2 dagen extra
56 jaar:	4 dagen extra
57 jaar:	5 dagen extra
58 jaar:	6 dagen extra
59 jaar:	7 dagen extra

Met ingang van 01-01-1997 hebben werknemers van 60 t/m 64 jaar recht op de navolgende extra vakantiedagen per jaar, met behoud van loon (peildatum 30 april):

Leeftijd:

60 t/m 62 jaar:	9 dagen extra
63 jaar:	10 dagen extra
64 jaar:	11 dagen extra

- e. Jeugdige werknemers, die op 30 april van enig jaar de 18-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, hebben recht op 5 dagen extra vakantiedagen per jaar, met behoud van loon.
6. a. De vakantie zal, voor wat betreft de eerste 15 dagen, aaneengesloten behoren te zijn. Deze 15 aaneengesloten vakantiedagen zullen bij voorkeur worden verleend in de periode 1 juni tot 31 augustus van dat jaar; indien en voor zover de arbeidsomstandigheden in het bedrijf zulks toelaten is het in overleg tussen werkgever en werknemer mogelijk van deze bepaling af te wijken.
 - b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, ten einde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever, na overleg met de personeelsvertegenwoordiging, aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. De periode, waarin zodanige stopzetting

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

zal plaatsvinden, zal vóór 1 januari van het betreffende kalenderjaar door de werkgever worden vastgesteld en bekend gemaakt. In geval een werknemer, indien het in sub b. bepaalde van toepassing is, met inbegrip van eventueel bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet genoten vakantie, nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen, kan de werkgever bepalen, dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn om zijn vakantie tot het totaal aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen en/of
 3. te veel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het desbetreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
7. De opbouw van vakantierechten wordt met een evenredig deel verminderd voor elke periode, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht en over deze periode geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft. Het hierbovengenoemde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
1. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 3. het genieten van verlof, gebaseerd op een in de huidige of vorige dienstbetrekking verworven doch niet geëffectueerd verlof;
 4. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemers georganiseerde bijeenkomst;
 5. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 6. zwangerschap of bevalling;
 7. het volgen van onderricht, waartoe de werkgever jeugdige werknemers krachtens de wet in gelegenheid moet stellen.
 8. a. Valt de aaneengesloten vakantie of vallen vaste snipperdagen binnen een periode, waarin de werknemer, tengevolge van overlijden van de echtgeno(o)te of levenspartner, kinderen, kleinkinderen, ouders, schoonouders, grootouders, zusters, broers, schoonzusters en zwagers van de werknemer en bevalling van de echtgenote of levenspartner van de werknemer

- of wegens een der redenen, genoemd in lid 7 sub 1 t/m 7, geen arbeid zou hebben hoeven te verrichten, dan zal de werknemer, na overleg met de betrokken werkgever, deze vakantiedagen alsnog genieten, in welk geval het in lid 8 sub b. van dit artikel bepaalde van toepassing zal zijn.
- b. Indien de werknemer verhinderd zou zijn geweest de arbeid te verrichten tijdens de aaneengesloten vakantie of snipperdag, wegens een der redenen, genoemd in sub a. van dit lid, gelden deze vakantie- resp. snipperdagen niet als vakantiedagen, indien de werknemer voor de aanvang van die vakantie van de toekomstige verhindering redelijkerwijs mededeling heeft kunnen doen aan de werkgever.
 - c. Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens een snipperdag ziek wordt, kan hij aanspraak maken op het later alsnog genieten van deze vakantiedag(en), mits de behandelend geneesheer heeft verklaard, dat de werknemer zodanig in zijn bewegingsvrijheid beperkt was, dat de bedoeling van de vakantie in geen delen tot haar recht heeft kunnen komen.
9. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantie- en snipperdagen, waarop hij krachtens het in de vorige leden van dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten of zullen hem deze dagen worden uitbetaald.
10. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen, hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) nog niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantiedagen de werknemer aanspraak kan maken zonder behoud van loon.
11. De berekening van genoten vakantie-/snipperdagen dient als volgt te geschieden:
- a. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster ten hoogste 2 uren zou werken, wordt zijn tegoed aan vakantiedagen met 1/4 vakantiedag verminderd;
 - b. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens dienstrooster meer dan 2 uren doch ten hoogste 4 uren zou werken, wordt zijn tegoed aan vakantiedagen met 1/2 vakantiedag verminderd;
 - c. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens dienstrooster meer dan 4 uren doch ten hoogste 6 uren zou werken, wordt zijn tegoed aan vakantiedagen 3/4 verminderd;
 - d. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster meer dan 6 uren doch ten hoog-

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

ste 8 uren zou werken, wordt zijn tegoed aan vakantiedagen met 1 vakantiedag verminderd.

12. De aanspraak op vakantierechten vervalt 2 jaar na de datum waarop het recht is ontstaan. Ingeval van arbeidsongeschiktheid gedurende een aaneengesloten periode van meer dan 1 jaar vindt opbouw van vakantierechten plaats gedurende maximaal 1 jaar¹⁾.

Artikel 19

Vakantietoeslag

1. De werknemer, die 12 maanden onafgebroken full-time in dienst van de werkgever is, heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarinkomen met een minimum van / 2838,-/jaar over 1998 en / 2909,- over 1999 voor volwassen werknemers.
Voor jeugdige werknemers wordt de minimum vakantietoeslag afgeleid met gebruik van de percentages in artikel 9 lid 3.
2. De werknemer, die op het tijdstip van de aaneengesloten vakantie nog geen vol jaar in dienst is geweest, zal voor elke maand dienstverband 1/12 deel van de in het vorige lid genoemde toeslag worden betaald.
3. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, zal voor zover hij hierover nog geen vakantietoeslag heeft genoten, voor elk maand dienstverband in dat vakantiejaar 1/12 deel van de toeslag worden uitbetaald.
4. Bijschrijving van de vakantietoeslag op rekening van de werknemer dient uiterlijk op 1 juni van het jaar waarin de CAO van toepassing is, doch tenminste een maand voor de (grote) vakantie (groot is tenminste een periode van 15 dagen) te hebben plaatsgevonden.
5. Onder jaarinkomen wordt verstaan: 12 maal het maandloon, eventueel verhoogd met de veelzijdigheidstoeslag, per 1 mei van het jaar, waarin de CAO van toepassing is. Extra uitkeringen, alsmede vergoeding voor overwerk, worden buiten beschouwing gelaten.
6. Bij afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid behoudt de werkne-

¹⁾ Ingevolge artikel 7:645 van het Burgerlijk Wetboek is een afwijking van artikel 7:635 lid 3 ten nadele van de werknemer nietig.

mer aanspraak op vakantietoeslag, tenzij de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 2 jaren. Zulks echter met dien verstande, dat, ingeval de werknemer een uitkering krachtens de WAO geniet, het bedrag aan vakantietoeslag, dat in deze uitkering is begrepen, door de werkgever in mindering wordt gebracht op de door hem verschuldigde vakantietoeslag.

Artikel 20

Geoorloofd verzuim met behoud van loon

1. Geen loon is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de arbeider de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. In afwijking van het anders en overigens in artikel 7:628, 7:629, 7:629a en 7:629b BW bepaalde geldt het volgende:
 - A. Bij ziekte en ongeval geldt het in artikel 21 hier omtrent bepaalde.
 - B. In de navolgende gevallen heeft de werknemer, gedurende de bij elk geval vermelde tijdsduur, recht op doorbetaling van loon:
 - a. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of levenspartner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - b. bij overlijden en bij begrafenis of crematie van een niet onder a genoemd eigen kind of pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, schoonzoon, schoondochter en broer of zuster van de werknemer, de dag van overlijden en de dag van de begrafenis of crematie; indien werknemer de begrafenis of crematie regelt: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - c. bij begrafenis of crematie van de grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) of levenspartner, kleinkind en zwager of schoonzuster van de werknemer, de dag van overlijden en de dag van de begrafenis of crematie; indien werknemer de begrafenis/crematie regelt: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
 - d. bij ondertrouw van de werknemer: een halve dag;
 - e. bij huwelijk van de werknemer zelf: twee dagen; bij huwelijk van een kind, één der ouders of schoonouders, broer of zuster, zwager of schoonzuster: één dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - f. bij bevalling van de echtgenote of levenspartner: twee dagen;
 - g. bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer: één dag;

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- h. bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: één dag;
 - i. indien de werknemer wordt aangewezen als lid van de onderhandelingsdelegatie of als afgevaardigde voor het bijwonen van congressen of landelijke vergaderingen van organisaties, zal de werkgever hem toestaan hiervoor te verzuimen tot een maximum van 4 keer per jaar, met dien verstande dat de werkgever verplicht is het loon de eerste twee keer door te betalen. De bedrijfsomstandigheden dienen de afwezigheid toe te laten;
 - j. wanneer de werknemer, ten gevolge van de vervulling van een door de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting of noodzakelijk bezoek aan specialist, huis- of tandarts, is verhinderd zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling of dit bezoek niet in zijn vrije tijd kan geschieden (de wettelijke verplichtingen persoonlijk moeten worden nagekomen) gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur.
4. Met betrekking tot scholing en vorming van jeugdige werknemers zullen faciliteiten worden verleend op basis van het in bijlage 1 van deze CAO gestelde.
5. Het loon, dat in de in dit artikel onder 2 genoemde gevallen zal worden uitbetaald, wordt berekend naar het normale loon over de laatste 6 weken, tenzij om administratieve redenen een andere termijn wordt aangehouden.
6. Verzorgingsverlof
Het sparen c.q. opnemen van verzorgingsverlof dient op ondernemingsniveau bespreekbaar te zijn.

Artikel 21

Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden

1. a. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:628, 7:629 en 7:629a BW, is de werkgever verplicht aan de werknemer, die door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten en niet valt onder de werking van Artikel 29 van de Ziektewet, vanaf de eerste dag van ziekte gedurende maximaal de eerste twee en vijftig weken 100% van zijn netto-inkomen door te betalen.

- b. Indien een werknemer gedurende het tweede jaar van zijn arbeidsongeschiktheid een uitkering ontvangt krachtens de WAO op basis van een volledige arbeidsongeschiktheid of een gecombineerde WAO/NWW-uitkering ontvangt die gelijk is aan een uitkering, behorend bij een WAO-uitkering op basis van volledige arbeidsongeschiktheid, en voorts op zijn eerste ziekte­dag gedurende tenminste 10 achtereenvolgende jaren in dienst van de werkgever is, zal de werkgever met inachtneming van hetgeen in lid 1c. van dit artikel is bepaald deze uitkering eveneens aanvullen tot 100% van het netto-inkomen van de werknemer bij een werkweek van gemiddelde arbeidsduur als bedoeld in artikel 12.
 - c. In afwijking van het in lid 1b. van dit artikel bepaalde zal voor de werknemer, voor wie de eerste ziekte­dag na zijn 56e verjaardag valt, de in dat lid bedoelde aanvulling onder de aldaar genoemde voorwaarden plaatsvinden tot aan zijn 59e verjaardag. Indien de eerste ziekte­dag na zijn 58e verjaardag valt zal alleen het eerste ziektejaar als bedoeld in lid 1a. van dit artikel worden aangevuld tot het aldaar bedoelde niveau van 100% van het netto-inkomen.
- 2. a. De werknemer, de gewezen werknemer of hun rechthebbenden kunnen geen aanspraken doen gelden op de in dit artikel bepaalde uitkering, indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van feiten of omstandigheden, terzake waarvan zij rechten tegenover derden kunnen doen gelden.
 - b. Indien in de bovengenoemde gevallen de werknemer, de gewezen werknemer of hun rechthebbenden hun rechten tegenover derden terzake van schade uit arbeidsongeschiktheid aan de werkgever cederen, worden zij alsnog in het genot gesteld van de overeenkomstig het bepaalde in dit artikel vastgestelde uitkeringen.
 - c. Onder de schade wordt voor de toepassing van het bovenstaande geen andere schade verstaan dan die, waarop de in dit artikel bedoelde bedragen betrekking hebben.
 - d. Indien de werkgever ter zake van de door voornoemde cessie verkregen rechten een burgerrechtelijke vordering instelt, worden de kosten, welke uit het rechts­geding voor de werkgever voortvloeien niet op de werknemer, gewezen werknemer of hun rechthebbenden verhaald.
- 3. Indien de werkgever het risico voor de in lid 1. van dit artikel bepaalde uitkeringen heeft verzekerd, is lid 2. van dit artikel niet van toepassing.
 - 4. De vakantierechten, waarop een werknemer, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is arbeid te verrichten, aanspraak heeft verkregen (zie artikel 18 lid 12) zullen indien de arbeids-

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

ongeschiktheid twee jaar heeft geduurd en het dienstverband na die 2 jaar wordt beëindigd worden uitbetaald.

5. De overlijdensuitkering¹⁾ wordt gehandhaafd op doorbetaling van het loon tot het eind van de maand van overlijden aangevuld met nog twee maanden loon.

Artikel 23

Terugdringing ziekteverzuim

Er zijn nadere afspraken gemaakt in het kader van sancties in het geval van veelvoorkomend kort verzuim. Deze sancties mag de werkgever alleen toepassen als er een schriftelijk bekend gemaakt verzuimbeleid gehanteerd wordt conform bijlage 6.

1. Bij ziekte zal het salaris voor 100% worden doorbetaald; met uitzondering van het hiernavolgende:
 - Bij de eerste overtreding van de controle-voorschriften wordt de werknemer schriftelijk door de werkgever gewaarschuwd;
 - Bij de tweede overtreding heeft de werkgever het recht 1 ADV-dag in te houden;
 - Bij de derde overtreding heeft de werkgever het recht 2 ADV-dagen in te houden.
2. Op het moment dat het bedrijf een schriftelijk bekend gemaakt verzuimbeleid hanteert, welke minimaal voldoet/aansluit bij de CAO-bijlage 6., mogen de volgende maatregelen worden toegepast: Bij veel kort verzuim (3 x binnen 12 maanden) voert de chef een verzuimgesprek met de betrokkene. Met de medewerker wordt over zijn verzuim gesproken. Oorzaken vanuit het bedrijf worden achterhaald en er worden afspraken gemaakt en vastgelegd. De werknemer krijgt hiervan een exemplaar. Indien de schriftelijk vastgelegde afspraken aantoonbaar worden overtreden heeft de werkgever het recht om 1 ADV-dag in te houden. Bij de volgende overtreding is dit 2 ADV-dagen.

¹⁾ Het gestelde in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek is onverkort van toepassing.

Artikel 24

Vergoeding voor onkosten en reisen

1. Reiskosten
Indien de afstand tussen de woning van de werknemer en het bedrijf van de werkgever, gemeten langs de kortste weg, méér dan 10 km bedraagt, dan zal de werkgever aan de werknemer de kosten vergoeden, verschuldigd voor het gebruik maken van een openbaar middel van vervoer over deze afstand, volgens de laagste klasse.
2. Reisen
 1. a. De duur van de reis bij het zich naar en van het werk begeven, welke wordt gemaakt met een openbaar middel van vervoer, een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel, of een eigen vervoermiddel zal door de werkgever aan de werknemer worden vergoed tegen het voor die werknemer geldende uurloon, behoudens de eerste 60 minuten per dag, welke niet door de werkgever worden vergoed.
 - b. Indien een werknemer als bestuurder van een auto met inzittenden optreedt zal hem evenwel ook de eerste 60 minuten reistijd worden vergoed.
 2. Onder "duur van de reis" bedoeld in lid 1. wordt verstaan het tijdsverloop tussen het vertrek van het vervoermiddel naar het werk en de aankomst op het werk, alsmede het tijdsverloop terug van het werk naar de plaats van vertrek.
 3. Ter bepaling van de reisduur bij gebruik van een eigen of door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel wordt aangenomen, dat per uur de volgende afstanden worden afgelegd:
 - a. per rijwiel 15 km.
 - b. per rijwiel met hulpmotor 25 km.
 - c. per tweewielig of driewielig motorrijtuig 40 km.
 - d. per auto 50 km.Bij gebruik van een twee- of driewielig motorrijtuig, dan wel een auto kan in afwijking van hetgeen hierboven is bepaald door werkgever en werknemer in onderling overleg een andere afstand per uur worden vastgelegd, zulks met inachtneming van de af te leggen route.
 4. Indien de totale duur van de werk-, rust- en reistijd, gerekend naar het ogenblik van vertrek van een vervoermiddel als genoemd in lid 1. tot het ogenblik van terugkomst daarvan, per dag meer bedraagt dan 11 uur, zal de normale werktijd met het meerdere moeten worden ingekort. De werkgever zal inzake de vaststelling van de verschillende tijdstippen waarop werk-, rust-, en reistijden aanvangen respectievelijk aflopen, met de betrokken werknemers overleg plegen.
 5. Bij vrijwillige verhuizing door een werknemer is de werkgever niet gehouden een hogere vergoeding voor woon-werkverkeer uit te betalen.

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

3. Bedrijfskleding

Indien en voorzover door de werkgever aan de werknemer geen bedrijfskleding en schoeisel wordt verstrekt zal aan de werknemer een toeslag worden uitgekeerd van kosten voor werkkleding en schoeisel, waaronder worden verstaan de aanschaf-, onderhouds- en reinigingskosten van werkkleding en schoeisel alsmede, indien geen beschermende overalls worden gedragen, de onvermijdelijke kosten, veroorzaakt door beschadiging van kleding en schoeisel etc. De toeslag bedraagt maximaal / 40,- per kalendermaand. Deze toeslag is niet van toepassing op administratief personeel.

Artikel 25

Kinderopvang

Werkgevers zullen de voorlichting inzake de kinderopvangregeling bevorderen.

Artikel 26

Pensioenfonds

Er is een bedrijfspensioenfonds voor o.a. de groothandel in vlakglas, het glasbewerkings- en het glazeniersbedrijf. Dit bedrijfspensioenfonds¹⁾ kent haar eigen statuten en reglementen.

Artikel 27

Regeling vervroegd uittreden

Er is een regeling voor vervroegde uittreding²⁾ van kracht. De voorwaarden voor deze regeling zijn vastgelegd in een door partijen afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst.

¹⁾ Noot van Partijen: Adres: Gentseweg 13, 2803 PC GOUDA, tel: 0182 – 53 78 77.

²⁾ Noot van CAO-Partijen: Adres: PVF Nederland NV, Postbus 9251, 1006 AG AMSTERDAM, tel: 020 – 607 44 44.

Artikel 29

Regeling invaliditeitspensioen

Ter dekking van het zogenaamde WAO-gat is een regeling invaliditeitspensioen van kracht welke wordt uitgevoerd door het Bedrijfspensioenfonds Vlakglas.

Artikel 30

Regeling anw-hiaat

Ter dekking van het zogenaamde ANW-hiaat is een regeling van kracht welke wordt uitgevoerd door het Bedrijfspensioenfonds Vlakglas.

Artikel 31

Personeelsvertegenwoordiging

Artikel 32

Afwijking van de cao

In een bedrijf geldende arbeidsvoorwaarden, die in gunstige zin afwijken van deze CAO, kunnen niet worden afgeschaft of afgebouwd alleen met een beroep op deze CAO.

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

BIJLAGE 1

A. Regeling partieel leerplichtigen

1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen loon verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde loon van hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. In geval een werknemer toch op een van de in lid 4. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende loon ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zgn. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in lid 3.

B. Vakopleiding van jeugdige werknemers

Jeugdige werknemers die een vakopleiding volgen, gericht op een binnen de onderneming c.q. bedrijfstak te vervullen functie, hebben recht op de navolgende faciliteiten.

1. Voorzover de opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.
2. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs moet worden gevolgd, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkenen binnen de onderneming al dan niet met hulp 1 ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Bovengenoemde faciliteiten zijn bedoeld voor werknemers t/m de leeftijd van 20 jaar.

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

BIJLAGE 6

VOORWAARDEN VOOR EEN GOED VERZUIMBELEID

1. Melding zieken en herstelden
Medewerkers melden zich ziek en hersteld bij de eigen chef. Deze stelt de volgende vragen:
 - is er sprake van een verpleegadres?
 - kan ander aangepast werk verricht worden?
 - hoe lang gaat het verzuim ongeveer duren?De chef geeft de gegevens door aan een centrale persoon die registreert en de contacten onderhoudt met de arbodienst. Met name over het verblijfadres mag geen onduidelijkheid bestaan!
2. Controlevoorschriften
Eventueel doktersbezoek e.d. dient vooraf te worden gemeld aan de werkgever. Op de dag dat de werknemer hersteld wordt geacht door de arbo-arts of -controleur, dient hij zijn taak te hervatten. Wanneer hij zichzelf niet hersteld acht, dient hij zich dezelfde dag te melden bij de bedrijfsarts en de werkgever.
Indien werknemer het niet eens is met de uitspraak van de arbo-arts of -controleur dan dient de werknemer een second opinion te laten uitvoeren.
Overtreding van de controlevoorschriften hebben de sancties welke vastgesteld zijn in de CAO tot gevolg.
3. Begeleiding en voortgang
In overleg met de arbodienst worden er acties ondernomen.
Minimaal geldt:
 - de chef neemt één keer per week contact op met de zieke;
 - na een vaste periode (bijv. twee weken) van ziekte en direct na een bedrijfsongeval volgt er een attentie van het bedrijf;
 - bij regelmatig kort verzuim voert de chef na de derde keer binnen een jaar een verzuimgesprek met de betrokkene.
Hierin wordt hij/zij op zijn/haar verzuim en de storende invloed ervan aangesproken. Oorzaken vanuit het bedrijf worden achterhaald en er worden afspraken gemaakt en vastgelegd. De werknemer krijgt hiervan een exemplaar;
 - met langdurig zieken wordt regelmatig op het bedrijf afgesproken voor een gesprek met de chef, dit om de hersteldrempel zo laag mogelijk te houden. Tevens wordt in overleg met de arbodienst het reïntegratieplan vastgesteld.

4. Dossiervorming

Van verzuimgesprekken en overtreding van controle voorschriften wordt een verslag gemaakt. De werknemer ontvangt hier een kopie van (eventueel door hem ondertekend).

Het aantal verzuimdagen, aantal meldingen en eventueel oorzaken van verzuim worden per werknemer geregistreerd, evenals de acties van de werkgever of de arbodienst. Na verloop van tijd ontstaat inzicht in de eventueel bedrijfsgebonden oorzaken van het verzuim. Dit dient voor het beleid voor de volgende periode.

Ter bescherming van de privacy worden dossiers bewaard op een vaste, afgesloten plaats en beheerd door één persoon.

**Groothandel in Vlakglas-, het Glasbewerkings- en het
Glazeniersbedrijf 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling (en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling (en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 24 oktober 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.