



CAO AQUINOS BEDDING NETHERLANDS b.v.

1 januari 2023 tot en met 31 december 2023



INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Aquinos Bedding Nederlands b.v. te Kesteren

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	3	Definities
2	4	Verplichtingen van partijen
3	4	Verplichtingen van de werkgever
4	4	Regeling werkgeversbijdrage
5	5	Vakbondsvertegenwoordiging / Vakbondscontributie
6	5	Algemene verplichtingen van de werknemer
7	5	Aanstelling en ontslag
8	6	Arbeidsduur, werktijden, generatiepact
9	8	Loonontwikkeling, functiegroepen, salarisschalen
10	9	Toepassing van de salarisschalen
11	10	Bijzondere beloningen / verzuimuren / reiskostenregeling
12	13	Feestdagen
13	13	Geoorloofd verzuim
14	15	Vakantie
15	17	Vakantietoeslag
16	17	Eindejaarsuitkering / Extra uitkering
17	18	Uitkering bij overlijden
18	18	Arbeidsongeschiktheid
19	19	PAWW
20	19	Bedrijfsreglement
21	19	Pensioenregeling
22	20	Tussentijdse wijzigingen
23	20	Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst
Bijlage I	21	Funcielijst
Bijlage II	22	Salarisschalen
Bijlage III	23	I. Werkgelegenheid II. Vacatures III. Organisatiebureaus IV. Fusie, reorganisatie en sluiting V. Veiligheid en milieu VI. Sociaal beleid VII. Scholing en vorming niet leerplichtige jeugdige werknemers VIII. Verzuimbeleid
Bijlage IV	26	Vakbondswerk in de onderneming
Bijlage V	27	Protocol 1 Protocol 4 Protocol 11 Protocol 15 Protocol 16 Protocol 18 Protocol 19 Protocol 22 Protocol 23 Protocol 24 Protocol 26 Protocol 28 Protocol 29
Bijlage VI	31	Pensioen
Bijlage VII	35	Thuiswerkregeling

(c) 2023 CAO-partijen en AWWN

Niets uit deze opgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Den Haag

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden Aquinos Bedding Netherlands B.V. als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode lopende van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Nb: Onder de werkingssfeer van deze CAO valt Aquinos Bedding Netherlands B.V.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever: de contractant ter ene zijde;
- b. vakvereniging: elk der contractanten ter andere zijde;
- c. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever van wie de functie is of behoort te worden ingedeeld in een der functiegroepen van Bijlage I;
- d. schaalsalaris: het salaris als bedoeld in artikel 9 lid 2 en zoals vermeld in Bijlage II;
- e. maandinkomen: het schaalsalaris + eventuele FUWA-toeslag + eventuele ploegentoeslag + een eventuele persoonlijke toeslag (PT) als bedoeld in artikel 10 lid 5.b.;
- f. inkomen volgens het geldende dienstrooster: het schaalsalaris + eventuele ploegentoeslag;
- g. Gemeenschappelijke Ondernemingsraad/ Personeelsvertegenwoordiging: het orgaan van overleg tussen de werkgever en werknemers als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- h. maand: een kalendermaand.

Artikel 2

Verplichtingen van partijen

Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die omschreven in de artikelen 22 en 23 van deze overeenkomst en deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

De huidige standaard cao wordt per 1 april 2020 gewijzigd in een cao met een minimumkarakter, afwijkingen ten nadele van de werknemer zijn nog steeds niet toegestaan maar afwijken in positieve zin van de werknemer is toegestaan met gegronde redenen.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen met betrekking tot werknemers, leden van een vakvereniging, die het in deze overeenkomst te hunnen aanzien bepaalde nakomen.
2. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
3. De werkgever is gehouden met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij de geldende CAO en het eventueel geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard, en hem daarbij van deze CAO en het bedrijfsreglement een exemplaar uit te reiken.
4. Na wijziging van de CAO en/of het bedrijfsreglement zal de werkgever aan alle werknemers een exemplaar van de nieuwe CAO en/of het bedrijfsreglement ter beschikking stellen.
5. Milieu
De werkgever stelt jaarlijks een milieuplan op en bespreekt dit met de Ondernemingsraad.
6. Scholing
De werkgever stelt jaarlijks een scholingsplan op als onderdeel van het opleidingsbeleid en bespreekt dit met de Ondernemingsraad waarna het opleidingsbeleid wordt vastgesteld. Elke individuele scholingsvraag, welke zinvol is in relatie tot de werksituatie, zal positief worden benaderd. Daar waar mogelijk wordt aan loopbaanontwikkeling gedaan, worden scholingswensen goedgekeurd en zal een gemotiveerde terugkoppeling plaatsvinden aan de werknemers. Scholingswensen van werknemers en werkgever vormen een vast onderwerp van gesprek tijdens de functionering-/evolutie- en beoordelingsgesprekken.
7. Deeltijdwerk
De werkgever zal, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, verzoeken om in deeltijd te werken honoreren. Wanneer een verzoek wordt afgewezen, zal de werkgever dit schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokkene mededelen. De bepalingen van de CAO zullen voor de deeltijdwerker, voor zover van toepassing, pro rata van toepassing zijn.
8. Wanneer gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten of werknemers in dienst van een uitzendbureau (gedetacheerde) hebben deze uitzendkrachten vanaf de hun eerste werkdag bij Aquinos recht op de arbeidsvoorwaarden conform de Aquinos CAO.
Uitzendkrachten kunnen voorafgaand aan een dienstverband bij Aquinos Bedding Netherlands maximaal 9 maanden aaneengesloten via een uitzendbureau worden ingeleend, waarbij de laatste drie maanden middels een 4-weken contract. Indien de uitzendkracht langer dan 6 maanden wordt ingezet, zal de uitzendkracht –bij ongewijzigde omstandigheden- direct na afloop van de periode van 9 maanden een contract bij Aquinos Bedding Netherlands worden aangeboden.

Artikel 4

Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) en FNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

Artikel 5

Vakbondsvertegenwoordiging

Bij overleg met de werkgever kunnen de vakverenigingen zich laten vergezellen door een lid per bond, werkzaam in de onderneming, mits zij hierover tevoren contact opnemen met de werkgever, onder opgave van naam en functie van het betrokken lid.

Vakbondscontributie

Zolang de fiscale regelingen dit blijven toestaan zal de werkgever medewerking verlenen aan het fiscaal aftrekbaar maken van de jaarlijkse vakbondscontributie via de salarisbetaling van december, volgens het bij werkgever geldende reglement.

Artikel 6

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is gehouden, om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, reinheid en goede arbeidsverhoudingen in het bedrijf van de werkgever, en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf geldende bedrijfsreglement.
6. De werknemer is gehouden zich, voor wat betreft zijn diensttijd en pauzes, te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
7. De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht neemt.
8. Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan nevenwerkzaamheden tegen betaling voor een ander dan de werkgever te verrichten. Parttimers tot een met een percentage van 50% ontvangen altijd toestemming.
9. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de overheid (zoals militaire oproep en vrijwillige brandweer) aan te gaan, is verplicht daarvan binnen vier weken na schriftelijke oproep/mededeling aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen. De werknemer, die reeds voor de datum van inwerkingtreding van deze CAO een verbintenis als hierboven bedoeld is aangegaan, is verplicht daarvan binnen vier weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
10. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn volledige medewerking verlenen.

Artikel 7

Aanstelling en ontslag

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a) een maand, wanneer:
 - de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar;
 - het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld.Een proeftijd kan niet worden opgenomen als de arbeidsovereenkomst 6 maanden of korter duurt.
 - b) twee maanden, wanneer:
 - de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een bepaalde tijd van twee jaren of langer;
 - de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.De proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst met een werknemer aangegaan:
 - a) hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b) hetzij voor een bepaalde tijd;
 - c) hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d) hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard ter vervanging van ziekte/zwangerschap.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Indien een werknemer als bedoeld in lid 2 sub b., c. of d. langer dan drie jaar in dienst is geweest wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn (maximaal drie opeenvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd).
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de

arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde

a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst

1. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen; bij opzegging door de werkgever van een werknemer ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar zal deze termijn voor elk vol jaar, waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, met een week worden verlengd; de verlenging uit dezen hoofde zal eveneens maximaal 13 weken bedragen.
2. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als het dienstverband na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging tenminste een maand zal bedragen. Opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van een maand.

b. voor werknemers voor bepaalde tijd in dienst

van rechtswege op de laatste dag, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, tenzij het hierboven onder lid 3 bepaalde van toepassing is. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet eindigt zij, tenzij het hiervoor onder lid 3 bepaalde van toepassing is, van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist. Wel zal in een dergelijk geval de werkgever aan de werknemer uiterlijk 1 maand voor het tijdstip, waarop de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege hiervan mededeling doen.

c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei

bij het eindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard ter vervanging van ziekte/zwangerschap.

door mededeling door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag voor zover het dienstverband niet langer dan 2 maanden heeft geduurd en van een week, indien het dienstverband langer dan 2 maanden heeft geduurd, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

5. Voor zover opzegging van de arbeidsovereenkomst is vereist, mag de werkgever in afwijking van het bepaalde in artikel 670 BW eerste lid, werknemers als bedoeld in lid 2 sub b., c. en d. van dit artikel en werknemers van 65 jaar en ouder opzeggen gedurende de tijd dat zij wegens ziekte ongeschikt zijn tot het verrichten van hun arbeid, ongeacht de vraag hoe lang deze ongeschiktheid heeft geduurd.
6. Voor zover opzegging van de arbeidsovereenkomst is vereist, is het bepaalde in artikel 670 BW, derde lid, ten aanzien van werknemers als bedoeld in lid 2 sub b., c. en d. van dit artikel niet van toepassing.
7. a. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, zal hij zich tijdig met de vakverenigingen in verbinding stellen met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met deze vakverenigingen te bespreken.
b. Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem als regel de voorrang gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, voor zover het belang van de onderneming dit toelaat en niet meer dan 1 jaar is verlopen sedert hun ontslag.
8. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 8

Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

- a. De arbeidsduur voor de dagdienst en de 3-ploegendienst bedraagt gemiddeld ca. 38 uur per week. Nadere bepalingen zijn opgenomen in lid 5 van dit artikel.
- b. In de 2-ploegendienst bedraagt de arbeidsduur gemiddeld per jaar ca. 37 uur per week. Nadere bepalingen zijn opgenomen in lid 5 van dit artikel.

2. Werktijden

- a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt tussen 06.30 en 18.00 uur van maandag tot en met vrijdag.
- b. In 2-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend- en middagdienst. De dagelijkse werktijden zijn van 06.00 uur tot 14.05 uur en van 14.05 uur tot 22.10 uur, met in iedere dienst een pauze van 30 minuten.

- c. In 3-ploegendienst (semi-continudienst) wordt afwisselend gewerkt in ochtend-, middag- en nachtdienst op 6 dagen van de week, zodanig dat een ononderbroken rustperiode tussen de weekroosters bestaat van tenminste 36 uur, waarvan 24 uur op de zondag (van 0.00 - 24.00 uur).
3. Roosters
- Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever voor een of meer werknemers vastgestelde werktijdregeling.
 - Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en het in dit artikel bepaalde.
 - Het vaststellen van het begin en het einde van de dienstroosters geschiedt door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad.
 - De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan dan nadat met de Ondernemingsraad overeenstemming is bereikt, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover overleg met de werkgever te plegen. Indien de nieuwe werktijdregeling echter tot gevolg heeft dat arbeid op een zondag moet worden verricht, zal de werkgever overleg met de vakverenigingen plegen.
4. Werktijden oudere werknemers met ingang van 1 januari 2017
- Werknemers kunnen op vrijwillige basis 3 jaar voorafgaand aan het jaar waarin de AOW-gerechtigde leeftijd, wordt bereikt (peildatum 1 januari) van enig jaar, extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per kwartaal:
 - 3 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd 15 uur;
 - 2 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd 30 uur;
 - 1 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd 40 uur.
 - Over bovenstaande uren zal 85% van het inkomen worden betaald.
 - Het onder b. gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten noch voor de uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en voor de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering
 - Er zal in onderling overleg tussen betrokkenen en de bedrijfsleiding worden vastgesteld gedurende welke termijn en op welke wijze bovenstaande vrije tijd in de vorm van bijvoorbeeld roostermatige vrije diensten of halve vrije diensten kan worden genoten. Hierbij is het mogelijk in onderling overleg vast te stellen dat voor het deelnemen aan een vroegpensioencursus vijf aaneengesloten dagen per jaar kunnen worden gereserveerd, zulks in afwijking van het onder e. bepaalde.
 - De vrije tijd kan niet worden opgespaard; niet opgenomen vrije tijd wordt als vervallen beschouwd.
 - Bij deelname aan het Generatiepact vervalt dit artikel 8.4
5. 38-urige werkweek
- Bij een 38-urige werkweek wordt de gemiddelde arbeidsduur bereikt door, uitgaande van een wekelijks werkrooster van 5x8 uur, op jaarbasis 13 roostervrije diensten in te roosteren.
 - In 2-ploegendienst wordt met een wekelijks werkrooster van 5x7 uur en 35 minuten gewerkt en wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van ca. 37 uur bereikt door het inroosteren van 6 roostervrije diensten per jaar.
 - De roostervrije diensten worden collectief (jaarlijks maximaal 5 in overleg met de Ondernemingsraad) dan wel individueel (gespreid over de dagen van de week en gespreid over het jaar met uitzondering van de vakantieperiode) ingeroosterd op basis van een globaal jaarrooster dat in december wordt bekend gemaakt. Een maand van tevoren wordt de roostervrije dienst definitief vastgesteld. Roostervrije diensten zullen op hele diensten worden ingeroosterd.
 - Definitief ingeroosterde individuele roostervrije diensten zijn vervallen bij het verstrijken van de datum tenzij de werknemer op verzoek van de werkgever op de vastgestelde roostervrije dienst alsnog arbeid verricht, in dat geval is de overwerkregeling volgens artikel 11 lid 3 van kracht.
 - Indien een werknemer een ingeroosterde collectieve roostervrije dienst wegens arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen genieten zal de werkgever een vervangende roostervrije dienst vaststellen. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever op de vastgestelde collectieve roostervrije dienst alsnog arbeid verricht, is de overwerkregeling volgens artikel 11 lid 3 van kracht.
 - Een medewerker die, per 1 januari van enig jaar, geen recht heeft op de extra pensioengrondslag, met ingangsdatum 1 januari 2013, behoudt de roostervrije dienst voor dat jaar, (zie verder artikel 20 en protocol 3).

6. Generatie pact

Vanaf 1 januari 2023 is het mogelijk om op vrijwillige basis deel te nemen aan het generatiepact op basis 80% werken, 90% loon en 100% pensioenopbouw, verdeling van de pensioenpremie blijft dezelfde als voorafgaand aan deelname van generatiepact.

Deelname:

6 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd voor medewerkers die direct betrokken zijn bij het productieproces en/of werkzaam zijn in een ploegdienst én minimaal 10 jaar bij Aquinos Bedding Netherlands in dienst zijn.

3 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd voor medewerkers in kantoorfuncties in dagdienst én minimaal 10 jaar bij Aquinos Bedding Netherlands in dienst.

Vakantiedagen en roostervrije diensten:

Zowel de (senioren)vakantiedagen (wettelijke en bovenwettelijke) als roostervrije diensten worden opgebouwd volgens de contractduur van 80%. Deelname aan artikel 8.4 vervalt.

Nevenwerkzaamheden en overwerk:

Bij deelname geen nieuwe betaalde werkzaamheden uitvoeren en overwerk is niet meer mogelijk.

Geen deelname mogelijk bij snipperdagentegoed van 30 dagen of meer (saldo 31 December voorafgaand aan deelname). Na opname van het tegoed, indien gewenst middels een dag per week, kan deelgenomen worden aan het generatiepact. De werknemer heeft het recht om op deze wijze zijn snipperdagentegoed te verminderen, direct voorafgaand aan de toetredingsleeftijd voor het generatiepact.

Het spreekt vanzelf dat deze regeling niet mag leiden tot hogere werkdruk. Aquinos Bedding Netherlands zal indien mogelijk de vrijvallende werkuren opvullen met nieuwe vaste contracten. Mocht dat door bijzondere omstandigheden niet lukken, dan moet het bedrijf in overleg treden met de vakbond.

Artikel 9

Loonontwikkeling

11,8% loonsverhoging per 1 januari 2023, conform het voor alle huishoudens afgeleide CBS CPI 2022.

Eénmalige uitkering van € 600,00; waarvan € 300,00 netto wordt uitbetaald binnen de WKR en € 300,00 bruto wordt betaald. Beide in januari 2023 o.b.v. fulltime dienstverband (alleen van toepassing voor medewerkers welke op 1 januari 2023 een dienstverband met Aquinos hebben).

Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen
De indeling is vermeld in Bijlage I van deze CAO.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte, dat gebaseerd is op functie jaren. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.
3. Iedere werknemer ontvangt na indiensttreding schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie voor het eerst is ingedeeld en het daarbij behorende schaalsalaris, terwijl van eventueel daaraanvolgende definitieve overplaatsingen in een andere functiegroep c.q. salarisschaal eveneens schriftelijke mededeling wordt gedaan.
4. Functie-indeling en beroepsprocedure
 - a. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om bezwaar of beroep aan te tekenen tegen de resultaten van functiegroepindeling. De procedure hiervoor wordt in het onderstaande omschreven. Er zal een interne beroepscommissie voor het behandelen van dergelijke bezwaren/beroepen worden ingesteld. Deze interne beroepscommissie wordt vast aangesteld voor het groot onderhoud gedurende 2005 en 2006. Zo'n commissie heeft een paritaire samenstelling en heeft uitsluitend als doel het bewaken en toetsen van de procedurele voortgang. De commissie is niet gerechtigd tot het nemen van indelingsbesluiten of het geven van indelingsadviezen.
 - b. Procedure van bezwaar of beroep
De procedure voor bezwaar of beroep kent een drietal onderdelen of fases:
 1. de overlegfase,
 2. de interne behandeling van het bezwaar (indien van toepassing),
 3. de externe behandeling van het bezwaar.De werkgever kan zo nodig een beroep doen op de deskundigheid van de systeemhouder (AWVN).
 - c. 1. De overlegfase
Is de werknemer het niet eens met de indeling of is hij van mening dat zijn functie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan dient de werknemer eerst te trachten in goed overleg met de werkgever tot een oplossing te komen. Bezwaren in bovengenoemde zin dienen door de functievervuller binnen een termijn van 30 dagen na bekendmaking van het indelingsresultaat dan wel de functiewijziging schriftelijk kenbaar te worden gemaakt aan de directie. De voor de interne overlegfase gehanteerde termijn bedraagt maximaal 60 dagen.

2. De interne behandeling van het bezwaar

Leidt de in punt 1 omschreven overlegfase niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, dan kan hij zich tot een paritair samengestelde beroepscommissie wenden, indien deze tenminste in het bedrijf is aangewezen. Bedoelde commissie onderzoekt of de procedure voor het indelen van de functie juist is gevolgd en doet binnen 30 dagen een uitspraak. Indien procedurele fouten zijn geconstateerd door de commissie zal de werkgever binnen een termijn van 14 dagen de procedure herstellen en vervolgens binnen een termijn van 14 dagen aangeven of zij haar eerdere beslissing herziet dan wel handhaaft.

3. De externe behandeling van het bezwaar

Indien langs de in de voorgaande punten aangegeven weg niet binnen 60 dagen een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten dan wel aan de directie. Vervolgens kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakvereniging en/of aan de deskundigen van de systeemhouder. Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn.

5. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indienen van het bezwaarschrift.

Artikel 10

Toepassing van de salarisschalen

1. Werknemers die in dienst treden ontvangen het bij hun functiegroep behorende schaalsalaris, en wel:
 - indien zij "vakvolwassen" zijn, het schaalsalaris bij 0 periodieken van de periodiekenschaal,
 - Indien de werkgever van oordeel is dat een nieuw in dienst te treden werknemer elders zoveel kundigheden en ervaring voor zijn te vervullen functie heeft verworven dat het niet redelijk zou zijn hem te belonen conform het bepaalde in lid 1.a., kan een hoger schaalsalaris worden toegekend
2. Het schaalsalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar, zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer gedurende tenminste 6 aan de genoemde data voorafgaande maanden in dienst van de werkgever is.
3. Inwerkperiode

Werknemers die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende de eerste 2 maanden van het dienstverband in een lagere functiegroep of lager schaalsalaris worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De werknemer die met het oog op een overplaatsing naar een hogere functiegroep of hoger schaalsalaris in de gelegenheid wordt gesteld een inwerkperiode door te maken, kan gedurende deze inwerkperiode geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk voor de overplaatsing vervulde. De duur van de inwerkperiode wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de betrokken werknemer schriftelijk medegedeeld en bedraagt maximaal 3 maanden. In overleg met de betrokken werknemer kan deze periode met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.
4. Tijdelijke waarneming en definitieve promotie in een hogere functiegroep
 - a. Bij tijdelijke waarneming van een functie in een hogere functiegroep behoudt de betrokken werknemer gedurende ten hoogste 5 achtereenvolgende werkdagen of diensten zijn eigen salaris; duurt de tijdelijke waarneming langer dan 5 achtereenvolgende werkdagen of diensten, dan ontvangt de betrokken werknemer over de gehele termijn van ononderbroken waarneming een tijdelijke toeslag op zijn eigen salaris. Deze toeslag is het halve verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de desbetreffende salarisschalen.
 - b. Bij definitieve promotie naar een functie in een hogere functiegroep wordt de betrokken functievollwassen werknemer met ingang van de maand volgend op de promotie een verhoging toegekend, een en ander behoudens toepassing van het bepaalde in lid 3 van dit artikel. De verhoging bedraagt het halve verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de desbetreffende groepen; het aldus gevonden salaris wordt afgerond naar het naast hogere schaalsalaris van de hogere functiegroep.
5. Overplaatsing naar een lagere functiegroep
 - a. Bij terugplaatsing naar een functie in een lagere functiegroep door eigen toedoen of op eigen verzoek van de werknemer, dan wel door vak-onbekwaamheid, ontvangt de betrokken werknemer met onmiddellijke ingang het bij de lagere functiegroep behorende lagere schaalsalaris welk het dichtst bij het oorspronkelijke schaalsalaris van de oorspronkelijke functiegroep is gelegen. De eerstvolgende periodieke verhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 2.a. van dit artikel.
 - b. Is de terugplaatsing echter een gevolg van bedrijfsomstandigheden of van verminderde arbeidsgeschiktheid op medische gronden zonder dat een en ander de betrokken werknemer kan worden

aangerekend, dan worden de werknemer door inschaling in een lagere salarisschaal zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om zijn oorspronkelijke schaalsalaris zoveel mogelijk te handhaven, en wel met ingang van de maand volgend op de terugplaatsing. Is het maximum aantal periodieken van de lagere schaal daartoe niet toereikend, dan wordt het ontbrekende bedrag omgezet in een persoonlijke toeslag (PT). Deze PT maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met algemene verhogingen van de salarisschalen.

De PT wordt als volgt afgebouwd:

- bij elke algemene verhoging van de salarisschalen, anders dan t.g.v. prijscompensatie, en wel met het bedrag dat overeenkomt met 1/4 deel van die algemene verhoging van het schaalsalaris bij 0 periodieken met een maximum van 1% van het schaalsalaris bij 0 periodieken;
- de PT wordt, ingeval promotie naar een functie in een hogere functiegroep verminderd met het bedrag van de daarmee gepaard gaande salarisverhoging, waarvoor toekenning ineens van het maximum aantal functie jaren in de hogere schaal kan worden toegepast. Bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd wordt de PT (of het restant daarvan) niet (verder) afgebouwd.

6. Herclassificatie

- a. Leidt een op verzoek van de werknemer uitgevoerde herclassificatie zoals bedoeld in artikel 9 tot een overplaatsing naar een andere groep, respectievelijk inschaling in een andere schaal, dan geschiedt zulks met terugwerkende kracht vanaf de datum waarop de werknemer zijn bezwaarschrift heeft ingediend.
- b. Is de overplaatsing, respectievelijk de inschaling een gevolg van een door de werkgever ingestelde herclassificatie, dan geschiedt zulks met terugwerkende kracht vanaf de datum waarop het desbetreffende rapport is uitgebracht. De werknemer ontvangt in dit geval een FUWA toeslag. De FUWA toeslag is een volwaardig salarisbestanddeel, dat niet wordt afgebouwd met uitzondering van de verrekening met de uitloopschalen.

Artikel 11

Bijzondere beloningen / verzuimuren / reiskostenregeling

1. Algemeen

Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 10, wordt geacht de beloning te zijn voor een functieervulling in dagdienst.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

- a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
 - 2-ploegendienst (ochtend / middag) : 13,00% van het maandsalaris
 - 2-ploegendienst (middag / nacht) : 15,00% van het maandsalaris
 - 3-ploegendienst (ma. 06.00 uur) : 17,50% van het maandsalaris
 - 3-ploegendienst (ma. 00.00 uur) : 20,00% van het maandsalaris
- b. Indien een werknemer slechts een deel van een hele maand in ploegendienst heeft gewerkt, wordt de toeslag naar evenredigheid berekend.
- c. Indien een werknemer, werkzaam in dagdienst of ploegendienst gedurende meer dan 2 dagen aaneengesloten, doch incidenteel een bepaalde dienst van een 2- of 3-ploegendienst moet verrichten, gelden de volgende procentuele ploegentoeslagen:

per ochtenddienst:	13,00% van het schaalsalaris
per middagdienst:	13,00% van het schaalsalaris
per nachtdienst:	28,50% van het schaalsalaris.

Tijdelijke overplaatsing

In geval van overplaatsing van dagdienst naar een ploegendienststrooster of van een 2-ploegendienststrooster naar een 3-ploegendienststrooster voor de duur van ten hoogste 2 dagen of diensten aaneengesloten, is het bepaalde in lid 6 van dit artikel van toepassing. Een werknemer, die definitief wordt overgeplaatst naar een ander dienststrooster ontvangt terstond de betaling als behorend bij dat dienststrooster behoudens het bepaalde in sub d. van dit lid.

- d. De werknemer die korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt en ten gevolge van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen naar de dagdienst dan wel naar een met een lager percentage beloond ploegendienststrooster wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de maand volgend op de dag van overplaatsing zijn toeslag, dan wel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag van het nieuwe ploegendienststrooster. Indien echter de werknemer die langer dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt, ten gevolge van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen, wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloond ploegendienststrooster, dan geldt - rekening houdend met de uitkeringen van de sociale verzekeringswetten en het bepaalde in artikel 18 - de afbouwregeling zoals hierna vermeld. De werknemer behoudt - afhankelijk van het tijdvak dat hij

ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt - op het moment van overgang naar de dagdienst de onderstaande percentages van het geld bedrag aan ploegentoeslag. Wordt de werknemer echter overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond ploegendienststrooster dan hebben de navolgende percentages betrekking op het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag:

1. indien de werknemer langer dan 3 maanden doch korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende halve maand;
2. indien de werknemer langer dan 1 jaar doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
3. indien de werknemer langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
75% gedurende 3 maanden
50% gedurende 3 maanden
25% gedurende 3 maanden.
4. indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
75% gedurende 4 maanden
50% gedurende 4 maanden
25% gedurende 4 maanden.
5. indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 57 jaar of ouder is, vindt geen afbouw van de ploegentoeslag plaats. Ingangsdatum per 1 januari 2017.
6. Werknemers van 57 jaar en ouder, die niet eerder in ploegendienst hebben gewerkt, behoeven niet in ploegendienst te gaan werken. Ingangsdatum per 1 januari 2017.

3. Beloning van overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan het in opdracht van de werkgever verrichte werk op uren die de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster overschrijden. De werkgever zal, indien noodzakelijk, slechts overgaan tot structureel overwerk nadat instemming van de Ondernemingsraad is verkregen. Werknemers die vanwege hun individuele arbeidsovereenkomst recht hebben op een extra uitkering ter grootte van 8,333% van het jaarkomen komen niet in aanmerking voor beloning in verband met overwerk.
- b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
- c. In afwijking van het in sub.a. bepaalde wordt niet als overwerk beschouwd:
 1. indien het aantal werkuren in een incidenteel geval met niet meer dan een half uur per dienst en in totaal per week met niet meer dan een uur wordt overschreden;
 2. arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie. voor zover over deze uren het voor betrokkene geldende inkomen volledig door de werkgever werd betaald;
 3. arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren anders dan bedoeld in de artikelen 12,13,14 en 18.
- d. Indien aansluitend aan het normale werkrooster overwerk wordt verricht, zal de noodzakelijke pauze van een half uur als overwerk worden uitbetaald.
- e. De werknemer die onverwacht van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, krijgt 1 uur extra als overwerk uitbetaald, gelijk aan het eerste overwerkuur.
- f. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer een compenserend uur vrijaf met behoud van loon of het normale uurloon (0,61% van het maandsalaris), daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de navolgende toeslagpercentages voor:
 1. uren tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 18.00 uur: 50% van het uurloon;
 2. uren tussen vrijdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur, alsmede voor uren op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag: 100% van het uurloon.

Werknemers zijn niet verplicht om per week gedurende meer dan 5 uren overwerk te verrichten.

Het maximum aantal tijd voor tijd uren is vastgesteld op de overeengekomen arbeidsduur per week maal 2,5 (voor een fulltimer is dit 100 uren). De werknemer kan niet gedwongen worden deze tijd voor tijd uren op te nemen binnen een maand nadat het overwerk is verricht.

Uren boven het maximum worden automatisch uitbetaald. Indien het opgebouwde saldo tijd voor tijd uren per 31 maart 2007 het toegestane maximum overschrijdt, zal middels een individueel traject met de werknemer de mogelijkheden in onderling overleg worden besproken.

- g. Overwerk zal binnen een maand, nadat het is verricht, door werkverlet met behoud van salaris worden gecompenseerd, tenzij het om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is.
- h. Over de uren van overwerk wordt geen ploegentoeslag voor arbeid in ploegendienst toegekend.

4. Slaapurenregeling

De werknemer in dagdienst, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren, die vallen tussen 23.30 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren, naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, even zoveel uren verzuim met behoud van salaris, met dien verstande dat:

- a. het tijdstip, waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de normale dienst volgende op het overwerk;
- b. indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, dan wel de betrokkene deze niet wenst op te nemen, zij in het geheel niet toegekend worden;
- c. als het overwerk begint op of na 04.00 uur geen recht op verzuimuren ontstaat.

5. Vergoeding voor consignatie en extra opkomst

- a. De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor een aaneengesloten tijdvak van 24 uur op:

maandag tot en met vrijdag	0,50% van het schaalsalaris
zaterdag en zondag	2,00% van het schaalsalaris
feestdagen	2,50% van het schaalsalaris
- b. De werknemer die geconsigneerd is en in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf maakt ontvangt per extra opkomst een vergoeding voor de reiskosten conform de bestaande reiskostenregeling.
- c. De werknemer die geconsigneerd is en daadwerkelijk naar het bedrijf gaat ontvangt een vergoeding voor de werkelijke werktijd conform de overwerkregeling met dien verstande van per extra opkomst minimaal 1 uur wordt vergoed

6. Meerwerktoeslag voor parttimers

Wanneer een werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar binnen de normale arbeidsduur en werktijden blijft van een werknemer met een fulltime arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag betaald van 25% van het bruto uurloon.

Uren daarbuiten worden beschouwd als overuren (zie lid 3 van dit artikel)

7. Reiskostenregeling

- a. Woon-werkverkeer wordt per 1 januari 2023 vergoed op basis van € 0,20 / kilometer. Per 1 juli 2023 wordt de vergoeding verhoogd naar € 0,21 / kilometer.
- b. De vergoeding wordt als volgt vastgesteld:

Om de reisafstand en reistijd te bepalen past de werkgever voor alle werknemers een uniforme methodiek toe wat betreft de te gebruiken routeplanner en route om de reisafstand te bepalen, tenzij de billijkheid in individuele gevallen een andere toepassing vraagt. ANWB routeplanner op basis van snelste route.
- c. Uitvoering
Lopende maand; aantal werkbare dagen in de maand x aantal km v.v. x € 0,19.
Correctie van de niet-gewerkte dagen van de maand voorafgaand.

Voorbeeld 1

Werknemer A reist 5 dagen per week naar zijn werk. Zijn totale reisafstand is 36 kilometer (18 kilometer enkele reis).

In de maand mei 2022 ontvangt hij 20 werkbare dagen x 36 x € 0,19 = € 136,80

Gedurende de maand april 2022 heeft werknemer 2 dagen verlof genoten, is 1 dag ziek geweest en 1 dag thuisgewerkt. Correctie van 4 niet-gewerkte dagen x 36 x € 0,19 = € 27,36.

Er wordt in mei dus € 136,80 – € 27,36 = € 109,44 uitbetaald aan netto reiskosten.

Voorbeeld 2

Werknemer B werkt parttime, 4 dagen per week naar zijn werk, werkt niet op vrijdag. Zijn totale reisafstand is 24,2 km (12,1 kilometer enkele reis).

In de maand mei 2022 ontvangt hij 17 werkbare dagen x 24,2 x € 0,19 = € 78,17

Gedurende de maand april 2022 heeft werknemer de laatste 3 weken van april 2022 verlof genoten. Correctie van 10 niet-gewerkte dagen x 24,2 x € 0,19 = € 45,98.

In mei wordt er dus € 78,17 - € 45,98 = € 32,19 uitbetaald aan netto reiskosten.

Artikel 12

Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
 - a. de algemeen erkende Christelijke feestdagen, te weten de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen.
 - b. Nieuwjaarsdag en Koningsdag en éénmaal in de 5 jaar de door de overheid aangewezen dag ter viering van de Nationale Bevrijding.
2. De feestdagen worden voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst geacht te lopen van 0.00 uur tot 24.00 uur. De werkgever is echter bevoegd in overleg met de personeelsvertegenwoordiging het tijdstip, waarop de feestdag geacht wordt te zijn aangevangen anders te bepalen.
3. Op 24 en 31 december zal, zonder dat dit loonconsequenties voor betrokkenen heeft, na 18.00 uur geen arbeid meer in ploegendienst worden verricht.
4. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
5. Indien op een feestdag niet wordt gewerkt wordt het salaris doorbetaald, voor zover op die dag anders normaal zou zijn gewerkt.
6. Indien op een feestdag wel wordt gewerkt, worden de gewerkte uren als overuren beschouwd en overeenkomstig het bepaalde in artikel 11 lid 3.f. beloond. Voor zover het betreft een feestdag als bedoeld in lid 1 van dit artikel, niet vallende op een zondag, zullen aan de werknemer bovendien op een ander tijdstip evenveel vrije uren met behoud van salaris worden gegeven als hij uren volgens het dienstrooster, dat zou gelden indien het geen feestdag betrof, heeft gewerkt.

Artikel 13

Geoorloofd verzuim

1. De werkgever is geen salaris verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. De werkgever is derhalve niet gehouden salaris te betalen in de gevallen bedoeld in de artikelen 629 en 628 BW, voor zover in dit artikel en in artikel 18 van deze overeenkomst niet anders wordt bepaald.
2. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is niet toegestaan, behalve in geval van ziekte en ongeval.
- 3.a. In de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van salaris voor de daargenoemde tijdsduur toegestaan, voor zover het verzuim moet plaatsvinden op een dag, waarop door de werknemer anders werk had moeten worden verricht, tenzij het verzuim niet noodzakelijk is, omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval plaatsvindt buiten tegenwoordigheid van de werknemer. Indien sprake is van met het huwelijk vergelijkbare duurzame samenlevingsverbanden welke bij de werkgever bekend zijn, zijn de in dit lid bedoelde verzuimbepalingen eveneens van kracht.
 1. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin van de werknemer behorend kind of pleegkind;
 2. gedurende 1 dag bij overlijden en 1 dag voor de begrafenis van een niet onder 1. genoemd kind of pleegkind, van een schoonzoon, schoondochter, van de vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder van de werknemer, alsmede een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster;
 3. gedurende 1 dag bij overlijden en begrafenis van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder der echtgeno(o)t(e), kleinkind, niet onder 2 genoemde broer of zuster, zwager, schoonzuster of, voor zover zij tot het gezin van de werknemer behoren, andere bloed- of aanverwanten;
 4. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer, tenzij de betreffende formaliteiten in zijn vrije tijd kunnen geschieden;
 5. gedurende 2 dagen bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 6. maximaal 1 dag per 3 jaar bij verhuizing;
 7. gedurende 1 dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - 8a. gedurende het resterende deel van de dienst alsmede de daaropvolgende dienst bij bevalling van de echtgenote;
 - 8b. kraamverlof (vallende onder de Wet Arbeid en Zorg) 2 dagen;
 9. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer en bij 50-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer;
 10. gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 11. gedurende 1 dag bij Priesterwijding van een zoon, broer, zwager en bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 12. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting

verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke hij van derden hiervoor kan ontvangen;

13. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren voor noodzakelijk bezoek aan de huisarts en van maximaal 4 uren voor bezoek aan een specialist of tandarts, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, het bezoek hem persoonlijk betreft en de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen kan doen gelden.

Onder bijzondere omstandigheden kan de werkgever betaald verzuim toestaan in andere gevallen dan hierboven genoemd c.q. langer verzuim toestaan dan in de hierboven genoemde gevallen is aangegeven, indien de afwezigheid van de werknemer wegens zodanige omstandigheden gerechtvaardigd wordt geacht.

- 3.b. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het gederfde inkomen over de door de afwezigheid vervallen werkuren van het dienstrooster.
- 3.c. Aan werknemers, leden van een der vakverenigingen, die als bestuurslid of officieel afgevaardigde moeten deelnemen aan vergaderingen van hun vakvereniging, uitgezonderd echter plaatselijke bestuur- en ledenvergaderingen, wordt voor zover het bedrijfsbelang - zulks ter beoordeling van de werkgever - dit toelaat en mits daartoe tijdig het verzoek door het bestuur van de desbetreffende vakvereniging wordt gedaan, de daarvoor benodigde tijd vrijaf gegeven tot een maximum van 5 dagen of diensten per jaar met behoud van salaris. Voor zover het deelnemen aan door de vakverenigingen te organiseren vorming- en scholingbijeenkomsten betreft, zal van geval tot geval vooraf door het bestuur van de vakvereniging met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf met behoud van salaris wordt gegeven.
4. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van het salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a) Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement.
 - b) De invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Bij dit overleg wordt eveneens betrokken de mogelijkheid om een WW-uitkering bovenwettelijke aan te vullen tot 100% van het netto inkomen. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende. Onder netto inkomen wordt in dit verband verstaan het netto inkomen volgens het normaal geldende dienstrooster dat verdiend zou zijn bij een niet verkorte werkweek. Hierbij blijft hetgeen geregeld is in artikel 10 omtrent overplaatsing in een andere functie onverkort van kracht en is voor parttimers het voor hen normaal geldende parttime rooster van toepassing.
 - c) Verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - d.w.z. tenminste een week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet. Indien de werkgever wil afwijken van een bovenwettelijke aanvullingsregeling als toegepast gedurende de onder b. bedoelde periode, zal hij hierover vooraf overleg plegen met de vakverenigingen.
 - d) De werknemer heeft ingevolge artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg recht op kortdurend zorgverlof. Dit verlof bedraagt 10 dagen per jaar bij een fulltime dienstverband. De werknemer heeft tijdens het zorgverlof recht op 70% van het bruto salaris per dag, maar kan 100% ontvangen als hij de daarvoor benodigde vrije tijd opneemt. Het zorgverlof kan ook worden opgenomen in halve dagen.
 - e) Mantelzorg
Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. Indien werknemer mantelzorg wenst te verlenen zullen werkgever en werknemer in overleg treden hoe invulling aan de combinatie werk en mantelzorg gegeven kan worden. Voor oplossing van eventuele knelpunten zullen regelingen op maat worden gemaakt. Waarbij diverse instrumenten en regelingen beschikbaar zijn, zoals langdurige zorgverlof en aanpassing arbeidsduur met financiële tegemoetkoming.
 - f) Voor overig verlof is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing.

Artikel 14

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

Duur der vakantie per 1 januari 2017

Per volledig vakantiejaar en fulltime dienstverband verwerven de werknemers vakantie met behoud van salaris als volgt: Peildatum voor bepalen AOW-gerechtigde leeftijd (lees AOW) is 1 januari van enig jaar waarin de AOW –gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

<u>werknemers met een leeftijd van:</u>	<u>aantal wettelijke dagen of diensten vakantie:</u>	<u>aantal bovenwettelijke dagen of diensten vakantie:</u>
tot 10 jaar voor de AOW	20	5
6 tot en met 9 jaar voor de AOW	20	7
4 en 5 jaar voor de AOW	20	8
1 tot en met 3 jaar voor de AOW	20	9

een en ander indien en voor zover de betrokken werknemers de resp. jaren bereiken in het lopende kalenderjaar.

3. Aantal vakantiedagen ingeval van aanvang en/of einde van het dienstverband tijdens het vakantiejaar

a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.b.

b. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer, die na de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Aaneengesloten vakantie

a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni tot en met september op het door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer vast te stellen tijdstip. De periode van aaneengesloten vakantie bedraagt minimaal drie weken. In overleg kan deze periode nog worden uitgebreid met 1 keer per twee jaar tot vier weken

b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de personeelsvertegenwoordiging aangewezen tijdvak van stopzetting vakantie opnemen.

c. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van loon als bedoeld in lid 10 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b. genoemde aaneengesloten vakantie, 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 voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub b. en/of
3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 7 maanden na afloop van het betreffende vakantiejaar in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 5.b. van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 12, zal de werkgever na overleg met de werknemer, vaststellen wanneer deze dag alsnog zal worden genoten.

5. Snipperdagen

a. De snipperdagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.

b. Als regel geldt dat de werkgever per kalenderjaar in overleg met de personeelsvertegenwoordiging maximaal 3 dagen als collectieve snipperdagen kan aanwijzen.

c. De data der eventueel overblijvende snipperdagen (z.g. vrije snipperdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.

- d. Werknemers worden zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld snipperdagen op te nemen ter viering van hun religieuze feestdagen. Deze feestdagen, met een maximum van 3 per jaar, moeten in december voorafgaand aan het jaar worden aangevraagd bij werkgever middels hun leidinggevende. Deze verlofaanvragen krijgen voorrang ten opzichte van verlofdagen zonder religieuze feestdag.
6. Niet opgenomen vakantie
Indien de werknemer zijn vakantierechten niet heeft opgenomen voor 31 maart volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten. De werknemer kan een verzoek indienen om ten behoeve van bijzondere gebeurtenissen of activiteiten verlofdagen te sparen. De werkgever zal dergelijke verzoeken in beginsel inwilligen mits het verzoek tijdig is gedaan en de inwilliging niet in strijd is met het bedrijfsbelang. De verjaringstermijn voor alle vakantiedagen blijft 5 jaar.
7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b.1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
- b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- c. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- d. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
- e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- f. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 13, lid 4 onder b en c.
- In de hiervoor onder a bedoelde gevallen wordt alleen wettelijke vakantie verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- b.2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub lid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- b.3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 7 sub b. onder 1, lid 7 sub c. alsmede in artikel 13 lid 3 sub a. gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der sub a. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 13 lid 3 sub a. onder 1, 2, 3, 8 en 12 niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
- c. Indien ingevolge het sub b. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever in overleg met de werknemer alsnog nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

9. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen met dien verstande, dat deze vakantiedagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal elke niet genoten vakantiedag in geld worden verrekend
 - c. Bij ontslagneming door de werknemer of bij ontslag op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, heeft de werkgever het recht de vergoeding welke de werknemer over de eventueel teveel genoten vakantiedagen heeft ontvangen, terug te vorderen en eventueel te verrekenen met het loon.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
10. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken
11. Uitvoeringsbepalingen
De werkgever kan na overleg met de personeelsvertegenwoordiging bepalen dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voorvakantie of snipperdagen een bepaalde termijn voor de begeerde datum moet indienen.

Artikel 15

Vakantietoeslag

1. De werkgever zal aan de werknemers ter gelegenheid van hun vakantie een vakantietoeslag toekennen, en als regel tegelijk met het inkomen volgens het geldende dienstrooster van de maand mei. Deze wordt berekend over het bij werkgever genoten basissalaris gedurende de periode, lopend van 1 juli van enig jaar tot en met 30 juni. Bij in- of uitdiensttreding gedurende deze periode, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend.
- 2.a. Deze vakantietoeslag bedraagt 8%. Deze wordt berekend over het bij werkgever genoten maandinkomen volgens het geldende dienstrooster en van de wettelijke uitkeringen op grond van de Ziektewet, bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid, en een eventuele PT, zoals bedoeld in artikel 10 lid 5 sub b., lopend van 1 juli van enig jaar tot en met 30 juni.
- 2.b. Bovenbedoelde toeslag bedraagt voor vakvolwassen werknemers niet minder dan bruto € 2044,49, per volledig vakantiejaar en fulltime dienstverband (voor gedeelten naar evenredigheid berekend). De vloer van de vakantietoeslag wordt jaarlijks verhoogd met de overeengekomen initiële loonsverhogingen.
3. De werkgever kan de vakantietoeslag geheel of gedeeltelijk op een ander tijdstip geven. Een beslissing daartoe zal worden genomen in overleg met de personeelsvertegenwoordiging.
4. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag verrekend.

Artikel 16

Eindejaarsuitkering / Extra uitkering

1. Uiterlijk 31 december zal aan iedere op dat moment in dienst zijnde werknemer een vaste eindejaarsuitkering worden uitbetaald van 4% van het verdiende inkomen volgens het geldende dienstrooster in het lopende kalenderjaar, incl. wettelijke uitkeringen en bovenwettelijke aanvullingen op uitkeringen krachtens de ZW en gedurende het tweede ziektejaar en een eventuele PT, zoals bedoeld in artikel 10 lid 5 sub b. De werkgeversbijdrage uit de afgeschafte premiespaarregeling zal vanaf 1 januari 2004 jaarlijks deel uitmaken van het bovenvermeld percentage.
2. Om voor uitkering in aanmerking te komen moet het dienstverband van de desbetreffende werknemer tenminste 2 maanden hebben geduurd.
3. Werknemers die vanwege hun individuele arbeidsovereenkomst recht hebben op een extra uitkering ter grootte van 8,333% van het jaarinkomen, komen niet in aanmerking voor de in dit artikel genoemde eindejaarsuitkering.
4. De bruto eindejaarsuitkering of extra uitkering wordt naar rato uitbetaald bij pensionering, bij overlijden en bij collectief ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.

Artikel 17

Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, inclusief eventuele beloning voor niet-incidenteel overwerk, vermeerderd met de vakantietoeslag, alsmede de vast overeengekomen eindejaarsuitkering of extra uitkering, die de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.
Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 18

Arbeidsongeschiktheid

A. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maandinkomen als onomstotelijk vaststaat (te beoordelen door een commissie bestaande uit; bedrijfsarts, een werknemer van personeelszaken alsmede iemand uit de Ondernemingsraad) dat de werknemer optimaal meewerkt aan zijn/haar reïntegratieproces.

Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid:

Met ingang van 1 december 2020 wordt de financiële prikkel bij arbeidsongeschiktheid verschoven, als aanvulling op de wettelijke 70%, zonder dat er wordt bezuinigd op het totale loon bij arbeidsongeschiktheid:

- Eerste 2 maanden 100% loondoorbetaling
- Volgende 12 maanden 90% loondoorbetaling
- Vanaf 14 maanden tot en met 24 maanden 100% loondoorbetaling

B. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in combinatie met werken en/of werkloosheid

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a) door opzet arbeidsongeschikt is geworden;

- b) arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c) zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- d) zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- e) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- f) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g) zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
- h) weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second-opinion van het UWV;
- i) weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

De werkgever kan de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft. Voor IVA gevallen, dat zijn werknemers die niet meer te reïntegreren zijn i.v.m. de aard van de ziekte en in de hoogste klasse (80-100) van de WAO/WIA worden ingedeeld, wordt desnoods met terugwerkende kracht 2 jaren 100% van het loon doorbetaald.

Bovendien willen wij het gezondheidsmanagement daar waar mogelijk verder aanscherpen en verbeteren en de reïntegratie bevorderen. Ons uitgangspunt is dat werken moet lonen. Derhalve willen wij werknemers die gedeeltelijk aan de slag zijn ook 100% betalen over de uren die zij werken.

In de branche CAO is momenteel een werkgroep bezig met de ketenaanpak die loopt t/m het zevende ziektejaar. De uitkomst hiervan zal in navolging onderwerp van bespreking zijn tussen partijen waarbij werkgever bereid is om de gehele ketenaanpak, inclusief de eerste twee ziektejaren, te bezien en indien wenselijk hierover hernieuwde afspraken in de CAO vast te leggen. Aangezien de besprekingen in de branche CAO nog niet zijn afgerond stellen partijen voor om dit af te wachten. Het moet wel maatwerk zijn gericht op werkgever.

Werkgever gaat akkoord met het voorstel van de vakverenigingen om tussentijds ervoor zorg te dragen dat er geen werknemers tussen wal en schip terechtkomen, door het ontbreken van concrete afspraken.

Met ingang van 1 april 2011 zal werkgever, structureel, geen gebruik meer maken van het wettelijk verhaalsrecht betreffende de gedifferentieerde WGA premie.

Werkgever zal uiterste inspanningen verrichten om voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten (incl. de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is) een passende functie intern te vinden.

C. WGA verzekering

Werknemer neemt deel aan een door werkgever afgesloten WGA-hiaatverzekering tenzij werknemer middels een afstandsverklaring nadrukkelijk aangeeft niet verzekerd te willen zijn. De in te houden WGA-premie voor rekening van de werknemer wordt maandelijks ingehouden op het bruto maandsalaris van werknemer.

Artikel 19

PAWW

Werknemers onder deze cao zijn via SPAWW verzekerd voor de private aanvulling WW en WGA. De door SPAWW vastgestelde premie zal door de werkgever worden afgedragen aan SPAWW na maandelijksse inhouding op het salaris van werknemers.

Artikel 20

Bedrijfsreglement

1. De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement, inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf, in te voeren.
2. Het bedrijfsreglement mag geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De vaststelling van het reglement geschiedt in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, onverminderd het recht van de vakverenigingen hierover overleg te plegen met de werkgever.

Artikel 21

Pensioenregeling

1. In de onderneming is een pensioenregeling van kracht, waaraan de werknemers verplicht zijn deel te nemen op basis van de voorwaarden van het geldende pensioenreglement. Wijzigingen in de bestaande pensioenvoorzieningen of in de werknemersbijdrage zullen eerst na instemming van de partijen bij deze CAO worden doorgevoerd.
2. De hoofdlijnen van de pensioenregeling zijn opgenomen in bijlage VI van de cao van Aquinos Bedding Netherlands B.V.

Artikel 22

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische aard in Nederland voordoet dat contractanten redelijkerwijze niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.
2. Ingeval tussen contractanten verschil van mening bestaat over het feit of er inderdaad een wijziging van algemeen economische aard als in lid 1 bedoeld, heeft plaatsgehad, zal hierover uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd.
3. Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen tussen contractanten binnen 3 maanden na de datum van indiening van de wijzigingsvoorstellen geen overeenstemming wordt bereikt, is (zijn) contractant(en) die de wijziging heeft (hebben) voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

Artikel 23

Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst

Deze overeenkomst is van kracht voor de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023. Beëindiging geschiedt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

handtekeningen

BIJLAGE I als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Aquinos Bedding Netherlands B.V.

FUNCTIELIJST

GROEPSINDELING

Groep A	0	-	25	ORBA-punten
Groep B	25	-	40	ORBA-punten
Groep C	40	-	55	ORBA-punten
Groep D	55	-	70	ORBA-punten
Groep E	70	-	85	ORBA-punten
Groep F	85	-	105	ORBA-punten
Groep G	105	-	125	ORBA-punten
Groep H	125	-	145	ORBA-punten
Groep I	145	-	165	ORBA-punten
Groep J	165	-	185	ORBA-punten

FUNCTIEGROEP A

Hulp productiemedewerker

FUNCTIEGROEP B

FUNCTIEGROEP C

Expeditiemedewerker A
Inbound medewerker A
Productiemedewerker

FUNCTIEGROEP D

Expeditiemedewerker B
Inbound medewerker B
Operator

FUNCTIEGROEP E

Allround Operator

FUNCTIEGROEP F

Administratief Medewerker
Expeditiemedewerker B/Rittenplanner
Medewerker Bedrijfsbureau
Meewerkend Voorman Productie
Operator Foaming

FUNCTIEGROEP G

Allround Operator Foaming
Medewerker Inkoop A
Meewerkend voorman Logistiek
Operator Blokken/KBM
Operator Boor-freeslijn
Tankpark Operator

FUNCTIEGROEP H

Administratief medewerker Inbound
Allround Laborant
Customer Service medewerker
Medewerker Inkoop B
Meewerkend voorman Foaming/LBO-KBM
Netwerkbeheerder
Storingsmonteur W

FUNCTIEGROEP I

Allround Monteur
QC Medewerker B
Teamchef
Teamchef Foaming/LBO

FUNCTIEGROEP J

Civil & Safety Coordinator
HR-assistant
Maintenance Coordinator
Material Planner
Product Related Operation Procurer
QSE-Coördinator
Werktuigbouwkundig Engineer

BIJLAGE II als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Aquinos Bedding Nederlands B.V.

Salarisschalen in EURO per 1 januari 2023 (+ 11,8% t.o.v.01-04-2022) voor een fulltime dienstverband										
Funcie	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
-2	1.934,40	1.976,88	2.076,80	2.329,72	2.359,96	2.394,04	2.486,82	2.583,40	2.695,14	2.830,44
-1	2.064,04	2.135,55	2.205,12	2.353,51	2.384,29	2.444,44	2.539,17	2.637,78	2.751,92	2.890,01
0	2.251,09	2.294,23	2.333,46	2.377,26	2.432,94	2.520,04	2.617,69	2.719,34	2.836,98	2.979,37
1	2.284,21	2.328,81	2.372,37	2.418,41	2.477,78	2.570,20	2.677,13	2.785,40	2.922,44	3.087,85
2	2.318,40	2.364,84	2.414,44	2.460,62	2.522,70	2.620,37	2.736,53	2.851,36	3.007,86	3.196,31
3	2.353,80	2.403,93	2.456,67	2.502,86	2.567,55	2.670,52	2.795,91	2.917,35	3.093,26	3.304,77
4	2.392,02	2.443,47	2.498,93	2.545,13	2.612,43	2.720,68	2.855,32	2.983,36	3.178,72	3.413,22
5	2.431,61	2.483,09	2.541,16	2.587,35	2.657,33	2.770,85	2.914,70	3.049,37	3.264,14	3.521,71
6		2.522,72	2.583,40	2.629,61	2.702,23	2.821,00	2.974,11	3.115,35	3.349,55	3.630,17
7				2.671,85	2.747,12	2.871,16	3.033,56	3.181,34	3.434,97	3.738,66
8								3.247,73	3.520,39	3.847,11
10	2.504,55	2.598,42	2.660,88	2.751,99	2.829,52	2.966,89	3.134,67	3.355,98	3.637,73	3.975,34
11	2.577,54	2.674,08	2.738,40	2.832,15	2.911,95	3.062,58	3.235,78	3.464,21	3.755,05	4.103,59
12						3.158,29	3.336,92	3.572,51	3.872,42	4.231,82
* per 1 januari 2023 is salarisschaal A-2 aangepast naar € 1.934,40 (WML)										
Bruto uurloon voor A-2 is € 11,70										

I. Werkgelegenheid

1. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen met zijn werknemers, en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
2. Werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met een ingestelde Ondernemingsraad en de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
3. De werkgever zal de vakverenigingen op hun verzoek tenminste eenmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
4. De werkgever zal investeringsplannen, welke waarschijnlijk tot een belangrijke wijziging in de bedrijfssituatie en in het aantal arbeidsplaatsen leiden, tijdig ter kennis brengen van de vakverenigingen.
5. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder 2.

II. Vacatures

1. Rekening houdend met de taak en de positie van een ingestelde Ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.
2. Werkgever zal alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en deze na vervulling afmelden. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het CWI niet op passende wijze kan voorzien, zal door de werkgever in deze gevallen een beroep kunnen worden gedaan op een uitzendbureau, dat in het bezit is van de daartoe wettelijk vereiste vergunning. In dat geval zal werkgever hierover overleg plegen met de Ondernemingsraad.
3. Werkgever zal de nodige aandacht besteden aan mogelijkheden om gehandicapten passende vacatures te laten vervullen. Voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn ingevolge de WAO/WIA zal plaatsing in voor hen geschikte en beschikbare functies in het bedrijf worden gestimuleerd.

III. Organisatiebureaus

De werkgever zal ieder organisatieonderzoek door een extern bureau van tevoren aankondigen bij de Ondernemingsraad. Ieder onderzoek door een interne organisatie/afdeling, waarvan aannemelijk is dat het sociale consequenties kan hebben, zal eveneens van tevoren bij de Ondernemingsraad worden aangekondigd. De vakverenigingen zullen steeds op de hoogte worden gesteld van het voornemen een organisatieonderzoek bij de Ondernemingsraad aan te kondigen. De werkgever zal aan de Ondernemingsraad mededeling doen van de overwegingen die tot het instellen van het onderzoek hebben geleid en van de doelstellingen die met het onderzoek beoogd worden

IV Fusie, reorganisatie en sluiting

1. De werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren,zal bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken.
2. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk de werknemersorganisaties en de werkgeversvereniging inlichten over de overwogen maatregelen. Als regel zullen uiterlijk een week hierna de Ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. Tot aan het tijdstip van informatie aan de Ondernemingsraad zullen de werkgever, de werknemersorganisaties en de werkgeversvereniging de geheimhouding ten aanzien van de overwogen maatregelen in acht nemen. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de werknemersorganisaties, met de werkgeversvereniging alsmede met de Ondernemingsraad, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen.

3. Indien de in lid 2 bedoelde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties en de werkgeversvereniging een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

V. Veiligheid en milieu

1. Veiligheid

De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.

Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake, zal de werkgever in samenwerking met de Ondernemingsraad regelingen opstellen. De werknemer is verplicht om bij onmiddellijk dreigend gevaar voor hemzelf en/of anderen zulks te melden aan zijn directe chef, resp. aan de aanwezige veiligheidsfunctionaris om aan zo'n situatie een einde te kunnen maken.

2. Milieu

De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de Ondernemingsraad en maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden zullen zo mogelijk in overleg met de Ondernemingsraad worden opgesteld en uitgevoerd.

VI. Sociaal beleid

1. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de Ondernemingsraad zal de werkgever de Ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid, een en ander binnen de grenzen van noodzakelijke geheimhouding in verband met bedrijfsbelangen.

Bij de gegevens kunnen o.a. mede worden betrokken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordeling- en tariefsystemen en overwerk.

2. Indien een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de Ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld en aan de vakverenigingen toegezonden.

VII. Scholing en vorming niet leerplichtige jeugdige werknemers

A. Vorming van niet-leerplichtige jeugdige werknemers

Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

Bedoelde werknemers, die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarover een redelijke tegemoetkoming geven.

Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betrokken werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

B. Vakopleiding van niet-leerplichtige werknemers (leerlingstelsel)

Niet-leerplichtige werknemers die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende 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. Teneinde een redelijke

tegemoetkoming te geven ten opzichte van de betrokken werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het

aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp - een

ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar. Indien in het kader

van een leerlingstelsel een leerovereenkomst wordt gesloten met de betrokken werknemer, zal dit gepaard gaan met een arbeidsovereenkomst.

C. Vakopleiding van niet-leerplichtige werknemers (niet-leerlingstelsel)

De faciliteiten als bedoeld onder B zullen analoog worden toegepast op niet-leerplichtige werknemers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding - die niet onder het leerlingstelsel valt volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

- D. Cumulatie van A met B en/of C vindt niet plaats.

VIII. Verzuimbeleid

Indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100%, worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.

Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie passend trachten een aanbod tot intern werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second-opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second-opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van een of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever.

BIJLAGE IV

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Aquinos Bedding Nederlands B.V.

Vakbondswerk in de onderneming

1. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de personeelsvertegenwoordiging, krijgen de vakverenigingen binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen over bedrijfsaangelegenheden, zo mogelijk door middel van publicatieborden en vergaderruimtes, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.
2. Indien in verband met het bepaalde in lid 1 de vakverenigingen een voorzitter (eventueel: bestuur) van bedrijfsledengroep willen laten optreden, zullen zij de werkgever hierover inlichten met vermelding van de naam (namen der betrokken werknemer(s)).
3. De werkgever die voornemens is een voorzitter van de bedrijfsledengroep, die als zodanig bij hem bekend is, te ontslaan, zal hierbij dezelfde regels in acht nemen als geldend voor het ontslag van Ondernemingsraadsleden gedurende de tijd dat de betrokken werknemer bedoelde functie bekleedt.
4. Het aantal uren per vakbond bedraagt voor het contractjaar +/- 1 uur per lid van deze vakbond. De vakbond doet opgave van het aantal leden, dat zij in de onderneming heeft.
5. Het bestuur van de bedrijfsledengroep zal vaststellen op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt met dien verstande, dat een zelfde vakbondsvertegenwoordiger per contractjaar niet meer dan 4 werkdagen voor deze activiteiten mag besteden.

BIJLAGE V

Protocollen behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Aquinos Bedding Netherlands B.V.

Protocol 1

Project: Modernisering en update van CAO-tekst in 2021

Gedurende de looptijd van de Cao, zullen partijen werken aan het vernieuwen/moderniseren van de cao, zodat er op de aflooptdatum een compleet nieuwe cao gereed is.

Protocol 2

Protocol 3

Vervalt

Protocol 4

Tijdsparregeling

Deze regeling heeft ten doel de werknemers de mogelijkheid te bieden tijd te sparen. De gespaarde tijd kan op een later tijdstip gebruikt worden:

- tijdens de actieve loopbaan;
- aan het einde van de loopbaan om eerder te kunnen stoppen met werken.

1. Wie kunnen er aan deelnemen

Deze regeling is van toepassing op alle werknemers voor wie deze CAO van toepassing is. Voor werknemers in deeltijd gelden de rechten in de verlofspaarregeling naar rato van de omvang van het dienstverband. De werknemer geeft éénmaal per kalenderjaar (vóór 1 februari) aan hoeveel dagen c.q. uren van het voorafgaande jaar hij/zij voor de verlofspaarregeling wil bestemmen. Het saldo mag op enig moment niet meer dan 250 dagen dan wel 2000 uren bedragen. De éénmaal ten behoeve van de tijdsparregeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt naar het saldo van vrij beschikbare vakantiedagen. De dagen op de tijdsparrekening kunnen, met uitzondering van uitdiensttreding en overlijden, niet worden uitbetaald.

2. Opbouw van de tijdsparregeling

Een werknemer kan de volgende dagen/uren voor de regeling gebruiken:

- de bovenwettelijke vakantiedagen, dat betekent in de huidige situatie jaarlijks alle dagen boven de 20;
- de overwerkcompensatie (alleen het tijddeel);
- het volledige restant aan vakantiedagen van de voorafgaande vakantie jaren (éénmalig). Het is de bedoeling om dit restant bij ingang van de regeling over te boeken.

3. Bestedingsvormen

In overleg met werkgever bepaalt de werknemer het tijdstip waarop en de vorm waarin de gespaarde tijd kan worden opgenomen. De gespaarde tijd kan worden ingezet om:

- aan het einde van de loopbaan eerder of om te stoppen met werken, dan wel om een bepaalde tijd korter te gaan werken;
- tijdens de loopbaan voor kort of lang verlof.

4. Aanvraagprocedure

De werknemer dient minimaal 4 maanden voorafgaand aan de door hem/haar gewenste ingangsdatum van het verlof een beargumenteerd schriftelijk verzoek in bij de werkgever. Deze termijn is niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending voor zorgdoeleinden en het moment van aanvang niet in redelijkheid kan worden voorzien.

De werkgever stemt in met het verlof, tenzij bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of vorm van het verlof verzetten. In dat geval deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek mee. In onderling overleg wordt er dan naar een alternatief gezocht.

5. Arbeidsvoorwaarden

Doorbetaling salaris

Tijdens het spaarverlof wordt het op dat moment geldende inkomen (salaris en vaste toeslagen) doorbetaald, inclusief verhogingen op grond van de CAO die tijdens de verlofperiode ingaan. De (vroeg)pensioenopbouw en de ziektekostenverzekering lopen tijdens de verlofperiode gewoon door, ervan uitgaande dat de werknemer de gebruikelijke premies blijft bijdragen tijdens de verlofperiode.

6. Onkostenvergoedingen

Ten aanzien van de onkostenvergoedingen en incidentele toeslagen, zoals tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer en consignatietoeslagen, worden tijdens het opnemen van spaarverlof dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid.

7. Opbouw vakantie

Tijdens de verlofperiode gaat de opbouw van vakantie- en ATV-dagen op normale wijze door.

8. Ziekte tijdens het verlof

Indien de werknemer ziek wordt tijdens het verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens reguliere vakanties.

Dit betekent dat de normale ziekmeldings- en begeleidingsprocedure van toepassing is.

9. Vervanging/overdracht werkzaamheden

De leiding en de werknemer zullen in nauwe samenwerking de overdracht van de werkzaamheden ten behoeve van vervanging regelen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij/zij hieraan meewerkt.

10. Terugkeergarantie in eigen functie

Werknemer krijgt de garantie dat hij/zij kan terugkeren in zijn/haar eigen functie, tenzij uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen.

11. Beëindiging deelname

Bij overlijden en uitdiensttreding wordt het spaartegoed uitbetaald, in andere gevallen is uitbetaling niet toegestaan.

Levensloop

Is vervallen per 31-12-2012.

Protocol 5

Vervalt

Protocol 6

Vervalt

Protocol 8

Is toegevoegd aan artikel 5.

Protocol 11

Wet leeftijdsdiscriminatie/Levensfase bewust personeelsbeleid

Dit onderwerp is in studie en zal door werkgever verder worden uitgewerkt waarbij zal worden bekeken of en zo ja op welke punten de CAO op dit onderwerp in strijd is met de wet en indien relevant, met de uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling.

De werkgever zal een inventarisatie maken. In gezamenlijk overleg zal vervolgens worden bepaald hoe hiermee om te gaan.

Protocol 12

Vervalt

Protocol 13

Vervalt

Protocol 14

Is toegevoegd aan protocol 11.

Protocol 15

Participatiewet:

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het Wettelijk Minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt loonschaal "P" naast het bestaande loongebouw opgenomen.

Deze loonschaal "P" is gebaseerd op 100% WML behorende bij de leeftijdsgroep van de werknemer en zal worden aangepast bij de leeftijdsverhoging met ingang van de maand volgend op de verjaardag van de werknemer.

Vanaf het bereiken van de WML voor 23-jarige zal toekenning van een salarisperiodiek, zijnde 1% bovenop het WML voor 23-jarige, geschieden eenmaal per twee jaar met ingang van 1 januari. De eerste salarisperiodiek wordt doorgevoerd nadat betrokken werknemer gedurende tenminste 18 aan de genoemde data voorafgaande maanden in dienst van werkgever is.

Nadrukkelijk vermelden wij dat deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

- Werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers;

- Werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen;
- Andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.
- Ambitie blijft 5 plaatsingen.

Tevens zullen wij het huidige beleid ten aanzien van het aanbieden van stageplaatsen voortzetten.

Protocol 16

Verhouding vast / flex personeel

De streefpercentages voor de verhouding vast/flex personeel in Kesteren worden vanaf 1 januari 2009 vastgesteld op 70/30. Werkgever zal uitsluitend samenwerken met uitzendbureaus, welke over een NEN-certificaat beschikken.

Vaste arbeidsplaatsen zullen worden ingevuld door werknemers in dienst van werkgever.

Protocol 17

Vervalt

Protocol 18

Uitlooperperiodieken:

De uitlooperperiodieken, vanaf schaal 10 zijn te bereiken voor werknemers waarbij de volgende eindbeoordelingen de basis zijn:

De eerste uitlooperperiodiek, schaal 10, wordt toegekend bij een eindbeoordeling "voldoende" of hoger;

De tweede en eventuele derde uitlooperperiodiek, resp. schaal 11 en 12, wordt toegekend bij een eindbeoordeling "goed" of hoger, waarbij de basis is de bij werkgever geldende beoordelingsformulieren.

Éénmaal verkregen periodieken zijn vast. De reguliere groei door de schalen tot en met schaal 8 blijft onafhankelijk van de beoordeling. De FUWA-toeslag wordt verrekend met de eventuele uitlooperperiodiek. In overleg met vakverenigingen wordt een bezwaarprocedure opgesteld.

Protocol 19

Opleiding en scholing, financiële foto:

Het scholingsbudget wordt vastgesteld op 2% van de loonsom. Het uitgangspunt is employability.

Van dit budget zal per jaar een bedrag van €5000,- worden besteed aan loopbaanadvies door een erkend bedrijf.

Naast loopbaanadvies krijgt de medewerker de mogelijkheid tot het laten maken van een financiële foto. Per medewerker is het bedrag gemaximeerd voor deze activiteiten op €1000,-

Protocol 20

Vervalt

Protocol 21

Vervalt

Protocol 22

Duurzame inzetbaarheid

De overheid verwacht dat onze medewerkers langer doorwerken, momenteel tot aan de leeftijd van 67 jaar. Ons personeelsbestand is reeds vergrijzend, daarom willen wij investeren in een vitaliteitsbeleid, als onderdeel van duurzame inzetbaarheid. Voor duurzame inzetbaarheid en mobiliteit dragen zowel werkgever als werknemer een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Beide hebben baat bij een nader op te stellen beleid waarin rekening gehouden wordt met het vermogen van medewerkers om nu en in de toekomst toegevoegde waarde te leveren voor de organisatie, en waarbij de medewerkers zelf ook meerwaarde ervaren.

Dit betekent dat wij aandacht besteden aan de ambities en mogelijkheden van werknemers in alle levensfasen en waarbij mobiliteit een vanzelfsprekendheid is. Doel is dat medewerkers langer gezond, gemotiveerd en met plezier (door)werken.

Bovendien wordt er veel geïnvesteerd in ergonomische omstandigheden en zullen wij trachten de flexibiliteit te vergroten door meer te rouleren waardoor minder eenzijdige belasting optreedt.

Graag willen wij dit in een werkgroep nader uit werken.

Een delegatie van (kader)leden zal optrekken bij het plan dat vakorganisaties met werkgever maakt om duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling samen met het beschikbare budget verder in te vullen en verzilveren.

Een evaluatie maakt hier ook deel van uit.

Protocol 23

Werkkostenregeling

De inventarisatie van de werkkostenregeling zal worden uitgevoerd en met vakverenigingen worden besproken.

Protocol 24

Veiligheidsregels

Extra aandacht voor het naleven van de veiligheidsregels en het dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen, ook in relatie met uitzendkrachten. De naleving hiervan is van groot belang.

Protocol 25

Opgenomen als separaat artikel 19.

Protocol 26

Flexibiliteit:

Doel is het optimaal afstemmen van werkaanbod en personele inzet om flexibel in te spelen op de vraag vanuit de markt. De bestaande CAO biedt reeds een aantal mogelijkheden die in de praktijk nog niet optimaal benut worden. In overleg met OR en betrokkenen zal worden bekeken hoe een optimaal inzet kan worden bevorderd.

Protocol 27

Opgenomen als bijlage VII, Thuiswerkregeling.

Protocol 28

RVU-boete vrije uitkering:

In het Pensioenakkoord van juni 2019 hebben sociale partners afgesproken dat cao-partijen, vanaf 1 januari 2021, in de 3 jaar voor de AOW-datum, een RVU-boetevrije uitkering (gebruteerde AOW alleenstaande) kunnen inzetten voor een vervroegd uittreden van werknemers in zware beroepen. Cao partijen bij de cao Aquinos Bedding Netherlands komen overeen dat zij met elkaar in gesprek treden over een mogelijke toepassing van deze “bedrijfs-AOW” of “zware=beroepen-regeling” binnen Aquinos Bedding Netherlands, zodra de wetgeving op dit punt helder is.

Protocol 29

Aquinos en FNV zullen op korte termijn samen met pensioendeskundigen de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel voorbereiden.

Protocol 30

Werkdrukonderzoek in gepland PMO in 2023

In maart 2023 zal er een PMO worden uitgevoerd waarbij een onderdeel is een onderzoek naar werkdruk en werkdrukbeleving. In de maand december 2023 zal er een herhaling zijn van het PMO waarbij alleen de werkdruk en werkdrukbeleving aan bod komt.

BIJLAGE VI

PENSIOEN

PENSIOENREGELING PER 1 JANUARI 2019

1. Definities

- 1.1 Pensioenregeling: de Pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in voorliggende cao.
- 1.2 Pensioenreglement:
- het pensioenreglement voor de basisregeling;
- de 'Aanvulling op de Basisregeling van PGB voor Aquinos Bedding Netherlands B.V. zoals vastgelegd in Bijlage I bij de overeenkomst van aansluiting met PGB per 1 januari 2019.
- 1.3 Pensioengevend salaris: het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 4 en 5.
- 1.4 Pensioengrondslag: de pensioengrondslag zoals gedefinieerd in artikel 4 en 5.

2. Pensioenovereenkomst

- 2.1 De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao met betrekking tot pensioen is bepaald.
- 2.2 Ter uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de werkgever per 1 januari 2019 een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting gesloten met het Pensioenfonds PGB. De overeenkomst is aangegaan voor een periode van 5 jaar.
- 2.4 Indien en voor zover PGB het pensioenreglement PGB wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast. Partijen gaan over de onderwerpen bepaald in artikel 4 en 5.
- 2.5 De Pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en PGB zijn verder uitgewerkt in het Pensioenreglement. Alleen aan het Pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
- 2.6 Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever gaat de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement, deelnemen aan de Pensioenregeling.
- 2.7 De bepalingen in deze cao zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het Pensioenreglement.

3. Vaste pensioenpremie (CDC-regeling)

- 3.1 De vaste pensioenpremie (hierna: pensioenbudget) over de periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2023 bedraagt 18% van de pensioengevende (parttime) loonsom (maximaal € 105.075, cijfer 2018).
- 3.2 Wanneer de kosten van de pensioenregeling in enig jaar lager zijn dan het pensioenbudget, dan wordt de premie die niet wordt besteed aan pensioen gestort op een egalisatierekening bij PGB.

De premies die worden gestort op de egalisatierekening blijven een pensioenbestemming houden, te bepalen door cao-partijen. Jaarlijks in het tweede kwartaal deelt de werkgever het van PGB te ontvangen overzicht van de stand van de egalisatierekening, met de vakverenigingen.

- 3.3 Wanneer in enig kalenderjaar het pensioenbudget ontoereikend is om de in de pensioenregeling te verwerven aanspraken te kunnen financieren en het saldo op de premie-egalisatierekening is onvoldoende of wordt niet aangesproken door cao-partijen, dan wordt het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen in de pensioenregeling voor toekomstige pensioenopbouw automatisch op zodanige wijze verlaagd dat het pensioenbudget voldoende is voor inkoop van pensioen en het te verzekeren partnerpensioen. Deze wijziging is niet van invloed op de

reeds opgebouwde pensioenaanspraken in de basisregeling.

3.4 Uitgangspunt voor de Pensioenregeling is het pensioenbudget.

3.5 Met het voldoen van de vaste premie van 18% van de pensioengevende (parttime) loonsom (maximaal € 105.075, cijfer 2018) heeft de Werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de Pensioenregeling voldaan. De vaste premie is inclusief de eigen bijdrage van de werknemers van 4,75% van de pensioengrondslag.

De Werkgever heeft geen enkele aanvullende financiële verplichting naast het voldoen van de vaste premie zoals bepaald in dit artikel.

4. Middelloonregeling op basis van een vaste premie (CDC-regeling)

4.1 Karakter van de Pensioenregeling

De Pensioenregeling heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De Pensioenregeling is een middelloonregeling op basis van een vaste premie.

4.2 De deelnemer heeft aanspraak op:

- Ouderdomspensioen
- Partnerpensioen
- Wezenpensioen
- Excedent arbeidsongeschiktheidspensioen

4.3 Hoofdkenmerken middelloonregeling op basis van vaste premie

De hoofdkenmerken van de middelloonregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

Soort regeling	Middelloonregeling met een vaste pensioenpremie (CDC-regeling).
Aanvang deelname	Deelname aan de Pensioenregeling start voor de werknemer van 18 jaar en ouder die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het Pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het Pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar.
Pensioengevend salaris	Het Pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het met de werknemer overeengekomen vaste bruto maandsalaris verhoogd met de eindejaars- of vaste uitkering, de vakantietoeslag en de FUWA toeslag en/of persoonlijke toeslag, de totale ploegentoeslag, overgangstoeslag, het overwerk van de chauffeurs tot een maximum van 17,5% van het bruto maandsalaris. Niet benoemde toeslagen zijn niet pensioengevend. Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 105.075,- (grens Witteveen kader per 1 januari 2018, wordt jaarlijks aangepast). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld.
Franchise	De franchise is € 15.680,- (peildatum: 1 januari 2018). De franchise wordt in principe jaarlijks per 1 januari aangepast aan de algemene loonstijging bij de werkgever in het afgelopen kalenderjaar. CAO partijen spreken af dat de automatische jaarlijkse indexatie tot nader orde niet wordt toegepast. CAO partijen spreken af eens per twee jaar te evalueren of de afspraak voor het niet indexeren van de franchise voortgezet kan worden, gegeven het financiële kader van de regeling. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.

Jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen	Het jaarlijkse opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,75% van de Pensioengrondslag onder voorbehoud van het bepaalde in artikel 3.3.
Partnerpensioen (spaarbasis)	Het partnerpensioen bedraagt 70% van het te bereiken ouderdomspensioen indien en zolang er sprake is van een dienstverband. Alleen dienstjaren vanaf 1 januari 2019 tellen mee voor de berekening van het partnerpensioen. Indien het opbouwpercentage ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen wordt verlaagd in verband met het bepaalde in artikel 3.3, wordt ook het jaarlijks te verzekeren partnerpensioen bij overlijden voor de pensioendatum verlaagd op basis van het in dat jaar actuele opbouwpercentage ouderdomspensioen.
Wezenpensioen	Het jaarlijks te verzekeren wezenpensioen, op risicobasis, bedraagt 14% van het ouderdomspensioen.
Excedent arbeidsongeschiktheids-pensioen	Er is een collectieve excedent arbeidsongeschiktheidspensioenregeling uitgevoerd door PGB. Verzekerd is 70% van het pensioengevend salaris boven het SV-loon. De premie is onderdeel van het pensioenbudget.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het Pensioenreglement (6 klassen).
15 jaars VPL regeling	De 15 jaars VPL regeling wordt vanaf 1 januari 2019 uitgevoerd door PGB met pensioenleeftijd 68 jaar voor nieuw op te bouwen voorwaardelijke aanspraken vanaf 1 januari 2019.
Indexatie pensioenopbouw met ingang van 1 januari 2019	Eventuele indexatieverlening is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op indexatie en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst indexatie wordt verleend. Het bestuur van pensioenfonds PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals PGB dat uitvoert. Er is geen bestemmingsreserve gevormd en financiering van toeslagen vindt niet plaats vanuit het pensioenbudget. Bovenstaande is mede van toepassing op nieuw op te bouwen voorwaardelijke aanspraken vanaf 1 januari 2019 uit hoofde van de 15 jaars VPL regeling.
Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten	Pensioenfonds PGB kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het Pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging. De tot en met 1 januari 2019 opgebouwde aanspraken en rechten worden niet geraakt door een eventuele korting van pensioenen door PGB.
Werknemersbijdrage	4,75% van de pensioengrondslag.

5. Pensioenaanspraken en rechten bij de vorige pensioenuitvoerder

- 5.1 De tot en met 31 december 2018 opgebouwde pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder (Nationale Nederlanden) zijn per 31 december 2018 premievrij gemaakt.
- 5.2 Er is sprake van een voorwaardelijke toeslagregeling. De pensioencommissie beslist jaarlijks of en in hoeverre het daarvoor beschikbare depot bij Nationale Nederlanden, indien en voor zover deze toereikend is, wordt aangewend voor toeslagverlening. Er is geen maatstaf voor toeslagverlening van toepassing, de eventuele toeslag is niet hoger dan fiscaal maximaal is toegestaan. Voorwaardelijke toeslagverlening op pensioenaanspraken en – rechten van actieven en inactieven vindt voortaan op dezelfde wijze plaats. Per 1 januari 2019 wordt voor de laatste maal een toeslag verleend voor de actieven op basis van de loonindex bij werkgever en voor de inactieven op basis van de prijsindex conform het pensioenreglement. Indien het depot nihil is, worden geen toeslagen meer verleend. Voorwaardelijke toeslagen op pensioenaanspraken en -rechten van (ex)werknemers worden niet gefinancierd vanuit het pensioenbudget. Er is geen sprake van winstdeling bij Nationale Nederlanden.
- 5.3 Het bepaalde in artikel 5.2 is mede van toepassing op het reeds ingekochte pensioen uit hoofde van de 15 jaars VPL regeling.

De werknemers zijn persoonlijk geïnformeerd over de voorwaardelijke toeslagregeling met betrekking tot de opgebouwde premievrije pensioenaanspraken en –rechten bij Nationale Nederlanden.

PENSIOENREGELING PER 1 JANUARI 2018

6. Pensioenregeling per 1 januari 2018

Per 1 januari 2018 is de pensioenregeling aangepast aan het gewijzigde fiscale kader. Dit betekent dat de pensioenregeling zoals vastgelegd in Bijlage V in de cao met looptijd 1 januari 2016 tot en met 31 december 2018, op de volgende onderdelen is gewijzigd:

- Het opbouwpercentage ouderdomspensioen is 1,738% per 1 januari 2018
- De overgangsregeling genoemd in bijlage V 'eerste overgangsregeling' is per 1 januari 2018 komen te vervallen

OVERIGE BEPALINGEN

7. Vermindering of beëindiging werkgever bijdrage

Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de Werknemers conform artikel 12 Pensioenwet.

8. Wijziging Pensioenregeling

Indien zich wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving, dan zal de werkgever de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenovereenkomst in overleg met vakbonden beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

BIJLAGE VII

THUISWERKREGELING

1. Algemeen

Thuiswerken is een flexibele vorm van werken waarbij op regelmatige basis arbeid thuis wordt verricht met behulp van informatietechnologie (internet, e-mail en telefoon). Men werkt m.a.w. "plaats" onafhankelijk en de technologische ondersteuning wordt deels door Aquinos voorzien.

Dit betekent dus dat enkel de locatie waar men werkt verschilt en dat alle regels die gelden op het werk ook gelden als men thuiswerkt. De werkzaamheden die de thuiswerker in het kader van het thuiswerk uitvoert, de afdeling van de onderneming waaraan de thuiswerker is verbonden, de directe meerdere van de thuiswerker en de regelingen in verband met rapportage zijn dezelfde als voor de dagen waarop de thuiswerker geen thuiswerk verricht.

Deze regeling bepaalt de vormen en voorwaarden van thuiswerken binnen Aquinos Nederland en annuleert, vervangt en vernietigt elk vorig toegepast beleid m.b.t. thuiswerk.

2. Doel en doelgroep

Thuiswerken is enkel mogelijk voor werknemers waarvan de fysieke aanwezigheid op het bedrijf niet vereist is en voor wie een directe of indirecte outputcontrole mogelijk is. Zie onderstaande lijst.

Accountmanager	Planner
Administratief Medewerker Logistiek	Process Engineer Foaming
Customer Service Medewerker	Procestecholoog
Electrical/Modification Engineer	Productie Manager
HR Assistent	QHSE Manager
Human Resource Manager	SIOP Planning Manager
Kwaliteitsmanager	Sr. Procestecholoog/Coördinator Procestechologie
Logistic Manager	Staf Medewerker Bedrijfsbureau
Maintenance Coördinator	Supply Chain Planner
Manufacturing Engineer	Teamlead CS/Planning
Material Planner	Teamlead ME/CI
Medewerker Inkoop B	Technisch Projectleider
Medewerker Kwaliteit	Finance medewerker
Medewerker Manufacturing Engineering	Finance Manager
Netwerkbeheerder	General Manager

3. Vrijwillig karakter

Het thuiswerk heeft een vrijwillig karakter voor werknemer. Elk thuiswerk moet worden bevestigd met een schriftelijke overeenkomst tussen Aquinos en de betrokken werknemer. De leidinggevende kan een roulatiesysteem opleggen indien er een aanwezigheidsvereiste is in de afdeling.

Indien wordt vastgesteld dat de werknemer misbruik maakt van het in hem gestelde vertrouwen en bijvoorbeeld de gemaakte afspraken inzake beschikbaarheid niet naleeft, kan op elk ogenblik een einde worden gemaakt aan het thuiswerk, zonder opzeggingstermijn.

4. Op welke dagen thuiswerken?

De werknemer heeft geen recht op vaste dagen thuiswerk. Er kan maximum 1 dag per week van thuis uit gewerkt worden. De opname van thuiswerken kan in een volle dag toegestaan worden. Een halve dag thuiswerken kan gecombineerd worden met een halve dag verlof of roostervrij.

Vergaderingen hebben altijd prioriteit en de leidinggevende kan bijgevolg een goedgekeurde dag thuiswerk intrekken. De leidinggevende zal in overleg met de werknemer een eerder vastgestelde thuiswerkdag verplaatsen naar een andere dag in diezelfde week of een extra thuiswerkdag kan toevoegen aan de week voorafgaand aan of volgend op de week waarin de thuiswerkdag werd ingetrokken

5. Intrekking

De leidinggevende kan de toestemming op thuiswerken intrekken, indien:

- de werknemer de eisen en voorwaarden, zoals gesteld in deze regeling, niet naleeft;
- de werknemer van functie verandert;
- de werknemer bewust misbruik maakt van de geldende regels;
- de gevraagde output niet het gewenste niveau behaalt.

6. Prestaties / Afwezigheden

De werknemer organiseert zelf zijn werk waarbij de prestaties geleverd worden in overeenstemming met zijn normale voltijdse of deeltijdse uurrooster.

Een dag thuiswerken wordt gelijkgesteld aan 1 werkdag, neutraal voor de tijdsregistratie. Thuiswerkwerktijd geeft nooit recht op bijkomend loon of overwerk en kan geen aanleiding geven tot enige vorm van inhalen.

Het thuiswerken mag geen bijkomende belasting betekenen voor collega's op kantoor (bv. geen doorschakeling van de telefoon, afspraken noteren,...).

Aangezien thuiswerken gezien wordt als reguliere arbeidstijd moet de werknemer tijdens de uren voorzien in het 'normale' dienstrooster bereikbaar zijn. Alle afwijkingen hieromtrent moeten voorafgaandelijk gemeld worden en kunnen enkel aanvaard worden mits akkoord van de leidinggevende.

In geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid gelden de regels conform het arbeidsreglement en moet de thuiswerker de werkgever onmiddellijk in kennis stellen van de arbeidsongeschiktheid.

7. Ondersteuning

De werkgever stelt een laptop, monitor, toetsenbord, muis en een VPN connectie ter beschikking aan de werknemer die thuis werkt. Daarnaast heeft de thuiswerker recht op een ergonomisch ingerichte thuiswerkplek door de werkgever zover dat past in alle redelijkheid.

Het aan de werknemer ter beschikking gestelde materieel blijft eigendom van de onderneming en moet terug ingeleverd worden indien de betrokkene niet meer in aanmerking komt voor thuiswerk of het bedrijf verlaat.

De werkgever zal instaan voor het onderhoud van de apparatuur en zal tevens instaan voor de installatie en het onderhoud van de informaticaprogramma's vereist voor de uitoefening van thuiswerk.

De werknemer zal het ter beschikking gestelde werkmaterieel als een goede huisvader gebruiken. Hij zal een beroep kunnen doen op de technische ondersteuning geleverd door de interne IT-dienst van de werkgever tijdens de normale kantooruren.

Indien de werknemer zijn werk niet kan verrichten ten gevolge van een defect aan de apparatuur of een geval van overmacht (bvb. Wifi storing), zal hij de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen en zich naar het kantoor begeven om zijn werkdag voort te zetten.

9. Vergoeding

Vergoedingen voor gebruik prive-uitrusting en -middelen (bv. verwarming, elektriciteit, eigen infrastructuur,...) wordt vastgesteld op de NIBUD regeling van netto € 3,05 (januari 2023) per thuiswerkdag.

10. Plaats van het thuiswerk

De werknemer zal zijn thuiswerk uitvoeren op zijn thuisadres of gebruikelijke verblijfsadres gekend in de onderneming. Elke wijziging wordt door de werknemer onmiddellijk gemeld aan de werkgever.

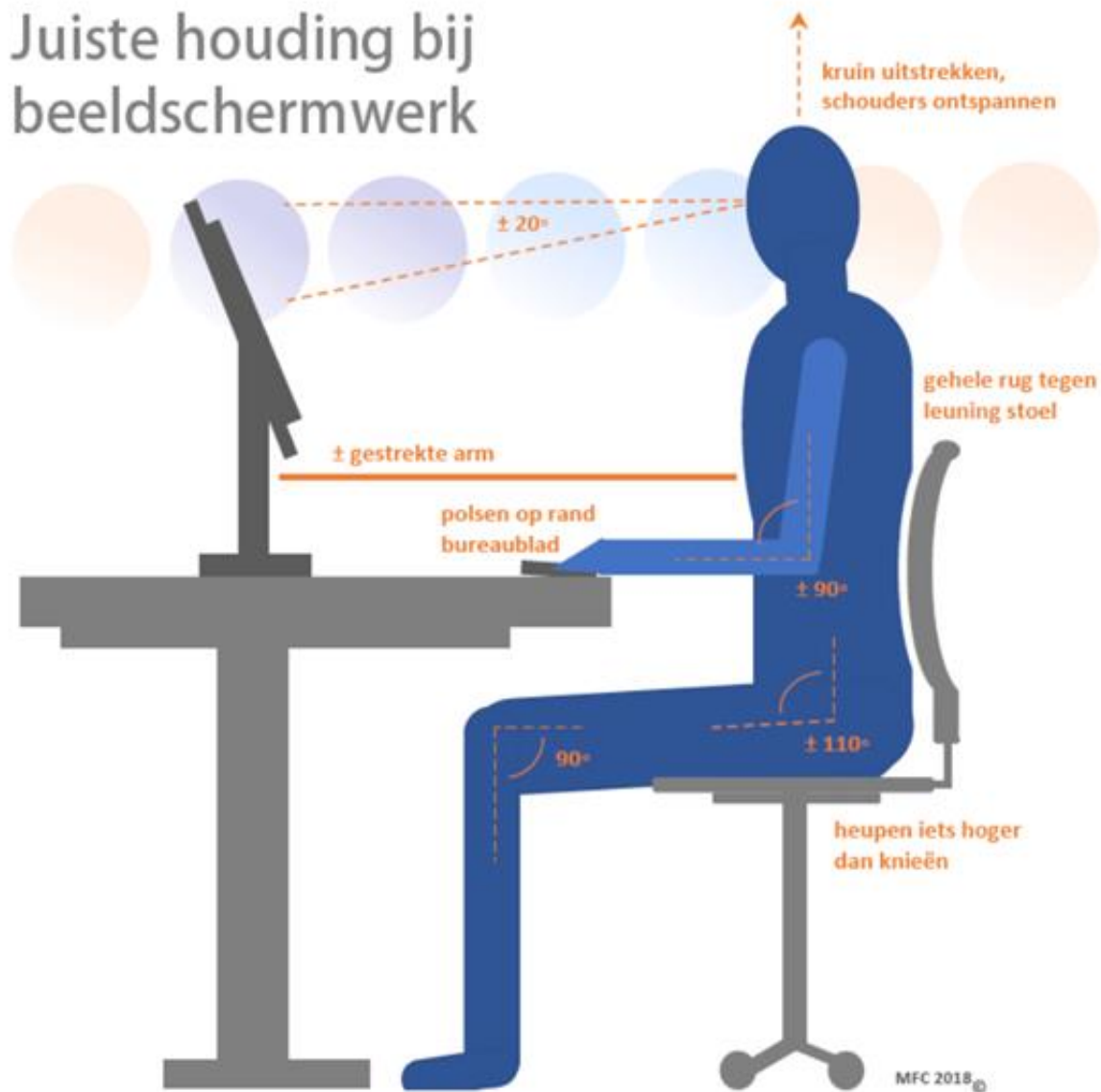
De overige dagen werkt de werknemer op de bedrijfslocaties van de werkgever.

De plaats van thuiswerk moet voorzien zijn van aangepaste accommodatie en werkomstandigheden om de opdrachten naar behoren uit te oefenen. Bijvoorbeeld: indien op de plaats van thuiswerk personen verblijven die zorg nodig hebben of kinderen jonger dan 12 jaar, is de aanwezigheid van een derde persoon aanbevolen tijdens de thuiswerkdagen.

11. Gezondheid en veiligheid

De werkgever zal de thuiswerker informeren over het beleid van de onderneming inzake gezondheid en veiligheid op het werk en meer bepaald over de eisen met betrekking tot beeldschermwerk. De thuiswerker moet dit veiligheidsbeleid volgen.

Juiste houding bij beeldschermwerk



Als thuiswerker blijft men gedekt door de arbeidsongevallenverzekering. De afdelingsverantwoordelijke moet bij een arbeidsongeval onmiddellijk op de hoogte gesteld worden. Een arbeidsongeval in de zin van de arbeidsongevallenwet, wordt omschreven als “een plotse gebeurtenis die een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en die een lichamelijk letsel teweegbrengt”. De door de werkgever onderschreven arbeidsongevallenverzekering dekt de tijdens het thuiswerken gebeurde arbeidsongevallen voorzover een dergelijk ongeval zich voordoet tijdens en door het feit van de uitvoering van de beroepsopdracht zoals bepaald in de arbeidsovereenkomst.

Volgende arbeidsongevallen worden bijvoorbeeld niet aanvaard:

- Ongevallen in de tuin;
- Ongevallen tijdens activiteiten die niet samen met het thuiswerken kunnen uitgevoerd worden (bv. Oppassen kinderen, schoonmaak, onderhoudswerken, sporten, hond uitlaten);

12. Bescherming van gegevens - privacy

Wanneer de thuiswerker inlogt op het netwerk van de onderneming geniet hij dezelfde bescherming van zijn gegevens als wanneer hij op kantoor werkt. Dit betekent anderzijds ook dat de werkgever dezelfde controle mag uitoefenen op het e-mail en internetgebruik als voor een gewone werknemer (uiteraard conform de vigerende regelgeving).

13. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking op 1 april 2023. Wijzigingen en/of toezeggingen die afwijken van deze regeling, zijn niet geldig indien zij niet uitdrukkelijk schriftelijk worden bevestigd door de werkgever.