


1 oktober 2017 t/m 30 september 2019

HEMA cao hp

Door op één van onderstaande 'kopjes' te klikken kom je automatisch bij het onderwerp.

Door op het icoon  rechts bovenaan de pagina te klikken kom je altijd weer terug bij de inhoudsopgave.

inhoud

inhoud	1
considerans.....	3
inleiding.....	4
artikel 1.1 definities.....	4
artikel 1.2 duur van deze overeenkomst	5
artikel 1.3 doel en werkingssfeer.....	5
verplichtingen medewerker	6
artikel 2 verplichtingen van de medewerker	6
begin en einde van de arbeidsovereenkomst	6
artikel 3.1 arbeidsovereenkomst	6
artikel 3.2 schorsing	6
artikel 3.3 non-activiteit.....	7
artikel 3.4 beëindiging van de arbeidsovereenkomst	7
arbeidsduur	8
artikel 4.1 arbeidsduur en werkweek.....	8
artikel 4.2 (leeftijds)roostervrije dagen	9
salaris.....	10
artikel 5.1 functie-indeling.....	10
artikel 5.2 algemene loonronde.....	10
artikel 5.3 salarisvaststelling bij aanstelling.....	10
artikel 5.4 individuele salarisverhoging.....	10
artikel 5.5 hoofdlijnen van het beoordelingsbeleid	12
artikel 5.6 variabele beloning.....	12
artikel 5.7 plaatsing in een lagere functie	13
artikel 5.8 doorbetaling van het salaris op feestdagen.....	15
à la carte	15
artikel 6.1 à la carte	15
artikel 6.2 à la carte jaar.....	15
artikel 6.3 bronnen en doelen.....	15
toeslagen	17
artikel 7 vakantietoeslag.....	17
vakantie en bijzonder verlof	17
artikel 8.1 vakantie	17



artikel 8.2 betaald bijzonder verlof.....	18
artikel 8.3 kortdurend zorgverlof.....	20
artikel 8.4 ouderschapsverlof	20
kostenvergoedingen.....	21
artikel 9.1 tegemoetkoming woon-/werkverkeer.....	21
artikel 9.2 maaltijdvergoeding.....	23
artikel 9.3 studiekostenvergoeding.....	23
artikel 9.4 verhuiskostenvergoeding.....	24
artikel 9.5 vergoeding bij zakenreis (zakelijk gebruik privé-auto en openbaar vervoer).....	24
artikel 9.6 duurzame inzetbaarheid (individueel budget).....	25
gratificaties.....	26
artikel 10.1 kerstgratificatie / variabele eindejaarsuitkering.....	26
artikel 10.2 jubileumgratificatie	27
arbeidsongeschiktheid	27
artikel 11.1 algemeen	27
artikel 11.2 loondoorbetaling in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	27
collectieve ongevallenverzekering	29
artikel 12 collectieve ongevallenverzekering	29
pensioenregeling met ingang van 1 januari 2007	29
artikel 13.1 pensioenregeling met ingang van 1 januari 2007	29
artikel 13.2 compensatieregeling (geboortejaren 1950 t/m 1954).....	30
uitkering bij overlijden	31
artikel 14.1 uitkering	31
artikel 14.2 nagelaten betrekkingen	31
vakbondswerk	31
artikel 15 faciliteiten.....	31
klacht- en beroepsrecht	32
artikel 16.1 algemeen	32
artikel 16.2 beroepsrecht.....	32
artikel 16.3 klachtrecht	32
inhoudingen	32
artikel 17 inhoudingen op het salaris.....	32
bijlagen.....	33
salarisschalen	33
vakbondswerk	34
artikel 1 faciliteiten vakbondswerk.....	34
artikel 2 hardheidsclausule.....	35
artikel 3 opschorting faciliteiten	35
ziekteverzuim controlereglement	35
artikel 1 ziekmelding.....	35
Veranderingen in deze gegevens moeten direct worden doorgegeven.....	36
artikel 2 controlevoorschriften	36
artikel 3 oproep bedrijfsarts / controleur / arbobegeleider	37
artikel 4 geneeskundige hulp.....	37
artikel 5 opzet, grove schuld en nalatigheid	37
artikel 6 gedragingen die de genezing belemmeren	37
artikel 7 ongeschiktheid bij indiensttreding.....	38
artikel 8 passende arbeid	38
artikel 9 werkhervatting na herstel.....	38
artikel 10 volharden in niet meewerken aan re-integratie.....	38
artikel 11 bezwaar tegen hersteldverklaring (deskundigenoordeel).....	38



artikel 12 controlevoorschriften gehanteerd door de uitvoeringsinstelling.....	39
artikel 13 slotbepalingen.....	39
beroepsrecht.....	39
artikel 1 beroepsrecht.....	39
artikel 2 beroepscommissie.....	40
artikel 3 beroepsprocedure.....	40
klachtrecht.....	41
artikel 1 klachtrecht	41
artikel 2 klachtcommissie	42
artikel 3 klachtprocedure	42
overgangsregelingen	42
werkweek voor medewerkers van 55 jaar en ouder (artikel 4.3 HEMA cao hp oud).....	42
leeftijdsvakantie (artikel 8.1 lid 3 HEMA cao hp oud)	43
tegemoetkoming telefoonkosten (artikel 9.6 HEMA cao hp oud)	43
arbeidsongeschiktheid, eerste ziekte­dag voor 1 januari 2004 (hoofdstuk 12 HEMA cao hp oud)	43
overige (protocollaire) afspraken	44

considerans

HEMA B.V., gevestigd te Amsterdam, hierna te noemen HEMA als partij ter ene zijde

En de werknemersorganisatie De Unie, gevestigd te Culemborg;

hierna te noemen de werknemersorganisatie als partij ter andere zijde

verklaren overeen te komen de inhoud van de hoofdstukken 1 tot en met 17 van deze cao met bijlagen.

Aldus overeengekomen op vrijdag 24 november 2017.

HEMA B.V.

G.M.Th. Jegen
directievoorzitter

M. De Macker
directeur HR

De Unie

J. Admiraal
Belangenbehartiger De Unie



hoofdstuk 1

inleiding

artikel 1.1 definities

Hierna volgen enkele definities van begrippen, die in deze cao worden gehanteerd.

1. werkgever:
HEMA B.V.
2. medewerker:
een bij werkgever in dienstverband werkzaam persoon.
3. werknemersorganisatie:
de werknemersorganisatie De Unie die partij is bij deze cao.
4. salaris:
het tussen werkgever en medewerker overeengekomen bruto maandloon.
5. inkomen:
het tussen werkgever en medewerker overeengekomen salaris, verhoogd met vakantietoeslag en kerstgratificatie.
6. jaarsalaris:
het tussen werkgever en medewerker overeengekomen salaris, maal 12
7. jaarinkomen:
het van 1 januari t/m 31 december verdiende salaris, verhoogd met vakantietoeslag, kerstgratificatie en variabele eindejaarsuitkering
8. totaal vast inkomen:
het tussen werkgever en medewerker overeengekomen salaris, maal 12, verhoogd met vakantietoeslag en kerstgratificatie.
9. feestdag:
nieuwjaarsdag, 2^e paasdag, Hemelvaartsdag, 2^e pinksterdag, beide kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van Z.M. de Koning officieel wordt gevierd en 5 mei in de door de Stichting van de Arbeid aangewezen lustrumjaren.
10. diensttijd:
de tijd die een medewerker in dienstverband bij werkgever werkzaam is, met inachtneming van de volgende bijzondere bepalingen:
 - Een dienstverband wordt als aaneengesloten beschouwd als de arbeidsovereenkomsten elkaar binnen 4 weken zijn opgevolgd.

- Dienstjaren opgebouwd bij werkmaatschappijen van het voormalig KBB-concern, tellen mee indien de medewerker voor 6 juli 2007 in dienst is getreden bij HEMA.
- Dienstjaren opgebouwd bij werkmaatschappijen van het voormalig Vendex-concern, tellen mee indien de medewerker ná 1 juli 1999 in dienst is getreden van HEMA dan wel een andere werkmaatschappij van het voormalig KBB-concern, mits de medewerker voor 6 juli 2007 in dienst is getreden bij HEMA.
- Tevens wordt onder diensttijd verstaan de tijd die de medewerker destijds aaneengesloten als hulpkracht werkzaam is geweest bij werkgever dan wel een andere werkmaatschappij van het voormalig KBB-concern, in de periode 1 januari 1992 tot 1 oktober 1997.
- Ingeval van overname van een bedrijf, wordt de diensttijd berekend vanaf de indiensttredingsdatum bij het overgenomen bedrijf.

11. partner:

- a. de persoon met wie de medewerker is gehuwd; of
- b. de ongehuwde persoon die als partner van de medewerker is geregistreerd in de registers van de burgerlijke stand; of
- c. de ongehuwde persoon met wie de medewerker een gezamenlijke huishouding voert en welke persoon niet in rechte lijn of tot en met de tweede graad van de zijlijn aan de medewerker verwant is.

artikel 1.2 duur van deze overeenkomst

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van vierentwintig maanden, beginnend op 1 oktober 2017 en eindigend op 30 september 2019.
2. Als geen der partijen uiterlijk een maand voor het tijdstip waarop deze overeenkomst eindigt, de wederpartij schriftelijk heeft te kennen gegeven de overeenkomst te beëindigen, wordt deze telkens stilzwijgend verlengd voor de duur van een jaar.
3. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, kunnen partijen deze overeenkomst tussentijds opzeggen, met inachtneming van een opzegtermijn van 1 maand. Van de kant van werkgever kan deze overeenkomst worden opgezegd wanneer de financieel-economische ontwikkelingen dan wel resultaten daartoe noodzaken.

artikel 1.3 doel en werkingsfeer

1. De cao is van toepassing op medewerkers in dienst van werkgever, van wie de functie volgens de bepalingen volgend uit artikel 5.1 is ingedeeld in een van de functiegroepen I t/m IV.
2. De inhoud van deze cao is voor alle medewerkers openbaar.
3. Deze cao maakt integraal deel uit van elke individuele arbeidsovereenkomst. Van deze cao mag alleen in positieve zin voor de medewerkers worden afgeweken.



hoofdstuk 2

verplichtingen medewerker

artikel 2 verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker is verplicht tot geheimhouding van die zaken, waarvoor hem geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan hij redelijkerwijze zou moeten begrijpen dat geheimhouding wordt verwacht.
2. Voor enigerlei mededeling in het openbaar (zoals publicaties, interviews e.d.) door een medewerker met betrekking tot door werkgever niet algemeen bekend gemaakte gegevens over de onderneming van werkgever, is toestemming van werkgever vereist.
3. Het is de medewerker niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten, welke redelijkerwijze geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van werkgever.
4. Het is de medewerker verboden zonder toestemming van werkgever giften of gunsten aan te nemen van personen, instellingen of bedrijven die direct of indirect in relatie staan met werkgever. Dit verbod geldt niet voor algemeen geaccepteerde relatiegeschenken.

hoofdstuk 3

begin en einde van de arbeidsovereenkomst

artikel 3.1 arbeidsovereenkomst

1. Bij indiensttreding wordt de arbeidsovereenkomst schriftelijk vastgelegd en door beide partijen voor akkoord ondertekend.
2. In afwijking van het gestelde in artikel 7:652 lid 5 sub a en lid 6 BW wordt een proeftijd van twee maanden aangehouden.

artikel 3.2 schorsing

1. a. Wanneer werkgever een ernstig vermoeden heeft dat een medewerker zich schuldig heeft gemaakt aan een feit dat een dringende reden voor ontslag op staande voet kan opleveren, kan werkgever de medewerker schorsen teneinde nader onderzoek naar de feiten te doen. De schorsing vindt in beginsel plaats met behoud van inkomen.



- b. In dit geval stelt werkgever de medewerker in kennis van het bestaan van ernstige twijfel jegens hem. Direct nadat het onderzoek is afgerond wordt besloten de medewerker al dan niet op staande voet te ontslaan. Indien niet tot ontslag wordt overgegaan, vervalt de schorsing.
 2. a. Schorsing kan voorts plaatsvinden als disciplinaire maatregel, voor ten hoogste drie werkdagen. Deze schorsing is altijd zonder behoud van inkomen.
 - b. Redenen voor disciplinaire schorsing kunnen uitsluitend zijn gelegen in de sfeer van: discriminatie, racisme, ongewenste intimiteiten en molest van personen en/of goederen.
3. Een schorsing zal onverwijld en schriftelijk onder opgave van redenen aan betrokkene worden bevestigd.

artikel 3.3 non-activiteit

Een medewerker kan met behoud van inkomen voor een periode van ten hoogste één maand op non-actief worden gesteld, indien er daarvoor naar de mening van de werkgever gegronde redenen bestaan. Deze periode kan alleen worden verlengd indien de medewerker schriftelijk is medegedeeld dat een procedure strekkende tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gestart. Een op non-actiefstelling, dan wel een verlenging daarvan, wordt schriftelijk aan de medewerker kenbaar gemaakt onder vermelding van de reden(en) daarvoor.

artikel 3.4 beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. a. De arbeidsovereenkomst eindigt op de wijze en het tijdstip conform de ter zake geldende wettelijke bepalingen voor zover daarvan in deze cao niet wordt afgeweken alsmede van rechtswege op de dag dat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - b. Bij beëindiging wegens ziekte gelden naast het bepaalde in dit artikel de bepalingen in hoofdstuk 11.
 - c. Bij beëindiging wegens reorganisatie gelden naast het bepaalde in dit artikel de bepalingen in het alsdan van toepassing zijnde Sociaal Plan.
2. a. De opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk tegen het einde van de maand, waarbij in afwijking van het gestelde in art.7: 672 BW lid 2 en lid 3, zowel voor de werkgever als voor de medewerker, een opzegtermijn van twee maanden geldt.
 - b. Indien de medewerker de arbeidsovereenkomst wil beëindigen omdat hij deel wil nemen aan bij werkgever geldende compensatieregeling als bedoeld in hoofdstuk 13, moet hij dit 3 kalendermaanden vóór de datum, waarop hij wil toetreden tot deze regeling, schriftelijk bij werkgever aanvragen.



hoofdstuk 4

arbeidsduur

artikel 4.1 arbeidsduur en werkweek

1. Voor de medewerker geldt een vijfdaagse werkweek met een normale wekelijkse arbeidsduur van 40 uur. De normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt maximaal 9 uur, ook op de dag met de (wekelijkse) koopavond, waarbij rusttijden van 15 minuten of meer niet tot de arbeidsduur behoren.

In deze cao wordt uitgegaan van de medewerker met een overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van 40 uur. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan 40 uur per week, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

2. a. De arbeids- en rusttijden van de individuele medewerker worden vastgelegd in een rooster, waarbij werkgever zoveel als mogelijk rekening zal houden met aantoonbare zorgtaken en bijzondere sociale omstandigheden van de medewerker.

b. Rekening houdend met de noodzakelijke behoeften van de bedrijfsvoering zal in het rooster indien van toepassing een voor de medewerker zo gunstig mogelijke weekendregeling worden gerealiseerd. De medewerker dient in ieder geval, buiten de vakantie, 5 zaterdagen per jaar te worden uitgeroosterd.

c. Van het voor de medewerker geldende rooster kan worden afgeweken. Alsdan zal dit in principe 2 weken voor de feitelijke inzet bekend zijn aan de medewerker.
3. Binnen de betreffende wettelijke regels kan iedere medewerker verplicht worden werk te verrichten in uren buiten het rooster, wanneer werkgever dit noodzakelijk acht. Daarbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met persoonlijke omstandigheden. Tevens zullen gewetensbezwaren van de medewerker tegen werken op een feestdag van een door de Raad van Kerken erkende religie worden erkend en gerespecteerd.
4. De medewerker kan overeenkomstig de Wet Flexibel Werken eenmaal per jaar en tenminste twee maanden voor de beoogde ingangsdatum een schriftelijk verzoek indienen bij zijn direct leidinggevende tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en/of spreiding van de werktijd. Na overleg met de medewerker beslist werkgever schriftelijk binnen een maand op het verzoek.

In geval van afwijzing vermeldt de werkgever de redenen daarvoor. De werkgever kan een verzoek om vermindering van de arbeidsduur alleen afwijzen indien sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur, aanpassing van de arbeidsplaats en/of spreiding van de werktijd kan ook op grond van redelijkheid en billijkheid worden afgewezen. Het is tevens mogelijk dat een door de medewerker ingediend verzoek in overleg met de medewerker anders wordt ingevuld.

artikel 4.2 (leeftijds)roostervrije dagen

1. De medewerker die voor 1 april 2014 onder de HEMA cao hp viel en op 1 oktober 2016 50 jaar of ouder is, heeft 6 leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen. Deze medewerker heeft de keus om op 1 oktober van enig jaar 3 leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen in te zetten als eigen bijdrage voor een persoonlijk duurzaam inzetbaarheidsbudget. Het betreft 3 leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen van artikel 4.2 lid 1b van de HEMA cao hp die gold voor 1 april 2014.

2. Naast de in lid 1 genoemde leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen, heeft de medewerker die voor 1 april 2014 onder de HEMA cao hp viel, afhankelijk van de leeftijd op 1 oktober 2016 nog aanspraak op extra leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen.

De medewerker die op 1 oktober 2016 50 jaar tot 55 jaar is, heeft over de periode 1 oktober tot en met 30 september 12 extra leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen en een medewerker die op 1 oktober 2016 55 jaar of ouder is, heeft 16 extra leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen.

Onderstaand een overzicht van de (extra) leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen:

leeftijd	leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen	extra leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen	totaal (extra) leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen
50 jaar tot 55 jaar	6	12	18
55 jaar of ouder	6	16	22

3. De hp-medewerker met een sinds 1 oktober 1999 onafgebroken diensttijd als bedoeld in artikel 1.1 lid 13 heeft, vanwege het feit dat destijds voor niet-hoger personeel een 35-urige werkweek gold, aanspraak op 6,5 extra roostervrije dagen per jaar.
4. De extra leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen in lid 2 en de verdisconteringsdagen in lid 3 kunnen, naar keuze van de medewerker, als bron worden ingezet in het à la carte systeem als bedoeld in hoofdstuk 6 en/of als vaste roostervrije dagen in het rooster worden verwerkt.
5. a. De medewerker die op 1 oktober 57 jaar of ouder is, heeft per periode van twee kalendermaanden aanspraak op één leeftijdsroostervrije dag, die ook in die periode moet worden opgenomen.
- b. De medewerker die op 1 oktober 62 jaar of ouder is, heeft per kalendermaand aanspraak op één leeftijdsroostervrije dag, die ook in die maand moet worden opgenomen.
- c. De medewerker die op 1 oktober 65 jaar of ouder is, heeft per kalendermaand aanspraak op anderhalve leeftijdsroostervrije dag, die ook in die maand moeten worden opgenomen.
6. De medewerker die reeds voor 1 april 2014 onder de HEMA cao hp viel en op 1 oktober 2016 50 jaar of ouder is, ontvangt uitsluitend de in lid 5 genoemde leeftijdsroostervrije dagen voor zover deze dagen meer bedragen dan het aantal (extra) leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen en verdisconteringsdagen waarop hij op 1 oktober 2016 recht heeft.

7. Niet opgenomen (leeftijds)roostervrije dagen in de periode 1 oktober tot en met 30 september komen op 30 september te vervallen.

hoofdstuk 5

salaris

artikel 5.1 functie-indeling

1. Indeling van de functies in functiegroepen geschiedt op basis van functiebeschrijvingen die zijn gewaardeerd conform de Hay-systematiek.
2. Er zijn 4 functiegroepen. De bij de functiegroepen behorende salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 1 van deze cao.

artikel 5.2 algemene loonronde

De feitelijk betaalde salarissen en de schalen worden verhoogd met 3% op de volgende momenten:

- 1,5% per 1 oktober 2017
- 1,5% per 1 oktober 2018

artikel 5.3 salarisvaststelling bij aanstelling

1. Bij aanstelling wordt het salaris vastgesteld op ten minste het bij de functie behorende aanvangssalaris.
2. Het salaris kan lager dan het bij de functie behorende aanvangssalaris worden vastgesteld voor nieuwe medewerkers die bij aanstelling in de functie nog niet over de kundigheden beschikken die voor de volledige functie vervulling zijn vereist. Het lager vaststellen van het salaris kan gedurende maximaal 2 jaar.

Het salaris wordt in dit geval ten minste vastgesteld op het aanvangssalaris van de naastlagere schaal. Indien het een functie betreft in functiegroep I, geldt als naastlagere schaal ten minste de hoogste schaal uit de HEMA cao voor niet hp-medewerkers in dienst van werkgever.

artikel 5.4 individuele salarisverhoging

1. Bij de medewerker die op 31 januari ten minste 3 maanden bij werkgever in dienst is, vindt de jaarlijkse individuele salarisverhoging per 1 februari plaats.
Indien de medewerker op 31 januari nog geen 3 maanden bij werkgever in dienst is, kan nadat de medewerker zijn functie 6 maanden heeft uitgeoefend het individuele salaris worden verhoogd.

2. Als een medewerker in de maand november, december of januari promotie heeft gemaakt en de bijbehorende promotieperiodiek heeft ontvangen, zal de medewerker niet in januari beoordeeld worden en ook geen individuele salarisverhoging per 1 februari ontvangen, maar per 1 augustus daaropvolgend, al naar gelang de uitkomst van de tussentijdse beoordeling in juli.

3. Ten behoeve van de vaststelling van de individuele salarisverhoging wordt de medewerker ten minste éénmaal per jaar beoordeeld op de wijze waarop hij zijn functie heeft vervuld (zie artikel 5.5).

De mogelijke beoordelingsuitkomsten zijn: voorbeeld voor anderen, aantoonbaar beter, goed, nog te ontwikkelen of onvoldoende.

De individuele salarisverhoging bedraagt bij de beoordeling:

▪ voorbeeld voor anderen	6%
▪ aantoonbaar beter	4,5%
▪ goed	3%
▪ nog te ontwikkelen	1%
▪ onvoldoende	0%

De individuele salarisverhoging vindt plaats tot het maximum van de schaal is bereikt.

Indien het salaris van een medewerker het maximum van de schaal (schaalmaximum) heeft bereikt, ontvangt de medewerker bij de beoordeling 'aantoonbaar beter' of 'voorbeeld voor anderen' per 1 februari een eenmalige extra uitkering ineens.

De hoogte van de uitkering bedraagt bij aantoonbaar beter 4,5% van 12 maal het schaalmaximum en bij voorbeeld voor anderen 6% van 12 maal het schaalmaximum.

Bij bovenschalige medewerkers wordt het deel van het jaarsalaris dat boven het schaalmaximum uitkomt, in mindering gebracht op de uitkering. Bij tussentijdse indiensttreding wordt bovengenoemde bepaling naar rato toegepast.

4. salarisvaststelling bij promotie

Van promotie is sprake indien een medewerker een functie gaat vervullen, die is ingedeeld in een hogere functiegroep. Eveneens is sprake van promotie indien als gevolg van wijziging in taken de functie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld.

In geval van promotie wordt het salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van 6%.

In ieder geval wordt het salaris verhoogd tot het bij de functie behorende aanvangssalaris van de nieuwe salarisschaal. Het nieuwe salaris zal het maximum van de nieuwe schaal niet mogen overschrijden.

In geval iemand een promotie maakt maar bij de start in de nieuwe functie 'in opleiding' wordt benoemd, wordt het promotiebedrag gesplitst uitbetaald: de ene helft bij de benoeming in de nieuwe functie 'in opleiding' en de andere helft bij de definitieve benoeming (na succesvolle afronding van de 'in opleiding' periode).

Vindt de promotie plaats per 1 februari, dan wordt naast de promotieverhoging de gebruikelijke individuele verhoging volgens de oude salarisschaal toegekend.

Indien de gepromoveerde medewerker de opleidingsperiode niet binnen twee jaar met succes heeft afgerond, wordt de promotie als niet geslaagd beschouwd. De medewerker wordt dan zo mogelijk teruggeplaatst in zijn oude functie en anders herplaatst in een in vergelijking met de oude functie passende functie. De medewerker behoudt de 3% waarmee het salaris in het kader van de promotie was verhoogd, indien er ruimte is in de salarisschaal van de functie waarin de medewerker is teruggeplaatst of herplaatst. Mocht er geen ruimte zijn in deze schaal, dan zal het salaris per de plaatsingsdatum worden aangepast aan het maximum van de nieuwe schaal.

artikel 5.5 hoofdlijnen van het beoordelingsbeleid

1. De beoordelingssystematiek is gebaseerd op de per functie vast te stellen functiebeschrijving waaraan een medewerker moet voldoen om voor het predicaat 'goed' in aanmerking te komen. De medewerker wordt beoordeeld op resultaten en competenties.
2. Een medewerker die zich niet kan vinden in de uitkomst van de beoordeling, kan zich wenden tot de naasthogere leidinggevende.
3. Het systeem van de beoordeling is door partijen bij deze cao vastgesteld.

artikel 5.6 variabele beloning

1. Naast het jaarinkomen kan een variabel inkomen worden toegekend, in beginsel bestaande uit een percentage van het individuele totaal vast inkomen gebaseerd op het salaris van de laatste maand van het boekjaar. Indien de beoordelingsuitkomst 'onvoldoende' is, vervalt de aanspraak op de variabele beloning zoals bedoeld in dit artikel.

Tot en met 31 januari 2018 luidt artikel 5.6 lid 2 en lid 3 als volgt:

2. De hoogte van het variabele inkomen is afhankelijk van:
 - de mate waarin het gebudgetteerde resultaat door werkgever gerealiseerd is; en
 - het behalen van de vooraf vastgestelde doelstellingen.

Een en ander conform de navolgende tabel:

Adjusted Ebitda	% voor behaald Adjusted Ebitda	% individuele doelstellingen (indien behaald)	% variabele beloning totaal (indien beide doelstellingen behaald)
≥ 110%	8,5%	4 + 4%	16,5%
≥ 105 tot 110%	7%	4 + 4%	15%
≥ 100 tot 105%	5,5%	4 + 4%	13,5%
< 100%	0%	2 + 2%	4%

- De leidinggevende stelt in mei van het lopende boekjaar voor de medewerker twee doelstellingen vast die zijn afgeleid van de HEMA-waarden en die worden uitgewerkt naar voor de functie relevante doelstellingen waarvan het behalen door de medewerker beïnvloed kan worden.

Deze doelstellingen worden jaarlijks geëvalueerd waarbij geldt dat een doelstelling is behaald of niet behaald. Bij behaald wordt per individuele doelstelling 4% betaald, anders 0%. Indien het Adjusted Ebitda beneden de 100% uitvalt, wordt de uitbetaling per doelstelling gehalveerd, kortom dan geldt voor elke behaalde doelstelling 2%. Indien tussen een medewerker en diens leidinggevende verschil van inzicht bestaat over de hoogte dan wel zwaarte van de van toepassing zijnde te realiseren doelstellingen, zal de naasthogere leidinggevende hierover beslissen.

Voor boekjaar 2017 geldt dat indien beide individuele doelstellingen niet zijn behaald, toch minimaal 4% respectievelijk 2% wordt uitgekeerd afhankelijk van het wel of niet behalen van de Adjusted Ebitda.

Met ingang van 1 februari 2018 komt artikel 5.6 lid 2 als volgt te luiden:

- De hoogte van het variabele inkomen is afhankelijk van de mate waarin het Adjusted Ebitda door werkgever gerealiseerd is conform de navolgende tabel:

Adjusted Ebitda	% voor behaald Adjusted Ebitda	% vaste uitkering	% variabele beloning totaal
≥ 110%	8,5%	5%	13,5%
≥ 105 tot 110%	7%	5%	12%
≥ 100 tot 105%	5,5%	5%	10,5%
< 100%	0%	2,5%	2,5%

Met ingang van 1 februari 2018 komt artikel 5.6 lid 3 te vervallen

- Medewerkers die lopende het boekjaar uit dienst treden, verliezen hun aanspraak op variabel inkomen over dat jaar volledig. Medewerkers die lopende het boekjaar in dienst treden, ontvangen het variabel inkomen naar rato van het aantal volledige maanden diensttijd.

artikel 5.7 plaatsing in een lagere functie

- Onderstaande regeling is van toepassing op medewerkers die een functie gaan vervullen, die is ingedeeld in een lagere functiegroep. De regeling is eveneens van toepassing indien als gevolg van een wijziging in de taken de functie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld (onderhoud functieclassificatie).
- Plaatsing in een lager ingedeelde functie als gevolg van disfunctioneren geschiedt in overleg tussen werkgever en medewerker.

3. Vanaf het moment van plaatsing in een lager ingedeelde functie is de salarisschaal van toepassing die behoort bij de nieuwe functie(groep).
4. Indien bij plaatsing in een lager ingedeelde functie het salaris hoger is dan het maximum van de salarisschaal behorend bij de lagere functie(groep) wordt het salaris jaarlijks aangepast tot dit bedrag is bereikt.

Deze salarisaanpassing vindt als volgt plaats:

- a. Wanneer de plaatsing het gevolg is van disfunctioneren van de medewerker wordt het salaris jaarlijks met 5% gekort; hiervoor is de toestemming van de directie vereist.
- b. Wanneer plaatsing in een lager ingedeelde functie het gevolg is van onderhoud dan wel wijziging van het functieclassificatiesysteem, wordt op de algemene loonronde een korting van 0,5% van het laatst verdiende salaris toegepast. Deze korting kan niet meer bedragen dan die algemene loonronde groot is en, indien in enig kalenderjaar sprake is van meerdere algemene loonronden, wordt hierop in totaal maximaal éénmaal het kortingspercentage toegepast.
- c. Wanneer plaatsing in een lager ingedeelde functie het gevolg is van reorganisatie, wordt op de algemene loonronde een korting van 1% van het op dat moment geldende salaris. Deze korting kan niet meer bedragen dan die algemene loonronde groot is en, indien er in een kalenderjaar sprake is van meerdere algemene loonronden, wordt hierop in totaal maximaal éénmaal het kortingspercentage toegepast.
- d. In alle gevallen waarin plaatsing in een lager ingedeelde functie niet het gevolg is van de in sub a t/m c genoemde redenen, zal afhankelijk van de omstandigheden van het geval, een afbouwregeling worden toegepast, die recht doet aan die omstandigheden van het geval.

De afbouwregeling zal nooit meer bedragen dan een korting van 5% van het op dat moment geldende salaris, met ingang van de maand volgend op de plaatsingsdatum in de lager ingedeelde functie en vervolgens telkenmale na het verstrijken van een tijdvak van 12 maanden opnieuw een korting van maximaal 5% van het dan geldende salaris.

5. Indien de plaatsing in een lager ingedeelde functie het gevolg is van reorganisatie, wordt de salarisaanpassing gedurende twee jaar uitgesteld, teneinde te trachten in deze periode een functie te vinden, waarmee salarisaanpassing kan worden voorkomen.
6. De salarisaanpassing als genoemd in lid 4 vindt niet plaats indien:
 - a. de plaatsing in een lager ingedeelde functie geschiedt wegens medische redenen in het kader van de toepassing van de Ziektewet of WAO/WIA. In dat geval is de regeling bij ziekte van toepassing (zie hoofdstuk 11).
 - b. de medewerker 55 jaar of ouder is op het tijdstip waarop de salarisaanpassing op grond van onderhoud dan wel wijziging van het functieclassificatiesysteem of reorganisatie (lid 4 onder b en c) zou aanvagen. In dat geval wordt het salaris gehandhaafd met toepassing van algemene loonrondes.

7. Indien de plaatsing in een lager ingedeelde functie geschiedt op uitdrukkelijk verzoek van de medewerker - om louter persoonlijke redenen - en werkgever hiermee instemt, zullen in onderling overleg afspraken over een snellere salarisaanpassing kunnen worden gemaakt, die afwijken van het bovenstaande.

artikel 5.8 doorbetaling van het salaris op feestdagen

Het salaris wordt doorbetaald over feestdagen, indien deze feestdagen vallen op dagen waarop door de medewerker arbeid zou zijn verricht, indien er geen sprake zou zijn van een feestdag.

hoofdstuk 6

à la carte

artikel 6.1 à la carte

1. De medewerker kan onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket tegen elkaar uitwisselen door gebruik te maken van het à la carte systeem.
2. a. Deze regeling is niet van toepassing voor de medewerker die langer dan een jaar volledig arbeidsongeschikt is.

b. Op de medewerker die langer dan een jaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, is voor de toepassing van deze regeling de evenredigheidsbepaling uit artikel 4.1 lid 1 onverkort van toepassing.

artikel 6.2 à la carte jaar

1. Jaarlijks per 1 oktober kan de medewerker zijn keuze met betrekking tot het à la carte systeem kenbaar maken.
2. De door de medewerker gemaakte keuzen gelden voor de periode van één jaar, van 1 oktober tot en met 30 september.

artikel 6.3 bronnen en doelen

1. De onder bronnen aangegeven arbeidsvoorwaarden kunnen indien van toepassing geheel of gedeeltelijk worden ingezet voor de onder doelen aangegeven arbeidsvoorwaarden.

bronnen

- bovenwettelijke vakantiedagen, met een maximum van 10 per jaar;
- vakantietoeslag;
- variabele beloning;
- kerstgratificatie;
- leeftijdsafhankelijke extra roostervrije dagen;
- verdiscontering van de 35-urige werkweek;
- leeftijdsafhankelijke vakantiedagen.



doelen

- extra vakantiedagen, met een maximum van 12 per jaar;
- sabbatical leave (1 maal per 4 jaar, gedurende maximaal 2 maanden);
- studieverlof;
- betaald ouderschapsverlof;
- geld;
- dagen in het kader van zorgverlof.

2. De bronnen en doelen worden uitgedrukt in tijd. De waarde van één dag is vastgesteld op 5,08% van het maandsalaris.



hoofdstuk 7

toeslagen

artikel 7 vakantietoeslag

1. De medewerker heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het jaarsalaris, verdiend in de periode van 1 juni t/m 31 mei.
2. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats gelijktijdig met de salarisuitbetaling over de maand mei. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de vakantietoeslag naar rato uitbetaald gelijktijdig met de laatste salarisbetaling.

hoofdstuk 8

vakantie en bijzonder verlof

artikel 8.1 vakantie

1. vakantiejaar
Voor de berekening van de vakantierechten wordt uitgegaan van het vakantiejaar dat loopt van 1 oktober t/m 30 september.
2. vakantie
Een medewerker heeft per vakantiejaar aanspraak op 30 vakantiedagen.
3. vakantierechten bij niet verrichten van arbeid
De vakantierechten worden naar rato verminderd voor iedere periode waarover de medewerker in het betreffende vakantiejaar, wegens het niet verrichten van arbeid, geen inkomen heeft ontvangen.
4. vakantierechten bij overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van minder dan 40 uur
De medewerker met een overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van minder dan 40 uur bouwt een vakantieaanspraak op in uren die wordt afgeleid van het aantal vakantiedagen als bedoeld in artikel 8.1 lid 2 naar rato van het aantal overeengekomen contracturen.
Bij de vaststelling van het vakantietegoed vindt steeds afronding naar boven op halve dagen plaats.
5. in- en uitdiensttreding
Bij in- en uitdiensttreding wordt de op te bouwen aanspraak respectievelijk het opgebouwde recht op vakantiedagen naar rato vastgesteld. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden eventueel teveel opgenomen vakantiedagen verrekend met het tegoed aan jaarinkomen en eventuele vergoedingen.

6. vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid
 - a. Ziekteperioden tijdens een vakantieperiode worden niet aangemerkt als vakantieperioden. Voorwaarde hierbij is dat de medewerker tijdig en op de voorgeschreven wijze werkgever van de ziekte in kennis stelt.
 - b. Bij afwezigheid als gevolg van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval blijft de medewerker aanspraak behouden op vakantierechten. Daar staat tegenover dat bij opname van vakantie in die periode ook volledig vakantieperioden worden afgeschreven.

7. vaststelling vakantieperiode

Werkgever stelt de vakantie tijdig vast, overeenkomstig de wensen van de medewerker, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

8. verjaringstermijn vakantieperioden

Tot en met 30 september 2018 luidt artikel 8.1 lid 8 als volgt:

Voor de wettelijke vakantierechten wordt aangesloten bij de wettelijk geregelde verjaringstermijn voor bovenwettelijke vakantierechten van vijf jaar.

Met ingang van 1 oktober 2018 komt artikel 8.1 lid 8 als volgt te luiden:

Voor zowel de wettelijke als de bovenwettelijke vakantierechten wordt aangesloten bij de wettelijk geregelde verjaringstermijnen uit de artikelen 7: 634 BW, 7:640a BW en 7:642 BW zoals deze nu en in de toekomst luiden.

De wettelijke vakantierechten vervallen daarmee zes maanden na het jaar waarin zij zijn verworven, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat was om deze dagen op te nemen. De bovenwettelijke vakantierechten verjaren vijf jaar na het jaar waarin zij zijn verworven.

9. Met ingang van 30 september 2018 wordt de waarde van alle wettelijke en bovenwettelijke vakantieperioden, die aan het einde van het vakantiejaar nog niet zijn opgenomen, vastgesteld. Deze vastgestelde waarde groeit niet mee met de loonontwikkeling van de medewerker. Bij een loonstijging zal het aantal vakantieperioden (in tijd) dus naar evenredigheid dalen.

artikel 8.2 betaald bijzonder verlof

1. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om de in lid 2 genoemde gebeurtenissen bij te wonen, indien hij hiertoe niet in de gelegenheid zou zijn, omdat hij op de betreffende dag(en) is ingeroosterd. In deze gevallen kan de medewerker aanspraak maken op betaald bijzonder verlof met inachtneming van de daarbij vermelde regels.
2. Bij de volgende gebeurtenissen wordt - indien wordt voldaan aan de in het eerste lid gestelde voorwaarde - bijzonder verlof met behoud van inkomen gegeven:

a. huwelijk

- huwelijk van de medewerker: 2 dagen
- huwelijk van kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, (stief- en pleeg)ouder, grootouder of kleinkind: 1 dag
- huwelijk van kind, broer, zuster, (stief- en pleeg)ouder of kleinkind van de partner: 1 dag

b. overlijden

De dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij:

- overlijden van (stief- en pleeg)vader, (stief- en pleeg)moeder, kind of partner;
- overlijden van kind van de partner.

De dag van het overlijden en de dag van de begrafenis of crematie bij:

- overlijden van broer, zuster, grootouder, zwager of schoonzuster van de medewerker;
- overlijden van ouder, broer of zuster van de partner;
- overlijden van kleinkind van de medewerker of van de partner,

De dag van de begrafenis of crematie bij:

- overlijden van een grootouder van de partner.

c. calamiteiten- en kort verzuimverlof

Een medewerker heeft conform de geldende wettelijke regeling recht op doorbetaald calamiteiten- of kort verzuimverlof bij onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen, of bij zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

Daarnaast kan de medewerker voor dokters- of tandartsbezoek één of meer uren bijzonder verlof worden gegeven, voor zover dit niet buiten de overeengekomen arbeidstijden kan plaatsvinden.

d. gastdocenten en vertegenwoordiging in organen.

In gevallen waarin de medewerker deelneemt aan activiteiten t.b.v. het algemeen maatschappelijk belang of optreedt als gastdocent of geëngageerde bij examens, kan door werkgever gedurende de benodigde tijd bijzonder verlof worden toegestaan.

Op het doorbetaalde inkomen worden eventuele vacatiegelden in mindering gebracht, voor zover deze dit inkomen niet overschrijden.

3. Bij de gebeurtenissen vallend onder lid 3a, b en c ontvangt een medewerker betaald bijzonder verlof:

a. kraamverlof

Bevalling van de partner: conform de huidige wettelijke regeling 2 werkdagen in een periode van 4 weken na de bevalling.

b. dienstjubilea

12,5-, 25-, of 40-jarig dienstverband van de medewerker: 1 werkdag op te nemen in een periode van maximaal 6 maanden na de feitelijke datum van jubileum.

c. adoptieverlof

Indien de medewerker een kind adopteert heeft de medewerker conform de huidige wettelijke regeling recht op adoptieverlof.

artikel 8.3 kortdurend zorgverlof

Een medewerker heeft recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een bloed- of aanverwant in de eerste of tweede graad, van een persoon die deel uitmaakt van zijn huishouding zonder dat van een arbeidsrelatie sprake is of van een persoon met wie de medewerker een sociale relatie heeft en die voor de verzorging van de medewerker afhankelijk is. De noodzaak tot kortdurend zorgverlof moet onder opgave van de reden vooraf bij de direct leidinggevende worden gemeld. Ingeval van onvoorziene omstandigheden moet het verlof zo spoedig mogelijk worden aangevraagd. Tevens wordt hierbij de omvang, wijze van opnemings- en vermoedelijke duur aangegeven. Aanspraak op dit verlof is per jaar beperkt tot maximaal tweemaal de gemiddelde arbeidsduur per week.

Gedurende dit zorgverlof wordt naar keuze:

- 70% van het salaris doorbetaald, of
- het volledige salaris doorbetaald en financiert de medewerker 30% van het verlof uit vakantie- of overige (verlof)dagen.

Werkgever zal dit zorgverlof in principe toestaan, indien en voor zover de bedrijfsvoering dit toestaat. Indien voorafgaand aan het kortdurend zorgverlof de medewerker gebruik heeft gemaakt van calamiteitenverlof, dan eindigt dit calamiteitenverlof automatisch na één dag en gaat vanaf de tweede dag het kortdurend zorgverlof in.

artikel 8.4 ouderschapsverlof

1. De medewerker die de ouder is van een kind of de medewerker die op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de opvoeding en verzorging van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft aanspraak op onbetaald ouderschapsverlof, indien en voor zover het een kind betreft dat jonger is dan 8 jaar.
2. Het ouderschapsverlof kan op verschillende manieren en met onderbrekingen worden opgenomen en bedraagt per kind ten hoogste zesentwintig maal de arbeidsduur per week (in geval van pleegzorg bestaat bij gelijktijdige ingang van verzorging en opvoeding van meerdere kinderen slechts aanspraak op ouderschapsverlof voor één kind).
3. De medewerker meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen alsook de wijze waarop hij het ouderschapsverlof wenst in te vullen (periode, aantal uren verlof per week, de spreiding daarvan over de week en eventuele onderbrekingen) tenminste twee maanden voor de beoogde ingangsdatum bij de direct leidinggevende. Indien de direct leidinggevende op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang niet kan instemmen met de door medewerker voorgestelde wijze van verlofopname zal hij dat zo snel mogelijk maar uiterlijk vier weken voor de aangevraagde ingangsdatum aan de medewerker laten weten en zal hij gelijktijdig met de medewerker overleggen over hoe het ouderschapsverlof dan wel kan worden ingevuld. Op een verzoek van de medewerker het aangevraagde verlof niet op te nemen dan wel te kunnen onderbreken, is het in artikel 6.6. bepaalde van de Wet Arbeid en Zorg volledig van toepassing.



4. Het ouderschapsverlof wordt gedurende de wettelijke verlofperiode in beginsel opgenomen in de eigen functie. Indien opname van ouderschapsverlof in de eigen functie niet mogelijk is, wordt in overleg met de medewerker zorg gedragen voor plaatsing in een andere functie. Mocht dit een lager ingedeelde functie zijn, dan heeft dit geen salarisconsequenties voor de medewerker.
5. Na afloop van de wettelijke verlofperiode heeft de medewerker aanspraak op herstel van de vroegere arbeidsduur en zonodig aanspraak op plaatsing in de eigen functie.
6. De medewerker heeft de mogelijkheid om tijdens ouderschapsverlof de pensioenopbouw voort te zetten op het niveau van de gemiddelde arbeidsduur in het jaar voor ingang van het ouderschapsverlof. De benodigde premie wordt op de gebruikelijke wijze door werkgever en medewerker betaald, zoals geregeld in het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel. De keuze voor het niveau van pensioenopbouw dient te worden gemaakt vóór ingang van het ouderschapsverlof en is bindend voor de gehele periode van ouderschapsverlof.
7. Onverlet het bepaalde in lid 6 worden de arbeidsvoorwaarden gedurende het ouderschapsverlof naar evenredigheid toegekend.

hoofdstuk 9

kostenvergoedingen

artikel 9.1 tegemoetkoming woon-/werkverkeer

1. Aan de medewerker wordt een maandelijkse tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen woning en werk toegekend overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
2. a. De tegemoetkoming wordt toegekend voor iedere dag dat door de medewerker normaliter wordt gewerkt over de fiscale afstand tussen woning en werk, waarbij voor de eerste 10 kilometer (voor medewerkers die voor 1 juni 2001 in dienst van werkgever zijn getreden, 6 kilometer) van zowel de heen- als de terugreis geen tegemoetkoming wordt toegekend.
 - b. Voor de medewerker die op 4 dagen of meer werkzaam is, bedraagt de tegemoetkoming per kilometer als bedoeld in sub a met ingang van 1 februari 2015 en 1 februari 2016 18,0 cent.
 - c. Voor de medewerker die minder dan vier dagen werkzaam is, bedraagt de tegemoetkoming per kilometer als bedoeld in sub a met ingang van 1 februari 2015 en 1 februari 2016 19,0 cent.
 - d. De tegemoetkoming per kilometer als bedoeld in sub b en sub c zal eenmaal per jaar op 1 februari, worden aangepast op basis van dan geldende tarieven openbaar vervoer laagste klasse.

Met ingang van 1 januari 2016 gelden de volgende maxima:

- voor medewerkers die op gemiddeld 4 dagen of meer per week werkzaam zijn: € 148,19 per maand;
- voor medewerkers die gemiddeld minder dan 4 dagen per week werkzaam zijn: € 8,55 per dag. Tevens geldt voor deze medewerkers, afgeleid van het maandmaximum, een bij het betreffende aantal kilometers behorend weekmaximum.

4. Omdat er tijdens de vakantie(s) geen reiskosten in de zin van deze regeling worden gemaakt, wordt ter vereenvoudiging om administratieve redenen per maand 92% van de tegemoetkoming vergoed. Dit percentage wordt tijdens de vakantieperioden doorbetaald. De tegemoetkoming wordt aan het einde van de betalingsperiode uitgekeerd.
5. Bij arbeidsongeschiktheid of het niet daadwerkelijk uitoefenen van de functie om andere redenen, wordt de tegemoetkoming opgeschort met ingang van de betalingsperiode volgend op de dag waarop de medewerker één maand aaneengesloten arbeidsongeschikt is, of om andere redenen de functie één maand niet heeft uitgeoefend. Na herstel wordt de betaling weer hervat met ingang van de eerste dag van de betalingsperiode waarin de medewerker het werk heeft hervat.
6. Bij overplaatsing door werkgever wordt de tegemoetkoming vastgesteld zonder inachtneming van het in lid 3a genoemde maximum indien door de overplaatsing de afstand woon-werkverkeer groter is geworden.

Hierbij geldt evenwel een maximumperiode van 6 maanden. Indien de woningmarkt zodanig krap is gebleken, dat in deze periode naar het inzicht van werkgever geen redelijke mogelijkheid tot oplossing van het huisvestingsvraagstuk kon worden gevonden, kan verlenging van deze periode worden overwogen.

Na het verhuizen of het verstrijken van de bovengenoemde periode is de normale regeling van toepassing.

7. Medewerkers, voor wie door werkgever het woon- werkverkeer op een andere wijze verzorgd of bekostigd wordt (bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van een algemeen openbaar vervoerabonnement in verband met zakelijk reizen of door beschikbaarstelling van een leaseauto), komen niet voor enige vergoeding in aanmerking.
8. Indien een medewerker door de arbodienst wordt opgeroepen dan wel in het kader van de re-integratie een bezoek brengt aan een re-integratiebedrijf en/of een interventiebedrijf dan geldt het volgende met betrekking tot vergoeding van reiskosten:
 - zolang een medewerker een tegemoetkoming woon-/werkverkeer ontvangt, wordt geen andere vergoeding verstrekt, tenzij de kosten van het bezoek aan de arbodienst de maandelijkse tegemoetkoming op grond van lid 2 overschrijden, dan kunnen de kosten gedeclareerd worden.
 - ontvangt een medewerker geen tegemoetkoming woon-/werkverkeer, bijvoorbeeld door stopzetting bij arbeidsongeschiktheid langer dan één maand (lid 5) of omdat de fiscale afstand woon-/werk minder is dan de in lid 2a genoemde grens, dan kan de medewerker de aantoonbaar gemaakte kosten declareren op basis van openbaar vervoer 2e klas.

artikel 9.2 maaltijdvergoeding

1. De regeling is van toepassing indien de arbeid op een zodanig tijdstip eindigt dat de medewerker redelijkerwijs niet in de gelegenheid is thuis de avondmaaltijd te gebruiken.

Hiervan is sprake bij:

- werken na 19.00 uur, waarbij de arbeid niet later dan 13.30 uur is aangevangen;
 - overige, door werkgever te bepalen gevallen.
2. Indien werkgever niet in de gelegenheid is om een warme maaltijd te verstrekken, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld de maaltijd op een andere wijze te gebruiken; de kosten hiervan worden tot aan het in het bedrijfsonderdeel of vestiging geldende maximum op declaratiebasis vergoed.
 3. De waarde van de te verstrekken maaltijd of maaltijdvergoeding is op een maximumbedrag vastgesteld. Dit bedrag is met ingang van 1 februari 2017 niet hoger dan € 16,12 en per 1 februari 2018 € 16,54 en wordt elk jaar per 1 februari aangepast op basis van het procentuele verschil van de component 'fastfood / afhaalservice' van het CBS-prijsindexcijfer voor alle huishoudens, met als peildatum de maand november.

artikel 9.3 studiekostenvergoeding

1. opleiding op verzoek van werkgever
 - a. Indien de medewerker op verzoek van werkgever een opleiding gaat volgen, worden de aan de opleiding verbonden kosten, alsmede de reiskosten gebaseerd op de kosten van openbaar vervoer van en naar de cursusplaats, volledig vergoed en kunnen de voor de opleiding noodzakelijke hulpmiddelen geheel of gedeeltelijk worden vergoed.
 - b. De medewerker zal zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de opleiding te volgen en de examens af te leggen binnen de voor de medewerker geldende arbeidsduur. Hiertoe zal de medewerker verlof met behoud van inkomen worden verleend.
Indien de lessen en/of examens buiten de voor de medewerker geldende arbeidsduur vallen, wordt de hiervoor benodigde tijd niet als arbeidstijd beschouwd.
2. opleiding op verzoek van de medewerker
 - a. De medewerker die op eigen initiatief een opleiding gaat volgen kan voor de noodzakelijk aan de opleiding verbonden kosten en de voor de opleiding noodzakelijke hulpmiddelen een door werkgever te bepalen gehele of gedeeltelijke vergoeding ontvangen.
 - b. Om voor een vergoeding in aanmerking te komen dient de medewerker voor aanvang van de studie een daartoe strekkend verzoek, onder opgave van de aan de opleiding verbonden kosten, aan werkgever te richten.
 - c. Indien de opleiding niet buiten de voor de medewerker geldende arbeidstijden kan worden gevolgd, kan de medewerker verlof worden verleend met, naar het oordeel van werkgever, geheel of gedeeltelijk behoud van inkomen.



- d. Indien de medewerker de opleiding of een onderdeel daarvan niet met goed gevolg heeft afgerond, zonder dat er sprake is van beëindiging van de opleiding, kan werkgever de op grond van deze regeling toegekende vergoeding beëindigen.

3. terugbetaling

Indien dit voor de aanvang van de studie tussen werkgever en medewerker uitdrukkelijk is overeengekomen, kan werkgever de verleende studiekostenvergoeding geheel of gedeeltelijk terugvorderen indien:

- de medewerker de arbeidsovereenkomst beëindigt voordat de opleiding met goed gevolg is afgerond, doch maximaal dat deel van de toegekende vergoeding dat betrekking heeft op de na beëindiging van de arbeidsovereenkomst resterende studieduur;
- binnen een termijn van twee jaar nadat de opleiding met goed gevolg is afgerond, de medewerker de arbeidsovereenkomst beëindigt dan wel werkgever de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW beëindigt, doch maximaal naar evenredigheid van de resterende tijd binnen de termijn van twee jaar;
- de medewerker de opleiding staakt voordat zij met goed gevolg is beëindigd.

artikel 9.4 verhuiskostenvergoeding

1. De medewerker die voor een optimale uitoefening van de functie op verzoek van werkgever naar een door werkgever aangegeven woongebied verhuist heeft recht op een verhuiskostenvergoeding. Op de vergoeding worden eventuele tegemoetkomingen in verhuiskosten door derden in mindering gebracht.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:
 - a. een volledige vergoeding voor de gemaakte kosten voor het vervoer van de inboedel, waaronder ook begrepen de kosten van in- en uitpakken.
 - b. ingeval van dubbele woonkosten, een bedrag ter grootte van de huur/rentekosten van de oude woonruimte gedurende maximaal twee maanden.
 - c. een tegemoetkoming in alle overige aan de verhuizing verbonden kosten, ter grootte van:
 - 12% van het jaarinkomen naar boven afgerond op € 200,--, indien de medewerker een eigen huishouding voerde en weer gaat voeren;
 - 6% van het bovengenoemde jaarinkomen in alle overige gevallen.
3. De in lid 2c bedoelde tegemoetkoming kan als voorschot worden opgenomen en bedraagt maximaal het door werkgever fiscaal onbelast te vergoeden bedrag van € 5.445,--.

artikel 9.5 vergoeding bij zakenreis (zakelijk gebruik privé-auto en openbaar vervoer)

1. De medewerker aan wie door werkgever geen leaseauto ter beschikking is gesteld kan zijn privé-auto zakelijk gebruiken, indien wordt voldaan aan de navolgende voorwaarden.
 - a. De medewerker heeft een autoverzekering die dient te voldoen aan de volgende criteria:



- de autoverzekering dient dekking te bieden voor schade die zowel door privé als ook door zakelijk gebruik ontstaat;
 - de wettelijke aansprakelijkheid van werkgever dient door deze autoverzekering gedekt te zijn;
 - de autoverzekering dient een zogenaamde 'Europadekking' te bevatten.
- b. De medewerker is door zijn direct leidinggevende gemachtigd zijn vermelde auto te gebruiken voor een dienstreis.
2. a. De fiscaal toegestane onbelaste vergoeding voor het zakelijk gebruik van de privé-auto bedraagt 19,0 cent per kilometer.
- b. De medewerker aan wie door werkgever een leaseauto ter beschikking is aangeboden maar om hem moverende redenen van dit aanbod geen gebruik heeft gemaakt, mag per kalenderjaar maximaal 40.000 zakelijke kilometers declareren.
- c. De medewerker is verplicht er zorg voor te dragen dat zijn verzekering blijft voldoen aan de in lid 1 sub a gestelde eisen.
3. a. Alle kosten van stalling, onderhoud, benzinegebruik, verzekering, reparaties, parkeer-, veer- en tolgelden enz. blijven voor rekening van de eigenaar van de auto.
- b. Eventuele schade aan de privé-auto, dan wel door het gebruik van de privé-auto veroorzaakte schade kan nooit op werkgever worden verhaald.
4. De medewerker die voor de zakenreis gebruik maakt van het openbaar vervoer, krijgt de reiskosten 2e klasse openbaar vervoer vergoed. De reiskosten worden vergoed vanaf het huisadres of de vaste werklocatie. Het uitgangspunt is dat de werkelijk gemaakte kosten worden vergoed. De tegemoetkoming in de kosten woon-/werkverkeer wordt bij gebruikmaking van openbaar vervoer niet op de vergoeding in mindering gebracht. De medewerker die normaal gezien met de auto naar het werk komt, mag in geval van een zakenreis met gebruikmaking van de privé-auto alleen de op die dag gemaakte extra kilometers ten opzichte van woon-/werkverkeer declareren.

artikel 9.6 duurzame inzetbaarheid (individueel budget)

1. Aan de medewerker wordt jaarlijks een tegemoetkoming in de kosten voor duurzame inzetbaarheid ter beschikking gesteld overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
2. Er wordt jaarlijks een budget beschikbaar gesteld van € 200,- netto per medewerker.
3. Het individuele budget uit lid 2 kan maximaal drie jaar worden opgespaard.

hoofdstuk 10

gratificaties

artikel 10.1 kerstgratificatie / variabele eindejaarsuitkering

- De medewerker heeft recht op een kerstgratificatie van 2% van het jaarsalaris, verdiend tussen 1 januari en 31 december.
Voor de medewerker die voor 1 januari 2002 in dienst is getreden, wordt de opbouw van de kerstgratificatie per 1 april 2016 2%. De medewerker die na 1 januari 2002 in dienst is getreden, bouwt vanaf 1 januari 2016 2% kerstgratificatie op.
- Uitbetaling vindt plaats gelijktijdig met de salarisuitbetaling over de maand december.
Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar wordt de kerstgratificatie naar rato uitbetaald gelijktijdig met de laatste salarisbetaling.
- Daarnaast ontvangt de medewerker een variabele eindejaarsuitkering van 0-3% afhankelijk van het Adjusted Ebitda van werkgever. Indien de beoordelingsuitkomst 'onvoldoende' is, vervalt de aanspraak op een variabele eindejaarsuitkering.

De variabele eindejaarsuitkering bestaat uit een percentage van het inkomen verdiend tussen 1 januari en 31 december, van:

Adjusted Ebitda	% variabele eindejaarsuitkering
≥ 110%	3%
≥ 100 tot 110%	2%
< 100%	0%

- Uitbetaling vindt plaats in de maand mei, na afloop van het boekjaar waarop het Adjusted Ebitda is gebaseerd, aan de medewerkers die alsdan in dienst zijn van werkgever.
Ook oud-medewerkers die na afloop van het boekjaar, maar voor de maand mei uit dienst treden en het volledige hiervoor bedoelde boekjaar in dienst zijn geweest, ontvangen variabele eindejaarsuitkering.
- Medewerkers die onder de HEMA cao vallen, die promotie maken van de HEMA cao naar de HEMA cao hp, verliezen per de promotiedatum hun recht op kerstgratificatie, respectievelijk variabele eindejaarsuitkering op grond van de HEMA cao en komen onder de regeling van de HEMA cao hp te vallen.
- Senior managers die onder de HEMA cao hp komen te vallen, verliezen per die datum hun recht op kerstgratificatie en komen onder de regeling van de HEMA cao hp te vallen.



artikel 10.2 jubileumgratificatie

Bij de volgende dienstjubilea worden de volgende gratificaties toegekend, waarbij eventuele op de gratificatie in te houden loonheffing en premies sociale verzekeringen voor rekening van werkgever komen:

De gratificatie bedraagt bij een diensttijd van:

12,5 jaar:	0,5 maand bruto salaris
25 jaar:	1 maand bruto salaris
40 jaar:	1,5 maand bruto salaris

hoofdstuk 11

arbeidsongeschiktheid

artikel 11.1 algemeen

1. Indien een medewerker ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW en de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Werkgever zal zich inspannen om de arbeidsongeschikte medewerker te laten terugkeren in zijn eigen functie.
3. Indien het, naar het oordeel van de arbodienst en/of UWV, in het belang van de arbeidsongeschikte medewerker moet worden geacht dat deze hem passende arbeid verricht, zal werkgever zo spoedig mogelijk, in samenwerking met de arbodienst en UWV, passende arbeid zoeken voor de medewerker binnen het bedrijf van werkgever. Indien blijkt dat plaatsing binnen het bedrijf van werkgever niet mogelijk is, zal werkgever - conform wetgeving - bevorderen dat de medewerker wordt ingeschakeld in het bedrijf van een andere werkgever. De medewerker neemt actief deel aan het proces van plaatsing en aanvaardt geboden passende arbeid zo spoedig mogelijk.

artikel 11.2 loondoorbetaling in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Tenzij de medewerker niet voldoet aan zijn wettelijke re-integratieverplichtingen en de binnen werkgever geldende regelgeving, heeft hij in afwijking van het in artikel 7:629 lid 1 BW bepaalde terzake van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, gedurende de eerste 52 weken van zijn arbeidsongeschiktheid recht op 100% van zijn laatstverdiende inkomen.
2. Gedurende de 52 weken onmiddellijk volgend op de in lid 1 van dit artikel bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid heeft de medewerker recht op 90% van zijn laatstverdiende inkomen.
 - a. In het geval de medewerker als gevolg van een vervroegde keuring door de uitvoeringsinstantie volledig en duurzaam arbeidsongeschikt in de zin van de IVA wordt bevonden en hem een IVA-uitkering wordt toegekend, hetgeen inhoudt dat niet aannemelijk is dat de medewerker ooit op enigerlei wijze in eigen of passend werk aan de slag kan.

- b. In het geval de arbeidsongeschikte medewerker de hem resterende arbeidsmogelijkheden volledig benut, in die zin dat hij de eigen dan wel andere, passende werkzaamheden die hij volgens de arbodienst kan verrichten bij de eigen werkgever of bij derden daadwerkelijk uitvoert.
3. Gedurende de 52 weken onmiddellijk volgend op de in lid 1 van dit artikel bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid heeft de medewerker recht op 80% van zijn laatstverdiende inkomen in de volgende situaties:
 - a. In het geval de arbeidsongeschikte medewerker de hem resterende mogelijkheden voor ten minste 50% benut, in die zin dat hij de eigen dan wel andere, passende werkzaamheden die hij volgens de arbodienst kan verrichten bij de eigen werkgever of bij derden, daadwerkelijk uitvoert.
 - b. In het geval de arbeidsongeschikte medewerker werkzaamheden verricht op therapeutische basis. Onder therapeutische arbeid wordt in dit kader verstaan, therapeutische arbeid in het kader van een door de arbodienst opgesteld plan waarbij de mate van arbeidsongeschiktheid geleidelijk aan vermindert met als doel herplaatsing in eigen of ander werk.
4. Gedurende de 52 weken onmiddellijk volgend op de in lid 1 van dit artikel bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid en waarbij geen sprake is van een situatie als bedoeld onder lid 2 of lid 3 van dit artikel heeft de medewerker recht op 70% van zijn laatstverdiende inkomen. Werkgever zal in een dergelijk geval gemotiveerd en onderbouwd moeten aantonen dat er geen passende arbeid beschikbaar is.
5. Na afloop van de in de vorige leden bedoelde periode van in totaal 104 weken houdt de medewerker gedurende de daarop volgende periode van maximaal 52 weken recht op doorbetaling van:
 - 90% van zijn inkomen indien sprake is van een situatie als genoemd in lid 2 sub b van dit artikel dan wel
 - 80% van zijn inkomen indien sprake is van een situatie als bedoeld in lid 2 sub a of lid 3 sub a van dit artikel.
6. Enige aan de medewerker toegekende uitkering krachtens een particuliere of wettelijk voorgeschreven verzekering alsmede inkomsten uit arbeid worden in mindering gebracht op het door werkgever krachtens de voorgaande artikelen te betalen inkomen.
7. Ingeval een wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid of een wijziging van de benutting van de resterende mogelijkheden gedurende de in de leden 2, 3, 4 en 5 van dit artikel genoemde periode een wijziging in het percentage van de loondoorbetaling met zich meebrengt zal deze wijziging in werking treden op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de wijziging zich heeft voorgedaan.
8. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen worden voor de bepaling van de in de voorgaande artikelen bedoelde periode van 104 weken bij elkaar opgeteld.
9. Alle andere dan in dit artikel bedoelde aanvullingsregelingen voor het derde en volgende ziektejaren die gebaseerd zijn op de WAO zijn niet van toepassing.
10. De gedifferentieerde WGA-premie waarop de compensatie die werkgever van overheidswege ontvangt via een lagere WAO-/IVA-premie in mindering is gebracht, wordt vanaf 1 januari 2008 voor de helft ingehouden op het salaris van de werknemer.

11. a. Na afloop van de in lid 5 bedoelde periode van in totaal 156 weken, heeft de medewerker met een inkomen boven het maximum dagloon zolang hij een IVA-uitkering ontvangt, recht op een aanvulling van werkgever op deze uitkering tot 75% van zijn laatstverdiende inkomen.

- b. Na afloop van de in lid 5 bedoelde periode van in totaal 156 weken, heeft de medewerker met een inkomen boven het maximum dagloon zolang hij een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangt, recht op een aanvulling van werkgever op deze uitkering indien sprake is van een situatie als bedoeld in lid 2 sub b of lid 3 sub a van dit artikel. De hoogte van deze aanvulling is gelijk aan 70% van verschil tussen het laatstverdiende inkomen voordat de arbeidsongeschiktheid intrad en het nieuwe inkomen voor zover dat op jaarbasis boven het maximum dagloon uitkomt.

hoofdstuk 12

collectieve ongevallenverzekering

artikel 12 collectieve ongevallenverzekering

1. Namens werkgever is ten behoeve van de medewerkers een Collectieve Ongevallenverzekering afgesloten, waarvan de premie en de verschuldigde loonheffing voor rekening komt van werkgever en waarvoor geen inhoudingen op het salaris zullen geschieden.

2. Deze verzekering voorziet in een dekking gedurende 24 uur per dag gedurende het gehele jaar en verstrekt een financiële tegemoetkoming bij overlijden en blijvende invaliditeit ten gevolge van ongevallen zoals die in de polis zijn omschreven.

hoofdstuk 13

pensioenregeling met ingang van 1 januari 2007

artikel 13.1 pensioenregeling met ingang van 1 januari 2007

1. Bij werkgever geldt met ingang van 1 januari 2007 de verplicht gestelde pensioenregeling voor de Detailhandel die verplicht is voor alle medewerkers van 20 jaar en ouder (de basispensioenregeling). Deze pensioenregeling is ondergebracht bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel.

2. Voor medewerkers met een SV-loon boven het maximum premieloon (in 2017: € 53.701,00 en in 2018: € 54.614,00) geldt naast de basispensioenregeling een aanvullende pensioenregeling (de excedentpensioenregeling). De excedentpensioenregeling is eveneens ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel.

De evenredigheidsbepaling in artikel 4.1 lid 1 is onverkort van toepassing voor de bepaling of de excedentpensioenregeling van toepassing is.

3. a. De premie voor beide regelingen wordt door het bestuur van Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel vastgesteld;
 - b. De eigen bijdrage van de medewerker in de premie voor de basispensioenregeling bedraagt op dit moment circa 1/4 van de totale premie voor de basisregeling;
 - c. Voor de excedentpensioenregeling is een eigen bijdrage voor de medewerker vastgesteld van 1/3 van de totale premie in die regeling.
4. Voor alle medewerkers van werkgever geldt in beginsel in aanvulling op de regelingen van het Bedrijfstakpensioenfonds een Anw-hiaatverzekering waarvan de hoofdlijnen als volgt luiden:
 - a. Verzekerd is 50% van het Anw-hiaat. De premie daarvoor wordt op het salaris van de medewerker ingehouden. Het verzekerde bedrag en de van de medewerker in te houden premie worden jaarlijks aangepast aan de hoogte van de wettelijke nabestaandenuitkering. Tevens wijzigt de premie indien de medewerker in een hogere leeftijdsklasse komt te vallen.
 - b. Iedere medewerker van 20 jaar of ouder neemt automatisch deel aan de verzekering. Indien om wat voor reden dan ook er geen behoefte (meer) bestaat aan dekking van het Anw-hiaat, bijvoorbeeld omdat de medewerker geen partner (meer) heeft kan de medewerker de verzekering beëindigen. Bij een nieuwe relatie vangt de dekking pas aan op het moment dat de partner alsnog is aangemeld.
 - c. De verzekering eindigt bij uitdiensttreding of pensionering. Omdat de Anw-hiaatverzekering een risicoverzekering is, stopt de dekking bij beëindiging van de premiebetaling.
 5. Bovenstaande regelingen vervangen alle eerdere regelingen en modules.

artikel 13.2 compensatieregeling (geboortejaren 1950 t/m 1954)

Voor medewerkers die geboren zijn na 1949 maar vóór 1955 vindt een aanvullende inkoop van pensioen plaats. Inkoop zal uiterlijk op de pensioendatum plaatsvinden. De inhoud en voorwaarden van deze aanvullende regeling zijn vastgelegd in de Compensatieregeling 50-54.

hoofdstuk 14

uitkering bij overlijden

artikel 14.1 uitkering

1. Bij overlijden van een medewerker ontvangen de nagelaten betrekkingen een uitkering gelijk aan het rechtens geldende salaris inclusief vakantietoeslag over het resterende deel van de maand van overlijden plus de twee daarna volgende maanden.
2. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de medewerker toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

artikel 14.2 nagelaten betrekkingen

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- de partner van de medewerker van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde;

bij gebreke daarvan:

- de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen en/of de meerderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen tussen 18 en 21 jaar, waarvoor krachtens de wet een onderhoudsplicht bestaat;

bij gebreke daarvan:

- degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

hoofdstuk 15

vakbondswerk

artikel 15 faciliteiten

Tussen werkgever en de werknemersorganisatie zijn afspraken gemaakt over de door werkgever verleende faciliteiten voor vakbondswerk in de onderneming. De faciliteiten en de voorwaarden zijn opgenomen in bijlage 2 van deze cao.

hoofdstuk 16

klacht- en beroepsrecht

artikel 16.1 algemeen

Bij werkgever bestaan regelingen voor

- a. beroepsrecht,
- b. individueel klachtrecht.

artikel 16.2 beroepsrecht

De medewerker, die bezwaren heeft tegen de wijze, waarop in zijn geval een onderdeel van deze cao is of wordt toegepast, heeft een beroepsrecht. Ingeval van organisatiewijziging is het beroepsrecht eveneens van toepassing op de toepassing van materiële arbeidsvoorwaarden, bepalingen in het alsdan van toepassing zijnde Sociaal Plan, dan wel uit aanvullende sociale regelgeving terzake. Het beroepschrift kan worden ingediend na het volgen van de procedure ter verkrijging van een voor beroep vatbaar besluit, zoals neergelegd in de regeling Beroepsrecht (zie bijlage 4).

artikel 16.3 klachtrecht

1. De medewerker die klachten heeft over de toepassing van regels ten aanzien van sociaal beleid, privacy, re-integratie, ongewenste intimiteiten of discriminatie kan een klacht indienen volgens de procedure die is neergelegd in de regeling Individueel Klachtrecht (zie bijlage 5).
2. Het klachtrecht is niet van toepassing ingeval een beroep volgens de beroepsprocedure volgens artikel 16.2 mogelijk is.

hoofdstuk 17

inhoudingen

artikel 17 inhoudingen op het salaris

Op de bruto salarissen en toeslagen van deze cao zullen inhoudingen ingevolge belastingen en sociale verzekeringen alsmede alle bijdragen ingevolge de pensioenregeling rechtstreeks geschieden.

Indien en voor zover door of krachtens enige wettelijke bepaling werkgever verplicht is of zal worden om op overige vergoedingen dan wel verstrekkingen, waarop de medewerker krachtens deze cao aanspraak heeft, inhoudingen te doen in de sfeer van de belastingen en/of sociale verzekeringen, zullen zodanige inhoudingen steeds rechtstreeks geschieden op de uit te betalen sommen geld, ongeacht wanneer en op welke wijze de uitbetalingen geschieden.



bijlagen

bijlage 1

salarisschalen

maandsalarisschaal per 1 oktober 2017				
functiegroep	I	II	III	IV
schaalnummer	60	64	68	72
minimumsalaris	2.940,70	3.350,61	3.831,74	4.526,92
maximumsalaris	4.369,04	5.073,77	5.692,87	6.725,70

maandsalarisschaal per 1 oktober 2018 inclusief 1,5%				
functiegroep	I	II	III	IV
schaalnummer	60	64	68	72
minimumsalaris	2.984,81	3.400,87	3.889,21	4.594,82
maximumsalaris	4.434,57	5.149,88	5.778,26	6.826,59

bijlage 2

vakbondswerk

artikel 1 faciliteiten vakbondswerk

1. Door de werknemersorganisatie zullen contactpersonen/kaderleden worden aangewezen.
2. De positie van een contactpersoon/kaderleden kan uitsluitend worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen, voortvloeiend uit zijn arbeidsovereenkomst en de wet en derhalve niet door zijn optreden als contactpersoon. Ingeval van vermeende schending van deze afspraak zal de contactpersoon het bestuur van zijn werknemersorganisatie daarvan in kennis stellen. Indien in de onderhandelingen met de werknemersorganisatie geen aanvaardbare oplossing wordt gevonden, zal arbitrage worden ingeroepen; de wijze waarop deze zal plaatsvinden, zal in het overleg worden vastgesteld.
3. Werkgever zal op verzoek van de werknemersorganisatie uitnodigingen aan leden voor vergaderingen, algemeen zakelijke mededelingen, wijziging samenstelling besturen, werkgroepen e.d. via publicatieborden bekendmaken of via de interne post versturen indien geadresseerd aangeboden.
4. Vergaderingen die georganiseerd zijn door de werknemersorganisatie en waaraan medewerkers van werkgever deelnemen, zullen in principe buiten de normale dagelijkse arbeidsduur plaatsvinden. Indien de werknemersorganisatie deze vergadering aansluitend aan het eind van de normale dagelijkse arbeidsduur wil houden zal werkgever, indien mogelijk, vergaderruimte ter beschikking stellen.
5. Contactpersonen/kaderleden kunnen tijdens de werktijd telefonisch contact opnemen met een bestuurder c.q. woordvoerder van de De Unie . In overleg met de betrokken bedrijfsleiding wordt bepaald op welke plaats en op welk tijdstip telefoongesprekken kunnen worden gevoerd.
6. Leden van de werknemersorganisatie kunnen, met behoud van vast inkomen, maximaal 5 dagen per jaar, waarvan niet meer dan 3 dagen aaneengesloten, in de gelegenheid worden gesteld, voor zover de werkzaamheden dit toelaten: tot het volgen van een door hun werknemersorganisatie aangeboden scholings- en vormingsprogramma;
7. Het aantal medewerkers dat deelneemt aan de onder lid 6 genoemde activiteiten mag per jaar de hierna genoemde aantal niet overschrijden:

De Unie 12 leden
8. Voor het bijwonen van algemene vergaderingen van de werknemersorganisatie hebben medewerkers - bestuursleden of afgevaardigden - recht op verlof van maximaal 3 dagen per jaar met behoud van inkomen.



9. Voor deelname aan activiteiten van een door de werknemersorganisatie ingestelde vakbondskadergroep, kunnen contactpersonen/kaderleden maximaal 7 dagen per jaar vakbondsverlof opnemen, waarbij het salaris wordt doorbetaald.
10. Toekenning van faciliteiten, zoals bedoeld onder lid 6 t/m 9 geschiedt na schriftelijke melding door de werknemersorganisatie aan werkgever van de betreffende medewerkers en data.
11. De bij werkgever werkzame leden van de overlegdelegaties van de werknemersorganisatie kunnen de vergaderingen tussen werkgever en de werknemersorganisatie bijwonen met behoud van vast inkomen. Ten behoeve van onderling beraad van de overlegdelegaties zijn lid 9 en 10 van overeenkomstige toepassing. De namen van de bij werkgever werkzame leden van de overlegdelegaties van de werknemersorganisatie worden door de werknemersorganisatie schriftelijk aan werkgever meegedeeld.

artikel 2 hardheidsclausule

Indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan in overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie het maximum aantal dagen als vermeld in artikel 1.6 worden verhoogd.

artikel 3 opschorting faciliteiten

Werkgever kan de in artikel 1 verleende faciliteiten opschorten, indien de inhoud van de communicatie van de werknemersorganisatie niet strookt met de doelstellingen van het overleg tussen werkgever en de werknemersorganisatie en/of bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren belemmert. In zo'n situatie zal werkgever er voor zorgen dat zo spoedig mogelijk overleg met de werknemersorganisatie plaatsvindt.

bijlage 3

ziekteverzuim controlereglement

artikel 1 ziekmelding

1. a. Arbeidsongeschiktheid dient door de medewerker op de eerste ziektedag direct te worden gemeld bij de direct leidinggevende of een andere door werkgever hiervoor aangewezen persoon vóór het door werkgever hiervoor vastgestelde tijdstip en bij het ontbreken hiervan: vóór half tien 's morgens.
- b. Indien de arbeidsongeschiktheid tijdens werktijd ontstaat dient de medewerker zich direct ziek te melden bij de direct leidinggevende of een andere door werkgever hiervoor aangewezen persoon.
- c. Indien de arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie (zowel binnen- als buitenland) c.q. verblijf in het buitenland ontstaat, dient de medewerker direct contact op te nemen met de direct leidinggevende of een andere door werkgever hiervoor aangewezen persoon. De medewerker dient zowel voor werkgever als voor de arbodienst telefonisch of schriftelijk bereikbaar te blijven.



- d. Indien de medewerker zelf niet in staat is om zich ziek te melden, kan hij zich door een ander laten ziekmelden. Hiervoor gelden dezelfde voorwaarden als bij ziekmelding door de medewerker persoonlijk.

2. gegevens bij ziekmelding

Bij de ziekmelding moeten de volgende gegevens worden doorgegeven:

- het adres waar de medewerker verblijft c.q. verpleegd wordt (bij ziekenhuisopname moet ook de afdeling worden doorgegeven)
- het telefoonnummer waar de medewerker te bereiken is
- geschatte duur van het verzuim.

Veranderingen in deze gegevens moeten direct worden doorgegeven.

3. sancties

- a. Als de medewerker zich te laat ziek meldt, maar na melding blijkt dat er wel degelijk sprake is (geweest) van arbeidsongeschiktheid, volgt een schriftelijke waarschuwing. Als te late, maar niet onterechte ziekmelding binnen een jaar nog eens voorkomt, wordt vanaf het moment van afwezigheid tot aan de ziekmelding het door te betalen salaris verminderd tot 70%.
- b. Als de medewerker zich ziek meldt en na melding niet aannemelijk kan maken dat sprake is (geweest) van arbeidsongeschiktheid, of na melding weigert om werkgever of de arbodienst gelegenheid te geven tot het vaststellen van arbeidsongeschiktheid, wordt het salaris, zolang als de afwezigheid duurt, niet doorbetaald.

artikel 2 controlevoorschriften

1. De medewerker is verplicht deze controlevoorschriften en de voorschriften van de arbodienst na te leven.
2. De medewerker is er zelf voor verantwoordelijk dat hij voor werkgever en de arbodienst bereikbaar is, en zodoende controle mogelijk maakt.

3. eerste controle

De medewerker die zich heeft ziek gemeld dient op het verblijf- c.q. verpleegadres te blijven tot een eerste controle is uitgevoerd (dit kan geschieden in de vorm van een bezoek van een controleur van de arbodienst, ofwel door middel van een telefonische controle of inzending van een schriftelijke verklaring). Dit adres mag wel verlaten worden voor doktersbezoek. Een bewijs hiervan moet op verzoek van de arbodienst getoond kunnen worden.

sanctie

Indien de medewerker bij de eerste controle niet thuis is, wordt - tenzij hij kan aantonen dat hem dit niet te verwijten was - het door te betalen salaris verminderd tot 70%. Deze sanctie wordt opgeheven zodra de medewerker weer aan de voorschriften voldoet.

4. vakantie

Voor vakantie tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid dient de medewerker altijd vooraf toestemming te hebben verkregen van werkgever. Deze toestemming wordt slechts gegeven indien de arbodienst geen bezwaar heeft tegen de (aard van de) vakantie.

artikel 3 oproep bedrijfsarts / controleur / arbobegeleider

1. De medewerker die zich ziek heeft gemeld, kan door de arbodienst worden opgeroepen voor een (geneeskundig) onderzoek. De medewerker is verplicht aan deze oproep gehoor te geven en zijn medewerking aan een dergelijk onderzoek te verlenen.

2. sanctie

Indien de medewerker niet voldoet aan een oproep om te verschijnen bij de arbodienst, of wel verschijnt maar aan een noodzakelijk geacht medisch onderzoek niet of niet voldoende meewerkt, wordt vanaf de datum waarop hij moest verschijnen tot het moment dat de medewerker zich (weer) onder controle stelt het salaris niet doorbetaald. Blijkt de medewerker naar het oordeel van de arbodienst wel degelijk arbeidsongeschikt te zijn (geweest), dan wordt alsnog 70% van het verschuldigde salaris betaald.

artikel 4 geneeskundige hulp

1. De medewerker die zich ziek heeft gemeld dient zich binnen een redelijke termijn onder behandeling van een arts te stellen en de behandelingsvoorschriften op te (blijven) volgen. Contact met de arbodienst hoeft hiervoor niet te worden afgewacht.

2. Indien de medewerker zich niet aan de in het eerste lid genoemde verplichting houdt, terwijl dit hem naar het oordeel van werkgever of de arbodienst te verwijten is, wordt het aan de medewerker door te betalen salaris over de periode dat de medewerker zich niet aan deze verplichting houdt verminderd tot 70%.

artikel 5 opzet, grove schuld en nalatigheid

1. De medewerker heeft geen recht op doorbetaling van zijn salaris indien de arbeidsongeschiktheid door eigen opzet is veroorzaakt.

2. Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door grove schuld of grove nalatigheid van de medewerker wordt het door te betalen salaris verminderd tot 70%.

artikel 6 gedragingen die de genezing belemmeren

Het door te betalen salaris van de medewerker die zich tijdens zijn ziekteperiode schuldig maakt aan handelingen die naar het oordeel van de arbodienst de genezing (kunnen) belemmeren, wordt vanaf het moment dat deze handelingen worden geconstateerd verminderd tot 70%.

artikel 7 ongeschiktheid bij indiensttreding

Indien het naar het oordeel van de arbodienst vaststaat, dat de ongeschiktheid tot werken reeds bestond - of het gevolg is van een gebrek dat reeds bestond - op het tijdstip dat de medewerker in dienst trad en de medewerker bij indiensttreding hierover geen of onjuiste inlichtingen heeft verstrekt, wordt het salaris niet doorbetaald.

artikel 8 passende arbeid

Werkgever kan de medewerker tijdens zijn ziekte passende arbeid, dat wil zeggen werkzaamheden die door de arbodienst en/of de uitvoeringsinstelling passend worden geacht, aanbieden. De medewerker die zonder deugdelijke grond weigert dergelijke arbeid te verrichten verliest zijn recht op doorbetaling van salaris.

artikel 9 werkhervatting na herstel

1. De medewerker dient direct zijn werkzaamheden te hervatten zodra hij niet meer arbeidsongeschikt is. Hij hoeft hiervoor niet op toestemming of opdracht van de arbodienst te wachten.
2. Treedt het herstel in buiten het rooster, dan is de medewerker verplicht zijn leidinggevende of de door werkgever hiertoe aangewezen persoon daarvan direct melding te doen.
Deze melding dient uiterlijk te geschieden op de eerste dag na herstel waarop het bedrijf is geopend, vóór een door werkgever te bepalen tijdstip, bij het ontbreken van een bepaling vóór half tien 's morgens.

artikel 10 volharden in niet meewerken aan re-integratie

De medewerker die volhardt in:

- het geen gehoor geven aan een oproep van een bedrijfsarts/controleur/arbobegeleider,
- het zonder deugdelijke grond weigeren mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften,
- het zich schuldig maken aan handelingen die naar het oordeel van de arbodienst de genezing (kunnen) belemmeren, verliest het recht op doorbetaling van het salaris.

artikel 11 bezwaar tegen hersteldverklaring (deskundigenoordeel)

1. Na (weigering tot) hersteldverklaring door de arbodienst kan zowel door medewerker als werkgever, indien deze het met de (weigering tot) hersteldverklaring niet eens is, het UWV worden verzocht een onderzoek in te stellen en een oordeel te geven over het bestaan van de arbeidsongeschiktheid.
2. De kosten van dit onderzoek worden door de medewerker slechts gedragen indien de uitvoeringsinstelling zijn mening betreffende het bestaan van de arbeidsongeschiktheid niet onderschrijft.
3. Zowel medewerker als werkgever zijn verplicht elkaar direct schriftelijk op de hoogte te stellen van een verzoek om een deskundigenoordeel aan de uitvoeringsinstelling.
4. Zolang de uitvoeringsinstelling nog geen oordeel heeft gegeven over het bestaan van de arbeidsongeschiktheid en de medewerker zijn werkzaamheden niet heeft hervat, wordt over deze periode het salaris slechts bij wijze van



voorschot uitbetaald, indien de medewerker binnen een week nadat hij van het oordeel van de arbodienst in kennis is gesteld, aantoonbaar dat daadwerkelijk een deskundigenoordeel is aangevraagd.

5. Het in het vorige lid bedoelde voorschot zal als onverschuldigde betaling door werkgever worden teruggevorderd en zo mogelijk worden verrekend met toekomstige loonbetalingen indien de uitvoeringsinstelling de medewerker arbeidsgeschikt achtte op het moment van indiening van het verzoek om een deskundigenoordeel.

artikel 12 controlevoorschriften gehanteerd door de uitvoeringsinstelling

Naast de bepalingen uit dit reglement zijn tevens de controlevoorschriften van de uitvoeringsinstelling van toepassing.

artikel 13 slotbepalingen

1. De bepalingen van dit reglement zijn van toepassing zolang de loondoorbetalingsplicht van werkgever, dan wel de uitkering op grond van de Ziektewet, duurt. Na afloop van de bovengenoemde periode zijn de controlevoorschriften van de uitvoeringsinstelling van toepassing.
2. Werkgever zal het toepassen van een van de in dit reglement voorziene sancties direct schriftelijk aan medewerker bevestigen.
3. De in dit reglement voorziene kortingsbepalingen gelden met inachtneming van de wettelijke begrenzing, te weten: minimaal het voor de medewerker geldende wettelijk minimumloon.

bijlage 4

beroepsrecht

artikel 1 beroepsrecht

1. Indien een medewerker bezwaar heeft tegen de wijze waarop in zijn geval een onderdeel van deze cao wordt toegepast door werkgever, heeft de medewerker recht op:
 - een duidelijke motivering van het standpunt van werkgever;
 - begeleiding van de hr adviseur bij het formuleren van de bezwaren en het afwegen van standpunten;
 - hulp bij het zoeken van zijn vermeend recht langs de hieronder aangegeven weg.
2. Een medewerker die bezwaren heeft tegen de wijze waarop deze cao wordt toegepast door werkgever en meent recht te hebben op een andere beslissing, bespreekt dit met zijn direct leidinggevende. Deze neemt binnen het raam van zijn bevoegdheden en instructies een beslissing en stelt de medewerker hiervan in kennis.
3. Wanneer na de beslissing genoemd in lid 2 de bezwaren gehandhaafd blijven heeft de medewerker het recht formeel bij de directie van werkgever bezwaar te maken. Hij kan zich daartoe, uiterlijk vier weken nadat hij de beslissing van zijn leidinggevende heeft ontvangen, tot de directie wenden met het schriftelijke verzoek binnen vier weken te kunnen beschikken over een besluit in voor beroep vatbare vorm. De medewerker kan zich, bij het

opstellen van het verzoek en in verdere gesprekken daarover, laten bijstaan door een zelf gekozen woordvoerder of deskundige.

4. De directie zorgt ervoor dat de medewerker wordt gehoord en formuleert binnen vier weken haar besluit. Indien de bezwaren worden erkend, dan wordt dit onverwijld schriftelijk aan de medewerker medegedeeld en eindigt daarmee de procedure.
5. Worden de bezwaren niet erkend, dan wordt een voor beroep vatbaar besluit onverwijld schriftelijk afgegeven door de directie.

artikel 2 beroepscommissie

1. De Beroepscommissie wordt gevormd door 4 medewerkers en is paritair samengesteld. De 4 leden worden als volgt aangewezen:
 - 1 lid aangewezen door de De Unie
 - 1 lid aangewezen door de HOR
 - 2 leden aangewezen door werkgever.

De zittingsduur van het door de HOR aangewezen lid is gelijk aan de zittingsduur van de HOR.

2. Eén der door werkgever aangewezen leden wordt door werkgever tevens aangewezen als voorzitter. Partijen bij de cao benoemen voorts een ambtelijk secretaris, werkzaam bij werkgever, die de Beroepscommissie bij haar werkzaamheden terzijde staat.
De werkwijze van de Beroepscommissie wordt door partijen vastgesteld.
3. Voor de aangewezen leden worden geen plaatsvervangende leden benoemd. In bijzondere situaties, bijvoorbeeld langdurige ziekte van een lid, kan het benoemende orgaan tijdelijk een ander lid benoemen.
4. De leden van de Beroepscommissie oordelen zonder last of ruggespraak. Zij streven naar een unanieme uitspraak. Deze wordt schriftelijk medegedeeld aan de betrokken medewerker en aan de directie. Deze uitspraak van de Beroepscommissie is bindend voor partijen.
5. Indien in de Beroepscommissie geen unanieme uitspraak wordt bereikt, wordt dit eveneens schriftelijk aan betrokkenen medegedeeld. Het geschil wordt dan binnen twee weken door de commissie ingebracht bij het overleg tussen de bij de cao betrokken partijen.
Partijen doen zo spoedig mogelijk nadien een bindende uitspraak.

artikel 3 beroepsprocedure

1. Indien de medewerker - na ontvangst van het in artikel 1.5 genoemde voor beroep vatbare besluit - van mening blijft dat deze cao onjuist op hem wordt toegepast door werkgever, heeft hij het recht binnen vier weken bij de Beroepscommissie in beroep te gaan.
De medewerker heeft dit recht ook, in het geval hij kan aantonen dat hij een voor beroep vatbaar besluit heeft gevraagd en dat hij dit acht weken na de aanvraag nog niet ontvangen heeft.

2. Het beroepschrift moet schriftelijk worden ingediend. De medewerker kan zich bij het opstellen van zijn beroepschrift en in gesprekken met de Beroepscommissie laten bijstaan door een door hem aan te wijzen woordvoerder of deskundige.
3. De ontvangstdatum van het beroepschrift wordt door de Beroepscommissie zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de medewerker bevestigd.
4. De Beroepscommissie zal een beroepsschrift niet ontvankelijk verklaren indien dezelfde problematiek in behandeling is in een andere rechtsgang.
5. De medewerker wordt in staat gesteld het beroepschrift nader mondeling toe te lichten aan de Beroepscommissie.
6. Daarna doet de Beroepscommissie binnen acht weken een uitspraak. Indien door omstandigheden dit niet mogelijk is, wordt hiervan aan betrokkenen mededeling gedaan onder opgave van de redenen.
7. Deze beroepsprocedure laat de mogelijkheid van een gerechtelijke procedure onverlet.

bijlage 5

klachtrecht

artikel 1 klachtrecht

1. Een medewerker kan bij de Klachtcommissie een klacht indienen over de toepassing van (geschreven en ongeschreven) regels ten aanzien van sociaal beleid, privacy, re-integratie, faciliteitenregeling OR-werk, ongewenste intimiteiten of discriminatie.
2. Wanneer de klacht betrekking heeft op de wijze waarop de cao wordt toegepast, zijn de regels van het klachtrecht niet van toepassing. Voor de medewerker staat dan de weg open van het beroepsrecht (zie artikel 16.2 en bijlage 4).
3. Een klacht hoeft door de medewerker niet eerst besproken te worden met de leidinggevende of de hr adviseur. Dit kan echter wel nuttig zijn.
4. In de procedure kan een medewerker zich laten bijstaan door een zelf gekozen woordvoerder of deskundige. Daarnaast kan altijd hulp worden gevraagd aan de hr adviseur.
5. Een medewerker die een klacht heeft ingediend mag daarvan geen nadelige gevolgen ondervinden in zijn of haar werksituatie.



artikel 2 klachtcommissie

1. De Klachtcommissie wordt gevormd door 6 medewerkers en is paritair samengesteld. De 6 leden worden als volgt aangewezen:
3 leden aangewezen door de HOR
3 leden aangewezen door de directie van werkgever.
Het aantal mannen en vrouwen is gelijk.
2. Een ambtelijk secretaris zal de Klachtcommissie bij haar werkzaamheden terzijde staan.
3. De leden van de Klachtcommissie oordelen zonder last of ruggespraak. Zij streven naar een unanieme uitspraak.
4. Alle leden, alsmede de ambtelijk secretaris en alle andere betrokkenen hebben een geheimhoudingsplicht.

artikel 3 klachtprocedure

1. Een klacht dient schriftelijk ingediend te worden bij de ambtelijk secretaris. Binnen 1 week zal de klager bericht krijgen dat de klacht ontvangen is en of deze door de Klachtcommissie in behandeling kan worden genomen.
2. Vervolgens gaat de Klachtcommissie de klacht onderzoeken. Dit gebeurt onder meer door het voeren van gesprekken met de klager, de leidinggevende en andere betrokkenen. Bij deze gesprekken zijn steeds 2 leden (van zowel werknemers- als werkgeverszijde) aanwezig.
3. Binnen 8 weken na ontvangst van de klacht brengt de Klachtcommissie een advies uit aan de directie. De klager ontvangt hier een afschrift van.
4. Op dit advies dient de directie binnen 4 weken een beslissing te nemen. In principe wordt het advies van de Klachtcommissie gevolgd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

bijlage 6

overgangsregelingen

werkweek voor medewerkers van 55 jaar en ouder (artikel 4.3 HEMA cao hp oud)

Medewerkers die voor 1 april 2014 onder de HEMA cao hp vielen, kunnen als ze 55 jaar en ouder zijn kiezen voor een 4-daagse werkweek door de roostervrije dagen in combinatie met vakantiedagen en/of dagen voor eigen rekening vast in het rooster te verwerken.

De dagen voor eigen rekening worden ingehouden op het salaris.

leeftijdsvakantie (artikel 8.1 lid 3 HEMA cao hp oud)

1. Medewerkers die voor 1 april 2014 onder de HEMA cao hp vielen en die op grond van hun leeftijd op 1 oktober 2016 op basis van de HEMA cao hp die gold voor 1 april 2014 recht hebben of krijgen op leeftijdsafhankelijke extra vakantiedagen, behouden het recht op het aantal dagen dat zij op 1 oktober 2016 op basis van de HEMA cao hp die gold voor 1 april 2014, hebben volledig.
2. Medewerkers die voor 1 april 2014 onder de HEMA cao hp vielen die gold voor 1 april 2014 en die op grond van hun leeftijd op 1 oktober 2017 of in enig jaar daarna op basis van de HEMA cao hp die gold voor 1 april 2014 recht zouden hebben gekregen op leeftijdsafhankelijke extra vakantiedagen, hebben geen recht meer op (toename van) leeftijdsafhankelijke extra vakantiedagen.
3. Naast de in artikel 8.1 lid 2 genoemde vakantiedagen, hebben bovengenoemde medewerkers - afhankelijk van hun leeftijd op 1 oktober - per vakantiejaar aanspraak op extra vakantiedagen volgens onderstaande tabel:

leeftijd	leeftijdsafhankelijke extra vakantiedagen
50 t/m 54 jaar	2 dagen
55 t/m 59 jaar	4 dagen
60 t/m 65 jaar	5 dagen

tegemoetkoming telefoonkosten (artikel 9.6 HEMA cao hp oud)

Medewerkers die voor 1 april 2014 onder de HEMA cao hp vielen, ontvangen als zij in het bezit zijn van een telefoon, per maand een tegemoetkoming in de gesprekskosten van € 8,17. Bovenstaande tegemoetkoming wordt verstrekt voor zover en voor zolang dit binnen de fiscaal toegestane grenzen valt en de medewerker niet de beschikking heeft gekregen over een (mobiele) telefoon van werkgever.

arbeidsongeschiktheid, eerste ziektedag voor 1 januari 2004 (hoofdstuk 12 HEMA cao hp oud)

Voor medewerkers waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voor zover er in het oude hoofdstuk 12 van de HEMA cao hp zoals dat gold tot 1 april 2014, niet anders is bepaald.

bijlage 7

overige (protocollaire) afspraken

Onderstaande afspraken maken integraal deel uit van deze cao

kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

Partijen vinden het een gezamenlijke verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt, meer kansen krijgen op die markt. Bijvoorbeeld door het opdoen van werkervaring en, waar mogelijk, structurele arbeidsplaatsen in te vullen. Medewerkers met een achterstand op de arbeidsmarkt krijgen net als alle andere medewerkers die in dienst komen eerst twee keer een tijdelijke arbeidsovereenkomst waarna wordt bezien of zij in vaste dienst kunnen treden.

cao-tekst versimpelen

Partijen zijn het er over eens dat de huidige cao lastig leesbaar is. Om die reden wordt de cao herschreven zodat de tekst voor alle medewerkers makkelijk leesbaar en begrijpelijk is.

uniformeren van het vrije dagenstelsel

Omdat de huidige cao vele soorten verlof kent (afhankelijk van datum in dienst en leeftijd) stellen HEMA en De Unie een werkgroep in die de mogelijkheden onderzoekt voor het uniformeren van het vrije dagenstelsel. Uitgangspunt is dat dit budgetneutraal zal gebeuren voor de werkgever en werknemer.

vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgever de mogelijkheid biedt dat vakbondsleden, voor zover zij dit wensen en dit mogelijk is, betaalde vakbondscontributie in mindering kunnen brengen op het salaris waardoor voor de betrokken werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze afspraak wordt aangeboden gedurende de looptijd van de cao-mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

werkgeversbijdrage

HEMA zal de jaarlijkse bijdrage conform de AWWN-norm continueren.