

COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR
HTL-DHT B.V.



LOOPTIJD
VAN 1 JANUARI 2023 TOT EN MET 31 DECEMBER 2023

Artikel	INHOUD	Bladzijde
1	Definities	4
2	Werkings sfeer cao	5
3	Verplichtingen van partijen	5
4	Verplichtingen van de werknemers	6
5	Arbeidsduur en werktijden	6
6	Overwerk en verschoven uren	8
7	Ploegendienst	10
8	Consignatie	12
9	Zon- en feestdagen	12
10	Functie-indeling en salarissen	13
11	Kort verzuim	14
12	Onbetaald verlof	15
13	Ziekte-ongeval-invaliditeit-overlijden	15
13A	Uitkering bij Arbeidsongeschiktheid	16
14	Zorgverzekering	17
15	WGA	17
16	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	17
17	Ouderschapsverlof	18
18	Verlofdagen (vakantie- en snipperdagen)	19
19	Vergoeding van verlofdagen	21
20	Persoonlijk KeuzeBudget	21
20A	vervallen	22
21	Vakantietoelage, eindejaarsuitkering en vloeren	25
22	Pensioenvoorziening	26
23	Reiskostenvergoeding	26
24	Vakbondscontributie	26
25	Aanneming en ontslag	27
26	Deeltijdarbeid	28
27	Publicatierecht	28
28	Antidiscriminatie	28
29	Waarborg privacy	28
30	Financiële verslaggeving	29
31	Veiligheid, gezondheid, milieu	29
32	Opleiding en scholing	29
33	Overgangsbepaling	30
34	Duur der overeenkomst	30

BIJLAGEN

A-1	Functie-indeling	32
A-2	Procedure van bezwaar en beroep inzake functiewaardering	33
B-1	Salarisschalen Dagdienst/Ploegendienst per 1 januari 2023	35
C	Betaaldata	44
D	Werkgelegenheid en arbeidsplaatsenovereenkomst	45
E	Vakbondswerk binnen de onderneming	46
F-1	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	47
F-2	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	54
G	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)	61
H	Pensioenpremie overzicht	62
I	Protocol Wet Verbetering Poortwachter	63
J	Reglement Persoonlijk Keuze Budget	65
K	Protocol afspraken bij de cao 1 januari 2023- 1 januari 2024	67

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST voor de werknemers van HTL-DHT B.V.

Tussen de ondergetekenden:

HTL-DHT B.V. te Eindhoven,
als partij enerzijds,

en

FNV te Utrecht,
als partij ter andere zijde,

is overeenstemming bereikt over voortzetting van de tussen hen bestaande collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Artikel 1 DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever HTL-DHT B.V. te Eindhoven (verder te noemen HTL-DHT);
2. Vakorganisatie de vakorganisatie als partij anderzijds;
3. Werknemer de persoon in dienst van de werkgever en werkzaam in diens bedrijf in Eindhoven, in een functie zoals vermeld in de functie-indeling van Bijlage A-1 van deze cao;
4. Vakantiewerkers alle scholieren, studenten en andere studerenden, die in de maanden juni, juli, augustus en de gebruikelijke schoolvakanties tijdelijke werkzaamheden verrichten en hierna weer gaan studeren;
5. Arbeidsgehandicapte werknemer De werknemer die recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
6. Partner De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in

- de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;
7. Maand een kalendermaand;
8. Maandsalaris Het bruto salaris per maand zoals dat voortvloeit uit toepassing van de salarisschalen conform bijlage B-1;
9. Maandinkomen Het brutosalairis per maand zoals dat voortvloeit uit toepassing van De salarisschalen conform bijlage B-1 inclusief alle vaste looncomponenten exclusief variabelen;
10. BW Burgerlijk Wetboek, genoemde artikelen uit het BW zijn afkomstig uit boek 7 hoofdstuk 10.

Artikel 2 WERKINGSSFEER CAO

Alle bepalingen in deze cao zijn onverkort van kracht voor alle werknemers op de in de cao genoemde functies. Voor uitzendkrachten gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de pensioenregeling.

Voor boven cao personeel en alle andere, niet in de cao genoemde werknemers in dienst van de werkgever zijn van datum ingang van deze cao individuele contractafspraken van toepassing.

Artikel 3 VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

1. a. HTL-DHT verplicht zich, gedurende de looptijd van deze cao, deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
b. HTL-DHT verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze overeenkomst bepaalde.
c. HTL-DHT zal niet tolereren dat binnen de onderneming tussen werknemers ongewenste omgangsvormen c.q. intimiteiten gepleegd worden.
2. a. De vakorganisatie verplicht zich deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
b. De vakorganisatie verplicht zich met alle hen ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen.
3. De bijdrage van de werkgever aan de vakorganisaties (zgn. AWWN regeling) is de norm.
4. Indien in een incidenteel geval uitvoering van cao-afspraken aanleiding geeft tot overleg, zal dit steeds geschieden door de verantwoordelijke bestuurders van de vakorganisatie met twee leden van de cao-commissie en de directie, zoals bij de normale cao-onderhandelingen.

5. Tweemaal per jaar zal er periodiek overleg met de vakorganisatie plaatsvinden waarin o.a. gesproken wordt over de stand van zaken, het opleidingsbeleid, de protocolafspraken en alle overige zaken die relevant zijn. Met betrekking tot de onderwerpen ARBO en milieu zal overleg worden gevoerd met de VGWM commissie.
6. HTL-DHT zal de schade vergoeden die aantoonbaar door opzet, grove schuld of nalatigheid van de werkgever aan de werknemer wordt veroorzaakt.

Artikel 4 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS

De werknemer is gehouden:

1. de uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen trouw na te komen;
2. de werknemer zal alle hem door of namens HTL-DHT opgedragen werkzaamheden, voor zover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen;
3. behoorlijk zorg te dragen voor de eigendommen aan HTL-DHT toebehorend of onder hem berustend;
4. geen werkzaamheden tegen betaling voor derden te verrichten zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van HTL-DHT;
5. naar vermogen te waken over de veiligheid van zichzelf en van andere in het bedrijf werkzame personen en goederen.

Artikel 5 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

1. Arbeidsduur
 - a. Dagdienst.
De normale gemiddelde arbeidsduur voor medewerkers in dagdienst is 40 uur per week.
 - b. 2 ploegendienst
De normale gemiddelde arbeidsduur voor werknemers in een 2-ploegendienst is 40 uur per week.
 - c. Verlengde 2-ploegendienst.
De effectieve arbeidsduur voor de werknemer in een verlengde 2-ploegendienst bedraagt initieel 34 uur per week. Echter voor de werknemers in de verlengde 2-ploegendienst wordt Koningsdag beschouwd als normale werkdag en derhalve ingepland in het jaarrooster. Dit betekent per ploeg 5,6 uur per jaar = 0,1 uur per week extra arbeidsduur. Gelet hierop bedraagt de feitelijke arbeidsduur voor een werknemer in de verlengde 2 ploegendienst effectief 34,1 uur per week.
 - d. 3 ploegendienst.
De normale gemiddelde arbeidsduur voor werknemers in een 3-ploegendienst is 37 uur.

e. 5-ploegendienst.

De effectieve arbeidsduur voor de werknemer in een 5-ploegendienst bedraagt initieel 33,6 uur per week. Echter voor de werknemers in een 5-ploegendienst wordt Koningsdag beschouwd als een normale werkdag en derhalve ingepland in het jaarrooster. Dit betekent per ploeg 4,8 uur per jaar = 0,1 uur per week extra arbeidsduur. Gelet hierop bedraagt de feitelijke arbeidsduur voor een 5-ploegendienst werknemer effectief 33,7 uur per week.

2. Werktijdena. Dagdienst

De normale werktijd voor werknemers in dagdienst wordt op maandag tot en met vrijdag vastgesteld tussen 08.00 en 16.30 uur. De dagdienst werkt op maandag tot en met vrijdag 8 uur per dag. Per 1 september 2015 hebben die medewerkers, die op 1 april 2015 reeds in dagdienst werkten, de keuze in een 40-urige dan wel 37-urige werkweek. Wanneer wordt gekozen voor een 37-urige arbeidsweek, wordt het contract omgezet naar een parttimecontract. De 3 uren korter werken, wordt in overleg met de werknemer per week ingeroosterd.

b. 2-ploegendienst

De normale werktijd van de werknemers in de 2 ploegendienst zijn van maandag tot vrijdag van 07.00 uur tot 15.00 uur of van 15.00 uur tot 23.00 uur.

c. Verlengde 2-ploegendienst

De verlengde 2-ploegendienst werkt in een rooster van 6 dagen op (zondag t/m vrijdag), 2 dagen af (zaterdag/zondag), 6 dagen op (maandag t/m zaterdag) en 7 dagen af (zondag t/m zaterdag). De werktijden daarbij zijn als volgt:

i. van maandag tot en met vrijdag

1. ochtend: van 06.30 uur tot 15.00 uur

2. middag: van 14.45 uur tot en met 23.15 uur

ii. op zaterdag en zondag: ochtend van 06.30 uur tot 15.00 uur.

d. 3-ploegendienst

In de 3-ploegendienst wordt gewerkt volgens een rooster van 5 middagdiensten van maandag t/m vrijdag van 15.00 tot 23.00 uur, 5 ochtenddiensten van maandag t/m vrijdag van 7.00 tot 15.00 uur en 4 nachtdiensten van maandag t/m donderdag van 23.00 tot 7.00 uur.

e. 5-ploegendienst

In de 5-ploegendienst wordt gewerkt volgens een rooster van 6 dagen op (inclusief weekeinden) en 4 dagen af. Tijdens de 6 dagen op wordt gewerkt in respectievelijk 2 ochtenden, 2 middagen en 2 nachten:

i. ochtend: van 07.00 uur tot en met 15.00 uur

ii. middag: van 15.00 uur tot en met 23.00 uur

iii. nacht: van 23.00 uur tot en met 07.00 uur

3. De werknemer is verplicht zich stipt te houden aan de werk- en rusttijden zoals deze door HTL-DHT voor hem zijn vastgesteld.
4. Voor deeltijdwerknemers geldt dat in geval van collectieve, in overleg met de OR, ingeplande vrije dagen het hiervoor benodigde verlof wordt afgeschreven van hun saldo vakantiedagen mits deze dag binnen het rooster valt van betreffende werknemer.

5. Flexibiliteit is als volgt:

a. Flexibiliteit in de eigen werktijd op een andere afdeling

Als er niet voldoende werk is op de eigen afdeling en er op een andere afdeling een tekort aan mensen is, kan de werknemer tijdelijk ingezet worden op die andere afdeling. Indien de voormannen/senior-operators er niet onderling uitkomen, dat zal de productiemanager of PZ beslissen.

b. Flexibiliteit in de eigen werktijd op de eigen afdeling in een andere functie

Als blijkt dat er niet voldoende werk is in de eigen functie, kan de werknemer tijdelijk ingezet worden in een andere functie. Dit wordt door de betreffende voorman/senior-operator bepaald.

Artikel 6 OVERWERK EN VERSCHOVEN UREN

1. Onder overwerk wordt verstaan de door of namens HTL-DHT opgedragen werktijd, die door de werknemer wordt verricht boven de individueel overeengekomen arbeidsduur. Dit is de arbeidsduur zoals opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst uitgedrukt in aantal uren per dag en opgenomen in het voor hem of haar geldende rooster. Voor de bepaling in hoeverre sprake is van werktijd boven de individueel overeengekomen arbeidsduur wordt gekeken naar werktijd verricht boven het voor het individu geldende rooster of dienst. De functies waarbij sprake is van structureel overwerk zijn opgenomen in bijlage A-1.
2. Wanneer het noodzakelijk is voor een medewerker in een dagdiestrooster van 37 uur per week, extra uren te werken boven de vastgestelde 37 uren tot maximaal 40 uur binnen de genoemde werktijd conform artikel 5 lid 2a, dan worden deze uren aangemerkt als meeruren. Uren boven de 40 uur, buiten de genoemde werktijd conform artikel 5 lid 2a, worden aangemerkt als overwerk.
3. Onder structureel overwerk wordt verstaan dat de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week met één of meer uren per week wordt overschreden en waar hierbij sprake is van een repeterend karakter van deze overschrijding. Het vorenstaande wordt omschreven als individueel structureel overwerk.

Voor de werknemers waarbij sprake is van structureel overwerk worden de uren als gevolg van het verrichten van structureel overwerk opgenomen in het salaris en zijn derhalve pensioengevend.

4. De overwerktoeslag zal pas uitbetaald worden, indien de werknemer meer uren werkt dan de individueel overeengekomen arbeidsduur.
5. Bij overwerk zal de ploegdiensttoeslag worden meegerekend in de overwerktoeslag.
6. De overwerktoeslag wordt voor alle werknemers, ongeacht in welke dienst ze zitten, gelijk toegepast. Indien overwerk niet aansluitend of voorafgaand aan de dienst plaatsvindt en de werknemer extra op moet komen, zullen de gereden kilometers van het huisadres naar het werkadres en andersom ongemaximeerd worden vergoed op basis van € 0,21 per km.
7. Het verrichten van overwerk (individueel of in groepsverband) zal zoveel mogelijk worden voorkomen. Indien echter bedrijfsomstandigheden naar oordeel van HTL-DHT overwerk

noodzakelijk maken, is dit, mits het niet in strijd is met de wettelijke bepalingen zal dit voor de werknemer verplicht zijn.

8. Indien structureel overwerk voor groepen of afdelingen nodig blijkt (bedoeld wordt overwerk voor langer dan 12 weken) wordt de OR advies gevraagd waarvan de vakorganisatie ter informatie een kopie van dit schrijven krijgen toegezonden. Periodiek wordt het onderwerp 'overwerk' met de vakorganisatie geëvalueerd.
9. Ingeval van overwerk wordt een toeslag gegeven, naar keuze van de werknemer op te nemen in tijd dan wel uit te betalen, van:
 - a. 30% van het normale uurinkomen, indien het overwerk verricht wordt tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag
 - b. 50% van het normale uurinkomen indien het overwerk verricht wordt
 - tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag of
 - op zaterdag tot 19.00 uur en
 - aansluitend op een nachtdienst;
 - c. 100% van het normale uurinkomen indien het overwerk verricht wordt tussen zaterdag 19.00 uur en zondag 24.00 uur;
 - d. 200% van het normale uurinkomen indien het overwerk verricht wordt op een feestdag;
 - e. Voor ploegendienstwerknemers, zal de toeslag van de overuren, indien deze bij aanvang van het overwerk 50% bedraagt, bij onafgebroken continuering van dit overwerk de toeslag niet worden teruggebracht tot 30% ingevolge lid 10.a. van dit artikel;
 - f. Op meeruren, zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel, wordt een toeslag gegeven van 30% van het normale uurinkomen.

In het geval dat de compensatie van het overwerk, inclusief de toeslag, wordt opgenomen in vrije tijd, geschiedt dat in overleg met de bedrijfsleiding.

De opname van tijd-voor-tijd dient binnen 6 maanden nadat deze zijn verkregen, worden opgenomen. Indien de tijd voor tijd niet is opgenomen binnen de hiervoor gestelde termijn, ondanks het bieden door HTL-DHT van mogelijkheden tot het opnemen van deze tijd, dan worden deze uren uitbetaald.

10. Schafttijd in de fabriek doorgebracht en nodig geworden door overwerk, wordt als overwerk vergoed.
11. Wanneer de aanvang of het einde van de werktijd wordt vastgesteld in afwijking van het bepaalde in artikel 5 lid 2, zal indien het aantal werkuren overeenstemt met het in artikel 5 lid 2. genoemde aantal uren, een toeslag op het uurinkomen worden betaald van:
 - a. 3% indien de aanvang van de werktijd is vastgesteld tot uiterlijk één uur vóór aanvang van de normale werktijd, dan wel het einde tot uiterlijk één uur na het einde van de normale werktijd;
 - b. 5% indien de aanvang van de werktijd is vastgesteld tussen twee en één uur vóór aanvang van de normale werktijd, dan wel het einde tussen één en twee uur na het einde van de normale werktijd;
 - c. 7% indien de aanvang van de werktijd is vastgesteld tussen drie en twee uur vóór aanvang van de normale werktijd, dan wel het einde tussen twee en drie uur na het einde van de normale werktijd;
 - d. 10% indien de aanvang van de werktijd is vastgesteld tussen vier en drie uur vóór aanvang van de normale werktijd, dan wel het einde tussen drie en vier uur na het einde van de normale werktijd.
12. Indien structureel overwerk vervalt zal de financiële afbouw van het structurele overwerk gefaseerd plaats vinden. De lengte van de afbouwperiode (in aantal salarisperiodes) is gelijk aan het aantal jaren

waarin sprake was van structureel overwerk, zoals in lid 1 van dit artikel bedoeld. De totale afbouw kent een maximum van 22 maanden.

13. Overwerk binnen de eigen afdeling

Indien er overgewerkt moet worden binnen de eigen afdeling, kan dit overwerk verplicht worden voor de werknemers ongeacht de leeftijd. Het aantal verplichte overuren wordt op jaarbasis gemaximeerd op 130 uur per werknemer, waarvan maximaal 80 uur gebruikt kunnen worden voor werken in het weekend en het restant voor werken op een doordeweekse dag aansluitend of voorafgaand aan de dienst. In deze uren worden niet begrepen de met de werknemer overeengekomen structurele overuren.

Overwerk op een andere afdeling

De werknemer zal niet verplicht worden om over te werken op een andere afdeling. Wel kan als dat nodig is de werknemer gevraagd worden om op vrijwillige basis over te werken op een andere afdeling. Het werk dat men gevraagd zal worden te doen, zal zoveel mogelijk aansluiten bij het niveau van de werknemer. Uiteraard zal altijd rekening worden gehouden met eventuele medische beperkingen van de werknemer. Er zal naar gestreefd worden om overwerk maximaal door vrijwilligers uit te laten voeren. HTL-DHT zorgt ervoor dat werknemers door het jaar gelijkmatig worden verdeeld over de te werken uren.

Artikel 7 PLOEGENDIENST

1. Door de werknemers wordt, indien HTL-DHT dit nodig acht en voor zover zulks bij en krachtens de wet is toegestaan, in ploegen gewerkt.
2.
 - a. De pauze per dienst (30 minuten pauze) wordt als werktijd aangemerkt.
 - b. De ploegentoeslag bedraagt:

Soort ploegendienst	Ploegentoeslag in % van het dagdienstsalaris
2-ploegendienst	15%
Verlengde 2-ploegendienst	18%
3-ploegendienst	21%
5-ploegendienst	27%

- c. Indien in de normale ploegendienstcyclus een extra nachtdienst wordt gewerkt, zal over deze extra nachtdienst een afzonderlijke toeslag over de gewerkte uren worden betaald van 5%.
 - d. Wanneer van ploegendienst moet worden gewisseld, wordt tenminste 1 maand voordat de wisseling plaatsvindt, dit bekend gemaakt.
 - e. Een werknemer, die 20 jaar of meer aaneengesloten in dagdienst in dienst is bij HTL-DHT, kan, in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid en de participatie verhogende maatregelen, niet verplicht worden in ploegendienst te werken.
3.
 - a. Indien een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst in een functie met een lager salaris (i.v.m. lager ingedeelde functie, vervallen of lagere ploegentoeslag, minder uren) behoudt deze hetzelfde inkomen als welke hij ontving in de oude functie. Indien de tijdelijke overplaatsing naar een

functie met een hoger salaris is, krijgt de betreffende medewerker gedurende de tijd dat deze functie wordt ingevuld, het hogere salaris. Na terugplaatsing geldt het oorspronkelijke loon zonder dat sprake is van afbouw. Van tijdelijkheid is sprake als de periode van overplaatsing niet langer duurt dan een jaar.

- b. De werknemer die op eigen initiatief of door disfunctioneren wordt overgeplaatst naar een functie met een lager salaris, wordt deze horizontaal in de overeenkomstige salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing is geschied. Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het eindsalaris in de nieuwe schaal, wordt het salaris tot het eindsalaris in de nieuwe schaal verlaagd.
- c. De medewerker die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen naar een functie met een lager salaris wordt ingedeeld als gevolg van een lager ingedeelde functie, wordt deze horizontaal in de overeenkomstige salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing is geschied. Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het eindsalaris in de nieuwe schaal, wordt het salaris tot het eindsalaris in de nieuwe schaal verlaagd. Indien er een verschil ontstaat tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris wordt dit verschil omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag zal gedurende de eerste twee jaren na het toekennen niet worden afgebouwd. Daarna zal deze persoonlijke toeslag worden afgebouwd met de helft van de structurele salarisverhoging. Bij promotie naar een hoger ingedeelde functie wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met het salarisverschil van deze promotie.
- d. De medewerker die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen naar een functie met een lager salaris wordt ingedeeld als gevolg van het vervallen of verlagen van ploegtoeslag en minder uren, wordt deze horizontaal in de overeenkomstige salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing is geschied. Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het eindsalaris in de nieuwe schaal, wordt het salaris tot het eindsalaris in de nieuwe schaal verlaagd. Indien er een verschil ontstaat tussen het oorspronkelijke salaris en het nieuwe salaris wordt dit verschil omgezet in een persoonlijke toeslag, met dien verstande wanneer nog geen vol jaar in de oorspronkelijke functie is gewerkt geen sprake van afbouw is. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met 1 maand per gewerkt vol jaar, waarin hij in de oorspronkelijke functie heeft gewerkt. De medewerker, die langer dan 6 maanden in een bepaalde ploeg heeft gewerkt, maar minder dan 1 vol jaar, wordt gedurende een maand extra het hogere salaris doorbetaald. Bij promotie naar een hoger ingedeelde functie wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met het salarisverschil van deze promotie.
- e. In geval van afbouw van het maandsalaris geldt voor werknemers van 55 jaar en ouder, dat de pensioengrondslag gehandhaafd wordt als zou het periodesalaris niet worden afgebouwd.

Artikel 8 CONSIGNATIE

Voor de geconsigneerde werknemer die volgens een van te voren opgesteld rooster in opdracht van HTL-DHT geconsigneerd is, geldt voor de duur van deze overeenkomst een consignatievergoeding per etmaal. Deze vergoeding is in onderstaande tabel opgenomen.

Periode	Vergoeding per etmaal van X % van het maandsalaris
Maandag t/m vrijdag	0,69%
Zaterdag	1,85%
Zondag	1,85%
Feestdag	2,3%

Deze vergoeding gaat in vanaf het moment waarop de betreffende werknemer in opdracht van HTL-DHT is geconsigneerd.

Indien een geconsigneerde werknemer gedurende de nacht, die wordt gedefinieerd van 00.00 uur tot 06.00 uur telefonisch wordt geconsulteerd zal geconsulteerde tijd de gebruikelijke vergoeding worden betaald.

Indien men naar het werk moet gaan, wordt het overwerk gebaseerd op de werkelijk gewerkte tijd. Tevens ontvangt de werknemer een vergoeding voor de reistijd tot een maximum van een half uur per enkele reis gerekend van zijn verblijfadres naar het werkadres en de gebruikelijke kilometervergoeding zoals door HTL-DHT wordt gehanteerd. Uiteraard zullen heen en terugweg vergoed worden.

Artikel 9 ZON- EN FEESTDAGEN

1. Feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, 1^e en 2^{de} paasdag, Hemelvaartsdag, 1^e en 2^{de} pinksterdag, 1^{ste} en 2^{de} kerstdag en Koningsdag. Op feestdagen wordt in de regel, tenzij anders overeengekomen, geen arbeid verricht. Voor werknemers in een verlengde 2-ploegendienst en een 5-ploegendienst wordt Koningsdag beschouwd als een normale werkdag. Het salaris dat betrokken werknemer in de regel ontvangt wordt op feestdagen wel doorbetaald.
2. Een feestdag wordt gedefinieerd van 07.00 uur op de feestdag tot 07.00 uur op de dag na de feestdag.
3. Werknemers in ploegendienst beëindigen op de dagen 24 en 31 december de werkzaamheden om 18.00 uur met behoud van het salaris, dat zij op die dagen zouden hebben verdiend, indien de werkzaamheden niet om 18.00 uur zouden zijn beëindigd.

Artikel 10 **FUNCTIE-INDELING EN SALARISSEN**

1. Ter vaststelling van het salaris worden de werknemers met maandsalaris ingedeeld in functiegroepen zoals opgenomen in bijlage A-1 van deze cao. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de indeling van de betreffende functie, kan hiertegen bezwaar worden aangetekend volgens de procedure zoals weergegeven in bijlage A-2 van deze cao. Vakantiewerkers zullen betaald worden volgens het wettelijk minimum (Jeugd)loon met toepassing van de overige arbeidsvoorwaarden in de cao. Indien een werknemer met maandsalaris blijvend wordt overgeplaatst naar een andere functie, dan wordt dat door de werkgever schriftelijk aan de werknemer met bijbehorend maandsalaris medegedeeld, onder vermelding van de nieuwe functie en de salarisgroep waarin hij is ingedeeld.
2. a. De functiegroepen met de daarbij behorende maandsalarissen zijn opgenomen in de aan deze overeenkomst toegevoegde salarisbijlage B1. Deze salarisbijlage maakt deel uit van deze overeenkomst.
- b. De instapschaal is van toepassing voor uitzendkrachten voor een periode van maximaal 6 maanden binnen een tijdsbestek van twee jaren.
Tevens is deze instapschaal van toepassing voor nieuwe werknemers voor maximaal 6 maanden.

Met in achtneming van vorenstaande zal de totale duur waarvoor de instapschaal geldt, bij opeenvolgende dienstverbanden, maximaal 1 jaar van toepassing zijn.
- c. Indien een medewerker als gevolg van de beoordeling een onvoldoende scoort wordt geen periodiek toegekend. In ieder geval zal de medewerker 6 maanden van tevoren een schriftelijke waarschuwing krijgen en wordt een verbetertraject gestart.
- d. Voor die medewerkers die niet in staat zijn 100% van het minimum loon te verdienen (zgn.garantiebanen) wordt per 1 januari 2015 een minimum loonschaal ingevoerd. De minimumloonschaal start op 100% van het minimumloon en loopt met periodieke stappen van 5% tot een maximum van 120% van het minimumloon.
- e. Van de in deze cao vastgelegde salarissen mag in voor de werknemers gunstige zin worden afgeweken.
3. Voor boven cao-werknemers gelden met HTL-DHT afzonderlijk individueel overeengekomen functiegroepen en beloningen.
4. De salarissen worden per 1 januari 2023 verhoogd met 4,8 %.
De werknemerslasten voor de te betalen pensioenpremie worden verlaagd van 50% naar 33,3%. Dit resulteert in een bruto lastenverlichting voor de medewerker van gemiddeld 3,44%. Samen met deze 3,44% lastenverlaging in de pensioenpremie komt bovengenoemde salarisverhoging neer op een salarisverhoging van 8,24% per 1 januari 2023.
5. Uitkering bij dienstverband.
 - a. Bij een 12½-jarig dienstverband wordt ¼ bruto maandsalaris uitgekeerd;
 - b. bij een 25-jarig dienstverband wordt 1 bruto maandsalaris netto uitgekeerd;
 - c. bij een 40-jarig dienstverband wordt 1 bruto maandsalaris netto uitgekeerd.

Artikel 11 KORT VERZUIM

1. Geen salaris is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. In afwijking van het bovenstaande zal in onderstaande gevallen het salaris worden doorbetaald over de bij elk deze gevallen bepaalde termijnen:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: **½ dag** verlof , enkel wanneer werknemer kan aantonen dat desbtereffende gemeente geen faciliteiten aanbiedt voor online registratie van ondertrouw.
Wanneer online registratie wel mogelijk is, wordt geen verlof toegekend.
 - b. bij huwelijk van de werknemer: **2 dagen**.
 - c. bij huwelijk van een zijner ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, eigen- of pleegkinderen mits het huwelijk daadwerkelijk wordt bijgewoond: **1 dag**.
 - d. bij bevalling of miskraam van zijn echtgenote: dan wel in het geval van adoptie of pleegouderschap: **2 dagen**.
1 week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en/of 1 week na de eigenlijke bevalling kan de werknemer verzoeken in dagdienst geplaatst te worden met behoud van de voor hem geldende ploegentoeslag.
 - e. bij het 25- of 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: **1 dag**.
 - f. bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders of grootouders: **1 dag**, mits aan het feest daadwerkelijk wordt deelgenomen.
 - g. bij het overlijden van echtgenote, kinderen, ouders of schoonouders: van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie tot ten hoogste **5 dagen** en indien de verantwoordelijkheid en regeling van de begrafenis, crematie van ouders of schoonouders en kinderen bij de betreffende werknemer ligt, hetgeen aantoonbaar moet zijn.
 - h. bij het overlijden van niet in lid g. genoemde inwonende bloed- of aanverwanten en bij het overlijden van buiten het gezin wonende kleinkinderen, grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters of schoondochters of schoonzonen gedurende **1 dag**, mits de begrafenis of crematie daadwerkelijk wordt bijgewoond.
 - i. bij onvermijdelijk verzuim vanwege het vervullen van het wettelijk kiesrecht: ten hoogste **2 uren**. Dit dient zoveel mogelijk buiten de werktijd te geschieden. Indien dit niet mogelijk is, dient het vervullen van het wettelijk kiesrecht zoveel mogelijk aan het begin of aan het einde van de werktijd te geschieden.
 - j. voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, specialist of tandarts gedurende werktijd: ten hoogste **2 uren**, tenzij blijkt na overleg met de bedrijfsleiding dat deze tijd niet toereikend is: de noodzakelijk te verzuimen tijd. Deze bezoeken zullen in principe zoveel mogelijk buiten de werktijd plaatsvinden, zodat de bedrijfsgang niet wordt verstoord. Indien deze bezoeken niet buiten de werktijd kunnen plaatsvinden, dient het zoveel mogelijk aan het begin of aan het einde van de werktijd te geschieden.
 - k. bij verhuizen heeft men recht op **1 dag** vrijaf per jaar.
 - l. werknemers kunnen aanspraak maken op vrijaf met behoud van salaris, indien zij deelnemen aan vormings- en scholingsactiviteiten van de vakorganisatie, dan wel als bestuursfunctionaris of afgevaardigde van genoemde verenigingen deelnemen aan bijeenkomsten, of zitting hebben in de uit maximaal 5 personen bestaande cao-commissie voor bijeenkomsten uitsluitend betrekking hebbend op de cao-onderhandelingen, tenzij de bedrijfsgang of andere belangen van HTL-DHT worden geschaad.
 - m. kaderleden van de vakorganisatie kunnen aanspraak maken op in totaal maximaal **20 werkdagen** per jaar vrijaf met behoud van salaris, indien zij deelnemen aan Nationale/Internationale activiteiten van de vakorganisatie mits de bedrijfsgang of andere belangen van HTL-DHT niet

- worden geschaad. Bij overschrijding van het bovengenoemde aantal dagen bestaat de mogelijkheid onbetaald verlof op te nemen wat in goed overleg bespreekbaar moet zijn.
- n. bij een dienstverband van 25 of 40 jaar: op de **jubileumdag**, dan wel op de dag dat het jubileum wordt gevierd, vrijaf.

Voor de toepassing van de bepalingen in dit artikel worden adoptie- en pleegkinderen gelijkgesteld aan “kinderen”.

3. De bepalingen in dit artikel zijn van toepassing op gehuwde werknemers en werknemers met een partner.
4. In het geval dat gebruik wordt gemaakt van kortdurend of langdurend zorgverlof, conform het gestelde in de Wet Arbeid en Zorg, kan dit verlof ook in halve dagen of diensten worden opgenomen.

Artikel 12 ONBETAALD VERLOF

De werknemer kan per kalenderjaar gedurende maximaal 3 dagen onbetaald verlof opnemen, tenzij de bedrijfsgang of andere belangen van HTL-DHT worden geschaad.

Artikel 13 ZIEKTE-ONGEVAL-INVALIDITEIT-OVERLIJDEN

1. HTL-DHT spant zich in om de uitstroom naar de WIA zoveel mogelijk te beperken en te voorkomen. Hiertoe is ingesteld:
 - een verzuimregistratie;
 - een Protocol Ziekteverzuimbegeleiding;
 - een Protocol Wet Verbetering Poortwachter (bijlage I);
 - een uitgebreid vierjaarlijks algemeen periodiek medisch onderzoek voor werknemers. Deze keuring geschiedt op basis van vrijwilligheid bij een voor dit doel gecontracteerde dienstverlener;
 - een intensief contact met de bedrijfsarts over langdurige ziektegevallen.

In het algemeen zal het beleid erop gericht zijn fysieke belasting in het arbeidsproces zoveel mogelijk te voorkomen.

(Gedeeltelijke) Arbeidsongeschikte werknemers worden geïnformeerd over vacatures binnen de organisatie, terwijl de vakorganisatie wordt gerapporteerd over het aantal teruggeplaatste (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers en het aantal vacatures. Alvorens een ontslagaanvraag voor deze doelgroep in te dienen zal de bedrijfsarts en een arbeidsdeskundige om advies worden gevraagd.

Binnen 6 weken na uitval door arbeidsongeschiktheid zal door HTL-DHT, al dan niet ondersteunt door een externe deskundige, een terugkeerplan worden opgesteld dat de instemming heeft van de betrokken werknemer en de bedrijfsarts.

2. Anders dan het bepaalde in artikel 674 van het BW is HTL-DHT verplicht om aan de werknemer een eenmalige uitkering te verstrekken in geval van overlijden ten gunste van de niet verdeelde nalatenschap. Deze uitkering moet worden verleend over een periode vanaf de dag van overlijden tot

en met de laatste dag van de 2e maand volgend op de maand waarin het overlijden plaatsvond. De uitkering bedraagt bruto 100% van het maandinkomen dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

Artikel 13A

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID, LOONDOORBETALING EN AANVULLING BIJ ZIEKTE

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (ZW), hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZ), de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheid (WAO)/Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) bestaande uit onder meer de regeling IVA (Inkomen bij Volledige Arbeidsongeschiktheid) en de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijke Arbeidsongeschiktheid), voor zover hierna uitdrukkelijk niet anders is bepaald.
2. Eerste ziektejaar. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken (het eerste ziektejaar) 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake Coördinatie wet Sociale Verzekering) doorbetaald, aangevuld tot 100% van het maandinkomen worden uitbetaald.
3. Tweede ziektejaar. Gedurende de daarop volgende 52 weken (het tweede ziektejaar vanaf week 53 tot en met week 104) zal aan deze werknemer ingeval van arbeidsongeschiktheid 70% van het maandinkomen worden doorbetaald (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake Coördinatie wet sociale Verzekeringen). Werknemers die in deze periode intensieve medewerking verlenen aan de inspanningen voor re-integratie en voldoen aan het gestelde in artikel 13 lid 1, ontvangen gedurende dit tweede ziektejaar een aanvulling van 10%. De doorbetaling in deze situatie is dan 80% van het maand inkomen.
4. Het gestelde in bijlage J (Protocol Wet Verbetering Poortwachter) is hierbij overeenkomstig van toepassing.
5. Arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. De arbeidsovereenkomst van de volledig arbeidsongeschikte werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de IVA, wordt 2 jaar na de eerste ziektedag met in achtneming van de geldende wettelijke regels, beëindigd. Deze werknemer ontvangt over de eerste 2 ziektejaren, met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
6. Arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%. Voor de werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35 tot 80%, die een uitkering ontvangt krachtens de WGA ontvangt in het 1^{ste} WGA jaar (= het 3^{de} ziektejaar) een aanvulling op het arbeidsongeschikte deel van 10% van zijn maandinkomen. Voor deze werknemer wordt, met in achtneming van de Wet Verbetering Poortwachter en de hierover opgestelde protocolafspraken, ontslag aangevraagd. Op initiatief van de werknemer wordt hierover overleg met de vakorganisatie gevoerd. Indien er geen passende functie beschikbaar is bij HTL-DHT zal na een verkregen ontslagvergunning het (restant) van de aanvulling van 10% als uitkering ineens bij einde dienstverband worden betaald. Deze regeling geldt ook voor die werknemers die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn verklaard.

7. Arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%. De werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% komt niet in aanmerking voor een uitkering uit hoofde van de WIA. Voor deze werknemer zal het arbeidsongeschikte deel en als gevolg daarvan de beperkte mate van inzet bij onverminderd functioneren geen reden voor ontslag vormen. Bij onverminderd functioneren blijven het inkomen en de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.

Indien sprake is van minder functioneren worden in overleg het aantal gewerkte uren en of de daaraan gerelateerde arbeidsvoorwaarden (waaronder inkomen en verlofdagen) naar rato aangepast.

Voor de werknemer die de resterende verdien capaciteit niet of slechts gedeeltelijk kan benutten en waarvan het aantal uren neerwaarts wordt bijgesteld en of waarvan de functie lager wordt ingeschaald dan de oorspronkelijke functie, ontvangt in het 3^{de} ziektejaar een aanvulling van 10% op het verschil van de oude loonwaarde minus de nieuwe loonwaarde.

Indien er geen passende functie is bij HTL-DHT, zal na een verkregen ontslagvergunning het (restant) van de aanvulling van 10% als uitkering ineens bij einde dienstverband worden uitbetaald.

8. Het totaal van het bruto maandinkomen zal nimmer meer bedragen dan 100% van het bruto maandinkomen van die werknemer op de dag waarop de arbeidsongeschiktheid aanving.

Artikel 14 **ZORGVERZEKERING**

HTL-DHT biedt haar werknemers de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve zorgverzekering bestaande uit een basisverzekering en optioneel een aanvullend zorgverzekeringspakket. De werknemers ontvangen per periode een vergoeding van 11 euro netto als bijdrage in de ziektekostenverzekering.

Artikel 15 **WGA**

HTL-DHT heeft een collectieve verplichte WGA verzekering afgesloten. Door HTL-DHT wordt een gedeelte van de premie (0,24% van gemaximeerd SVW loon) betaald. Het resterende deel van de premie komt voor rekening van de werknemer.

HTL-DHT zal gedurende de looptijd van deze cao geen gebruik maken van haar wettelijk recht om de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen.

Artikel 16 **ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF**

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt toegepast conform de regeling van artikel 29 van de Ziektewet.

Artikel 17 **ouderschapsverlof**

1. Iedere werknemer, die ten minste één jaar in dienst is bij HTL-DHT, die als ouder een familierechtelijke betrekking met een kind heeft, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof. Ook de werknemers zonder familierechtelijke betrekking die blijvend de verzorging en opvoeding van een kind op zich heeft genomen en met het kind op hetzelfde adres woont, heeft recht op ouderschapsverlof.
Hieronder wordt onder andere ook een werknemer met een geadopteerd kind begrepen.
2. Het ouderschapsverlof bedraagt 26 maal de wekelijkse arbeidsduur. Voor ieder kind onder de leeftijd van 8 jaar kan eenmaal ouderschapsverlof opgenomen worden. Bij de geboorte of adoptie van een meerling bestaat de aanspraak voor elk van de kinderen.
3. Het ouderschapsverlof kan door de werknemer flexibel worden ingevuld. De werknemer meldt het voornemen verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het door hem gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan HTL-DHT onder opgave van:
 - de periode van het verlof;
 - het aantal uren verlof per week;
 - de gewenste spreiding van de verlofuren over de week.
4. HTL-DHT kan uiterlijk tot één maand voor het door de werknemer opgegeven tijdstip van ingang van het verlof de gewenste spreiding van de verlofuren wijzigen, maar alleen na overleg met de werknemer en voor zover gewichtige redenen zich tegen de gewenste spreiding verzetten.
5. HTL-DHT is verplicht in te stemmen met een verzoek het verlof niet op te nemen of te onderbreken op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. HTL-DHT hoeft aan dit verzoek niet eerder gevolg te geven dan een maand na het verzoek. De werknemer behoudt in ieder geval van niet opnemen of onderbreking het recht om (de rest van) het ouderschapsverlof later op te nemen, waarbij het gestelde onder de leden 3 en 4 van toepassing is.
6. Gedurende de verlofperiode wordt de volledige pensioenopbouw op dezelfde wijze als voorafgaand aan het ouderschapsverlof voortgezet.

Artikel 18
VERLOFDAGEN (VAKANTIE- EN SNIPPERDAGEN)

1. a. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
- b. Per vakantiejaar bedraagt het aantal verlofdagen voor de werknemer in

	Aantal dagen	Aantal uren	Wettelijke uren
Dagdienst en 2- ploegendienst (40 urig dienstverband per week)	29	232	160
Dagdienst (37 urig dienstverband per week)	27	216	148
Verlengde 2-ploegendienst	25	212,5	136
3-ploegendienst	29	232	148
5-ploegendienst	25,5	204	134,4

Werknemers, die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst zijn geweest, hebben recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen dat bij een volledig dienstverband voor hen zou gelden. Ook parttime-medewerkers worden naar pro rata de vakantiedagen toegekend.

Het verschil tussen “Aantal uren” en “wettelijke uren” zijn de zgn. bovenwettelijke uren. Voor deze bovenwettelijke uren geldt dat zij worden opgebouwd over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid.

2. a. De collectieve bedrijfsvakantie bestaat uit drie aaneengesloten weken en valt in de periode van 1 juni tot 15 september. De collectieve bedrijfsvakantie wordt zo tijdig mogelijk door HTL-DHT in overleg met de OR vastgesteld.
De mogelijkheid tot dispensatie van 1 week bij de collectieve vakantie is in het algemeen niet aanwezig. In uitzonderingsgevallen is dit in het raam van het gevoerde sociale beleid bespreekbaar.
 - b. Het aantal vast te stellen brugdagen kan in overleg met de OR variëren tot maximaal 5 dagen per kalenderjaar. Brugdagen zijn vakantiedagen die collectief worden vastgesteld per ploeg of per dienst/afdeling.
 - c. De in dit artikel lid 2.a. en b. genoemde collectieve dagen worden in mindering gebracht op de onder lid 1.b van dit artikel genoemde verlofdagen. De nog resterende verlofdagen kunnen individueel met in acht name van lid 4 worden opgenomen.
3. a. Jeugdige werknemers krijgen per jaar extra verlofdagen volgens onderstaand schema:
 - t/m 16 jaar: 5 dagen;
 - t/m 17 jaar: 4 dagen;
 - t/m 18 jaar: 3 dagen;
 - t/m 19 jaar: 2 dagen;
 - t/m 20 jaar: 1 dag

- b. Werknemers krijgen voor een aangesloten dienstverband van:
 - 10 tot 20 jaar : 1 extra vakantiedag;
 - 20 tot 25 jaar : 2 extra vakantiedagen;
 - 25 jaar of langer : 3 extra vakantiedagen.

- c. Werknemers van:
 - 50 tot 55 jaar krijgen per jaar 5 extra vakantiedagen;
 - 55 tot 60 jaar krijgen per jaar 9 extra vakantiedagen

Deze regeling geldt alleen voor werknemers die in dienst waren op 31 december 2011 en geboren voor 1 januari 1955.

- d. Peildata voor de in lid 3 van dit artikel sub a. en b genoemde regelingen zijn 1 januari en 1 juli van het betreffende jaar.

Voor wat betreft de uitvoering van dit artikel wordt hiermede, indien van toepassing naar evenredigheid, rekening gehouden.

- 4. Het tijdstip van opname van de ter beschikking staande snipper- en verlofdagen, wordt bepaald door de werknemer, met dien verstande dat:
 - a. van het voornemen tot het opnemen van een individuele snipperdag 14 werkdagen van te voren aan HTL-DHT of diens vertegenwoordiger kennis wordt gegeven tenzij er sprake is van een calamiteit;
 - b. verlofdagen ook in uren kunnen worden opgenomen;
 - c. minimaal twee dagen van te voren wordt kenbaar gemaakt of een aangevraagde verlofdag al of niet wordt toegestaan;
 - d. door het kiezen van de individuele snipperdagen de bedrijfsgang in of andere belangen van HTL-DHT niet worden geschaad.

- 5. De werknemer die tijdens de collectieve bedrijfsvakantie of tijdens een collectieve vrije dag (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, dient zich op aanwijzing van HTL-DHT voor het aanbreken van het verlof te melden bij de bedrijfsarts met de vraag of hij met verlof kan gaan. Indien de bedrijfsarts zijn toestemming geeft, zal de werknemer het verlof op normale wijze kunnen opnemen en zullen vakantiedag(en) worden afgeschreven. Zolang de bedrijfsarts uit medisch oogpunt bezwaar heeft tegen verlof, zal de werknemer geen verlof kunnen opnemen.

- 6. De werknemer, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid in de zin van de wet of wegens militaire herhalingsoefeningen, één of meer verlofdagen heeft gemist, heeft het recht na herstel en bij hervatting van de arbeid de gemiste verlofdagen alsnog op te nemen. Het tijdstip van het opnemen van de gemiste vakantiedagen wordt in overleg tussen werknemer en HTL-DHT vastgesteld.

Betreft dit de collectieve bedrijfsvakantie, dan zal opnemng geschieden in het lopende vakantiejaar, nadat het werk is hervat en dit dient aaneengesloten te gebeuren. De datum wordt vastgesteld in overleg met de werknemer.

- 7. Indien de werknemer de vakantierechten (wettelijke dagen) niet binnen 3 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij zijn verworven heeft opgenomen is HTL-DHT gerechtigd tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen. Indien HTL-DHT deze wettelijke dagen niet vaststelt dan verjaren deze dagen 5 jaar na het verwerven van deze dagen.

Voor de bovenwettelijke dagen blijft de verjaringstermijn 5 jaar.

Artikel 19 VERGOEDING VAN VERLOFDAGEN

1. De vergoeding per verlofdag is gelijk aan het salaris dat de betrokken werknemer op die dag, ware het geen verlofdag, normaal zou hebben verdiend, waarbij met toeslag voor ploegenarbeid rekening zal worden gehouden, indien de werknemer ten tijde van de verlofdag(en) in ploegendienst gewerkt zou hebben.
2. Aan de werknemer, die tijdens het vakantiejaar de dienstbetrekking beëindigt en die hem ingevolge artikel 18 toekomende verlofdagen nog niet ten volle heeft opgenomen, worden de nog niet opgenomen dagen bij einde dienstverband uitbetaald. HTL-DHT vermeldt op het ontslagbewijs het aantal verlofdagen, dat de werknemer nog tegoed heeft en het bedrag aan salaris dat aan de werknemer in verband hiermede is uitbetaald.
Teveel opgenomen verlofdagen zullen bij de laatste salarisbetaling worden verrekend.

Artikel 20 PERSOONLIJK KEUZE BUDGET

Zowel de seniorenregeling als de leeftijdsdagen zijn per 1 januari 2012 vervallen voor alle werknemers in dienst per 31 december 2011 en geboren na 31 december 1954. Voor alle werknemers, die vanaf 1 januari 2012 in dienst treden, ongeacht leeftijd is de seniorenregeling en de leeftijdsdagen niet van toepassing.

Voor medewerkers in dienst per 31-12-2011 gelden de volgende PKB-bedragen:

cat	PKB 2023	Geboortedatum	
		van	Tot
I	1.143	1-1-1970	Heden
II	1.270	1-1-1965	1-1-1970
III	2.159	1-1-1960	1-1-1965
IV	3.684	1-1-1955	1-1-1960

Medewerkers in dienst vanaf 1-1-2012 worden ingedeeld in categorie I.

Het PKB wordt ieder jaar in Januari verhoogd met de structurele loonsverhoging van het voorgaande jaar. In bijlage K is het PKB-reglement opgenomen.

De seniorenregeling en de leeftijdsdagen blijven van kracht voor de werknemer in dienst per 31 december 2011 en geboren voor 1 januari 1955. Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

Werknemers die op 31 december 2011 in dienst waren en geboren na 31 december 1949 en voor 1 januari 1955 behouden het recht op de seniorenregeling en leeftijdsdagen, onder de voorwaarde dat het niet langer mogelijk is deze dagen op te sparen om eerder met pensioen te gaan. Opname van deze dagen kan alleen geschieden conform geldende fiscale bepalingen. Zij hebben geen recht op een PKB.

Deze werknemers hebben de mogelijkheid om op vrijwillige basis de helft van het aantal dagen dat gemoeid is met de seniorenregeling en leeftijdsgedagen aan de werkgever te verkopen. Met het saldo van deze terugverkochte dagen kan een PKB worden gevormd.

Werknemers die op 31 december 2011 in dienst waren en geboren voor 1 januari 1950 blijven recht houden op de seniorenregeling en leeftijdsgedagen en houden de mogelijkheid om deze dagen op te sparen om eerder met pensioen te gaan.

Voor werknemers die in dienst waren op 31 december 2011 en geboren voor 1 januari 1955 geldt de seniorenregeling zoals vastgelegd in artikel 20a.

Artikel 20A vervallen

Artikel 21 VAKANTIETOESLAG, EINDEJAARSUITKERING EN VLOEREN

1.
 - a. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris inclusief overwerk
 - b. De eindejaarsuitkering bedraagt 8% van het jaarsalaris inclusief overwerk.
2.
 - a. In juni wordt een voorschot van de vakantietoeslag uitbetaald. Dit voorschot is gelijk aan 8% van 12 x het maandsalaris, zoals dat zal gelden voor de betrokken werknemer per 1 mei van het betreffende jaar, rekening houdend met lengte dienstverband in de referentieperiode.
 - b. Met de salarisafrekening over december wordt de vakantietoeslag afgerekend over het jaarsalaris over het betreffende jaar met daarop in mindering gebracht het in juni betaalde voorschot.
 - c. De eindejaarsuitkering wordt uitgekeerd met de salarisafrekening van december van het betreffende jaar.
 - d. De berekening van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering voor parttimers gaat naar rato van het salaris gedurende het berekeningsjaar.
3.
 - a. Aan werknemers, die tijdens de berekeningsperiode (kalenderjaar) in dienst zijn getreden, dan wel waarmede het dienstverband is verbroken, wordt de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering als bedoeld in de voorgaande leden van dit artikel in evenredigheid van het aantal dagen dienstverband vastgesteld.
 - b. De vakantietoeslag en eindejaarsuitkering zijn uitsluitend verschuldigd over de dagen waarop de werknemer tijdens de berekeningsperiode, genoemd in lid 3.a. van dit artikel, salaris heeft ontvangen. Met salaris wordt gelijk gesteld een uitkering krachtens de Ziektewet, WIA en WW voor zover het dienstverband dan nog aanwezig is. De vakantietoeslag c.q. eindejaarsuitkering wordt verminderd met het aantal dagen, waarover geen vakantietoeslag of eindejaarsuitkering verschuldigd is.
4. Voor werknemers 21 jaar en ouder zal:
 - a. de vloer in de vakantietoeslag wordt verhoogd met het stijgingspercentage van de loonontwikkeling binnen de onderneming, zoals aangegeven in artikel 9 lid 8 van deze cao.

Vanaf 1 januari 2023 bedraagt deze € 2.251,- .

- b. de vloer in de eindejaarsuitkering wordt verhoogd met het stijgingspercentage van de loonontwikkeling binnen de onderneming, zoals aangegeven in artikel 10 lid 4 van deze cao. Vanaf 1 januari 2023 bedraagt deze € 2.428.

Mocht voor de werknemer lid 3a. en/of b. van toepassing zijn, dan wordt de minimum vakantietoeslag en de minimum eindejaarsuitkering in evenredigheid van het aantal dagen waarop geen recht op vakantietoeslag en eindejaarsuitkering bestaat, verminderd.

Artikel 22 PENSIOENVOORZIENING

1. De werknemer is met in achtneming van de pensioenwet verzekerd voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij de Bedrijfs pensioen fonds voor de Lanbouw (BPL). Gedurende de looptijd van de cao wordt onderzocht of BPL wel de juiste partner is om de pensioenregeling onder te brengen en of de huidige pensioenregeling nog past bij de huidige tijd.
2. De pensioenpremie per 1 januari 2023 bedraagt 26,40% over het pensioengevend salaris. Hierbij is de navolgende premieverdeling tussen werkgever en werknemer overeengekomen:
 - voor de werkgever 2/3
 - voor de werknemer 1/3

Gedurende de looptijd van deze cao zullen alle tussentijdse premie aanpassingen vanuit de BPL volgens bovenstaande verdeling tussen werkgever en werknemer verdeeld worden.

Artikel 23 REISKOSTENVERGOEDING

1. De werknemer zal in de vorm van een vaste vergoeding van € 0,21 per afgelegde kilometer worden verstrekt voor de kosten van het woon/werkverkeer. Deze vergoeding kent een maximum van 35 kilometer per enkele reis voor de daadwerkelijk af te leggen kilometers. Er is geen ondergrens vastgesteld.
2. De vergoeding is gebaseerd op de fiscale reiskostenregeling. Indien ten aanzien van het de fiscale reiskostenregeling wijzigingen in de fiscale en of wettelijke bepalingen plaatsvinden zal indien daartoe aanleiding bestaat treden sociale partners met elkaar in overleg.
3. De uitbetaling van de vergoeding geschiedt per periode gelijktijdig met het salaris over de daadwerkelijk gewerkte dagen.
4. HTL-DHT bepaalt de afstand voor woon-werkverkeer volgend een routeplanner volgens de kortste route.
5. Als algemene regel geldt, ook in geval zich wijzigingen in de wetgeving voordoen, dat de vergoeding van de reiskosten maximaal de wettelijk vrijgestelde bedragen zal bedragen.

Artikel 24 **VAKBONDSCONTRIBUTIE**

De werknemers die lid zijn van een vakvereniging wordt, op basis van vrijwilligheid, gedurende de loop tijd van de cao de mogelijkheid geboden de betaalde vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen via de werkkostenregeling. Daartoe dient een bewijs van lidmaatschap en bewijsstukken van betaling aan HTL-DHT worden overlegd.

Artikel 25 **AANNEMING EN ONTSLAG**

1.
 - a. HTL-DHT verplicht zich met een ieder, die in het bedrijf arbeid verricht, een schriftelijke arbeidsovereenkomst volgens burgerlijk recht aan te gaan. (bijlage F).
 - b. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 8 weken, tenzij schriftelijk een kortere proefperiode wordt overeengekomen, met dien verstande dat geen proeftijd kan worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden.
 - c. Arbeidsovereenkomsten zullen een minimale arbeidsduur van 8 uur per week en 26 weken per jaar hebben.
 - d. Uiterlijk een maand voordat een tijdelijke arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer afloopt, informeert HTL-DHT de werknemer schriftelijk of het dienstverband al dan niet wordt voortgezet. Bij voortzetting informeert HTL-DHT de werknemer tevens over de voorwaarden waaronder het dienstverband wordt voortgezet.
2. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van het Burgerlijk Wetboek, in welk geval de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, en het geval genoemd in lid 5 van dit artikel, wordt de dienstbetrekking, in afwijking van het gestelde in artikel 672 BW, beëindigd:
 - a. door opzegging door HTL-DHT met een termijn zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen. Voor werknemers van 45 jaar en ouder wordt deze termijn verlengd met 1 week voor elk vol jaar dat het dienstverband na het bereiken van de 45-jarige leeftijd heeft geduurd, terwijl voor deze verlenging eveneens een maximum van 13 weken geldt. Voor de werknemer, die door HTL-DHT wordt opgezegd en die op de dag van de opzegging de leeftijd van 50 jaar, doch niet de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die tenminste 1 jaar bij HTL-DHT in dienst is geweest, geldt een minimumopzegtermijn van 3 weken;
 - b. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen.Alles met dien verstande dat de termijn van opzegging voor beide partijen tenminste 1 betalingsmaand zal bedragen en opzegging alleen tegen het einde van de betalingsmaand zal geschieden.
3. HTL-DHT zal de dienstbetrekking niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte (arbeidsongeschiktheid wegens ongeval daaronder begrepen) of wegens invaliditeit, tenzij de arbeidsongeschiktheid tenminste 2 jaren heeft geduurd. Zie hiervoor protocol Wet Verbetering Poortwachter (bijlage I). Indien sprake is van een verkorte IVA procedure kan de dienstbetrekking binnen 2 jaar worden

opgezegd. In een dergelijk geval zal de 10% aanvulling conform art. 13A lid 7 4^e alinea worden uitbetaald.

4. HTL-DHT kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst. Dit artikel wordt opgeschort en er kunnen geen rechten aan worden ontleend.
5. Bij voorgenomen ontslag wegens reorganisatie, fusie, sluiting e.d. zal door HTL-DHT tijdig met de in de aanhef van deze cao genoemde vakorganisatie contact worden opgenomen ter zake de afvloeiingsmaatregelen en het overeenkomen van een eventuele schadeloosstelling.
6. HTL-DHT zal met het doel een bijdrage te leveren aan het goed functioneren van het UWV extern gepubliceerde vacatures tevens kenbaar maken aan het desbetreffende UWV kantoor.
7. Het dienstverband eindigt op de dag dat een medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 26 DEELTIJDARBEID

1. Indien een vacature ontstaat, zal worden bezien of deze functie in aanmerking komt voor deeltijdarbeid. Deeltijdwerknemers vallen onder de bepalingen van deze cao en krijgen gelijkwaardige afspraken als de fulltime werknemers.
2. Een werknemer heeft de mogelijkheid tot het indienen van een verzoek tot het werken in deeltijd. Een dergelijk verzoek wordt welwillend in behandeling genomen. Enkel vanwege zwaarwegende bedrijfsomstandigheden kan een verzoek schriftelijk beargumenteerd worden afgewezen. Bezwaar tegen een dergelijke afwijzing kan aangetekend worden bij de bondsbestuurder, die het e.e.a. bespreekt met HTL-DHT.

Artikel 27 PUBLICATIERECHT

De vakorganisatie heeft het recht publicaties in het bedrijf op te hangen. Zij verstrekken gelijktijdig een kopie aan de afdeling personeelszaken.

Artikel 28 ANTIDISCRIMINATIE

Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

Artikel 29 WAARBORG PRIVACY

1. HTL-DHT zal ervoor zorg dragen dat over de in zijn bezit zijnde personeelsgegevens van de werknemer geheimhouding zal worden bewaard. Zonder toestemming van de werknemer zullen zijn personeelsgegevens niet ter informatie worden verstrekt aan externe derden. (met uitzondering van wettelijke instanties en t.b.v. de pensioenadministratie).
2. Met betrekking tot ongewenste omgangsvormen en intimiteiten zal HTL-DHT er zorg voor dragen dit te voorkomen en bij gebleken gevallen zo nodig corrigerend op te treden. In dit kader zal het Hoofd Personeelszaken optreden als contact- en vertrouwenspersoon. HTL-DHT heeft ten aanzien van dit onderwerp gedragscodes opgesteld.
3. Een werknemer heeft zonder enige belemmering recht op inzage van alle over hem/haar door HTL-DHT geregistreerde gegevens.

Artikel 30 FINANCIËLE VERSLAGGEVING

Eenmaal per jaar verstrekt HTL-DHT een, door externe accountants van de vennootschap gecontroleerd, financieel verslag aan de vakorganisatie.

Artikel 31 VEILIGHEID, GEZONDHEID, MILIEU

Aangaande het PMO.-rapport (Periodiek Medisch Onderzoek) zijn de volgende afspraken gemaakt:

1. In het reguliere halfjaarlijkse overleg tussen HTL-DHT en vakorganisatie vertegenwoordiging wordt de voortgang van de gemaakte afspraken aangaande de aanbevelingen en conclusies uit het rapport besproken.
2. 4x per jaar vindt overleg plaats tussen V.G.W.M. commissie OR, B.L.G.-bestuur en eventuele deskundige(n), teneinde de knelpunten in het rapport te bespreken.
3. 4x per jaar zal het B.L.G.-bestuur de mogelijkheid hebben over bovenstaande onderwerpen in het bedrijf en onder werktijd te vergaderen.
4. Bovenstaande procedure zal eveneens van toepassing zijn op een, milieuplan en/of milieuzorgsysteem binnen de onderneming. (zie artikel 3 lid 5).

Artikel 32 OPLEIDING EN SCHOLING

HTL-DHT vindt het belangrijk dat werknemers geschoold worden. HTL-DHT kent 2 soorten opleidingen, t.w. functiegerichte opleidingen en opleidingen die er op gericht zijn om de inzetbaarheid bij HTL-DHT te vergroten.

Functiegerichte opleidingen

Onder functiegerichte opleiding wordt verstaan een opleiding die noodzakelijk is om de functie uit te kunnen oefenen. De werknemer is verplicht een functiegerichte opleiding te volgen. HTL-DHT vergoedt volledig de opleidingskosten.

De opleiding zal zoveel mogelijk buiten werktijd plaatsvinden. Indien de opleiding buiten werktijd plaatsvindt zullen de lessen, indien de werknemer daadwerkelijk aanwezig is, voor 100% worden vergoed tot een maximum van 8 uur per dag. Indien de functiegerichte opleiding wordt gevolgd die langer duurt dan 2 dagen zal een studiekostenregeling met de werknemer worden overeengekomen.

Opleidingen die de inzetbaarheid bij HTL-DHT vergroten op verzoek van de werknemer

Iedere werknemer kan bij de afdeling Personeelszaken een verzoek indienen om een opleiding te volgen die als resultaat heeft het vergroten van de inzetbaarheid bij HTL-DHT. Een dergelijk verzoek wordt in principe gehonoreerd, indien deze opleiding leidt tot vergroting van de vakbekwaamheid of algemene ontwikkeling en bijdraagt aan een betere of meer omvattende uitoefening van de functie. Opleidingen binnen dit kader zullen altijd buiten werktijd plaatsvinden. Er wordt een studieovereenkomst afgesloten waarin de hoogte van de vergoeding wordt bepaald. Indien een verzoek door HTL-DHT wordt afgewezen zal zij dit schriftelijk motiveren.

Tijdens periodiek overleg zal een overzicht inzake scholing een vast agendapunt vormen. Deze afspraak wordt gedurende de looptijd van deze cao geëvalueerd.

**Artikel 33
OVERGANGSBEPALING**

Indien bij het afsluiten van deze cao periodesalarissen en/of andere arbeidsvoorwaarden worden toegepast, die in gunstige zin voor de werknemer afwijken van de bepalingen van deze overeenkomst, dan blijven deze bij de invoering van deze cao gehandhaafd.

**Artikel 34
DUUR DER OVEREENKOMST**

Deze overeenkomst treedt voor de duur van 12 maanden in werking met ingang van 1 januari 2023 en eindigt op 31 december 2023, zonder dat daartoe voorafgaande opzegging vereist is.

Aldus overeengekomen te Eindhoven op 14 september 2023

Als partij te ene zijde

Als partij ter andere zijde

HTL-DHT B.V.
R.A. Kooper

FNV
E. Schellenberg

BIJLAGEN

- A-1 Functie-indeling
- A-2 Beroepsprocedure
- B-1 Salarisschalen per 1 januari 2023
Dagdienst, (verlengde) 2-ploegendienst, 3 ploegendienst en 5-ploegendienst
- C. Betaaldata 2021-2022
- D. Werkgelegenheid en arbeidsplaatsenovereenkomst
- E. Vakbondswerk binnen de onderneming
- F-1 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- F-2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- H. Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.
- I. Pensioenpremie overzicht
- J. Protocol Wet Verbetering Poortwachter
- K. Protocol afspraken bij de cao 2023

BIJLAGE A-1

**FUNCTIE-INDELING
FUNCTIEGROEP NR. FUNCTIEBENAMING**

B

C Slijper
Medewerker huishoudelijke dienst
Productiemedewerker B

D Productiemedewerker C
Magazijnmedewerker/heftruckchauffeur

E Junior operator

F Medior Operator

Aankomend monteur
Administratief/secretariele medewerker

G Senior Operator
Magazijnbeheerder/inkoper

H Assistent voorman

Monteur

I Voorman
Allround monteur
Medewerker laboratorium

De functies waarbij sprake is van structureel overwerk zijn:

Voorman
Bewaking

BIJLAGE A-2

PROCEDURE VOOR BEZWAAR EN BEROEP INZAKE FUNCTIEWAARDERING

Uitgangspunt is, dat de werknemer schriftelijk is medegedeeld welke functie op hem van toepassing is en in welke functie/salarisgroep die functie (en daarmee de werknemer) is ingedeeld. De werknemer kan tegen die indeling bezwaar hebben.

Tevens kan de werknemer van oordeel zijn dat zijn functie wezenlijk gewijzigd is. In dat geval kan hij bij zijn directe chef een verzoek indienen (schriftelijk en met redenen omkleed) om de functieomschrijving te laten aanpassen en de consequenties voor de indeling te laten onderzoeken.

Het bezwaar van een werknemer kan de volgende fasen doorlopen:

1. bezwaarfase: in deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn directe chef, schriftelijk en met redenen omkleed; indien dit niet leidt tot tevredenheid, dan kan fase 2 worden ingezet;
2. interne beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op de directie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen; leidt ook dit niet tot tevredenheid, dan kan fase 3 in gang worden gezet;
3. externe beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op (een deskundige van) zijn vakvereniging dan wel, via de directie, op een externe deskundige.

1. Bezwaarfase

- Een werknemer kan (binnen 2 maanden na die schriftelijke mededeling) bezwaar aantekenen als hij van mening is dat de functie waarin hij is ingedeeld niet op hem van toepassing is, of wanneer hij zich niet met de indeling van die functie kan verenigen.
- Hij meldt dit aan de afdeling Personeelszaken. Personeelszaken initieert een gesprek tussen de werknemer, zijn leidinggevende en personeelszaken (binnen 1 maand na melding aan personeelszaken).
- De leidinggevende bespreekt het bezwaar en motiveert het indelingsresultaat, samen met personeelszaken. Dit gesprek wordt vastgelegd. Wanneer de werknemer alsnog akkoord gaat met de indeling of wanneer de werknemer het bezwaar handhaaft, dan meldt de werknemer resp. de leidinggevende dit schriftelijk aan personeelszaken (binnen 1 maand na het gesprek).

2. Interne beroepsfase

- Personeelszaken meldt het bezwaar aan de directie.
- De directie beoordeelt de bezwaarmelding en de schriftelijke afdoening, raadpleegt zo nodig de bezwaarhebber en diens chef, vraagt de externe adviseur zonodig om toelichtingen, vormt zich een oordeel en doet een uitspraak over het bezwaar, schriftelijk en met redenen omkleed. De interne beroepsfase is binnen 2 maanden na de melding afgewerkt.

3. Externe beroepsfase

- Wanneer een werknemer het niet eens is met de uitspraak uit de vorige fase dan kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten dan wel aan de directie (indien de werknemer geen lid is van een vakvereniging).
- Nader onderzoek wordt uitgevoerd door een (als zodanig “erkende”) deskundige van die vakvereniging en de externe adviseur namens de werkgever. Zij onderzoeken het bezwaar en doen een schriftelijke, bindende uitspraak; de externe beroepsprocedure is binnen 3 maanden na melding afgewerkt. Indien de werknemer niet bij een vakvereniging is aangesloten, dan

raadpleegt de directie de externe adviseur; deze brengt zijn standpunt als advies aan de directie uit. Dit advies is bindend.

- Indien het bezwaar gegrond blijkt te zijn, dan worden eventuele effecten met terugwerkende kracht ingevoerd vanaf het moment van indienen van het bezwaar c.q. vanaf het moment van indienen van het verzoek tot functieomschrijvingaanpassing.
Indien de werkgever de termijnen, zoals genoemd in de fase 1, tweede en derde gedachtestreep, en fase 2, niet nakomt, dan wordt het bezwaar van de werknemer automatisch gehonoreerd.

BIJLAGE B-1

MAANDSALARISTABEL HTL-DHT B.V. J PER 01 JANUARI 2023 (cao-verhoging 4,8%)										
DAGDIENST	173,3 uren per maand			40 uren per week =			100,0% parttime			
				37 uren per week =			92,5% parttime			
N.B: alle bedragen zijn per maand										
functiegroep		A	B	C	D	E	F	G	H	I
van-tot (pt ORBA)	min.loon	inst.sch.	40-50	50-60	60-70	70-85	85-100	100-115	115-130	130-150
breedte (pt ORBA)		~	10	10	10	15	15	15	15	20
maximum-salaris (II)		2476,54	3041,57	3065,80	3101,22	3164,63	3265,36	3401,49	3556,26	3729,67
aantal periodieken		0	3	3	3	4	5	6	7	8
periodiek %*		0	1,50	1,55	1,60	1,60	1,70	1,80	1,90	2,00
periodiekbedrag (II)		0	45,62	47,52	49,62	50,63	55,51	61,23	67,57	74,59
minimum -salaris (II)		2477	2905	2923	2952	2962	2988	3034	3083	3133
*d.w.z.: het genoemde percentage van het maximum-salaris van de functiegroep is het periodiekbedrag										
periodiekenschaal										
aanvang	1653,60	2477	2905	2923	2952	2962	2988	3034	3083	3133
1	1736,28	2580	2950	2971	3002	3013	3043	3095	3151	3208
2	1818,96	2683	2996	3018	3052	3063	3099	3157	3218	3282
3	1901,64	2786	3042	3066	3101	3114	3154	3218	3286	3357
4	1984,32					3165	3210	3279	3354	3431
5							3265	3340	3421	3506
6								3401	3489	3580
7									3556	3655
8										3730
Voor jeugdige werknemers gelden bij de leeftijd de navolgende percentages van het betreffende salaris uit de salarisschaal										
19 JAAR en jonger		80%								
20 JAAR		90%								
21 JAAR		100%								

MAANDSALARISTABEL HTL-DHT B.V. J PER 01 JANUARI 2023 (cao-verhoging 4,8%)										
2 PLOEGDIENST		Toeslag 15%								
N.B: alle bedragen zijn per maand				Uren		37 per week				
						160,3 per maand				
functiegroep	min.loon	A	B	C	D	E	F	G	H	I
van-tot (pt ORBA)	inst.sch.	40-50	50-60	60-70	70-85	85-100	100-115	115-130	130-150	
breedte (pt ORBA)	~	10	10	10	15	15	15	15	20	
maximum-salaris (II)		2634,38	3235,42	3261,19	3298,87	3366,33	3473,47	3618,28	3782,91	3967,37
aantal periodieken		0	3	3	3	4	5	6	7	8
periodiek %*		0	1,50	1,55	1,60	1,60	1,70	1,80	1,90	2,00
periodiekbedrag (II)		0	48,53	50,55	52,78	53,86	59,05	65,13	71,88	79,35
minimum -salaris (II)		2634	3090	3110	3141	3151	3178	3228	3280	3333
*d.w.z.: het genoemde percentage van het maximum-salaris van de functiegroep is het periodiekbedrag										
periodiekenschaal										
aanvang		1758,99	2634	3090	3110	3141	3151	3178	3228	3280
	1	1846,94	2739	3138	3160	3193	3205	3237	3293	3352
	2	1934,89	2844	3187	3211	3246	3259	3296	3358	3424
	3	2022,84	2949	3235	3261	3299	3312	3355	3423	3495
	4	2110,79				3366	3414	3488	3567	3650
	5						3473	3553	3639	3729
	6							3618	3711	3809
	7								3783	3888
	8									3967
Voor jeugdige werknemers gelden bij de leeftijd de navolgende percentages van het betreffende salaris uit de salarisschaal										
19 JAAR en jonger		80%								
20 JAAR		90%								
21 JAAR		100%								

MAANDSALARISTABEL HTL-DHT B.V. J PER 01 JANUARI 2023 (cao-verhoging 4,8%)											
2 PLOEGENDIENST		Toeslag 15%									
N.B: alle bedragen zijn per maand					Uren	40 per week					
						173,3 per maand					
functiegroep	min.loon	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
van-tot (pt ORBA)		inst.sch.	40-50	50-60	60-70	70-85	85-100	100-115	115-130	130-150	
breedte (pt ORBA)		~	10	10	10	15	15	15	15	20	
maximum-salaris (II)		2848,02	3497,81	3525,66	3566,40	3639,33	3755,16	3911,71	4089,70	4289,12	
aantal periodieken		0	3	3	3	4	5	6	7	8	
periodiek %*		0	1,50	1,55	1,60	1,60	1,70	1,80	1,90	2,00	
periodiekbedrag (II)		0	52,47	54,65	57,06	58,23	63,84	70,41	77,70	85,78	
minimum -salaris (II)		2848	3340	3362	3395	3406	3436	3489	3546	3603	
*d.w.z.: het genoemde percentage van het maximum-salaris van de functiegroep is het periodiekbedrag											
periodiekenschaal											
aanvang	1901,64	2848	3340	3362	3395	3406	3436	3489	3546	3603	
1	1996,72	2966	3393	3416	3452	3465	3500	3560	3623	3689	
2	2091,80	3084	3445	3471	3509	3523	3564	3630	3701	3774	
3	2186,89	3202	3498	3526	3566	3581	3627	3700	3779	3860	
4	2281,97					3639	3691	3771	3857	3946	
5							3755	3841	3934	4032	
6								3912	4012	4118	
7									4090	4203	
8										4289	
Voor jeugdige werknemers gelden bij de leeftijd de navolgende percentages van het betreffende salaris uit de salarisschaal											
19 JAAR en jonger		80%									
20 JAAR		90%									
21 JAAR		100%									

MAANDSALARISTABEL HTL-DHT B.V. J PER 01 JANUARI 2023 (cao-verhoging 4,8%)										
VERLENGDE 2-PLOEGDIENST										
Gebaseerd op 147,8 uur (8,5 uren werkdag)										
						Toeslag	18%			
						per week	34 uren			
						per maand	147,3 uren			
						Compensatie koningsdag 17,5/3/12 =	0,5 uren			
							147,8			
N.B: alle bedragen zijn per maand										
functiegroep		A	B	C	D	E	F	G	H	I
van-tot (pt ORBA)	min.loon	inst.sch.	40-50	50-60	60-70	70-85	85-100	100-115	115-130	130-150
breedte (pt ORBA)		~	10	10	10	15	15	15	15	20
maximum-salaris (II)		2492,71	3061,43	3085,81	3121,47	3185,30	3286,68	3423,70	3579,48	3754,02
aantal periodieken		0	3	3	3	4	5	6	7	8
periodiek %*		0	1,50	1,55	1,60	1,60	1,70	1,80	1,90	2,00
periodiekbedrag (II)		0	45,92	47,83	49,94	50,96	55,87	61,63	68,01	75,08
minimum -salaris (II)		2493	2924	2942	2972	2981	3007	3054	3103	3153
*d.w.z.: het genoemde percentage van het maximum-salaris van de functiegroep is het periodiekbedrag										
periodiekenschaal										
aanvang	1664,40	2493	2924	2942	2972	2981	3007	3054	3103	3153
1	1747,62	2593	2970	2990	3022	3032	3063	3116	3171	3228
2	1830,84	2693	3016	3038	3072	3083	3119	3177	3239	3304
3	1914,06	2793	3061	3086	3121	3134	3175	3239	3307	3379
4	1997,28					3185	3231	3300	3375	3454
5							3287	3362	3443	3529
6								3424	3511	3604
7									3579	3679
8										3754
Voor jeugdige werknemers gelden bij de leeftijd de navolgende percentages van het betreffende salaris uit de salarisschaal										
19 JAAR en jonger		80%								
20 JAAR		90%								
21 JAAR		100%								

MAANDSALARISTABEL HTL-DHT B.V. J PER 01 JANUARI 2023 (cao-verhoging 4,8%)											
3 PLOEGDIENST											
Toeslag 21%											
N.B: alle bedragen zijn per maand				Uren	37 per week						
					160,3 per maand						
functiegroep	min.loon	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
van-tot (pt ORBA)		inst.sch.	40-50	50-60	60-70	70-85	85-100	100-115	115-130	130-150	
breedte (pt ORBA)		~	10	10	10	15	15	15	15	20	
maximum-salaris (II)		2771,82	3404,22	3431,34	3470,99	3541,96	3654,69	3807,05	3980,28	4174,37	
aantal periodieken		0	3	3	3	4	5	6	7	8	
periodiek %*		0	1,50	1,55	1,60	1,60	1,70	1,80	1,90	2,00	
periodiekbedrag (II)		0	51,06	53,19	55,54	56,67	62,13	68,53	75,63	83,49	
minimum -salaris (II)		2772	3251	3272	3304	3315	3344	3396	3451	3506	
*d.w.z.: het genoemde percentage van het maximum-salaris van de functiegroep is het periodiekbedrag											
periodiekenschaal											
aanvang	1850,76	2772	3251	3272	3304	3315	3344	3396	3451	3506	
1	1943,30	2887	3302	3325	3360	3372	3406	3464	3527	3590	
2	2035,84	3002	3353	3378	3415	3429	3468	3533	3602	3673	
3	2128,38	3117	3404	3431	3471	3485	3530	3601	3678	3757	
4	2220,92					3542	3593	3670	3753	3840	
5							3655	3739	3829	3924	
6								3807	3905	4007	
7									3980	4091	
8										4174	
Voor jeugdige werknemers gelden bij de leeftijd de navolgende percentages van het betreffende salaris uit de salarisschaal											
19 JAAR en jonger		80%									
20 JAAR		90%									
21 JAAR		100%									

5 PLOEGDIENST		Toeslag		27%								
Gebaseerd op 146 uur						per week	33,6	uren				
						per maand	145,6	uren				
		Compensatie koningsdag 24/5/12 =					0,4	uren				
							<u>146,0</u>					
N.B: alle bedragen zijn per maand												
functiegroep	min.loon	A	B	C	D	E	F	G	H	I		
van-tot (pt ORBA)		inst.sch.	40-50	50-60	60-70	70-85	85-100	100-115	115-130	130-150		
breedte (pt ORBA)		~	10	10	10	15	15	15	15	20		
maximum-salaris (II)		2649,74	3254,29	3280,21	3318,11	3385,96	3493,72	3639,38	3804,97	3990,51		
aantal periodieken		0	3	3	3	4	5	6	7	8		
periodiek %*		0	1,50	1,55	1,60	1,60	1,70	1,80	1,90	2,00		
periodiekbedrag (II)		0	48,81	50,84	53,09	54,18	59,39	65,51	72,29	79,81		
minimum -salaris (II)		2650	3108	3128	3159	3169	3197	3246	3299	3352		
*d.w.z.: het genoemde percentage van het maximum-salaris van de functiegroep is het periodiekbedrag												
periodiekenschaal												
aanvang												
	1769,25	2650	3108	3128	3159	3169	3197	3246	3299	3352		
1	1857,71	2760	3157	3179	3212	3223	3256	3312	3371	3432		
2	1946,17	2870	3205	3229	3265	3278	3316	3377	3443	3512		
3	2034,63	2980	3254	3280	3318	3332	3375	3443	3516	3591		
4	2123,10					3386	3434	3508	3588	3671		
5							3494	3574	3660	3751		
6								3639	3733	3831		
7									3805	3911		
8										3991		
Voor jeugdige werknemers gelden bij de leeftijd de navolgende percentages van het betreffende salaris uit de salarisschaal												
19 JAAR EN JONGER		80%										
20 JAAR		90%										
21 JAAR		100%										

BIJLAGE C

BETAALDATA 2023

Elke 24^e van de maand, of, indien de 24^e in het weekend of op een feestdag valt, de laatste werkdag voorafgaande aan de 24^e van de maand.

BIJLAGE D

WERKGELEGENHEID EN ARBEIDSPLAATSENOVEREENKOMST

Directie van HTL-DHT en FNV te Utrecht (verder te noemen de vakorganisatie) zijn ter zake van werkgelegenheid en arbeidsplaatsen het volgende overeengekomen:

1. De zorg voor de continuïteit van de onderneming brengt voor HTL-DHT met zich mee de zorg voor het behoud/zo mogelijk uitbreiding van werkgelegenheid.
2. De betrokkenheid bij de werkgelegenheid impliceert dat alvorens ontslagen overwogen worden, eerst nagegaan zal worden of arbeidsplaatsen kunnen worden behouden.
3. Gedwongen ontslagen van meer dan 10 personen, anders dan om dringende redenen ingevolge art. 678 BW, zullen zonder voorafgaand overleg met de vakorganisatie niet plaatsvinden.
4. Gestreefd zal worden naar het zoveel mogelijk opvullen van de door het natuurlijk verloop ontstane vacatures. Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt.
5. Bij vacatures zal HTL-DHT aan eigen personeel voorrang verlenen om te solliciteren. Als intern niet in vacatures kan worden voorzien zullen deze bij het UWV Werkbedrijf worden gemeld en na vervulling daarvan afgemeld.
Tevens worden vacatures gemeld bij het in te schakelen re-integratiebedrijf, teneinde arbeidsgehandicapten naar het arbeidsproces te begeleiden.
6. HTL-DHT zal er naar streven, dat een zodanige personeelsbezetting wordt bereikt en gehandhaafd dat in beginsel geen gebruik behoeft te worden gemaakt van uitzendkrachten. Alleen in bijzondere omstandigheden zal HTL-DHT een beroep op uitzendkrachten kunnen doen. Als een groep van tenminste 10 uitzendkrachten gedurende een periode van meer dan 3 maanden ingeleend wordt of niet meer opgeroepen wordt, zal HTL-DHT dit melden aan de vakorganisatie. Indien gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, zal met het uitzendbureau worden nagegaan, of de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten stroken met de cao. HTL-DHT zal een maximale inspanning verrichten om uitzendkrachten in dienst te nemen als er sprake is van een structurele arbeidsplaats.

Indien wordt besloten tot inschakeling van een uitzendbureau zal HTL-DHT gebruik maken van uitzendkrachten afkomstig van een NEN gecertificeerd uitzendbureau.

7. HTL-DHT zal op eigen initiatief, indien daartoe aanleiding bestaat of indien de vakorganisatie daarom verzoekt, de vakorganisatie informeren ten aanzien van het gevoerde en te voeren werkgelegenheidsbeleid zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht.

BIJLAGE E

VAKBONDSWERK BINNEN DE ONDERNEMING

1. De vakorganisatie kan binnen de onderneming een bedrijfsledengroep formeren en uit het bestuur van deze bedrijfsledengroep één bedrijfscontactpersoon en één reserve bedrijfscontactpersoon aanwijzen. Over de samenstelling van het bestuur en de aanwijzing van een bedrijfscontactpersoon, alsmede over wijziging hierin, worden terstond aan de werkgever schriftelijke mededelingen gedaan.
2. Het bestuur van de bedrijfsledengroep bestaat uit ten hoogste 5 leden. Voor ieder van deze leden kan een vaste plaatsvervanger zijn of worden benoemd.
3. De leden en eventuele plaatsvervangende leden van het bedrijfsledengroepbestuur worden gekozen uit en door de in HTL-DHT werkzame leden van die vakorganisatie, die betrokken is bij het overleg in de onderneming.
4. Bestuursleden van een bedrijfsledengroep zullen door het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed ondervinden in hun positie als medewerker.
5. De leden van het bedrijfsledengroepbestuur zijn verplicht het vertrouwelijke karakter van mededelingen, die aan hen als zodanig zijn gedaan, te respecteren en de aan hen verstrekte gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel, waarvoor ze zijn verstrekt.
6. Het bestuur van de bedrijfsledengroep vergadert in beginsel buiten werktijd. In uiterste noodzaak zal in werktijd vergaderd kunnen worden, indien vooraf toestemming van de bedrijfsleiding is verkregen.
7. De bedrijfscontactpersoon kan binnen HTL-DHT, indien zijn/haar werkzaamheden dit toelaten, individueel contact hebben met de overige in de onderneming werkzame leden van de vakorganisatie. Hiervoor is vooraf toestemming van de bedrijfsleiding benodigd.
8. De bedrijfscontactpersoon kan onder werktijd, indien zijn/haar werkzaamheden dit toelaten, contact onderhouden met de bezoldigde functionarissen van de vakorganisatie. Hiervoor is vooraf toestemming van de bedrijfsleiding benodigd.
9. HTL-DHT is bevoegd - onder opgaaf van redenen - de verleende faciliteiten op te schorten ingeval het bedrijfsledengroepbestuur de bedrijfscontactpersoon zich niet aan de gestelde uitgangspunten, regels of bestaande afspraken houdt.

BIJLAGE F-1

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD

De ondergetekenden:

1. HTL-DHT B.V., gevestigd te Eindhoven aan de Kanaaldijk Noord 123,
ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:
de heer R.A. Kooper ten deze handelend in de functie van Directeur verder te
noemen: “werkgever”,

en

2. **Voorletters en Achternaam** :
Straat en huisnummer :
Postcode en Plaats :
geboortedatum :
hierna te noemen: “werknemer”,
paspoort/rijbewijs nr waarvan een kopie is aangehecht;

Verklaren hierbij:

de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan en de tussen hen beiden overeengekomen arbeidsvoorwaarden schriftelijk vast te leggen als volgt:

Artikel 1. Ingangsdatum, onbepaalde tijd

- 1.1 Deze arbeidsovereenkomst is van kracht met ingang van 1-1-2023.
- 1.2 De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd en eindigt in ieder geval, zonder dat opzegging is vereist, op de dag dat de werknemer de AOW-leeftijd bereikt.

Artikel 2. Proeftijd

- 2.1.1 Conform de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor beide partijen de eerste 8 weken van de arbeidsovereenkomst als proeftijd.
Gedurende deze proeftijd kan de arbeidsovereenkomst wederzijds op elk moment zonder opgave van reden door opzegging met onmiddellijke ingang worden beëindigd.

Artikel 3. Functie

- 3.1 Werknemer zal worden aangesteld in de functie van
- 3.2 Standplaats van werknemer zal zijn Eindhoven.
Werknemer is verplicht om in het kader van zijn functie ook werkzaamheden elders uit te voeren.
- 3.3 De werknemer verplicht zich om zich als een goed werknemer te gedragen.
Dit betekent dat hij de werkzaamheden naar beste vermogen zal verrichten en alles zal doen en nalaten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten, hetgeen o.a. met zich meebrengt dat hij meewerkt aan alle maatregelen die de werkgever redelijkerwijs gewenst acht:
- voor verhoging van kennis, de vaardigheid of de productiviteit van de werknemer;
 - in het belang van de gezondheid van de werknemer, andere werknemers van werkgever of derden;
- 3.4 De werknemer verplicht zich bij het verrichten van de werkzaamheden de richtlijnen en instructies van de werkgever op te volgen, daaronder mede begrepen de richtlijnen en instructies in het kader van de Arbo-wetgeving. Ook de gedragscodes van de moedermaatschappij, Universal Company uit Amerika, zijn van toepassing.
Deze gedragscodes zijn toegevoegd aan deze arbeidsovereenkomst en maken derhalve onverkort deel uit van deze overeenkomst.
- 3.5 De werknemer verplicht zich ook andere werkzaamheden te verrichten dan die tussen de werkgever en werknemer overeengekomen, dan wel een andere functie te vervullen voor zover dit redelijkerwijs van werknemer kan worden verlangd en de opgedragen werkzaamheden verband houden met het bedrijf van werkgever.
- 3.6 Werknemer verplicht zich wijzigingen in de persoonlijke gegevens tijdig door te geven voorzover deze voor werkgever redelijkerwijs van belang kunnen zijn. De gevolgen van het niet tijdig doorgeven van wijzigingen zijn voor rekening van de werknemer.
- 3.7 Werknemer verplicht zich tijdens diens arbeidstijden niet onder invloed van alcohol en/of soft en/of hard drugs te verkeren en hier ook in diens privé tijd naar te leven.
De werknemer aanvaardt, dat een met dit artikellid strijdig handelen kan leiden tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst – waaronder mede een opzegging wegens dringende reden ('ontslag op staande voet') door werkgever kan worden begrepen.
- 3.8 Werknemer stemt door ondertekening van dit contract ermee in een eventuele affectieve relatie met een collega of relatie van de werkgever aan de werkgever te melden.
- 3.9 Werknemer is bereid om in de toekomst te werken in een ander rooster dan dat nu overeengekomen is onder art. 7.

- 3.10 Werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst uitdrukkelijk, dat hij in de uitoefening van zijn functie bij werkgever niet gehinderd wordt door een concurrentie- en/of relatiebeding zoals (eventueel) door hem overeengekomen bij zijn vorige werkgever(s).

Artikel 4. Collectieve arbeidsovereenkomst

- 4.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de meest recente collectieve arbeidsovereenkomst voor HTL-DHT B.V. (hierna te noemen: "cao") van toepassing voor zover daarvan niet waar mogelijk in deze overeenkomst wordt afgeweken.

Artikel 5. Salaris

- 5.1 Het salaris van werknemer bedraagt Euro €-- bruto per maand, exclusief vakantietoeslag.
- 5.2 Jaarlijks zal aan werknemer in de maand juni de vakantietoeslag worden betaald gelijk aan het in de cao bepaalde percentage (thans 8%) over het brutosalaris.

Artikel 6. Overige vergoedingen

- 6.1 Jaarlijks zal werkgever aan werknemer een eindejaarsuitkering betalen gelijk aan het in de cao bepaalde percentage (thans 8%).

Artikel 7. Werktijden

- 7.1 De overeengekomen normale werktijd bedraagt gemiddeld .. uur per week.
- 7.2 Indien voor enig jaar de toepasselijke cao een hoger of lager aantal uren per week voorschrijft dan het in sub 1 bepaalde aantal, zal het aantal voor de werknemer geldende uren per week conform de cao worden vermeerderd c.q. verminderd.

Artikel 8. Vakantie

- 8.1 Werknemer heeft recht op .. vakantiedagen per kalenderjaar bij een volledige werkweek van .. uur per week. Indien de dienstbetrekking korter duurt dan een jaar, en/of de arbeidstijd geen volledige werkweek bedraagt, wordt het aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd.
- 8.2 Indien voor enig jaar de toepasselijke cao een hoger of lager minimum aantal vakantiedagen voorschrijft dan het in sub 1 bepaalde aantal, zal het aantal voor de werknemer geldende vakantiedagen conform de cao worden vermeerderd c.q. verminderd.

Artikel 9. Pensioenregeling

- 9.1 Werknemer zal met inachtneming van de pensioenwet, vanaf 2008 vanaf 21 jaar verzekerd zijn voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij de "Vereniging Ned. Pensioenfonds voor de Sigarenindustrie en Aanverwante Bedrijven" (VNPS), onder voorbehoud van aanvaarding door het pensioenfonds/de verzekeraar.

Artikel 10. Reiskostenvergoeding

10.1 Werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding conform de cao.

Artikel 11. Ziekte/Arbeidsongeschiktheid

11.1 Ingeval werknemer door ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, geeft hij hiervan kennis aan werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid conform de regels en voorwaarden, gesteld in het verzuimprotocol.

11.2 Werknemer verplicht zich om zich te houden aan het verzuimprotocol (hierbij overhandigd).

11.3 De door de werkgever aangewezen ARBO-dienst/bedrijfsarts/verzekerings-geneeskundige kan de werknemer onderzoeken om vast te stellen:

- a. of er sprake is van een verhindering tot het verrichten van werkzaamheden wegens ziekte;
- b. of de werknemer de verhindering tot het verrichten van de werkzaamheden opzettelijk heeft veroorzaakt;
- c. of de werknemer zijn genezingsproces vertraagt;
- d. of de werknemer zich ten onrechte niet of onvoldoende laat behandelen;
- e. of andere maatregelen of voorzieningen nodig zijn voor het herstel of bevorderen van de gezondheid van de werknemer;
- f. wanneer de werkzaamheden, en in welke mate, kunnen worden hervat.

11.4 Indien de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zal werkgever het loon doorbetalen overeenkomstig het bepaalde in de cao. Indien de werkgever om hem moverende redenen besluit ten gunste van de werknemer van het in de cao bepaalde af te wijken, geschiedt zulks geheel onverplicht en kan de werknemer daaraan, ook ten aanzien van de toekomst, geen rechten ontleen.

Artikel 12. Geheimhouding

12.1 Werknemer zal geheimhouding betrachten met betrekking tot alle bijzonderheden werkgevers onderneming en daarmee gelieerde ondernemingen betreffende, of daarmee verband houdende.

12.2 Het is werknemer verboden, hetzij gedurende de dienstbetrekking, hetzij na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze aan derden direct of indirect, in welke vorm dan ook en in welke voege ook, enige mededeling te doen van of aangaande enige bijzonderheden de onderneming van werkgever en daarmee gelieerde ondernemingen betreffende of daarmee verband houdende.

12.3 Het is werknemer verboden aantekeningen, tekeningen, of andere bescheiden, brieven, recepten, kopieën en/of afschriften van een en ander, gereedschappen, modellen, vervaardigde producten, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens of welke zaken dan ook mede te nemen, te doen mede nemen, te verzenden en doen verzenden, of daarin inzage te geven en doen geven, en/of op enige andere wijze daarover te beschikken, of daarvan gebruik te maken, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk toegestaan door werkgever.

Eveneens is het werknemer verboden bezichtiging toe te staan van machines, installaties of werkplaatsen of enige andere zaken onder de hoede van werkgever, alsmede is verboden buiten werkgever om gebruik te maken van de kennis van werkgever en zijn activiteiten.

- 12.4 Werknemer is verplicht vooraf toestemming van werkgever te vragen en te verkrijgen voor publicaties in woord of geschrift, die de belangen van werkgever op enigerlei wijze kunnen raken.
- 12.5 Bedrijfseigendommen, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen, modellen, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens etc., betrekking hebbende op de bedrijfsaangelegenheden moeten op eerste verzoek van werkgever, doch in elk geval bij het einde van de dienstbetrekking onverwijld door werknemer bij werkgever worden ingeleverd.
- 12.6 Al het hiervoor bepaalde geldt evenzeer en onverkort voor gegevens, bescheiden, machines, installaties of enige andere zaken hoe ook genaamd, van klanten van werkgever respectievelijk met de werkgever gelieerde ondernemingen.
- 12.7 Overtreding door de werknemer van het in de leden 1 t/m 6 gestelde vormt een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Artikel 13. Rechten van intellectuele eigendom

- 13.1 Aan werkgever komt in binnen- en buitenland het uitsluitend (eigendoms)recht toe op de octrooien, modellen, tekeningen en/of enig ander recht van intellectuele eigendom voortvloeiende uit de werkzaamheden die de werknemer tijdens de dienstbetrekking heeft verricht, dan wel gedurende een jaar na afloop daarvan daaruit voortvloeien.
- 13.2 Werknemer is verplicht om werkgever op de hoogte te stellen van alle door en tijdens of binnen een jaar na het einde van de dienstbetrekking verrichte prestaties die in Nederland of elders kunnen leiden tot het ontstaan van rechten van intellectuele eigendom, waaronder in ieder geval mede zijn begrepen uitvindingen, computerprogramma's, werkwijze, prestaties op het gebied van industriële vormgeving en al dergelijke.
- 13.3 Werknemer is verplicht de daarmee samenhangende rechten zowel in Nederland als elders aan werkgever op de kortst mogelijke termijn over te dragen, behoudens het hierna bepaalde, althans en voorzover deze rechten al niet krachtens de wet en/of de overeenkomst aan werkgever toekomen.
- 13.4 Werknemer is verplicht ook nadat de dienstbetrekking is beëindigd werkgever alle medewerking te verlenen welke werkgever van hem zal verlangen in verband met de vestiging, beschikking over en handhaving van de aan haar toekomende en/of overgedragen rechten als hier bedoeld.
- 13.5 Werkgever is niet verplicht om voor de aan hem toekomende, of overgedragen rechten als voornoemd wettelijke bescherming aan te vragen. In geval van octrooiaanvraag zal werkgever waar mogelijk bevorderen, dat werknemer in het octrooischrift als uitvinder wordt genoemd.
- 13.6 De werknemer erkent dat zijn salaris als bedoeld in art. 5 van deze overeenkomst een vergoeding inhoudt voor het feit, dat hem rechten met betrekking tot de intellectuele eigendom niet toekomen en hij de intellectuele eigendom voorzover nog nodig, overdraagt aan werkgever.

Artikel 14. Nevenactiviteiten

- 14.1 Tijdens het dienstverband mag de werknemer nevenwerkzaamheden en/of nevenactiviteiten verrichten, tenzij werkgever objectieve redenen aanvoert om dit niet goed te keuren.

Artikel 15. Concurrentiebeding/relatiebeding

15.1 Gedurende de dienstbetrekking, zomede gedurende een periode van één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst, zal werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen activiteiten ondernemen binnen Nederland op welke wijze en in welke vorm dan ook, hetzij in dienstbetrekking, hetzij onder eigen naam, hetzij door middel van samenwerking met natuurlijke of rechtspersonen, welke gelijk of gelijksoortig zijn aan de activiteiten van de werkgever of daarmee gelieerde ondernemingen, hieronder begrepen (financiële) deelname in en/of (in)directe zeggenschap over bedrijven welke gelijk of gelijksoortig zijn aan de activiteiten van de werkgever of aan de werkgever gelieerde ondernemingen. Het in dit artikel bepaalde zal ook bij wijziging van de functie van de werknemer gelding behouden.

15.2 De werknemer verbindt zich gedurende het dienstverband en gedurende één jaar na het einde van het dienstverband zich ervan te zullen onthouden contacten te (doen) leggen en/of te (doen) onderhouden, zowel direct als indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, met klanten, leveranciers of andere relaties van werkgever, en de aan haar gelieerde ondernemingen.

Onder klanten dient ten deze te worden verstaan die bedrijven, ondernemingen en/of instellingen in wier opdracht, al dan niet direct, de werkgever gedurende de laatste twee jaar van het dienstverband met de werknemer werkzaamheden heeft verricht, alsmede die klanten aan wie de werkgever gedurende de laatste twee jaar van het dienstverband offerte heeft uitgebracht en/of van wie de werkgever gedurende die periode een aanvraag tot het doen van een offerte heeft ontvangen.

Artikel 16.

16.1 Het is werknemer verboden om van derden ten eigen bate direct of indirect enig voordeel aan te nemen of te billijken verband houdende met zijn werkzaamheden in dienst van werkgever.

Artikel 17. Boetebepaling

17.1 In afwijking van artikel 7:650 leden 3 en 5 BW zal werknemer bij iedere overtreding en/of niet-nakoming van artikels 12 tot en met 16 een onmiddellijk opeisbare tot voordeel van de werkgever strekkende boete verbeuren van Euro 5.000 ineens, te vermeerderen met een bedrag van Euro 1.000 per dag voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd de overige rechten van de werkgever krachtens de wet of de onderhavige overeenkomst, zoals het recht op nakoming van de overtreden bepaling dan wel een verbod of, in plaats van deze boete, schadevergoeding te vorderen alsmede tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan, indien die nog mocht bestaan.

Artikel 18.

18.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Uitsluitend de Nederlandse rechter is bevoegd kennis te nemen van geschillen tussen partijen.

Artikel 19. Vervanging bij nietigheid

19.1 Indien deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepaling zal worden vervangen door een

rechtsgeldige bepaling die zoveel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van partijen bij de nietige bepaling.

Aldus opgemaakt en ondertekend te op
.....

Werkgever
HTL-DHT B.V.
De heer R.A. Kooper

Werknemer
Voorletters en Achternaam

Bij ondertekening heeft werknemer ontvangen:

- Collectieve arbeidsovereenkomst voor HTL-DHT B.V.
- Verzuimprotocol
- Procedure voor ziekmelding
- Personeelshandboek
- Gedragscode Universal Company

BIJLAGE F-2

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

De ondergetekenden:

1. HTL-DHT B.V., gevestigd te Eindhoven aan de Kanaaldijk Noord 123,
ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:
de heer R.A. Kooper ten deze handelend in de functie van Directeur verder te noemen:
“werkgever”,

en
2. **Voorletters en Achternaam**
Straat en huisnummer
Postcode en Plaats
geboortedatum:
hierna te noemen: “werknemer”,
paspoort/rijbewijs nr waarvan een kopie is aangehecht;

Verklaren hierbij:

de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan en de tussen hen beiden overeengekomen arbeidsvoorwaarden schriftelijk vast te leggen als volgt:

Artikel 1. Ingangsdatum, bepaalde tijd

- 1.1 Deze arbeidsovereenkomst is van kracht met ingang van **00-00-0000**.
- 1.2 De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en eindigt van rechtswege op **00-00-0000**, zonder dat hiervoor opzegging vereist is.

Artikel 2. Proeftijd

- 2.1.1 Conform de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor beide partijen de proeftijd van 1 maand. Gedurende deze proeftijd kan de arbeidsovereenkomst wederzijds op elk moment zonder opgave van reden door opzegging met onmiddellijke ingang worden beëindigd.

Of

- 2.1 Voor deze arbeidsovereenkomst geldt geen proeftijd.

Artikel 3. Functie

- 3.1 Werknemer zal worden aangesteld in de functie van
- 3.2 Standplaats van werknemer zal zijn Eindhoven.
Werknemer is verplicht om in het kader van zijn functie ook werkzaamheden elders uit te voeren.

- 3.3 De werknemer verplicht zich om zich als een goed werknemer te gedragen. Dit betekent dat hij de werkzaamheden naar beste vermogen zal verrichten en alles zal doen en nalaten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten, hetgeen o.a. met zich meebrengt dat hij meewerkt aan alle maatregelen die de werkgever redelijkerwijs gewenst acht:
- voor verhoging van kennis, de vaardigheid of de productiviteit van de werknemer;
 - in het belang van de gezondheid van de werknemer, andere werknemers van werkgever of derden;
- 3.4 De werknemer verplicht zich bij het verrichten van de werkzaamheden de richtlijnen en instructies van de werkgever op te volgen, daaronder mede begrepen de richtlijnen en instructies in het kader van de Arbo-wetgeving. Ook de gedragscodes van de moedermaatschappij, Universal Company uit Amerika, zijn van toepassing. Deze gedragscodes zijn toegevoegd aan deze arbeidsovereenkomst en maken derhalve onverkort deel uit van deze overeenkomst.
- 3.5 De werknemer verplicht zich ook andere werkzaamheden te verrichten dan die tussen de werkgever en werknemer overeengekomen, dan wel een andere functie te vervullen voor zover dit redelijkerwijs van werknemer kan worden verlangd en de opgedragen werkzaamheden verband houden met het bedrijf van werkgever.
- 3.6 Werknemer verplicht zich wijzigingen in de persoonlijke gegevens tijdig door te geven voorzover deze voor werkgever redelijkerwijs van belang kunnen zijn. De gevolgen van het niet tijdig doorgeven van wijzigingen zijn voor rekening van de werknemer.
- 3.7 Werknemer verplicht zich tijdens diens arbeidstijden niet onder invloed van alcohol en/of soft en/of hard drugs te verkeren en hier ook in diens privé tijd naar te leven. De werknemer aanvaardt, dat een met dit artikellid strijdig handelen kan leiden tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst – waaronder mede een opzegging wegens dringende reden ('ontslag op staande voet') door werkgever kan worden begrepen.
- 3.8 Werknemer stemt door ondertekening van dit contract ermee in een eventuele affectieve relatie met een collega of relatie van de werkgever aan de werkgever te melden.
- 3.9 Werknemer is bereid om in de toekomst te werken in een ander rooster dan dat nu overeengekomen is onder art. 7.
- 3.10 Werknemer verklaart door ondertekening van deze overeenkomst uitdrukkelijk, dat hij in de uitoefening van zijn functie bij werkgever niet gehinderd wordt door een concurrentie- en/of relatiebeding zoals (eventueel) door hem overeengekomen bij zijn vorige werkgever(s).

Artikel 4. Collectieve arbeidsovereenkomst

- 4.1 Op deze arbeidsovereenkomst is de meest recente collectieve arbeidsovereenkomst voor HTL-DHT B.V. (hierna te noemen: “cao”) van toepassing voor zover daarvan niet waar mogelijk in deze overeenkomst wordt afgeweken.

Artikel 5. Salaris

- 5.1 Het salaris van werknemer bedraagt Euro €.....,-- bruto per maand, exclusief vakantietoeslag.
- 5.2 Jaarlijks zal aan werknemer in de maand juni de vakantietoeslag worden betaald gelijk aan het in de cao bepaalde percentage (thans 8%) over het brutosalaris.

Artikel 6. Overige vergoedingen

- 6.1 Jaarlijks zal werkgever aan werknemer een eindejaarsuitkering betalen gelijk aan het in de cao bepaalde percentage (thans 8%).

Artikel 7. Werktijden

- 7.1 De overeengekomen normale werktijd bedraagt gemiddeld .. uur per week.
- 7.2 Indien voor enig jaar de toepasselijke cao een hoger of lager aantal uren per week voorschrijft dan het in sub 1 bepaalde aantal, zal het aantal voor de werknemer geldende uren per week conform de cao worden vermeerderd c.q. verminderd.

Artikel 8. Vakantie

- 8.1 Werknemer heeft recht op .. vakantiedagen per kalenderjaar bij een volledige werkweek van .. uur per week. Indien de dienstbetrekking korter duurt dan een jaar, en/of de arbeidstijd geen volledige werkweek bedraagt, wordt het aantal vakantiedagen naar evenredigheid verminderd.
- 8.2 Indien voor enig jaar de toepasselijke cao een hoger of lager minimum aantal vakantiedagen voorschrijft dan het in sub 1 bepaalde aantal, zal het aantal voor de werknemer geldende vakantiedagen conform de cao worden vermeerderd c.q. verminderd.

Artikel 9. Pensioenregeling

- 9.1 Werknemer zal met inachtneming van de pensioenwet, vanaf 2008 vanaf 21 jaar verzekerd zijn voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen bij de “Vereniging Ned. Pensioenfonds voor de Sigarenindustrie en Aanverwante Bedrijven” (VNPS), onder voorbehoud van aanvaarding door het pensioenfonds/de verzekeraar.

Artikel 10. Reiskostenvergoeding

- 10.1 Werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding conform de cao.

Artikel 11. Ziekte/Arbeidsongeschiktheid

- 11.1 Ingeval werknemer door ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, geeft hij hiervan kennis aan werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid conform de regels en voorwaarden, gesteld in het verzuimprotocol.
- 11.2 Werknemer verplicht zich om zich te houden aan het verzuimprotocol (hierbij overhandigd).
- 11.3 De door de werkgever aangewezen ARBO-dienst/bedrijfsarts/verzekerings-geneeskundige kan de werknemer onderzoeken om vast te stellen:
- of er sprake is van een verhindering tot het verrichten van werkzaamheden wegens ziekte;
 - of de werknemer de verhindering tot het verrichten van de werkzaamheden opzettelijk heeft veroorzaakt;
 - of de werknemer zijn genezingsproces vertraagt;
 - of de werknemer zich ten onrechte niet of onvoldoende laat behandelen;
 - of andere maatregelen of voorzieningen nodig zijn voor het herstel of bevorderen van de gezondheid van de werknemer;
 - wanneer de werkzaamheden, en in welke mate, kunnen worden hervat.
- 11.4 Indien de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zal werkgever het loon doorbetalen overeenkomstig het bepaalde in de cao. Indien de werkgever om hem moverende redenen besluit ten gunste van de werknemer van het in de cao bepaalde af te wijken, geschiedt zulks geheel onverplicht en kan de werknemer daaraan, ook ten aanzien van de toekomst, geen rechten ontleen.

Artikel 12. Geheimhouding

- 12.1 Werknemer zal geheimhouding betrachten met betrekking tot alle bijzonderheden werkgevers onderneming en daarmee gelieerde ondernemingen betreffende, of daarmee verband houdende.
- 12.2 Het is werknemer verboden, hetzij gedurende de dienstbetrekking, hetzij na beëindiging daarvan, op enigerlei wijze aan derden direct of indirect, in welke vorm dan ook en in welke voege ook, enige mededeling te doen van of aangaande enige bijzonderheden de onderneming van werkgever en daarmee gelieerde ondernemingen betreffende of daarmee verband houdende.
- 12.3 Het is werknemer verboden aantekeningen, tekeningen, of andere bescheiden, brieven, recepten, kopieën en/of afschriften van een en ander, gereedschappen, modellen, vervaardigde producten, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens of welke zaken dan ook mede te nemen, te doen mede nemen, te verzenden en doen verzenden, of daarin inzage te geven en doen geven, en/of op enige andere wijze daarover te beschikken, of daarvan gebruik te maken, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk toegestaan door werkgever.
- Eveneens is het werknemer verboden bezichtiging toe te staan van machines, installaties of werkplaatsen of enige andere zaken onder de hoede van werkgever, alsmede is verboden buiten werkgever om gebruik te maken van de kennis van werkgever en zijn activiteiten.
- 12.4 Werknemer is verplicht vooraf toestemming van werkgever te vragen en te verkrijgen voor publicaties in woord of geschrift, die de belangen van werkgever op enigerlei wijze kunnen raken.

- 12.5 Bedrijfseigendommen, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen, modellen, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens etc., betrekking hebbende op de bedrijfsaangelegenheden moeten op eerste verzoek van werkgever, doch in elk geval bij het einde van de dienstbetrekking onverwijld door werknemer bij werkgever worden ingeleverd.
- 12.6 Al het hiervoor bepaalde geldt evenzeer en onverkort voor gegevens, bescheiden, machines, installaties of enige andere zaken hoe ook genaamd, van klanten van werkgever respectievelijk met de werkgever gelieerde ondernemingen.
- 12.7 Overtreding door de werknemer van het in de leden 1 t/m 6 gestelde vormt een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Artikel 13. Rechten van intellectuele eigendom.

- 13.1 Aan werkgever komt in binnen- en buitenland het uitsluitend (eigendoms)recht toe op de octrooien, modellen, tekeningen en/of enig ander recht van intellectuele eigendom voortvloeiende uit de werkzaamheden die de werknemer tijdens de dienstbetrekking heeft verricht, dan wel gedurende een jaar na afloop daarvan daaruit voortvloeien.
- 13.2 Werknemer is verplicht om werkgever op de hoogte te stellen van alle door en tijdens of binnen een jaar na het einde van de dienstbetrekking verrichte prestaties die in Nederland of elders kunnen leiden tot het ontstaan van rechten van intellectuele eigendom, waaronder in ieder geval mede zijn begrepen uitvindingen, computerprogramma's, werkwijze, prestaties op het gebied van industriële vormgeving en al dergelijke.
- 13.3 Werknemer is verplicht de daarmee samenhangende rechten zowel in Nederland als elders aan werkgever op de kortst mogelijke termijn over te dragen, behoudens het hierna bepaalde, althans en voorzover deze rechten al niet krachtens de wet en/of de overeenkomst aan werkgever toekomen.
- 13.4 Werknemer is verplicht ook nadat de dienstbetrekking is beëindigd werkgever alle medewerking te verlenen welke werkgever van hem zal verlangen in verband met de vestiging, beschikking over en handhaving van de aan haar toekomende en/of overgedragen rechten als hier bedoeld.
- 13.5 Werkgever is niet verplicht om voor de aan hem toekomende, of overgedragen rechten als voornoemd wettelijke bescherming aan te vragen. In geval van octrooiaanvraag zal werkgever waar mogelijk bevorderen, dat werknemer in het octrooischrift als uitvinder wordt genoemd.
- 13.6 De werknemer erkent dat zijn salaris als bedoeld in art. 5 van deze overeenkomst een vergoeding inhoudt voor het feit, dat hem rechten met betrekking tot de intellectuele eigendom niet toekomen en hij de intellectuele eigendom voorzover nog nodig, overdraagt aan werkgever.

Artikel 14. Nevenactiviteiten

- 14.1 Tijdens het dienstverband mag de werknemer, nevenwerkzaamheden en/of nevenactiviteiten verrichten, tenzij werkgever objectieve redenen aanvoert om dit niet goed te keuren
- 14.2 De werknemer verbindt zich gedurende het dienstverband en gedurende één jaar na het einde van het dienstverband zich ervan te zullen onthouden contacten te (doen) leggen en/of te (doen)

onderhouden, zowel direct als indirect, zowel voor zichzelf als voor derden, met klanten, leveranciers of andere relaties van werkgever, en de aan haar gelieerde ondernemingen.

Onder klanten dient ten deze te worden verstaan die bedrijven, ondernemingen en/of instellingen in wier opdracht, al dan niet direct, de werkgever gedurende de laatste twee jaar van het dienstverband met de werknemer werkzaamheden heeft verricht, alsmede die klanten aan wie de werkgever gedurende de laatste twee jaar van het dienstverband offerte heeft uitgebracht en/of van wie de werkgever gedurende die periode een aanvraag tot het doen van een offerte heeft ontvangen.

Artikel 16.

- 16.1 Het is werknemer verboden om van derden ten eigen bate direct of indirect enig voordeel aan te nemen of te billijken verband houdende met zijn werkzaamheden in dienst van werkgever.

Artikel 17. Boetebepaling

- 17.1 In afwijking van artikel 7:650 leden 3 en 5 BW zal werknemer bij iedere overtreding en/of niet-nakoming van artikels 12 tot en met 16 een onmiddellijk opeisbare tot voordeel van de werkgever strekkende boete verbeuren van Euro 5.000 ineens, te vermeerderen met een bedrag van Euro 1.000 per dag voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd de overige rechten van de werkgever krachtens de wet of de onderhavige overeenkomst, zoals het recht op nakoming van de overtreden bepaling dan wel een verbod of, in plaats van deze boete, schadevergoeding te vorderen alsmede tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan, indien die nog mocht bestaan.

Artikel 18.

- 18.1 Op deze overeenkomst is Nederlands recht van toepassing. Uitsluitend de Nederlandse rechter is bevoegd kennis te nemen van geschillen tussen partijen.

Artikel 19. Vervanging bij nietigheid

- 19.1 Indien deze overeenkomst nietige bepalingen bevat, leidt dit niet tot nietigheid van de overige bepalingen in deze overeenkomst. De nietige bepaling zal worden vervangen door een rechtsgeldige bepaling die zoveel mogelijk overeenkomt met de bedoelingen van partijen bij de nietige bepaling.

Aldus opgemaakt en ondertekend te op
.....

Werkgever
HTL-DHT B.V.
De heer R.A. Kooper

Werknemer
Voorletters en Achternaam

Bij ondertekening heeft werknemer ontvangen:

- Collectieve arbeidsovereenkomst voor HTL-DHT B.V.
- Verzuimprotocol
- Procedure voor ziekmelding
- Personeelshandboek
- Gedragscode Universal Company

BIJLAGE G

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)

In het kader van de re-integratie van arbeidsgehandicapten.

HTL-DHT neemt op zich gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan het arbeidsproces te bevorderen en de nodige voorzieningen te treffen gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van medewerkers.

1. HTL-DHT is verplicht zich in te spannen (re-integratieverantwoordelijkheid van HTL-DHT conform het gestelde in artikel 7:658a BW) om de arbeidsgehandicapte werknemer in staat te stellen om arbeid te verrichten welke voor zijn krachten en bekwaamheid is berekend en die hem met het oog op zijn opleiding, arbeidsverleden en mogelijkheden kan worden opgedragen, zulks tenzij op grond van omstandigheden dit van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd. Deze re-integratieverantwoordelijkheid heeft betrekking op inspanningen tot re-integratie die zowel binnen het bedrijf alsmede bij een ander bedrijf plaats kunnen vinden. Dit alles met in achtneming van het protocol. (bijlage I).
2. HTL-DHT zal in overleg met deskundigen een beleid voeren ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom naar de WIA van de medewerkers.
3. Met eventuele gebruikmaking van door de overheid daarvoor beschikbaar te stellen faciliteiten, zal HTL-DHT in overleg met deskundigen met behulp van de instrumenten uit de WIA een beleid ontwikkelen op grond waarvan gekomen kan worden tot concrete aanpassingen van het werk en de werkomstandigheden voor zowel nieuwe als reeds in dienst zijnde arbeidsgehandicapte werknemers.
4. HTL-DHT zal bij de werving van personeel systematisch aandacht schenken aan de mogelijkheid arbeidsgehandicapten in aanmerking te laten komen voor de vervulling van bepaalde vacatures.

BIJLAGE H**PENSIOENPREMIE OVERZICHT**

	PREMIEVERDELING	
	UITGEDRUKT IN EEN % VAN DE LOONSOM	
	WERKGEVER	WERKNEMER
Basispremie van 26,4 %	17,6%	8,8%
Basispremie per 1 januari 2023	= 17,6%	= 8,8%

De basispremie per 1-1-2023 bedraagt 26,4%. Hiervan is de verdeling 2/3 - 1/3 tussen werkgever- en werknemerdeel.

BIJLAGE I

PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER

(voor de werknemer waarop de WAO en WIA bepalingen van toepassing zijn)

1. Indien het UWV Werkbedrijf bij de behandeling van een aanvraag tot een/WIA uitkering vaststelt dat door HTL-DHT onvoldoende re-integratie inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% op het maandsalaris. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% op het maandsalaris zal voor de werknemer waarop de WAO/WIA van toepassing is maximaal 104 weken bedragen, gerekend vanaf de eerste ziektedag. Het voorgaande is tevens van toepassing indien HTL-DHT en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO//WIA uitkering uit te stellen.
2. HTL-DHT zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. HTL-DHT zal zich primair inspannen tot het vinden van een interne functie. Indien deze inspanning geen passende functie oplevert wordt in tweede aanleg een inspanning verricht voor het vinden van een externe functie. Indien bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden geplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV Werkbedrijf. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen.
3. Het loon zal tot maximaal 6 weken na het aanvragen van een second opinion worden doorbetaald. De werknemer dient bij het achterwege blijven van een antwoord van het UWV Werkbedrijf op de second opinion in de 4^{de} week na de aanvraag, contact met het UWV Werkbedrijf op te nemen. HTL-DHT wordt hiervan in kennis gesteld. Indien in de 5^{de} week nog geen antwoord van het UWV Werkbedrijf wordt ontvangen dient werknemer HTL-DHT hier onmiddellijk van in kennis te stellen. Vervolgens wordt in een gezamenlijk schrijven door HTL-DHT en sociale partner het UWV Werkbedrijf verzocht voor het einde van de 6^{de} week waarin de aanvraag is gedaan een bindende uitspraak te doen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd, het UWV Werkbedrijf aansluitend tot het oordeel komt dat deze weigering onterecht is geweest en de betreffende werknemer blijft volharden in de weigering de passende functie te aanvaarden, wordt de loonbetaling onmiddellijk stop gezet. Indien een uitspraak van het UWV Werkbedrijf na 6 weken achterwege blijft zal spoedig na het verstrijken van deze 6 wekentermijn overleg tussen de sociale partners plaatsvinden.
4. HTL-DHT 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, re-integratieverslag, aanvraag WIA uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. HTL-DHT zal in overleg met de Ondernemingsraad (OR) komen tot een selectie van een of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van HTL-DHT. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitsdiensten.

6. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Indien door belanghebbende partijen wordt overeengekomen nog niet tot een definitieve plaatsing over te gaan dan kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit genomen kan worden. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval gezien worden hoe arbeidsrechterlijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld. Voor de volledigheid wordt de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie voor het eind van de periode van de eerste 13 weken verzocht contact met zijn vakorganisatie hierover op te nemen. Indien de betrokken werknemer dat wenst, wordt de vakorganisatie waar hij/zij lid van zijn door het bedrijf uitgenodigd om deel te nemen aan de hierboven beschreven gesprekken en besluitvorming.

BIJLAGE J**REGLEMENT PERSOONLIJK KEUZE BUDGET**

HTL-DHT biedt werknemers geboren op of na 1 januari 1955 of in dienst op of na 1 januari 2012 jaarlijks de gelegenheid een gedeelte van zijn arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze samen te stellen. Daarvoor stelt zij een Persoonlijk KeuzeBudget (verder te noemen PKB) beschikbaar. Dit budget kan door de werknemers worden aangewend voor verschillende bestedingsdoelen. De hoogte van het PKB is opgenomen in de cao onder artikel 20.

Het beschikbare PKB komt vanaf 1 januari van enig jaar ter beschikking van de werknemer in die zin dat het PKB bedrag wordt gereserveerd. De werknemer kan gedurende het jaar gebruikmaken van zijn PKB door hiervoor een verzoek in te dienen bij de afdeling Personeelszaken.

Indien een werknemer tijdens het jaar uit dienst gaat wordt het opgebouwde PKB uitbetaald onder aftrek van het reeds opgenomen bedrag. Hierbij geldt dat het beschikbaar gestelde jaarbedrag aan PKB na evenredigheid van het dienstverband wordt berekend. Mocht er meer zijn opgenomen dan opgebouwd wordt dit bedrag verrekend met eventuele openstaande vakantiedagen, vakantietoeslag of eindejaarsuitkering.

De werknemer kan zijn PKB aanwenden voor de volgende doelen:

- Aankoop van extra vakantiedagen. Voor het aankopen van dagen wordt de volgende formule gebruikt: aantal in te kopen uren vermenigvuldigd met het individueel geldend uurloon. Alle medewerkers met een dienstverband van minder dan 40 uur per week mogen maximaal 8 extra vakantiedagen uit het PKB financieren. De medewerkers met een dienstverband van 40 uur per week mogen maximaal 12 extra vakantiedagen uit het PKB financieren. Deze extra dagen mogen niet gekoppeld worden aan de reguliere vakantieperiodes.
- De op deze wijze aangekochte extra vakantiedagen kan de werknemer in overleg met de afdeling Personeelszaken opnemen in het jaar van aankoop waarbij het uitgangspunt is dat dit niet mag leiden tot organisatorische problemen;
Het is ook mogelijk om de aangekochte vakantiedagen op te sparen gedurende ten hoogste 3 jaren, vanaf het moment van aankoop. Bij opname van opgespaarde vakantiedagen geldt dat de werknemer uiterlijk 6 maanden voor de opname van het verlof aan de afdeling Personeelszaken moet melden wanneer hij deze vakantiedagen wil opnemen. Tevens dienen aangekochte vakantiedagen uiterlijk 6 maanden voordat deze de 3 jaarstermijn gaan overschrijden in overleg met de afdeling Personeelszaken worden ingeroosterd. Hierbij geldt als uitgangspunt dat opname niet mag leiden tot organisatorische problemen;
- Individueel pensioensparen binnen het geldende pensioenreglement en passend binnen de huidige en toekomstige fiscale kaders;
- Netto vergoeding, indien en voor zover deze vergoeding (belasting) vrij kan worden verstrekt. Voorbeelden van een dergelijk vergoeding zijn aanvullende reiskosten voor het woon-werkverkeer of een fiets voor het woon-werkverkeer. Bij de toekenning van een vrije vergoeding wordt het PKB gelijktijdig uitgeruild. Vanuit het PKB kunnen medewerkers 1 keer per 3 jaar een fiets kopen ter waarde van 1.000 euro;
- Vergoeding voor niet (volledig)- werkgerelateerde opleidingen. Indien fiscaal mogelijk zal dit in de vorm van een netto vergoeding worden toegekend;
- Het PKB kan zonder restricties worden gebruikt voor mantelzorg, dit middels een maatwerkoplossing;

- Cash: Indien aan het eind van enig jaar het PKB niet (volledig) is gebruikt en de werknemer niet voor 1 december heeft aangegeven dit alsnog voor een bestedingsdoel te gebruiken, zal het (restant) van het PKB worden uitbetaald, onder inhouding van alle loonheffingen.

De werknemer is vrij in het aanwenden van zijn PKB. Aanwending van het PKB voor bepaalde bestedingsdoelen kan gevolgen hebben voor het fiscaal en/of SV loon van de werknemer. Hierdoor kunnen inkomensafhankelijke voorzieningen als kinderopvangtoeslag, huur- en zorgtoeslag, fiscale kortingen en aftrekposten wijzigen, alsmede de grondslag voor een eventueel toekomstige uitkeringen. De werknemer aanvaardt bij het maken van zijn individuele keuze(s) deze gevolgen.

Op de regeling PKB is de vigerende (fiscale) wet- en regelgeving van toepassing.

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden in Nederland, veranderende wet- en regelgeving in brede zin zijn zowel HTL-DHT als de vakorganisatie gerechtigd herziening en wijziging van de PKB regeling aan de orde te stellen.

BIJLAGE K

PROTOCOLAFSPRAKEN BIJ DE CAO 2023

Looptijd:

De looptijd is van 1 januari 2023 tot 1 januari 2024 derhalve 12 maanden.

Inkomen:

Er wordt een structurele salarisverhoging toegekend van 4,8% per 1 januari 2023. De werknemerslasten voor de te betalen pensioenpremie worden verlaagd van 50% naar 33,3%. Dit resulteert in een bruto lastenverlichting voor de medewerker van gemiddeld 3,44%. Samen met deze 3,44% lastenverlaging in de pensioenpremie komt bovengenoemde salarisverhoging neer op een salarisverhoging van 8,24% per 1 januari 2023.

Reiskosten woon-werk:

Per 1 januari 2023 wordt de reiskostenvergoeding woon- werk 21 cent per km. Een maximum van 35 km enkele reis/ 70 km retour, wordt vergoed.

Artikel 5 lid 4 collectieve vrije ingeplande dag voor deeltijdwerkers:

Bijvoegen, “Mits deze dag binnen het rooster valt van betreffende werknemer”

Weglaten: “naar rato”

Voor deeltijdwerknemers geldt dat in geval van collectieve, in overleg met de OR, ingeplande vrije dagen het hiervoor benodigde verlof wordt afgeschreven van hun saldo vakantiedagen mits deze dag binnen het rooster valt van betreffende werknemer.

Artikel 6 lid 9 Niet werken op zondag ivm gemoedsbezwaren: vervalt

Artikel 9 lid 2 Definitie feestdag wijzigen in 07.00 uur tot 07.00 uur.

Artikel 18 lid 4 sub a: aanvraagtermijn verlof gaat van 3 naar 14 dagen tenzij er sprake is van een calamiteit.

Artikel 20a Vervalt (medewerkers geboren voor 1955; zijn reeds uit dienst)

Artikel 21 lid 4a en b; Vloer vakantietoeslag en eindejaarsuitkering wordt geïndexeerd met de overeengekomen loonsverhoging

Artikel 22 Premie pensioen verdeling 2/3 werkgever 1/3 werknemer.

Artikel 25 lid 4 opzegverbod tijdens militaire dienstplicht: wordt opgeschort en er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Salarisschaal A: er worden 3 gelijkwaardige periodieken aan toegevoegd

Bijlage C Betaaldata: “Elke 24e van de maand, of, indien de 24e in het weekend of op een feestdag valt, de laatste werkdag voorafgaande aan de 24e van de maand”.

Bijlage F Artikel 14 nevenwerkzaamheden wordt aan de nieuwe wettelijk bepalingen aangepast.

Modernisering cao-teksten en ouderbeleid:

Wij stellen voor een paritaire werkgroep in te stellen met als doel de mogelijkheden te inventariseren om fit aan de finish te komen en voorstellen te doen het beleid hierom trend te verbeteren. Bovendien dient de totale cao-tekst te worden gemoderniseerd, zodat fouten en verwijzingen naar oude regelgeving kunnen worden verwijderd of aangepast.

Werkgeversbijdrage regeling:

De AWWN werkgeversbijdrage regeling zal worden voortgezet.

WGA premie:

De gedifferentieerde WGA premie zal gedurende de looptijd van de cao niet worden ingehouden op het salaris van de werknemer.