

CAO

2016 - 2017

Van Dijk Educatie
Dieselstraat 1
8263 AE Kampen
Postbus 23
8260 AA Kampen

Telefoon 038 339 57 39

www.vandijk.nl
www.studystore.nl
www.vandijkzakelijk.nl
www.studieboekencentrale.nl
www.bettermarks.nl

CAO 2016 - 2017

Voor de medewerkers van de Van Dijk Educatie Groep



**Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Van Dijk Educatie Groep te Kampen
1 januari 2016 tot en met 31 december 2017**

Tussen de ondergetekende,

I. Van Dijk Educatie Beheer BV te Kampen

en

II. de volgende organisaties van medewerkers:

1. CNV Vakmensen.nl, te Utrecht,
2. CGMV vakorganisatie, te Zwolle,

hierna te noemen partijen bij deze CAO,

is een collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen CAO, aangegaan bestaande uit een preambule en artikelsgewijze bepalingen.

Getekend te Kampen,

Van Dijk Educatie Beheer BV W.J. van der Wind (algemeen directeur)	CNV Vakmensen.nl P. Fortuin (voorzitter)	CNV Vakmensen.nl P.E. Zijlstra - Jukema (bestuurder)	CGMV Vakorganisatie T.M.W. van Eerde (bestuurder)
Handtekening:	Handtekening:	Handtekening:	Handtekening:
Datum:	Datum:	Datum:	Datum:

Inhoud

Preambule		9
Collectieve Arbeidsovereenkomst		11
1	Definities	11
1.1	Artikel 1 Definities	11
2	De Arbeidsrelatie	13
2.1	Artikel 2 Algemene bepalingen	13
2.2	Artikel 3 Aard van het dienstverband	13
2.3	Artikel 4 Proeftijd	13
2.4	Artikel 5 Opzegtermijn	13
2.5	Artikel 6 Deeltijd	13
3	Funcieniveau, salaris en tantième	15
3.1	Artikel 7 Funcieniveaubepaling	15
3.2	Artikel 8 Salaris, salarisschalen en periodieken	16
3.3	Artikel 9 Uitbetaling van het salaris; inhoudingen	21
3.4	Artikel 10 Vakantietoeslag	21
3.5	Artikel 11 Tantième	21
4	Ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioen	24
4.1	Artikel 12 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid	24
4.2	Artikel 13 Doorbetaling salaris bij ziekte	24
4.3	Artikel 14 Opbouw vakantiedagen bij ziekte	25
4.4	Artikel 15 Terugvordering ziekengeld	25
4.5	Artikel 16 Pensioen	25
5	Werktijden, ploegendienst en overwerk	27
5.1	Artikel 17 Werktijden	27
5.2	Artikel 18 Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen	27
5.3	Artikel 19 Ploegendienst en ploegendiensttoeslag	28
5.4	Artikel 20 Verschoven werktijden en vergoeding	28
5.5	Artikel 21 Overwerk, overwerkvergoeding, compensatie-uren en consignatie	29
6	Vakantie en verlof	31
6.1	Artikel 22 Vakantie en verlof	31
6.2	Artikel 23 Buitengewoon verlof	33
6.3	Artikel 24 Arbeid en zorg	34
6.4	Artikel 25 Levensloopregeling	35
7	Overige bepalingen	36
7.1	Artikel 26 Reiskosten woon-werkverkeer	36

7.2	Artikel 27 WIA excedent, WGA- en ANW-hiaat verzekering	37
7.3	Artikel 28 Studiekostenregeling	37
7.4	Artikel 29 Seksuele intimidatie	37
7.5	Artikel 30 Milieu	37
8	Uitstroom	38
8.1	Artikel 31 Reorganisatie	38
	Overgangs- en slotbepalingen	39
8.2	Artikel 32 Looptijd van de CAO	39
8.3	Artikel 33 Opzegging van de CAO	39

Preambule

Algemeen

In de CAO wordt geregeld over welke arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen overeenstemmend overleg werd gevoerd tussen de werkgever en de werknemersorganisaties (CNV Vakmensen.nl en CGMV). Daarbij zijn tevens afspraken gemaakt over de onderwerpen die nog nader tussen partijen in de loop van 2016 en daarna aan de orde zullen worden gesteld alsmede de onderwerpen die op ondernemingsniveau met de ondernemingsraad overeengekomen dienen te worden.

Deze CAO is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de vennootschappen van de Van Dijk Educatie Groep en haar werknemers. Met de vennootschappen van de Van Dijk Educatie Groep worden bedoeld: Van Dijk Educatie Beheer BV, Van Dijk Educatie BV, Bettermarks NL BV, Van Dijk Zakelijk BV, Studystore BV en Van Dijk Innovatie BV.

Verplichte extra pauze in Emmen

Voor logistieke medewerkers die in dienst zijn bij Studystore BV, en werkzaam zijn vanuit de productielocatie in Emmen en die naast de lunchpauze ook 's ochtends en 's middags een kwartier verplichte pauze hebben in eigen tijd, geldt het volgende:

Deze medewerkers ontvangen ter compensatie van deze onbetaalde ochtend- en middagpauzes in december (mits nog in dienst op 31 december) onder de noemer van "bonus" een bruto bedrag van € 800,- op fulltime basis voor een heel kalenderjaar. Wanneer de medewerker later in het betreffende jaar in dienst is getreden dan wel parttime werkt, wordt de bonusuitkering naar rato uitgekeerd. Deze regeling zal worden gehandhaafd tot het moment dat er andere afspraken met de ondernemingsraad worden gemaakt met betrekking tot de verschillen in de pauzeregeling tussen de locaties Emmen en Kampen.

Deze bepaling geldt uitsluitend voor medewerkers in dienst van de Van Dijk groep, die een arbeidscontract hebben voor bepaalde tijd (dat wil zeggen 6 maanden of langer), of voor onbepaalde tijd.

Vergoeding BHV/EHBO

Met ingang van 1 januari 2016 hebben BHV'ers recht op een vaste maandelijkse bruto vergoeding (BHV € 15,- en BHV+EHBO € 20,-). Dit zal worden gewijzigd in het VDE Kompas.

Pilot

Afgesproken is om een werkgroep op te starten die zal bestaan uit 1 lid van de vakorganisaties, 1 lid van de OR, 2 leden vanuit HR en 2 leden vanuit BU's. De werkgroep wordt voorgezeten door de directeur HR. De werkgroep geeft een advies over een uit te voeren pilot m.b.t. de volgende onderwerpen: loslaten definitie seizoensbedrijf, verschillen werktijden Emmen/ Kampen logistiek (incl. pauzetijden en jaarurenrooster). Bezien wordt in Q1 of gedurende seizoen 2016 een pilot kan worden uitgevoerd (Emmen). In Q4 zal de werkgroep besluiten of de pilot in 2017 kan worden voortgezet. O.b.v. de uitkomsten van de pilot zal de werkgroep een advies formuleren aan de CAO partijen m.b.t. het al dan niet aanpassen van de CAO.

WW

CAO-partijen hebben de intentie uitgesproken met elkaar te onderzoeken of de duur en de opbouw van de WW kan worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt.

Zodra het SER-advies “Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW” en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, zullen CAO-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de brief van de STAR van 24 december 2013, met elkaar overleg voeren met de intentie om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

1 Definities

1.1 Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden de volgende definities:

- | | |
|----------------------------|--|
| a. werkgever: | De in de preambule genoemde vennootschappen van de Van Dijk Educatie Groep. |
| b. medewerker: | Iedere man of vrouw die een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan met werkgever voor bepaalde of onbepaalde tijd. |
| c. werktijd: | De tijd gedurende welke de medewerker ten behoeve van de werkgever arbeid verricht. |
| d. wekelijkse arbeidsduur: | 40 uren. |
| e. seizoen | Een periode van het kalenderjaar waarin er sprake is van seizoengebonden bedrijfstijden. Deze periode wordt jaarlijks voor 1 mei door de werkgever en de ondernemingsraad vastgesteld. |
| f. reguliere bedrijfstijd: | Maandag tot en met vrijdag;
- buiten het seizoen van 07.30 uur tot 18.00 uur.
- tijdens het seizoen van 07.00 uur tot 22.45 uur. |
| g. weekend: | De periode gelegen tussen zaterdag om 00.00 uur en zondag om 24.00 uur. |
| h. overwerk: | Arbeid die in opdracht van de werkgever wordt verricht en waarmee de overeengekomen werktijd wordt overschreden en waarmee de in punt f van dit artikel genoemde bedrijfstijd kan worden overschreden. |
| i. fulltime medewerker: | De medewerker die blijkens de arbeidsovereenkomst gedurende de tijd als bedoeld onder punt d. van dit artikel arbeid verricht. |
| j. parttime medewerker: | De medewerker die blijkens de arbeidsovereenkomst gedurende kortere tijd als bedoeld onder punt d. van dit artikel arbeid verricht. |
| k. partner: | De levenspartner van de medewerker, blijkende uit een notarieel verleden samenlevingscontract ofwel een bij een |

kantongerecht gedeponeed samenlevingscontract.

- l. maandsalaris: Het vaste overeengekomen bruto salaris dat maandelijks wordt betaald echter exclusief kostenvergoeding, toeslagen en vakantietoeslag.
- m. personeelshandboek: Handboek ten behoeve van het personeel (VDE Kompas), waarin regelingen zijn opgenomen, die na advies of met instemming van de ondernemingsraad zijn vastgesteld.
- n. oproepkracht: Een medewerker met een 0 uren contract welke ingezet wordt bij pieken, ziekte- en vakantie-vervang.

2 De Arbeidsrelatie

2.1 Artikel 2 Algemene bepalingen

Lid 1

De individuele arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten welke strijdig zijn met deze CAO.

Lid 2

De werkgever draagt er zorg voor dat iedere medewerker een exemplaar van deze CAO ontvangt.

2.2 Artikel 3 Aard van het dienstverband

Lid 1

Tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, heeft de medewerker een fulltime dienstverband voor onbepaalde tijd.

Lid 2

Wanneer er sprake is van opvolgende contracten voor bepaalde tijd, dan geldt er een maximale duur van in totaal 24 maanden. Medewerkers kunnen maximaal 3 opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten krijgen. Voor medewerkers met de AOW gerechtigde leeftijd zijn dat maximaal 6 tijdelijke arbeidsovereenkomsten van in totaal maximaal 48 maanden.

2.3 Artikel 4 Proeftijd

Voor arbeidsovereenkomsten langer dan 6 maanden of bij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden.

2.4 Artikel 5 Opzegtermijn

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een wederzijdse opzegtermijn van 2 maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer, welke van rechtswege eindigt en waarvoor geen opzegging vereist is geldt een wederzijdse tussentijdse opzegtermijn van 2 maanden.

2.5 Artikel 6 Deeltijd

Lid 1

Het is mogelijk om in deeltijd te werken tenzij redelijkerwijze bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. In dat geval zal de werkgever een schriftelijke motivatie geven van haar bezwaren.

Lid 2

De werkgever behoudt zich het recht voor om deeltijdarbeid in een piekperiode niet toe te staan.

Lid 3

De parttime medewerker met wie vooraf overeengekomen is dat die in het seizoen fulltime werkt, ontvangt gedurende de periode dat fulltime gewerkt wordt het salaris van een fulltime medewerker.

Lid 4

Een verzoek van een parttime medewerker om de arbeidsduur uit te breiden, zal slechts gehonoreerd worden wanneer er formatieruimte is voor de desbetreffende functie. Bovendien zal de leidinggevende het verzoek beoordelen op basis van gebleken competenties en geschiktheid van de medewerker voor de desbetreffende functie.

3 Functieniveau, salaris en tantième

3.1 Artikel 7 Functieniveaubepaling

Lid 1

Werkgever hanteert in de organisatie het Flexibel Functie- en Taaksysteem (FFT 2.VDE). Met behulp van FFT 2. VDE is per competentieprofiel het niveau bepaald, leidend tot de functieniveaumatrix, aan de hand van de gezichtspunten in navolgende tabel:

Gezichtspunten: Rubrieken en Elementen	
Kennis	<ul style="list-style-type: none">- Algemene ontwikkeling- Niveau van vakkennis- Ervaringskennis- Dynamiek van de benodigde kennis
Vaardigheden	<ul style="list-style-type: none">- Autonomie- Sociale vaardigheden interne contacten- Sociale vaardigheden externe contacten- Commerciële vaardigheden- Uitdrukkingsvaardigheid
Zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en invloed	<ul style="list-style-type: none">- Verantwoordelijkheid voor operationeel beleid- Verantwoordelijkheid voor strategisch beleid- Afbreukrisico- Verantwoordelijkheid voor het functioneren van anderen
Bezwarende omstandigheden	<ul style="list-style-type: none">- Fysieke belasting- Psychische belasting

Lid 2

De functieniveaumatrix is bedoeld om de rangorde in functieniveaus aan te geven, op grond waarvan salarisniveaus worden bepaald. In zijn totaliteit worden 8 functieniveaus onderscheiden. De functieniveaumatrix op 1 januari 2016 is ter informatie opgenomen als bijlage A, maar deze is geen onderdeel van de CAO. Van toepassing is de actuele functieniveaumatrix in het handboek Personeel (VDE Kompas).

Lid 3

Met instemming van de ondernemingsraad is een reglement Toetsingscommissie Functieniveaumatrix vastgesteld, dat is opgenomen in het personeelshandboek (VDE Kompas). De commissie, bestaande uit de (direct) leidinggevende en de afdeling HR, voert de aanpassing en weging van een functie uit. Daarnaast is er een procedure waarop de medewerker zich kan beroepen indien hij het niet eens is met de inschaling van zijn functie. Deze procedure is ook opgenomen in het personeelshandboek (VDE Kompas).

3.2 Artikel 8 Salaris, salarisschalen en periodieken

Lid 1 Collectieve verhogingen

Alle medewerkers ontvangen op 1 juli 2016 en op 1 juli 2017 een structurele bruto loonsverhoging van 1,5%.

Lid 2 Functieniveaumatrix

De functieniveaus in de functieniveaumatrix (bijlage A) corresponderen met de salarisschalen.

Lid 3 Salarisschalen

Binnen de organisatie gelden van 1 januari 2016 tot en met 30 juni 2016 de volgende salarisschalen:

Functieniveau/ schaal		1	2	3	4	5	6	7	8
Aanvangs- salaris	€	15 jaar 457,40	15 jaar 471,00	15 jaar 556,63					
	€	16 jaar 526,00	16 jaar 541,64	16 jaar 640,12					
	€	17 jaar 602,20	17 jaar 620,14	17 jaar 732,89					
	€	18 jaar 693,7	18 jaar 714,35	18 jaar 844,22					
	€	19 jaar 800,40	19 jaar 824,24	19 jaar 974,10					
	€	20 jaar 937,65	20 jaar 965,55	20 jaar 1141,09					
	€	21 jaar 1105,35	21 jaar 1138,24	21 jaar 1345,19					
	€	22 jaar 1295,90	22 jaar 1334,48	22 jaar 1577,12					
	€	1524,60	1569,98	1855,43	2197,97	2597,61	3082,87	3625,24	4253,23
Maximum salaris	€	2066,24	2428,64	2821,21	3304,39	3878,14	4542,47	5327,60	6233,57
Gemiddeld salaris	€	1795,42	1999,31	2338,32	2751,18	3237,88	3812,67	4476,42	5243,40
Verschil	€	541,64	858,67	965,78	1106,42	1280,53	1459,60	1702,37	1980,34

Binnen de organisatie gelden van 1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017 de volgende salarisschalen:

Functieniveau/ schaal		1	2	3	4	5	6	7	8
Aanvangs- salaris	€	Minimum jeugdloon	15 jaar 478,07	15 jaar 564,98					
	€	Minimum jeugdloon	16 jaar 549,76	16 jaar 649,72					
	€	Minimum jeugdloon	17 jaar 629,44	17 jaar 743,88					
	€	Minimum jeugdloon	18 jaar 725,07	18 jaar 856,88					
	€	Minimum jeugdloon	19 jaar 836,60	19 jaar 988,71					
	€	Minimum jeugdloon	20 jaar 980,03	20 jaar 1158,21					
	€	Minimum jeugdloon	21 jaar 1155,31	21 jaar 1365,37					
	€	Minimum jeugdloon	22 jaar 1354,50	22 jaar 1600,78					
	€	Minimum loon	1593,53	1883,26	2230,94	2636,57	3129,11	3679,62	4317,03
Maximum salaris	€	2097,23	2465,07	2863,53	3353,96	3936,31	4610,61	5407,51	6327,07
Gemiddeld salaris	€	-	2029,30	2373,39	2792,45	3286,45	3869,86	4543,57	5322,05
Verschil	€	-	871,55	980,27	1123,02	1299,74	1481,49	1727,91	2010,05

Binnen de organisatie gelden van 1 juli 2017 tot en met 31 december 2017 de volgende salarisschalen:

Funcitieniveau/ schaal		1	2	3	4	5	6	7	8
Aanvangs- salaris	€	Minimum jeugdloon	15 jaar 485,24	15 jaar 573,45					
	€	Minimum jeugdloon	16 jaar 558,01	16 jaar 659,47					
	€	Minimum jeugdloon	17 jaar 638,88	17 jaar 755,04					
	€	Minimum jeugdloon	18 jaar 735,94	18 jaar 869,74					
	€	Minimum jeugdloon	19 jaar 849,15	19 jaar 1003,54					
	€	Minimum jeugdloon	20 jaar 994,73	20 jaar 1175,58					
	€	Minimum jeugdloon	21 jaar 1172,64	21 jaar 1385,85					
	€	Minimum jeugdloon	22 jaar 1374,81	22 jaar 1624,79					
	€	Minimum loon	1617,43	1911,51	2264,40	2676,12	3176,05	3734,81	4381,78
Maximum salaris	€	2128,69	2502,05	2906,48	3404,27	3995,36	4679,77	5488,63	6421,98
Gemiddeld salaris	€	-	2059,74	2409,00	2834,33	3335,74	3927,91	4611,72	5401,88
Verschil	€	-	884,62	994,97	1139,86	1319,23	1503,72	1753,82	2040,20

Alle (jeugdige) uitzendkrachten worden verloond volgens deze inleners CAO, waarbij de volgende leeftijdsschalen gelden: 22 jaar 85%¹, 21 jaar 72,5%, 20 jaar 61,5%, 19 jaar 52,5%, 18 jaar 45,5 %, 17 jaar 39,5%, 16 jaar 34,5%, 15 jaar 30%.

¹ Dit percentage wordt berekend over het aanvangssalaris van de betreffende schaal.

Lid 4 Jaarlijkse competentieverhoging

De jaarlijkse salarisaanpassingen per 1 januari vinden plaats volgens glijdende periodieken.

De prestaties zijn	%	Functioneren/inzet/motivatie	%
Onder verwachting op alle doelstellingen en ontwikkelpunten	0%	Ver beneden verwachting	0%
Onder verwachting op een aantal doelstellingen en ontwikkelpunten	0,75%	Beneden verwachting	0,25%
Conform verwachting op alle doelstellingen en ontwikkelpunten	1,50%	Conform verwachting	0,75%
Boven verwachting op een aantal doelstellingen en ontwikkelpunten	2,25%	Boven verwachting	1,25%
Boven verwachting op alle doelstellingen en ontwikkelpunten	3,50%	Ver boven verwachting	1,50%

De leidinggevenden mogen gemotiveerd differentiëren binnen de genoemde bandbreedte.

Wil de leidinggevende een hoger percentage toekennen, omdat de medewerker zich uitzonderlijk snel ontwikkelt dan heeft hij hiervoor de toestemming van de directie nodig.

Met behulp van de beoordelingsmethodiek kan de leidinggevende de ontwikkeling van de kerncompetenties behorende bij een kernfunctie meetbaar en bespreekbaar maken.

De leidinggevende zal de toekenning van het percentage aan verhoging per medewerker schriftelijk met redenen moeten omkleden.

Lid 5 Eenmalige competentie-uitkering

De eenmalige competentie-uitkering is vervallen per 1 januari 2013 en zal als "oud verworven recht" alleen nog van toepassing zijn op medewerkers die op 31-12-2012 voor deze regeling in aanmerking kwamen. Vanaf 1 januari 2013 zal geen nieuwe instroom in de regeling plaatsvinden.

Medewerkers die op 31 december 2012 bij Van Dijk Educatie bv in dienst waren en op deze datum op of boven het maximale schaalsalaris zaten, kunnen jaarlijks een eenmalige competentie-uitkering verdienen. De competentie-uitkering bedraagt minimaal € 0,- en maximaal 20% van het maximum van de schaal op fulltime basis. Voor parttimers geldt dit naar rato dienstverband. De helft van dit bruto bedrag kan verdiend worden door inzet / motivatie / functioneren en de andere helft door ontwikkelde competenties. De eventuele uitkering zal worden toegekend tijdens het beoordelingsgesprek in december en uitgekeerd in januari daaropvolgend.

Voor 2016 gelden de volgende bedragen:

Functioniveau/ schaal	1	2	3	4	5	6	7	8
Maximum bedrag	€ 419,45	493,01	572,71	670,79	787,26	922,12	1.081,50	1.265,41

Voor 2017 gelden de volgende bedragen:

Functieniveau/ schaal		1	2	3	4	5	6	7	8
Maximum bedrag	€	425,74	500,41	581,30	680,85	799,07	935,95	1.097,73	1.284,40

Deze regeling geldt niet voor het management en middenkader.

Lid 6 Toeslag tijdelijk leidinggeven

Wie gedurende een aaneengesloten periode van minimaal 6 weken leidinggeeft aan 5 tot 10 medewerkers heeft recht op een eenmalige toeslag van 50% van het verschil tussen het maximum van de salarisschaal behorend bij de functie van de medewerker en het maximum van de naast hogere salarisschaal. Wie gedurende een aaneengesloten periode van minimaal 6 weken leidinggeeft aan 10 medewerkers of meer heeft recht op een eenmalige toeslag van 100% van het verschil zoals hierboven beschreven. De medewerker kan de toeslag vooraf aanvragen via een speciaal formulier daartoe.

Lid 7 Overlijdensuitkering

Bij het overlijden van een vaste medewerker, ontvangt diens nabestaande een uitkering van 3 maandsalarissen.

Lid 8 Cafetariasysteem

Medewerkers kunnen door uitrui van brutosalaris in het kader van het cafetariasysteem (tijdelijk) onder het minimum van de geldende salarisschaal komen. Medewerkers mogen echter niet onder het geldende wettelijke minimumloon uitkomen. Percentages voor prijscompensatie en competentieverhoging worden berekend over het oorspronkelijke brutoloon, waarna vervolgens de verlaging opnieuw wordt bepaald.

Lid 9 Functiegerelateerde bonussen

Voor lijnmanagers en accountmanagers geldt een functiegerelateerde bonusregeling. De hoogte van dit maximaal te verdienen bruto bedrag is bij lijnmanagers afhankelijk van de zwaarte van de functieschaal.

Functieschaal	6	7	8
Bedrag	€ 3.000,-	€ 5.000,-	€ 7.000,-

De hoogte van het te verdienen bedrag is bij accountmanagers afhankelijk van kwantitatieve doelstellingen; een progressieve acquisitiestaffel. Uitgangspunt is dat bij een heel goed acquisitiejaar maximaal €10.000,- bruto te verdienen is.

De volledige bonusregeling staat beschreven in het Handboek Personeel (VDE Kompas).

3.3 Artikel 9 Uitbetaling van het salaris; inhoudingen

Lid 1

Salarissen zullen uiterlijk de 25ste van de maand van de rekening van VDE zijn afgeschreven. VDE draagt de verantwoordelijkheid dat het geld op de juiste plek terechtkomt en neemt verder (na melding door medewerker) initiatief als dit niet het geval blijkt te zijn.

Lid 2

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen worden op het salaris bedragen ingehouden voor loonheffing, sociale verzekeringspremies en pensioenfonds. De werkgever betaalt het daarbij behorende werkgeversaandeel.

3.4 Artikel 10 Vakantietoeslag

Lid 1

In de maand juni wordt de jaarlijkse vakantietoeslag over de periode juni van het voorafgaande jaar tot en met mei van het lopend jaar uitbetaald.

Oproepkrachten krijgen de vakantietoeslag maandelijks uitgekeerd.

Lid 2

De vakantietoeslag bedraagt voor een volledig dienstjaar 8% van het jaarsalaris. Bij een niet volledig dienstjaar wordt de vakantietoeslag naar rato uitgekeerd.

Lid 3

Bij beëindiging van het dienstverband wordt bij uitdiensttreding vakantietoeslag uitgekeerd over dat deel van de in lid 1 genoemde periode, dat de medewerker nog in dienst was.

3.5 Artikel 11 Tantième

Lid 1

De hoogte van de tantième is afhankelijk van het geconsolideerde resultaat van Tetu BV, genormaliseerd conform de afspraak met de OR en bedraagt 3,85% van de winst na rente en belasting (PAT). In overleg met de OR zal de definitie van de grondslag voor de tantième worden gedefinieerd gebaseerd op het resultaat van VDE groep geneutraliseerd voor de herfinanciering in 2010.

Lid 2

Indien de actuele PAT in het betreffende jaar groter is dan de PAT die in dat betreffende jaar is gebudgetteerd, wordt 7,8% van dit hogere bedrijfsresultaat toegevoegd aan het totaalbedrag, zoals wordt genoemd in lid 1.

Lid 3

Het maximaal uit te keren tantièmebedrag bedraagt per fulltime medewerker € 3.371,77 (2016). Jaarlijks wordt dit maximale bedrag verhoogd op basis van 50% van de 'CPI index alle huishoudens' zoals berekend door het CBS, tot maximaal € 3.375,- op fulltime basis. Indien het tantièmebedrag € 3.375,- bereikt, zal het worden bevroren en niet meer geïndexeerd worden.

Lid 4

Medewerkers die in dienst treden vanaf 1 januari 2013 ontvangen een percentage van het in lid 3 genoemde bedrag conform de volgende opbouw:

0% voor het 1^{de} dienstjaar,
25% voor het 2^{de} dienstjaar,
50% voor het 3^{de} dienstjaar,
75% voor het 4^{de} dienstjaar,
100% vanaf het 5^{ste} dienstjaar.

Daar waar in dit artikel gesproken wordt over dienstjaren, doelt de regeling op het aantal dienstjaren dat een medewerker onder deze cao en daarmee de tantièmeregeling valt.

“Instromers” nemen met ingang van 1 januari 2013 deel aan de tantièmeregeling en stappen in op 25% voor kalenderjaar 2013, vervolgens 50% in 2014, 75% in 2015 en 100% in de daaropvolgende jaren.

Medewerkers in dienst bij VDE op 31-12-2012 hebben in 2014 en de daaropvolgende jaren recht op 100% tantième.

Lid 5

Oproepkrachten hebben geen recht op tantième.

Lid 6

Medewerkers die niet het volledige jaar in dienst zijn geweest krijgen tantième naar rato.

Lid 7

Medewerkers die een deeltijdcontract hebben, krijgen tantième naar rato. Bij verandering van de contractomvang in het betreffende kalenderjaar wordt uitgegaan van het gewogen gemiddelde.

Lid 8

Bij ziekte wordt over het eerste half jaar volledige tantième uitgekeerd. Na een half jaar wordt tantième uitgekeerd naar rato van het aantal uren dat de medewerker tegen loonwaarde werkt.

Lid 9

Over de periode van zwangerschapsverlof wordt wel tantième uitgekeerd. Over de periode van onbetaald (ouderschaps)verlof niet. Bij gedeeltelijk onbetaald (ouderschaps)verlof wordt het tantième naar rato betaald.

Lid 10

Indien een medewerker in het betreffende kalenderjaar overleden is wordt de tantième-uitkering naar rato uitbetaald aan de nabestaande.

Lid 11

Afhankelijk van de fiscale mogelijkheden kan de medewerker de uitkering besteden aan een fiets, de levensloopregeling, kopen vakantiedagen en bijsparen voor pensioen. Uitgangspunt is dat dit kostenneutraal is voor de werkgever.

Lid 12

De tantième wordt uitgekeerd na definitieve vaststelling van de jaarrekening. VDE kan besluiten de medewerkers in december een voorschot te geven.

Lid 13

Afwijken van deze regeling kan slechts gebeuren indien er sprake is van zwaarwegende redenen. Dit is ter beoordeling aan de algemeen directeur. Bij zwaarwegende redenen kan het bijvoorbeeld gaan om een medewerker die zich wegens structureel slecht functioneren in een afscheidstraject bevindt. In dat geval zal deze medewerker geen tantième ontvangen.

4 Ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioen

4.1 Artikel 12 Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid

Met betrekking tot ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid is met instemming van de ondernemingsraad een reglement vastgesteld. Dit reglement is opgenomen in het personeelshandboek (VDE Kompas).

4.2 Artikel 13 Doorbetaling salaris bij ziekte

Lid 1 Eerste ziektejaar

In geval van ziekte van de medewerker verplicht de werkgever zich om gedurende het 1ste jaar het aan de medewerker verschuldigde salaris volledig door te betalen.

Lid 2 Tweede ziektejaar

Per de ingangsdatum van het tweede ziektejaar wordt over de ziekte-uren (d.w.z. de uren die de medewerker als gevolg van ziekte niet tegen loonwaarde werkt) 70% van het salaris uitbetaald. Indien een medewerker terminaal ziek is dan wel een levensbedreigende ziekte heeft (volgens de definitie van de wet 'arbeid en zorg') dan wordt het salaris van 70% in het tweede ziektejaar aangevuld tot 100%. Voor parttimers geldt dit naar rato dienstverband.

Lid 3 IVA

Indien een medewerker volledig en blijvend arbeidsongeschikt is en een IVA uitkering ontvangt in de eerste twee ziektejaren, dan zal VDE deze IVA uitkering aanvullen conform hetgeen hiervoor in dit artikel beschreven is.

Lid 4 Derde en volgende ziektejaren

Na 104 ziekteweken valt de medewerker onder de WIA. Afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse ontvangt de medewerker het volgende:

IVA (>=80% duurzaam arbeidsongeschikt)

De medewerker ontvangt een inkomensvervangende IVA uitkering, zonder aanvulling van VDE.

WGA (35-80% arbeidsongeschikt, of >=80% arbeidsongeschikt met herstelkans)

Medewerkers ontvangen een WGA uitkering, 100% salaris over de gewerkte uren en eventueel een aanvulling vanuit een WGA verzekering (op het moment dat men over gaat van de loongerelateerde uitkering naar een vervolgutkering).

< 35% arbeidsongeschikt

Medewerkers ontvangen 100% salaris over de gewerkte uren en een deel van het salaris over de niet gewerkte uren door ziekte:

- in het derde ziektejaar: 60%,
- in het vierde ziektejaar: 40%,
- in het vijfde ziektejaar: 25%.

Lid 5

VDE zal zich inspannen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers zo veel mogelijk aan het werk te houden door te zoeken naar passend werk binnen en buiten VDE en door het toepassen van prioriteitenbeleid.

Lid 6

Medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn volgens de WIA zullen niet gedeeltelijk ontslagen worden:

- in de eerste 5 ziektejaren,
- bij minder dan 5 uur arbeidsverlies.

4.3 Artikel 14 Opbouw vakantiedagen bij ziekte

Bij een ziekteperiode van meer dan 6 maand wordt het vakantierecht vanaf 2012 niet meer gekort. Tijdens volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bouwt de medewerker het volledige vakantierecht op. Vakantieopname tijdens ziekte wordt dan ook volledig afgeboekt. Het wettelijke deel van het verlof (160 uur op fulltime basis) mag niet worden uitbetaald en vervalt een half jaar na het kalenderjaar waarin het opgebouwd is.

De werkgever stelt het begin en het einde van de vakantie vast. Dit gebeurt in overleg met de medewerker.

4.4 Artikel 15 Terugvordering ziekingeld

Indien een medewerker arbeidsongeschikt is door toedoen van een derde, zal de werkgever (eventueel met hulp van een regresbureau) de salariskosten van de medewerker terugvorderen bij de derde partij. De medewerker is verplicht om alle informatie die nodig is om de salariskosten terug te kunnen vorderen, aan te leveren aan de werkgever.

4.5 Artikel 16 Pensioen

Lid 1 Basisregeling en excedentregeling

De medewerker van 20 jaar en ouder met een arbeidsovereenkomst is verplicht deel te nemen aan de VDE-pensioenregeling.

Deze basisregeling is ondergebracht bij het BedrijfstakPensioenFonds (BPF) voor de detailhandel.

De uitgangspunten van de BPF basis pensioenregeling zijn (peildatum 2016):

1. opbouw ouderdomspensioen van 20 jaar tot 67 jaar,
2. pensioenopbouw wordt berekend volgens het middelloon-systeem (DB regeling) met indexatie,
3. opbouwpercentage ouderdomspensioen 1,75% van de pensioengrondslag,
4. pensioengrondslag = pensioen scheppend salaris (max het SVW loon, € 52.763,-) -/- franchise,
5. franchise bedraagt voor 2016 € 12.577,-,
6. de bijdrage van de kosten medewerker/werkgever is 5,119%/14,281% van de grondslag

www.pensioendetailhandel.nl

Vanaf 1 april 2011 geldt er een excedent pensioenregeling waar alle medewerkers die op fulltime basis meer verdienen dan het geldende SVW loon verplicht aan deelnemen.

De uitgangspunten voor de VDE excedent pensioenregeling zijn vanaf 1 januari 2014:

1. opbouw volgens een DC regeling (Defined Contribution),
2. inleg geschiedt op basis van de fiscaal maximaal toegestane premie,
3. de pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus de franchise,
4. de franchise is het geldende SVW loon,
5. het pensioengevend salaris is (maximaal) 1,5 maal het SVW loon,
6. premieverdeling 1/4^e voor de werknemer en 3/4^e voor de werkgever.

Voor de medewerker die nog onder het Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven valt is het Reglement Vervroegde Uittreding oudere medewerkers in het grafisch bedrijf van toepassing.

Lid 2 Premie

De medewerkerbijdrage van de pensioenpremie wordt maandelijks ingehouden op het salaris.

Lid 3 Bijspaarmogelijkheid

Medewerkers met een fulltime inkomen boven 1,5 maal het maximale SVW loon hebben vanaf 20 jaar de mogelijkheid om mee te doen aan de bijspaarregeling. Doel van deze regeling is het sparen voor:

- het vroeger in laten gaan van het (hogere) ouderdomspensioen, eventueel in combinatie met de mogelijkheid de hoogte te flexibiliseren (eerst hoog, daarna een lagere uitkering), of
- een hoger ouderdomspensioen op de pensioengerechtigde leeftijd.

De bijdrage van de medewerkers aan deze regeling is vrijwillig en fiscaal gemaximaliseerd (zie het reglement).

Lid 4 Overgangsregeling

Medewerkers die:

- op de dag voorafgaand aan de pensionering nog in dienst zijn bij VDE, en
- vallen onder de CAO van VDE (dus niet onder de Grafische CAO), en
- op 1-1-2004 50 jaar of ouder waren, en
- op 1-1-2004 minimaal 10 jaar in dienst waren bij VDE,

hebben het recht om met 64 jaar te stoppen met werken met behoud van 70% van het laatstverdiende salaris (het laatstverdiende salaris is maximaal het SVW dagloon).

Medewerkers kunnen gebruik maken van vrijstelling van arbeid ingaande 1 jaar voor de feitelijke ingangsdatum pensionering, minus het aantal weken dat men (theoretisch) vanaf 1 januari 2006 nog bij elkaar kan sparen met een levensloopregeling (op basis van 1,1% bijdrage, 4% rekenrente en 1,75% salariscroei per jaar).

Voor zover medewerkers te zijner tijd andere sociale uitkeringen ontvangen (bv WAO), dan worden deze in mindering gebracht op de overgangsregeling.

Indien door wijzigingen in de (fiscale) wetgeving het onmogelijk blijkt deze afspraken uit te voeren tegen de huidige begrote kosten, dan zal VDE met de bonden in overleg gaan hoe de gereserveerde kosten op een andere wijze kunnen worden aangewend voor hetzelfde doel.

5 Werktijden, ploegendienst en overwerk

5.1 Artikel 17 Werktijden

Lid 1

De werktijd is, behoudens overwerk, gelegen binnen de reguliere bedrijfstijd. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht inzake nadere regelingen van de werktijd.

Lid 2

De werkgever biedt medewerkers de mogelijkheid de begin- en eindtijd van de dagelijkse werkzaamheden flexibel in te vullen waarbij de ongestoorde voortgang van de bedrijfsprocessen gewaarborgd dient te zijn. De werktijd is gelegen tussen 7.30 uur en 18.00 uur. In ieder geval is iedereen aanwezig tussen 09.00 uur en 12.00 uur en tussen 13.30 uur en 16.00 uur. Uitzonderingen op hetgeen in dit lid is geregeld zijn omschreven in lid 5 en 6.

Lid 3

Met instemming van de ondernemingsraad is, als uitwerking van lid 2, een werktijdenregeling vastgesteld die is opgenomen in het personeelshandboek (VDE Kompas).

Lid 4

De werktijden van fulltime medewerkers en parttime medewerkers, die de wekelijkse arbeidsduur flexibel willen indelen, worden vastgesteld in overleg met de leidinggevende.

Lid 5

De bepaling zoals omschreven in lid 2 van dit artikel, geldt niet voor medewerkers die werkzaam zijn in een winkel en medewerkers die tijdens het seizoen in ploegendienst werkzaam zijn. Zie daarvoor hetgeen geregeld is in artikel 19.

Lid 6

In afwijking van hetgeen in lid 2 van dit artikel is gesteld kunnen tijdens het seizoen door afdelingen waar niet in ploegendienst wordt gewerkt, nadere afspraken gemaakt worden omtrent de werktijd binnen de voor het seizoen vastgestelde bedrijfstijd. Deze afspraken dienen in een rooster te worden vastgelegd waarvoor instemming van de ondernemingsraad vereist is. Zie daarvoor ook hetgeen geregeld is in artikel 20.

5.2 Artikel 18 Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen

Op zaterdag kan per uitzondering gewerkt worden. Bij overschrijding van 8 zaterdagen op jaarbasis zal de directie instemming vragen aan de ondernemingsraad. Behoudens in geval van calamiteiten wordt er op zon- en feestdagen niet gewerkt. Feestdagen zijn de dagen, zoals omschreven in artikel 22 lid 7. De medewerker moet expliciet instemmen met arbeid op een zondag, indien dit door bedrijfsomstandigheden toch noodzakelijk is (5.4 ATW).

Als er als gevolg van verschoven werktijden op zaterdag moet worden gewerkt (dus bij een 5-daagse werkweek) gelden de volgende toeslagen (in tijd), ongeacht de loonschaal:

Tijden		Zaterdag
00:00-06:00		50%
06:00-18:00	Eerste 4 zaterdag per mw pj: 5 ^{de} zaterdag en meer per mw pj:	0% 50%
18:00-24:00		100%

Medewerkers die door de week in de avondploeg hebben gewerkt, kunnen niet verplicht worden om op zaterdag te werken.

Medewerkers in dienst bij de VDE groep die in het seizoen geen vakantie kunnen genieten en op zaterdag zijn ingezet, krijgen jaarlijks in oktober (mits de medewerker gedurende de hele periode 1 januari tot en met 31 oktober een arbeidsovereenkomst heeft met een werkmaatschappij van de VDE Groep) een 'loyaliteitsbonus' uitbetaald van 50% van het bruto-uurloon keer het aantal gewerkte uren op de eerste 4 gewerkte zaterdagen in het betreffende kalenderjaar.

5.3 Artikel 19 Ploegendienst en ploegendiensttoeslag

Lid 1

Tijdens het seizoen kan door één of meerdere afdelingen in ploegendienst worden gewerkt.

Lid 2

De ploegentijden staan vermeld in het personeelshandboek (VDE Kompas).

Lid 3

Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, kan uitsluitend van de werktijden als genoemd in het personeelshandboek (VDE Kompas) worden afgeweken met instemming van de ondernemingsraad.

Lid 4

Voor de uren waarop wordt gewerkt tussen 18.00 en 24:00 geldt een ploegentoeslag van 20% per uur, tussen 24:00 en 06:00 een ploegentoeslag van 50% per uur en tussen 06:00 en 07:00 een ploegentoeslag van 20%.

5.4 Artikel 20 Verschoven werktijden en vergoeding

Lid 1

Er is sprake van verschoven werktijden tijdens het seizoen, indien medewerkers die niet in ploegendienst werken, op grond van artikel 17 lid 6, met instemming van de ondernemingsraad, binnen de voor het seizoen geldende bedrijfstijd, moeten werken op uren na 18.00 uur.

Lid 2

Voor uren die in opdracht van de leidinggevende en conform het bepaalde in lid 1 van dit artikel na 18.00 uur worden gewerkt, geldt een toeslag in geld van 20% per uur.

Lid 3

Bij de frontoffice van klantenservice gelden er tijdens het seizoen, wanneer de frontoffice openingstijden heeft van 8:00 tot 20:00, standaard verschoven werktijden. Voor de uren die na 18.00 uur worden gewerkt, geldt een toeslag van 20%. Deze toeslag wordt dezelfde dag gecompenseerd door korter te werken voor de duur van de toeslag (tijd voor tijd).

5.5 Artikel 21 Overwerk, overwerkvergoeding, compensatie-uren en consignatie

Lid 1

Uitgangspunt is dat overwerk wordt vermeden.

Lid 2 Overwerk of compensatie-uren

Er is sprake van overwerk indien:

- de overeengekomen werktijd op een werkdag in opdracht van de leidinggevende wordt overschreven met minimaal 1 uur;
- of
- wanneer er in een periode van 6 dagen op minimaal 4 dagen de overeengekomen werktijd overschreden wordt in opdracht van de leidinggevende.

Uren meerwerk die niet aan bovenstaande voorwaarden voldoen zijn compensatie-uren.

Lid 3 Vergoeding van overwerk en compensatie-uren

Lid 3.1

Bij medewerkers van functieniveau 7 en 8 vindt er geen vergoeding plaats voor overwerk en compensatie-uren.

Lid 3.2

Voor medewerkers van functieniveau 5 en 6 vindt er een vergoeding in tijd plaats van 1 op 1 voor overwerk en compensatie-uren. Deze uren dienen in overleg met de leidinggevende z.s.m. te worden opgenomen en worden niet aan het vakantiesaldo toegevoegd.

Lid 3.3

Voor medewerkers van functieniveau 4 of lager vindt er voor compensatie-uren een vergoeding in tijd plaats van 1 op 1. Deze uren dienen in overleg met de leidinggevende z.s.m. te worden opgenomen, indien dat niet op korte termijn mogelijk is mogen ze worden genoteerd op het declaratieformulier en worden ze toegevoegd aan de verlofregistratie.

Overwerk wordt vergoed in tijd volgens de onderstaande tabel:

Tijden	Maandag-vrijdag	Zaterdag	Zondag
00:00-06:00	150%	150%	200%
06:00-18:00	135%	150%	200%
18:00-24:00	135%	200%	200%

Overwerk wordt genoteerd op het declaratieformulier en wordt toegevoegd aan de verlofregistratie.

Lid 4 Opname overwerk en compensatie-uren

Overwerk en aan de verlofregistratie toegevoegde compensatie-uren dienen zo veel mogelijk in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen. Naar rato dienstverband mogen er 80 uur worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Indien een medewerker na 1 juni van het desbetreffende kalenderjaar meer dan 80 overuren maakt, dan mag deze maximaal dat aantal gemaakte overuren na 1 juni meenemen naar het volgende kalenderjaar, mits deze voor 1 juni van het volgende kalenderjaar opgenomen zijn.

Slechts indien de werkzaamheden het niet toelaten om alle overige uren op te nemen in het desbetreffende kalenderjaar mogen deze, na schriftelijke toestemming van de leidinggevende, worden uitbetaald in december.

Lid 5 Melding / instemming OR

Overwerk moet tijdig aan de OR worden gemeld indien:

- er op zaterdag, zondag of een feestdag gewerkt wordt door minimaal 50% van de medewerkers van een afdeling, en
- er door minimaal 50% van een afdeling voor een langere periode achtereenvolgend overgewerkt wordt (dagelijks overwerk langer dan 1 week).

Bij een overschrijding van 8 dagen (zoals onder het eerste aandachtstreepje vermeld) op jaarbasis zal de directie instemming vragen aan de OR.

Lid 7 Maaltijd

Bij meerwerk in opdracht van de leidinggevende tot minimaal 20:00 's avonds na een dagdienst heeft de medewerker recht op een door VDE bekostigde gepaste maaltijd.

Lid 8 Consignatie

De consignatieregeling is met instemming van de ondernemingsraad vastgesteld en opgenomen in het handboek personeel (VDE Kompas).

6 Vakantie en verlof

6.1 Artikel 22 Vakantie en verlof

Lid 1

Het vakantiejaar is het jaar waarin recht op vakantie-uren wordt opgebouwd en loopt gelijk met het kalenderjaar.

Lid 2

Iedere fulltime medewerker heeft recht op 224 uur vakantie per vakantiejaar.

De parttime medewerker heeft recht op het aantal vakantie-uren naar rato van de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.

Oproepkrachten ontvangen een vakantieurentoeslag op het uurloon.

Lid 3

Medewerkers van 35 t/m 44 jaar komen in aanmerking voor 8 uur extra vakantieverlof, medewerkers van 45 t/m 54 jaar 16 uur extra vakantieverlof en medewerkers van 55 t/m 59 24 uur extra vakantieverlof.

Medewerkers van 60 jaar of ouder ontvangen 104 uur extra vakantieverlof welke voor 31 januari van het betreffende kalenderjaar ingepland dient te worden in overleg met de leidinggevende.

Leeftijdsuren gaan in, in het kalenderjaar waarin medewerkers de desbetreffende leeftijd bereiken. Leeftijdsuren mogen niet worden uitbetaald en mogen niet meegenomen worden naar het volgende kalenderjaar.

Lid 4

Overgangsregeling: medewerkers die in 2016 55, 56, 57, 58 of 59 worden houden recht op 104 uur extra vakantieverlof (voor 31 januari van het betreffende kalenderjaar in te plannen).

Lid 5

Werkgever en medewerker bepalen in overleg de tijd waarop de vakantie zal worden genoten. Na de aanvraag voor vakantie zal door de leidinggevende binnen maximaal 1 maand besloten worden over de honorering van de aanvraag.

Per 1 januari 2016 vervalt het navolgende voor medewerkers die op of na 1 januari 2016 in dienst komen:

Wanneer een leidinggevende van mening is dat een medewerker niet in de ploegdienstperiode 2 weken aaneengesloten op vakantie kan en de medewerker dat wel graag wil, krijgt die medewerker 16 uur naar rato vakantie extra en mag hieraan gekoppeld 40 uur naar rato extra meenemen naar het volgende jaar. Deze 40 uur dienen voor 1 juni te zijn opgenomen. De leidinggevende dient zijn bezwaar schriftelijk te motiveren.

Overgangsregeling: medewerkers in dienst voor 1 januari 2016 behouden deze regeling in 2016 en 2017. In 2018 en 2019 wordt de regeling gewijzigd naar 8 uur na rato en per 1 januari 2020 vervalt de regeling ook voor hen.

Lid 6

Aan het eind van het kalenderjaar mogen er, exclusief de vakantie-uren van lid 5, 40 uur naar rato worden overgeschreven naar het volgende vakantiejaar.

Daarnaast mag er maximaal 40 uur naar rato extra worden meegenomen aan bovenwettelijk verlof, om een langere verlofperiode mogelijk te maken (voor bijvoorbeeld studie, vakantie of zorgtaken). Het wettelijk verlof van 160 uur naar rato moet worden opgemaakt voor 1 juli van het volgende kalenderjaar. Dit wettelijke verlof mag niet verkocht worden. Het restant vervalt op 1 juli van het kalenderjaar opvolgend aan het jaar waarin het opgebouwd is.

Lid 7

Medewerkers hebben verlof op de volgende feestdagen: Nieuwjaarsdag, Koningsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag.

Lid 8

Medewerkers hebben eens per 5 jaar betaald verlof op 5 mei indien deze dag als zodanig is aangewezen als nationale feestdag.

Lid 9

Medewerkers hebben verlof op Goede Vrijdag vanaf 16.00 uur.

Lid 10

Jaarlijks wijst de directie, na overleg met de ondernemingsraad, maximaal 5 verplichte vrije dagen aan, rekening houdend met het seizoenskarakter van de verschillende bedrijfsonderdelen. Het aanwijzen van verplichte vrije dagen zal telkens voor het begin van ieder jaar worden vastgesteld. Wanneer tot de verplichte vrije dagen 4 of 5 dagen tussen kerst en Nieuwjaarsdag behoren, is 1 dag daarvan voor rekening van de werkgever. Medewerkers van de afdelingen die werken in de genoemde periode mogen deze uren toevoegen aan het maximaal aantal uren dat overgeschreven mag worden naar het volgende jaar zoals genoemd in artikel 22, lid 6.

Daarnaast kan de werkgever jaarlijks maximaal 10 verplichte vrije dagen aanwijzen voor het winkelpersoneel, in de periode van winkelsluiting.

Lid 11

Medewerkers hebben recht op 1 dag betaald studieverlof per kalenderjaar voor het bijwonen van een opleiding, training of cursus die door de werkgever geheel of gedeeltelijk vergoed wordt. Deze dag mag maximaal 2 jaar opgespaard/meegenomen worden. Opleidingen, trainingen en cursussen die de werknemer in opdracht van de werkgever verplicht moet volgen vallen hier niet onder. Deze zijn altijd geheel onder werktijd.

Voor het afleggen van school- en vakexamens, waarvoor de studiekosten geheel of gedeeltelijk worden vergoed door de werkgever krijgt de medewerker de tijd die hiervoor nodig is.

Daarnaast bestaat er een studiebelastinggerelateerde studieverlofregeling. Deze bestaat uit de volgende onderdelen:

- Opleidingen met een gemiddelde studiebelasting van 5 tot 10 uur per week geven recht op 1 uur studieverlof per week voor de voorbereiding op de lessen. Dit uur moet wekelijks of tweewekelijks opgenomen worden, maar mag niet opgespaard worden.

- Opleidingen met een gemiddelde studiebelasting van 10 tot 20 uur per week geven recht op 2 uur studieverlof per week voor de voorbereiding op de lessen. Deze uren moeten wekelijks of tweewekelijks opgenomen worden, maar mogen niet opgespaard worden.
- Per kalenderjaar mag er maximaal 40 uur aan studiebelastinggerelateerd studieverlof opgenomen worden.
- Indien een medewerker parttime werkt zal het recht op studieverlof naar rato worden berekend.
- Deze regeling voor extra studieverlof geldt alleen indien de gevolgde opleiding geheel of gedeeltelijk door de werkgever wordt vergoed en een duidelijke relatie heeft met alsmede nuttig is voor de huidige functie die de medewerker bekleedt.
- Mocht er bij uitdiensttreding een terugbetalingsregeling van toepassing zijn dan worden de studieverlofuren teruggevorderd door verrekening met het openstaande vakantieverlofsaldo conform het percentage dat van de studiekosten wordt teruggevorderd.
- Voor het voorbereiden van een toets of examen kan de medewerker indien gewenst gebruik maken van de reguliere jaarlijkse studiedag.

6.2 Artikel 23 Buitengewoon verlof

Bij de hieronder genoemde bijzondere gebeurtenissen wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris toegekend voor ten hoogste de vermelde duur:

- Bij ondertrouw van de medewerker: de desbetreffende dag.
- Bij huwelijk van de medewerker: 16 uur naar rato (minimaal de desbetreffende dag).
- Mits de plechtigheid wordt bijgewoond, de desbetreffende dag bij huwelijk van:
 - een (pleeg)kind of kleinkind;
 - (pleeg)broer of (pleeg)zuster van de medewerker, alsmede de (pleeg)broer of (pleeg)zuster van echtgenoot/echtgenote of partner;
 - één der ouders, pleegouders of grootouders van de medewerker of van zijn/haar echtgenoot/echtgenote of partner.
- Bij bevalling van de echtgenote / partner van de medewerker: 20 uur naar rato (minimaal de desbetreffende dag).
- Bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote of partner van de medewerker, van een (pleeg)kind, alsmede van (pleeg)ouders van de medewerker of zijn/haar echtgenoot/partner: vanaf de dag van overlijden tot en met één dag na de begrafenis of crematie.
- Bij overlijden van één der grootouders van de medewerker of zijn/haar echtgenoot/partner, van een (pleeg)broer of (pleeg)zuster van medewerker, alsmede de (pleeg)broer of (pleeg)zuster van echtgenoot of partner, alsmede van een kleinkind van de medewerker: de desbetreffende dag voor het bijwonen van de begrafenis of crematie.
- Indien de medewerker is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen: 32 uur naar rato.
- Bij 25-jarig en 40-jarig dienst- of huwelijksjubileum, alsmede bij 25-jarig of 40-jarig dienstjubileum van de echtgenoot/partner van medewerker: 1 dag.
- Voor het bijwonen van de viering van een huwelijksjubileum (25, 40, 50 of 60 jaar) van (pleeg)ouders van de medewerker of echtgeno(o)t(e) / partner, de desbetreffende dag indien de viering onder werktijd van de medewerker valt.
- Bij verhuizing van de medewerker: 16 uur naar rato.
- Arts- en polikliniekbezoek mag onder werktijd geschieden mits het bezoek in verband met de gezondheidstoestand noodzakelijk is en het bezoek uitsluitend onder werktijd kan geschieden. Dit dient, indien mogelijk, 48 uur van te voren aan de leidinggevende gemeld te worden.

- Bij professie van broer, zus of (pleeg)kind van de medewerker of zijn/haar echtgenoot/partner, alsmede bij priesterwijding van een (pleeg)kind of broer van de medewerker of zijn/haar echtgenoot/partner: de desbetreffende dag.
- Bij vervulling van een wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting zonder geldelijke vergoeding welke niet buiten werktijd kan geschieden: de benodigde tijd.
- Buitengewoon verlof wordt aangevraagd in ESS.

6.3 Artikel 24 Arbeid en zorg

Lid 1

Calamiteitenverlof

Zie voor informatie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/calamiteitenverlof>

Lid 2

Kortdurend zorgverlof

Zie voor informatie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverlof>

Aanvragen van kortdurend zorgverlof;

Werknemers kunnen meerdere keren per jaar kortdurend zorgverlof opnemen; dit moet dan aangevraagd worden bij de leidinggevende en goedgekeurd worden door de HR adviseur. Bij kortdurend zorgverlof betaalt VDE het loon voor 100% door.

Lid 3

Langdurend zorgverlof:

Zie voor informatie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverlof>

Aanvragen van langdurend zorgverlof

De werknemer vraagt het langdurend zorgverlof schriftelijk aan bij de leidinggevende. Dat moet minstens 2 weken voordat het verlof ingaat. De leidinggevende heeft daarna 1 week om de aanvraag te bespreken met de HR adviseur (welke ook goedkeuring moet geven) en om te reageren. De leidinggevende mag vragen om bijvoorbeeld een doktersverklaring.

VDE kan het verlof alleen weigeren als dit het bedrijf of de organisatie in ernstige problemen brengt en mag niet oordelen over de vorm van hulp die de werknemer biedt of de noodzaak van de hulp aan de zieke.

Hoewel de uren van het langdurend zorgverlof niet worden doorbetaald blijft de werknemer wel een aantal rechten opbouwen tijdens de uren van het langdurend zorgverlof. De werknemer bouwt wel vakantiedagen op en kan bij werkgever aangeven dat deze de pensioenregeling vrijwillig wil voortzetten (op basis van de normale premieverdeling). Tantièmerechten en vakantietoeslag worden over deze uren niet opgebouwd. Verder heeft het opnemen van langdurend zorgverlof geen gevolgen voor de eventuele WW-, ZW of WIA-uitkering van de werknemer. Het langdurend zorgverlof wordt in dat geval beschouwd als werktijd.

Als een werknemer ziek wordt tijdens zijn langdurend zorgverlof, betaalt de werkgever de uren dat de werknemer tijdens zijn verlof zou werken. De uren van het zorgverlof worden niet betaald. Daardoor verandert het inkomen. Dat moet door de werknemer aan de Belastingdienst worden opgegeven omdat dat mogelijk gevolgen heeft voor toeslagen.

Werknemer kan met VDE afspreken dat de werknemer een deel van het langdurend zorgverlof compenseert met vakantiedagen. Daarvoor mogen alleen de bovenwettelijke vakantiedagen worden gebruikt. De wettelijke vakantiedagen zijn 4 keer het aantal dagen per week dat een werknemer werkt.

Lid 4

Bij adoptie of pleegzorg heeft de medewerker recht op 4 weken **adoptieverlof**, met een uitkering via het UWV (100% van het dagloon), in de periode van 2 weken voorafgaand aan en 16 weken volgend op de feitelijke adoptie of opnemings van het pleegkind.

Lid 5

Bij **zwangerschaps- en bevallingsverlof** heeft de medewerker recht op 16 weken verlof, met een uitkering via de UWV (100% van het dagloon). De regeling staat beschreven in het personeelshandboek (VDE Kompas).

Lid 6

Bij **ouderschapsverlof** heeft de medewerker gedurende 12 maand recht op 50% onbetaald verlof. Een andere variant kan ook na toestemming van de werkgever. De regeling staat beschreven in het personeelshandboek (VDE Kompas).

Lid 7

Onbetaald verlof kan (bij uitzondering) worden toegekend bij zwaarwegende persoonlijke belangen (bijvoorbeeld ziekte van familieleden of studiedoelstellingen). De regeling staat beschreven in het personeelshandboek (VDE Kompas).

6.4 Artikel 25 Levensloopregeling

Medewerkers kunnen deelnemen aan de levensloopregeling indien ze op 31 december 2011 een levensloopsaldo van > €3.000,- hadden.

Belangrijke uitgangspunten daarbij zijn:

- Jaarlijks mag er maximaal 12% van het brutoloon gespaard / belegd worden.
- Medewerkers zijn vrij om te kiezen bij welke externe partij ze de levenslooptoelating openen.
- Verlofopname moet 4 maand voor de ingangsdatum aangevraagd worden bij de Leidinggevende en HRM.
- De verlofomvang moet minimaal 4 weken en maximaal 12 maand bedragen (en maximaal 36 maand direct voorafgaand aan de pensionering).
- VDE willigt verlofverzoeken in tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
- Tijdens de verlofperiode heeft de medewerker geen recht op secundaire arbeidsvoorwaarden, behalve een bijdrage in de pensioenpremie van VDE bij volledige voorzetting van de pensioenopbouw.

Het volledige reglement is opgenomen in het handboek personeel (VDE Kompas).

7 Overige bepalingen

7.1 Artikel 26 Reiskosten woon-werkverkeer

Voor de medewerkers die buiten een straal van 10 kilometer van hun standplaats wonen bestaat de mogelijkheid om in aanmerking te komen voor een reiskostenvergoeding.

Openbaar vervoer

De werkgever vergoedt de kosten van het openbaar vervoer volledig op basis van 2^{de} klasse.

Eigen vervoer

De werkgever vergoedt de reiskosten op basis van onderstaande staffel, met de volgende uitgangspunten:

- km's enkele reis volgens 'routenet.nl' optimale route (het genoemde bedrag is het bedrag retour);
- bij minder dan 5 werkdagen, ontvangt men het bedrag naar rato;
- de genoemde bedragen zijn netto zolang ze binnen de fiscale regels vallen;
- bij ziekte vervalt het recht op reiskosten na 1 maand;
- de bedragen worden jaarlijks aangepast conform de CBS index motorbrandstoffen Euro 95.

De reiskostenvergoeding per 1 januari 2016

Km	Bedrag	Km	Bedrag	KM	Bedrag
11	56,79	33	168,95	55	281,11
12	61,89	34	174,05	56	286,20
13	66,99	35	179,14	57	291,30
14	72,08	36	184,24	58	296,40
15	77,18	37	189,34	59	301,50
16	82,28	38	194,44	60	306,60
17	87,38	39	199,54	61	311,70
18	92,48	40	204,64	62	316,79
19	97,58	41	209,73	63	321,89
20	102,67	42	214,83	64	326,99
21	107,77	43	219,93	65	332,09
22	112,87	44	225,03	66	337,19
23	117,97	45	230,13	67	342,28
24	123,07	46	235,22	68	347,38
25	128,16	47	240,32	69	352,48
26	133,26	48	245,42	70	357,58
27	138,36	49	250,52	71	362,68
28	143,46	50	255,62	72	367,77
29	148,56	51	260,71	73	372,87
30	153,65	52	265,81	74	377,97
31	158,75	53	270,91	75	383,07
32	163,85	54	276,01	> 75	383,07

Er bestaat geen recht op een vergoeding wanneer de werkgever het vervoer regelt of als een medewerker kosteloos gebruik kan maken van het openbaar vervoer door het bezit van een OV studentenkaart.

Oud verworven rechten

Rechten van "instromers" van voor 1 januari 2013 die gunstiger/hoger zijn dan de VDE-regeling worden gerespecteerd. Men houdt het geldende bedrag tot de regeling in deze CAO op dat bedrag inloopt.

7.2 Artikel 27 WIA excedent, WGA- en ANW-hiaat verzekering

Alle medewerkers zijn collectief verplicht verzekerd voor het WIA excedent, het WGA-hiaat en eventueel vrijwillig voor het ANW-hiaat. De premieverdeling bedraagt voor alle verzekeringen 50%/50% werkgever/medewerker. De WIA excedent is van toepassing op medewerkers met een fulltime salaris boven de SV grens (€52.763,-).

De premiebijdrage voor medewerkers bij de WGA verzekering is bovendien gemaximaliseerd op 0,3% van het bruto salaris.

Voor oproepkrachten is de vrijwillige ANW-hiaat verzekering niet van toepassing.

7.3 Artikel 28 Studiekostenregeling

De medewerker kan deelnemen aan de studiekostenregeling. Deze regeling is met instemming van de ondernemingsraad vastgesteld en opgenomen in het personeelshandboek (VDE Kompas). Het opleidingsbudget voor de vaste medewerkers wordt vastgelegd met als basis een minimum percentage van 2% van de relatieve loonsom. Dit opleidingsbudget zal niet alleen voor functiegerelateerde opleidingen ingezet worden, maar ook voor opleidingen die de mobiliteit vergroten (preventief beleid).

7.4 Artikel 29 Seksuele intimidatie

De werkgever heeft beleid en een klachtenprocedure ontwikkeld in verband met discriminatie en/of seksuele intimidatie. De regeling ten behoeve van dit beleid en deze procedure is met instemming van de ondernemingsraad vastgesteld en opgenomen in het personeelshandboek (VDE Kompas).

7.5 Artikel 30 Milieu

De werkgever streeft naar arbeidsomstandigheden en aandacht voor het milieu, waardoor de veiligheid, en de gezondheid van de medewerkers zoveel als mogelijk gewaarborgd zijn en waardoor het welzijn van hen zoveel als mogelijk bevorderd wordt. Middels de risicoinventarisatie- en evaluatie (RI&E) en het bijbehorende plan van aanpak zal hier aandacht aan worden gegeven.

8 Uitstroom

8.1 Artikel 31 Reorganisatie

De werkgever verplicht zich om zowel de ondernemingsraad (zoals vermeld in de WOR) als de werknemersorganisaties op een zodanig tijdstip in kennis te stellen van een plan tot reorganisatie dat wezenlijke invloed op het te nemen besluit mogelijk is.

Bij de in kennisstelling zal de werkgever informatie verschaffen over en inzicht geven in de motieven, die tot overweging van de maatregelen hebben geleid en over de verwachten economische en werkgelegenheidsgevolgen. De werknemersorganisaties zijn tot geheimhouding van de verkregen gegevens verplicht.

In geval van een herstructurering zal de directie de werknemersorganisaties tijdig informeren.

Overgangs- en slotbepalingen

8.2 Artikel 32 Looptijd van de CAO

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het tijdvak van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2017.

De directie van VDE zal uiterlijk 2 maand voor het verstrijken van de looptijd van de CAO de bonden uitnodigen voor de onderhandelingen.

8.3 Artikel 33 Opzegging van de CAO

Tijdens de onderhandelingen als bedoeld in artikel 32 blijft de overeenkomst volledig van kracht. Zodra komt vast te staan dat tussen partijen geen volledige overeenstemming is bereikt, wordt de overeenkomst als verlengd beschouwd. Partijen zullen zich gedurende de verlenging tot het uiterste inspannen uit de impasse te geraken, eventueel door middel van bemiddeling.