

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

H. van Wijnen B.V.



H. VAN WIJNEN SALMON SMOKERS

gevestigd te Krimpen aan den IJssel

geldig van
4 oktober 2021 tot en met 23 februari 2025

Inhoudsopgave	Onderwerp	pagina
Artikel 1	Definities	3
Artikel 2	Werkings sfeer	4
Artikel 3	Looptijd	4
Artikel 4	Algemene verplichtingen	4
Artikel 5	Aanstelling en ontslag	4/5
Artikel 6	Functiegroep en loonschalen	5
Artikel 7	Loonsverhoging	6
Artikel 8	Arbeidsduur en werktijden	6
Artikel 9	Overwerk	6/7
Artikel 10	Meeruren	7
Artikel 11	Vakantiebijslag	7
Artikel 12	Arbeidsongeschiktheid en Loondoorbetaling	8/9
Artikel 13	Vakantie	9/10
Artikel 14	Feestdagen	11
Artikel 15	Verlof	11/12
Artikel 16	Bezoek (tand)arts en specialisten	12
Artikel 17	Snipperdagen	13
Artikel 18	Onbetaald verlof	13
Artikel 19	Reiskostenregeling	13
Artikel 20	Declaratie van kosten	13
Artikel 21	Verzuim bonusregeling	13/14
Artikel 21A	Winstdeling	15
Artikel 22	Gelegenheidsuitkeringen	15
Artikel 23	Beloning van uitzendkrachten	15
Artikel 24	Pensioenvoorziening	16/17
Artikel 25	WGA	16
Artikel 26	Ongewenste intimiteiten/discriminatie/geweldpleging	16
Artikel 27	Werkkleding	16
Artikel 28	Was- en kleedgeld	17
Artikel 29	Veiligheids- en bedrijfhygiëne reglementen	18
Artikel 30	Scholing	18
Artikel 31	Vakbondscontributie	18
Artikel 32	Wijzigingen	18
Bijlage I	Salarisschalen	20
Bijlage II	Protocolafpraak cao 4 oktober 2021 t/m 23 februari 2025	21
Bijlage III	Protocol Wet Verbetering Poortwachter	22/23

De ondergetekenden:

H. van Wijnen B.V., gevestigd te Krimpen aan den IJssel;

en

FNV statutair gevestigd te Utrecht
zijn de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1 **Definities**

Werkgever:

H. van Wijnen B.V., gevestigd te Krimpen aan den IJssel.

Werknemer:

iedere natuurlijke persoon met wie de Werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

Vakvereniging:

de in de aanhef van deze overeenkomst genoemde werknemersorganisatie.

Arbeidsduur:

het aantal uren dat een werknemer per week gewoonlijk werkt. Dit aantal uren is vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Salarisperiode:

periode waarover het salaris overeenkomstig artikel 7 periodiek wordt uitbetaald. Het salaris wordt per jaar in 13 perioden van 4 weken betaald.

Periode:

onder periode wordt verstaan per 4 weken.

Periode inkomen:

het salaris per periode exclusief eventuele toeslagen, maar inclusief de vakantiebijslag.

Bruto salaris:

het periode inkomen, minus de vakantiebijslag.

Bruto uursalaris:

het fulltime periode inkomen gedeeld door 155 uur.

Bruto Jaarsalaris:

13 maal het periode inkomen.

Artikel 2 **Werkingsfeer**

1. Deze CAO geldt voor alle werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij de Werkgever.
2. Tenzij anders is overeengekomen, is deze CAO naar evenredigheid van toepassing op de werknemer die in deeltijd werkzaam is.

Artikel 3 **Looptijd**

Deze CAO heeft een looptijd van 41 maanden en loopt van 4 oktober 2021 tot en met 23 februari 2025.

Artikel 4 **Algemene verplichtingen**

1. Partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toepassen of bevorderen en geen actie voeren of bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op andere wijze dan die, omschreven in artikel 36 van deze overeenkomst.
2. In geval een geschil bestaat dat verband houdt met de uitlegging, toepassing of nakoming van deze overeenkomst, beweerde niet nakoming van deze overeenkomst daaronder begrepen, zullen partijen al het mogelijke doen om in goed overleg tot een oplossing te komen.
3. Indien de werkgever overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
 - de personeelsbezetting voor een belangrijk deel te reorganiseren;
 - a. zal de werkgever bij het nemen van besluiten de sociale consequenties betrekken, met inachtneming van de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag;
 - b. zal de werkgever tijdig de Vakvereniging en de Ondernemingsraad inlichten omtrent de voorgenomen besluiten;
 - c. zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale positie bespreken met de vakvereniging en de Ondernemingsraad. In overleg met de vakvereniging zal een sociaal plan worden opgesteld dat van toepassing is op die werknemers die door de voorgenomen besluiten zullen worden getroffen.

Artikel 5

Aanstelling en ontslag

1. Aan elke werknemer wordt, voor zover van toepassing, bij zijn indiensttreding door de werkgever schriftelijk medegedeeld:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de functie waarin hij wordt aangesteld;
 - c. de functiegroep waarin hij is ingedeeld;
 - d. het salaris dat aan hem is toegekend op basis van de leeftijdschaal of functiejaarschaal, die behoort bij zijn functiegroep, waarin hij is ingedeeld.
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een contractduur langer dan 6 maanden, geldt wederzijds een proeftijd van 2 perioden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

Opzegging

1. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de loonperiode, tenzij bij schriftelijk overeenkomst een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

Duur overeenkomst	Termijn
< 5 jaar in dienst	Eén maand
5-10 jaar in dienst	Twee maanden
10-15 jaar in dienst	Drie maanden
>15 jaar in dienst	Vier maanden

3. De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt één periode.

Artikel 6

Functiegroep en loonschalen

1. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever functieomschrijvingen zal opstellen, dat hij deze omschrijvingen zal laten waarderen en dit zal afstemmen met de werknemers.
2. Het loongebouw met inloopschaal, gebaseerd op ervaringsjaren, is per 1 juli 2004 ingevoerd. Op datum invoer is het salarisoniveau van 1 januari 2004 gehanteerd. Jaarlijks vindt per 1 juli toekenning van een schaalperiodiek plaats.
3. Bij een inschaling in een lagere schaal wordt het verschil toegekend in een welvaarts vaste persoonlijke toeslag (PT). Op deze PT zijn de toekomstige per CAO overeengekomen loonstijgingen van toepassing.

4. Indien sprake is van disfunctioneren kan de werkgever overgaan tot maximaal 12 maanden uitstel van toekenning van een schaalperiodiek.
5. In bijlage I zijn de salarisschalen per 28 februari 2022, 27 februari 2023 en 26 februari 2025 opgenomen.

Artikel 7 **Loonsverhoging**

De lonen worden gedurende de looptijd van deze overeenkomst structureel verhoogd:

Per periode 03-2022 (28 februari 2022) met 2,5%.

Per periode 03-2023 (27 februari 2023) met 2,5%

Per periode 03-2024 (26 februari 2024) met 2,5%

Artikel 8 **Arbeidsduur en werktijden**

1. De normale arbeidsduur voor werknemers bedraagt gemiddeld 38 $\frac{3}{4}$ uur per week op 4-weekbasis. De gebruikelijke werktijden op basis waarvan wordt ingeroosterd zijn 5 werkdagen verdeeld over de periode maandag t/m zaterdag tussen 05:00 uur tot 24:00. Op zaterdag wordt niet langer ingeroosterd dan 7 $\frac{3}{4}$ uur. Werkroosters kunnen wekelijks worden opgesteld.
2. Voor alle werknemers geldt een garantiebepaling, dat de op 3 oktober 2012 bestaande afspraken met betrekking tot werktijden zullen worden gerespecteerd.
(Ter toelichting: vaste werknemers zonder zaterdag bepaling die in dienst waren op het moment dat de CAO, met de looptijd van 1-10-2009 t/m 31-12-2011, is beëindigd geldt dat de gebruikelijke werktijden liggen op 5 dagen in de week van maandag t/m vrijdag tussen 07:00 uur tot 16:45 uur.)
3. In drukke perioden kan er in overleg met de OR gebruik worden gemaakt van de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet.

Artikel 9 **Overwerk**

1.
 - A. Onder overwerk wordt verstaan arbeid die in opdracht van werkgever wordt verricht, waardoor de normale arbeidsduur zoals vermeld in artikel 8 lid 1 wordt overschreden.
 - B. Indien op een zaterdag als 5^e werkdag langer dan 7 $\frac{3}{4}$ uur wordt gewerkt, gelden de daarna gewerkte uren ook als overwerk.
 - C. Verder is sprake van overwerk indien de werknemer werkt tussen 24:00 uur en 05:00 uur van maandag t/m zaterdag.
 - D. Tevens is sprake van overwerk indien men werkt op zaterdag als 6^e werkdag in de week.
 - E. Indien arbeid wordt verricht op zondag of op erkende feestdagen is ook sprake van overwerk.
2. In de regel zal niet worden overgewerkt, doch, indien het belang van de onderneming dit eist en de wettelijke voorschriften in acht zijn genomen, is de werknemer verplicht overwerk te verrichten.

3. In afwijking van lid 2 van dit artikel kunnen werknemers met zorgverplichtingen en werknemers van 55 jaar en ouder niet worden verplicht tot overwerk.
4. De werkgever zal bij het laten verrichten van overwerk zoveel mogelijk rekening houden met de omstandigheden van de werknemers.
5. Overwerk moet in opdracht van werkgever plaatsvinden. Het aantal verrichte uren moet geparafeerd worden door degene die het overwerk heeft opgedragen en aan de financiële administratie worden gemeld.
6. De overwerkvergoeding bedraagt: het bruto uursalaris en een toeslag:

Situaties overwerk	Overwerkvergoeding (%) van het bruto uursalaris
Maandag t/m zaterdag buiten de normale arbeidsduur zoals vermeld in artikel 11 lid 1	145%
Zaterdag op basis van een 5 daagse werkweek, indien langer dan 7 ¼ uur wordt gewerkt, de meerdere uren	145%
Uren die liggen tussen 24:00 en 05:00 uur	150%
Zaterdag indien dit en extra 6 ^{de} werkdag is.	150%
Zon- en feestdagen	200%

Indien eventueel samenloop van de onder a t/m e genoemde situaties zich voordoet, worden de toeslagen niet bij elkaar opgeteld, maar geldt de hoogste toeslag.

7. Indien de werknemer langer werkt dan 11 uur per dag ontvangt de werknemer hiervoor een maaltijdvergoeding van € 7,00.
8. Uitbetaling wordt per salarisperiode achteraf op de loonstrook verwerkt en wordt tezamen met het salaris overgemaakt.
9. Ook kan worden besloten overwerk in de vorm van vrije uren te vergoeden met als reken factor 125%. Per kalenderjaar kan maximaal 93 uur opgespaard worden bij een fulltime dienstverband.

Artikel 10 **Meeruren**

Wanneer een werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende rooster, maar blijft binnen de normale arbeidsduur van een voltijd werknemer worden over deze uren het bruto uursalaris, de vakantietoeslag en de van toepassing zijnde emolumenten¹ betaald. De vakantietoeslag wordt conform deze CAO uitgekeerd.

Indien de deeltijdwerknemer de normale arbeidsduur zoals omschreven in deze CAO overschrijdt, zoals die ook voor fulltimers geldt, is er sprake van overwerk.

¹ Emolumenten zijn eventuele reiskosten en was- en kledgeld

Artikel 11 **Vakantiebijslag**

1. Het vakantiebijslag jaar loopt van periode 6 van het lopende jaar tot en met periode 5 van het jaar daaropvolgend.
2. Jaarlijks, uiterlijk voor 1 juli, ontvangt iedere werknemer een vakantiebijslag ter grootte van 8% van zijn jaarsalaris inclusief meeruren conform artikel 13 van deze CAO.
3. Aan werknemers die in de loop van het kalenderjaar in dienst zijn getreden, c.q. de dienst hebben verlaten, zal naar rato van het dienstverband een evenredig gedeelte van de vakantiebijslag worden uitbetaald.

Artikel 12 **Arbeidsongeschiktheid en Loondoorbetaling**

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (ZW), voor zwangerschaps- en bevallingsverlof de Wet arbeid en zorg, de Wet verbetering poortwachter en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. De reïntegratie inspanningen zijn met name gericht op het vinden van passende arbeid binnen de onderneming van de werkgever. Indien vaststaat dat eigen arbeid niet meer kan worden verricht en geen passende arbeid voorhanden is bij Werkgever zal er worden gezocht naar passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.
3. Loondoorbetaling tijdens de eerste 52 weken (*het 1^{ste} ziektejaar*) van de arbeidsongeschikt.
 - a) In afwijking van artikel 7:629 lid 1 van het BW geldt er een loondoorbetaling van 76% van het laatst genoten bruto salaris gedurende de eerste 5 werkdagen, respectievelijk eerste werkweek.
 - b) De werknemer ontvangt over de resterende ziektedagen een loondoorbetaling van 95% over het laatst genoten bruto salaris.
 - c) Indien de werknemer daadwerkelijk werk verricht vindt er een aanvulling van 5% plaats, waardoor de werknemer een loondoorbetaling ontvangt van 100% over het bruto salaris.
4. Loondoorbetaling tijdens de tweede 52 weken (*het 2^{de} ziektejaar*) van de arbeidsongeschikt.
 - a) In afwijking van artikel 7:629 lid 1 van het BW en lid 2 van dit artikel ontvangt de werknemer een loondoorbetaling van 75% over het laatst genoten bruto salaris over de weken 52 tot en met 104.

- b) Indien de werknemer voldoet aan de vereisten uit de Wet Verbetering Poortwachter vindt er een aanvulling van 20% plaats, waardoor de werknemer een loondoorbetaling ontvangt van 95% over het laatst genoten bruto salaris.
 - c) Indien de werknemer daadwerkelijk werk verricht vindt er een aanvulling van 5% plaats, waardoor de werknemer een loondoorbetaling ontvangt van 100% over de bruto uur salaris.
5. Loondoorbetaling tijdens het derde ziekte jaar.
- a) Arbeidsongeschiktheid van > 80% (IVA).
Aan de werknemer die volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard en derhalve in aanmerking komt voor een IVA uitkering, zal bij einde dienstverband een vergoeding worden gegeven die ertoe leidt dat de aanvulling over de 104 weken arbeidsongeschiktheid alsnog 100% van het periode inkomen bedraagt.
 - b) Arbeidsongeschiktheid tussen de 35-80% (WGA).
Indien een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is zal de werkgever zich maximaal inspannen om de werknemer zijn resterende verdien capaciteit te laten benutten. Het streven is 50% of meer van deze verdien capaciteit te benutten. Indien interne re-integratie niet mogelijk is zal werkgever de werknemer ondersteunen d.m.v. maatwerk ten aanzien van externe re-integratie.

Mochten er na 2 jaren van inspanningen geen interne en externe herplaatsingsmogelijkheden aanwezig zijn, zullen partijen met elkaar in overleg treden over de beëindiging van het dienstverband.
 - c) Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%.
Deze werknemers komen niet in aanmerking voor een uitkering uit hoofde van de WIA. De werkgever zal zich maximaal inspannen om voor de werknemer aangepast, dan wel ander werk aan te bieden.

Artikel 13 **Vakantie**

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft op jaarbasis recht op 4 keer het aantal uren dat contractueel per week wordt gewerkt. Daarnaast ontvangt de fulltime werknemer bovenwettelijke vakantie uren zoals in onderstaande staffel zijn vernoemd.
3. Bij een parttime dienstverband vindt de opbouw voor zowel de wettelijke, alsmede bovenwettelijke vakantie-uren pro rata plaats.

4. Voor de volgende leeftijden van werknemers die fulltime dienstverband hebben zijn de navolgende bovenwettelijke vakantie uren van kracht:

Leeftijd	Aantal werkuren
Jonger dan 33 jaar	45 werkuren vakantie
33 tot 38 jaar	52,75 werkuren vakantie
38 jaar en ouder	60,50 werkuren vakantie

De leeftijd van de werknemer op 1 januari van ieder kalenderjaar is bepalend voor toekenning van het aantal bovenwettelijk vakantiedagen.

5. In afwijking van het bepaalde in dit artikel verwerft de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op bovenwettelijke vakantie uren over de daadwerkelijk gewerkte uren tijdens de periode van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.
6. Bij aanvang, respectievelijk beëindiging van het dienstverband in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar evenredigheid vastgesteld. Bij parttime dienstverband vindt de opbouw van de vakantie-uren pro rata plaats.
7. Per kalenderjaar dient ten minste één vakantieopname een periode van twee kalenderweken te bevatten. De aanvraag hiervoor dient zo tijdig mogelijk, doch uiterlijk 14 dagen voorafgaand aan de beoogde vakantie plaats te vinden, opdat - voor zover mogelijk - met de verlangens van betrokkene rekening kan worden gehouden. De aanvraag voor verlof dient bij de directe chef of de daarvoor verantwoordelijke persoon te geschieden.
8. De werknemer kan in tegenstelling tot het gestelde in punt 6, bij zijn direct leidinggevende of de daarvoor verantwoordelijke persoon, een verzoek in dienen voor een langere vakantieperiode dan tien aaneengesloten werkdagen. Om hiervan gebruik te willen maken dient de medewerker het verzoek hiertoe schriftelijk doch uiterlijk 1 maart van het kalenderjaar waarin medewerker de vakantieperiode wenst op te nemen in te dienen. De werkgever verplicht zich, met in achtneming het gestelde in BW artikel 7:638 lid 2 binnen 14 dagen hierop een reactie te geven. Indien het bedrijfsbelang zich verzet tegen het toekennen van een dergelijk verzoek zal overleg met betrokken werknemer plaats vinden.
9. De vakantie uren betrekking hebbend op enig kalenderjaar moeten vóór 1 september volgend op dat kalenderjaar zijn opgenomen. In geval van beëindiging van het dienstverband moet het resterend aantal vakantiedagen tenzij anders overeengekomen, voor het einde van het dienstverband zijn opgenomen.
10. De werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overkomend met de aanspraak, zoals bepaald in artikel 7:641 BW.

Artikel 14 **Feestdagen**

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
 - Nieuwjaarsdag
 - Tweede Paasdag
 - Hemelvaartsdag
 - Tweede Pinksterdag
 - Beide Kerstdagen
 - Koningsdag
 - 5 mei Nationale Bevrijdingsdag, eenmaal in de 5 jaar (eerstvolgende is in 2020)
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen in deze cao worden de feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Een werknemer heeft recht op doorbetaling van zijn periode inkomen gedurende de in deze cao vastgestelde feestdagen, voor zover deze vallen binnen het vastgestelde dienstrooster van een werknemer.

Artikel 15 **Verlof**

1. In de onder omschreven gevallen kan verlof met behoud van salaris worden toegekend. Het is niet mogelijk het onder omschreven verlof op geheel andere tijdstippen op te nemen. In de gevallen waarin deze regeling niet voorziet beslist de werkgever.
2. Indien er sprake is van een samenlevingsvorm buiten het huwelijk zijn alle voornoemde buitengewone verlofdagen ook van kracht indien er sprake is van een samenlevingsvorm met een duurzaam karakter, welke duurzaamheid dient te blijken uit een notarieel opgesteld samenlevingscontract en het feit, dat de partners gedurende ten minste twee jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.

Situatie	Hoeveel vrije dagen?
Geboorte kind	
Bevalling partner	Naar billijkheid te berekenen tijd.
Partnerverlof	Na de bevalling krijg je 5 dagen kraamverlof: <ul style="list-style-type: none">- 2 dagen betaald, en- 3 dagen onbetaald verlof. Het verlof dient te worden opgenomen binnen vier weken, nadat het kind op het adres van de moeder woont.
Zwangerschapsverlof	Dit verlof kan in gaan vanaf 6 weken voor de dag van de (vermoedelijk) uitgerekende datum van bevalling, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat uiterlijk 4 weken voor de dag van de uitgerekende bevallingsdatum in.

Bevallingsverlof	Dit verlof gaat in op de dag na de bevalling en duurt 10 aaneengesloten weken, eventueel vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof korter heeft geduurd.
Trouwen, feest en jubileum	
Ondertrouw van de werknemer	1 dag.
Huwelijk van de werknemer	2 aaneengesloten dagen.
Huwelijk van: - zijner (pleeg/adoptie) kinderen - (schoon)broers - (schoon)zusters - (schoon)ouders	De dag van het huwelijk
Huwelijksfeest van de werknemer (25-, 40- en 60 jaar)	De dag van het huwelijksfeest
Huwelijksfeest van de (schoon)ouders, grootouders of overgrootouders (25-, 40- en 60 jaar)	De dag van het huwelijksfeest
Overlijden en begrafenis	
- echtgenoot/echtgenote - inwonende kinderen	De dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, met een maximum van 5 dagen.
- (schoon)ouder(s) - Niet-inwonende kinderen	Twee dagen bij overlijden of begrafenis.
- grootouders - grootouders echtgenoot/echtgenote - kleinkinderen - (schoon)broers - (schoon)zusters	Eén dag oftewel de dag van de begrafenis.
Dienstjubileum	
25- en 40 jarig dienstverband van werknemer	1 dag
Verhuizen	
Werknemer die gaat verhuizen of een werknemer die een zelfstandige huishouding gaat voeren.	1 dag (per 3 jaar).

Artikel 16

Bezoek (tand)arts en specialisten

Bezoek aan (tand) arts/ specialist alsmede fysiotherapeut zal in eigen tijd plaats vinden. Alleen indien het bezoek niet anders mogelijk is dan in de eigen tijd kan plaatsvinden wordt de benodigde tijd voor een dergelijk bezoek na overleg met direct leidinggevende en toelichting van de reden ter beschikking gesteld. De benodigde tijd bedraagt indien het bezoek niet in de eigen tijd kan plaatsvinden maximaal twee uur voor een bezoek aan een arts of fysiotherapeut en maximaal vier uur voor een bezoek aan een specialist. Indien voor een bezoek aan een specialist meer dan twee uur verzuim noodzakelijk is dient dit door de werknemer te worden aangetoond.

Artikel 17 **Snipperdagen**

Werkgever is bevoegd in overleg met de OR aan het begin van het kalenderjaar ten hoogste drie vakantiedagen aan te wijzen als verplichte snipperdagen. De eventuele vaststelling dient aan het begin van het kalenderjaar te worden bekend gemaakt.

Artikel 18 **Onbetaald verlof**

Per kalenderjaar kunnen, voor zover het bedrijfsbelang dit toestaat, maximaal 12 verlofdagen (=93 uur) voor eigen rekening worden opgenomen. Voor deze dagen wordt een evenredige korting toegepast op het salaris en de daarbij behorende vaste vergoedingen. Op de vakantierechten vindt derhalve geen korting plaats.

Artikel 19 **Reiskostenregeling**

Reiskosten t.b.v. woon-werk worden als volgt vergoed:
Vanaf periode 03-2022 tegen € 0,15 per kilometer
Vanaf periode 03-2023 tegen € 0,17 per kilometer
Vanaf periode 03-2024 tegen € 0,19 per kilometer

Het aantal kilometer wordt berekend via de routeplanner van de ANWB. Hierbij wordt de kortste weg gekozen. Daarnaast gelden deze vergoedingen zolang er vanuit overheidswegen geen belasting wordt opgelegd.

Artikel 20 **Declaratie van kosten**

1. Ten behoeve van het declareren van kosten, gemaakt door de werknemer in verband met de uitoefening van zijn functie, zijn formulieren verkrijgbaar op de afdeling Boekhouding.
2. Vergoeding van de gedeclareerde kosten vindt plaats tegelijk met de uitbetaling van het salaris.

Artikel 21 **Verzuim bonusregeling**

1. Individuele verzuimbonus

Onder de hierna genoemde voorwaarden vindt een bonusuitkering plaats voor werknemers met een ziekteverzuim van minder dan 2,5%.

- a. De bonusuitkering wordt op basis van onderstaande staffel verdeeld

Ziekteverzuim in %	Bonus in geld	Bonus in uren
0%	€ 500,00	40 uur
groter dan 0% en kleiner dan 1%	€ 250,00	20 uur
groter en gelijk aan 1% en kleiner dan 1,5%	€ 150,00	12 uur
groter en gelijk aan 1,5% en kleiner dan 2%	€ 100,00	8 uur
groter en gelijk aan 2% en kleiner dan 2,5%	€ 50,00	4 uur

- b. Voor uitkering komen in aanmerking werknemers, die in het gehele kalenderjaar ten minste 6 maanden of langer in dienst zijn bij de werkgever en op het moment van betaalbaarstelling nog in dienst zijn en waarvoor het gestelde in punt a van toepassing is. De toekenning van het uit te keren bedrag vindt afhankelijk van de duur van het dienstverband met een minimum van 6 maanden ook naar rato plaats.
- c. Als basis voor het aantal werkuren geldt; de situatie aan het einde van het kalenderjaar.
- d. Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door een ongeval binnen het bedrijf wordt niet gezien als ziekmelding, behalve als het veiligheidsreglement niet wordt na geleefd door de werknemer. Bij twijfelgevallen hierover beslist, na consultatie van een paritaire commissie, de directie.
- e. Het aanvragen van verlof uren dient in verband hiermee minimaal 48 uur van tevoren te geschieden; 24 uur voor aanvang van het verlof dient werknemer in het bezit te zijn van de originele verlofaanvraag (afgewezen of toegestaan doet niet ter zake).
- f. De arbeidsongeschiktheid welke aan het eind van het kalenderjaar doorloopt in een nieuw daaropvolgend kalenderjaar wordt gezien als twee (2) verschillende arbeidsperioden.
- g. De uitkering van de bonus zal zo spoedig mogelijk na afloop van het kalenderjaar, doch uiterlijk binnen 4 salarisperioden in het daaropvolgende kalenderjaar worden uitgekeerd.
- h. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist de directie.
- i. Bovengenoemde regeling geldt voor de duur van deze CAO.

2. Collectieve verzuimbonus

Onder de hierna genoemde voorwaarden vindt aanvullend op de individuele bonus regeling conform artikel 26, een collectieve extra verzuimbonus uitkering plaats. Deze regeling is bedoeld om het collectieve ziekteverzuim beheersbaar te maken en te verlagen.

- a. De collectieve verzuimbonus uitkering van € 300,00 vindt plaats indien het collectief ziekteverzuim kleiner of gelijk is aan (\leq) 5,5% gecorrigeerd verzuim (dus exclusief zwangerschap).
- b. Voor deze collectieve uitkering komen in aanmerking werknemers die het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever zijn geweest en op het moment van betaalbaarstelling nog in dienst zijn.

- c. Als basis voor het aantal werkuren geldt; de situatie aan het einde van het kalenderjaar.
- d. De uitkering zal zo spoedig mogelijk na afloop van het kalenderjaar, doch uiterlijk binnen 4 salarisperioden van het daaropvolgende kalenderjaar bekend worden gemaakt en vervolgens worden uitgekeerd.
- e. Parttimers ontvangen, indien wordt voldaan aan het gestelde in de punten a en b van dit artikel, deze uitkering naar rato.

Artikel 21 A **Winstdeling**

- 1. Jaarlijks wordt afhankelijk van de resultaten van de onderneming een winstdeling¹ aan de werknemer toegekend.
- 2. Deze winstdeling wordt op basis van onderstaande staffel verdeeld en kan maximaal 2,5 % van het bruto jaarsalaris (exclusief toeslagen) over het desbetreffende jaar bedragen.

Winst	Uitkeringspercentage
Kleiner dan € 227.000	0%
€ 227.000 tot € 454.000	1%
€ 454.000 tot € 681.000	1,5%
€ 681.000 tot € 908.000	2%
Meer dan € 908.000	2,5%

- 3. Het bedrag van de winst is voor belastingen en wordt vastgelegd door een externe accountant.
- 4. a. In aanmerking voor de winstdelingsregeling komen werknemers die in de gehele periode van 1 januari tot en met 31 december van het desbetreffende jaar en op het moment van betaalbaarstelling in dienst zijn.

b. Werknemers die geen arbeid verrichten in het desbetreffende jaar ontvangen geen winstdeling¹.

De winstdeling wordt in periode 8 van het jaar volgend op het jaar dat afgerekend wordt betaalbaar gesteld.

Artikel 22 **Gelegenheidsuitkeringen**

Aan werknemers die langer dan 1 jaar in dienst zijn vindt jaarlijks een gelegenheidsuitkering plaats, telkens opnieuw ter beoordeling door de werkgever. Parttimers ontvangen deze uitkering naar rato in blokken van 10 uur. Uitkering kan slechts geschieden indien van overheidswege geen belasting wordt opgelegd. Werknemer kan geen enkel recht ontlenen aan deze uitkering of de hoogte ervan.

¹ De winstdeling wordt niet opgenomen in de pensioengrondslag

Artikel 23

Beloning van uitzendkrachten

Uitzendkrachten zijn geen werknemers in de zin van deze onderhavige cao. Derhalve vallen zij niet onder de werkingssfeer van deze cao. Met uitzondering van de volgende bepalingen:

- Uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor de werknemers van de onderhavige CAO, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van toeslagen.
- Overwerk door uitzendkrachten wordt beloond volgens de onderhavige CAO.
- De arbeidsduur en tijden conform artikel 11 lid 1 van deze onderhavige cao gelden ook voor uitzendkrachten.
- Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van uitzendkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor de werknemers op wie de onderhavige CAO van toepassing is.

Artikel 24

Pensioenvoorziening

1. Voor de werknemers bestaat een pensioenvoorziening waaraan deelname, op basis van het bij de werkgever geldende pensioenreglement, verplicht is indien de leeftijd van 21 jaar is bereikt.
2. Als gevolg van de verlenging van het pensioencontract en de fiscale wijzigingen wordt met ingang van 1 januari 2014 de pensioenregeling aangepast.

Hoofdpunten van de nieuwe pensioenregeling.

- Middelloonregeling.
- Pensioenleeftijd 68.
- Met ingang van 1 januari 2015 bedraagt de franchise, vastgesteld onder het “Witteveenkader”, 10/7 x de enkelvoudig gehuwde AOW
- Opbouwpercentage 1,75% per dienstjaar.
- Partnerpensioen: 70% van het ouderdomspensioen, opbouwbasis, gelijkblijvende uitkering bij ingang partnerpensioen.
- Wezenpensioen: 20% van het partnerpensioenuitkering tot 18 jaar, indien studierend of invalide uitkering tot 27 jaar, gelijkblijvend bij ingang wezenpensioen, volle wezen verdubbeling.
- Eigen bijdrage werknemer: 7% van de pensioengrondslag.
- Pensioengevend salaris 52 maal het vaste bruto weksalaris, uitgaande van een volledige arbeidstijd, vermeerderd met de vakantietoeslag van 8% over 52 maal het vaste bruto weksalaris, zoals vastgesteld per de datum van indiensttreding respectievelijk zoals vastgesteld per de peildatum. Parttimers bouwen naar rato op.
- Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid: 6 klassen.
- Voorwaardelijke indexatie. Bij het cao-overleg zullen partijen de mogelijkheid van indexering van opgebouwde rechten op ouderdomspensioenrechten van de actieve deelnemers meenemen.

- Risicoverzekering ANW-hiaat, vanaf 01-04-2014 is voor alle werknemers met een kind en/of een partner een Anw-hiaatverzekering onderdeel van de pensioenverzekering. Deze premie is voor rekening van de werkgever.

Artikel 25

WGA

De gedifferentieerde WGA-premie komt gedurende de looptijd van deze CAO voor 75% voor rekening van de werkgever en voor 25% voor de rekening van werknemer.

Artikel 26

Ongewenste intimiteiten / discriminatie / geweldpleging

1. Partijen achten ongewenste intimiteiten, discriminatie en geweldpleging onaanvaardbaar.
2. De werknemer is verplicht zich te onthouden van ongewenste intimiteiten, discriminatie en geweldpleging jegens collega's en/of personen waarmee hij door zijn dienstbetrekking in contact komt.
3. De werkgever zal, indien noodzakelijk, maatregelen treffen met betrekking tot de werkorganisatie en inrichting van de werkomgeving. Dit ter voorkoming van ongewenste intimiteiten, discriminatie en geweldpleging binnen het bedrijf.
4. De werkgever zal, zodra daartoe aanleiding is c.q. door één der CAO-partijen daartoe de wens te kennen wordt gegeven, in overleg met de Vakorganisatie en de Ondernemingsraad een klachtenprocedure ontwikkelen. Uitgangspunten bij het vaststellen van een dergelijke klachtenprocedure zijn:
 - de ontvankelijkheid van de beoordelaars van klachten;
 - de mogelijke aanstelling van een onafhankelijke vertrouwenspersoon binnen het bedrijf.

Artikel 27

Werkkleding

Werknemers ontvangen van de Werkgever bedrijfskleding indien dit voor de vervulling van hun functie noodzakelijk is.

Artikel 28

Was- en kleedgeld

Werknemers ontvangen van de werkgever was- en kleedgeld indien dit past binnen hun functie. Deze bruto vergoeding bedraagt €1,32 per gewerkte dag (dit betekent voor een volledig werkzame periode van 4 weken een bedrag van €26,40). Indien er op en 6^{de} dag in de week gewerkt wordt ontvangt de werknemer per extra gewerkte dag een bruto vergoeding van € 1,32.

Artikel 29

Veiligheids- en bedrijfshygiënereglementen

1. Werknemer is verplicht de bij de Werkgever geldende veiligheids- en bedrijfshygiënereglementen in acht te nemen.
2. De werkgever stelt werknemer bij de indienstreding afschriften van de in lid 1 in bedoelde veiligheids- en bedrijfshygiënereglementen ter hand.
3. Kopieën van de in lid 1 in bedoelde veiligheids- en bedrijfshygiënereglementen kunnen door de Werknemer worden verkregen op de afdeling Boekhouding.

Artikel 30

Scholing

Indien een werknemer op eigen verzoek deelneemt aan een studie die ten goede komt aan het bedrijf welke zal worden afgesloten met een diploma, kan de werkgever indien hij instemt met de opleiding de kosten vergoeden.

Indien de werknemer echter het bedrijf verlaat binnen:

één jaar	zal hij 75 % van bovengenoemde kosten;
binnen twee jaar	zal hij 50 % van bovengenoemde kosten;
binnen drie jaar	zal hij 25 % van bovengenoemde kosten dienen terug te betalen.

Bovenstaande is niet van toepassing bij gedwongen vertrek. Indien er sprake is van dwingende redenen is de terugbetalingsregeling uiteraard wel van toepassing.

Indien een werknemer een cursus Nederlands volgt worden de reiskosten conform de geldende afspraken vergoed. Indien een werknemer binnen één jaar na afronding van de cursus het bedrijf vrijwillig verlaat dient deze werknemer 25% van het door van Wijnen betaalde cursusgeld te vergoeden. Dit bedrag wordt met de dan op te stellen eindafrekening verrekend.

Artikel 31

Vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakvereniging kan, op basis van vrijwilligheid, 1 keer per jaar van de mogelijkheid gebruik maken de voor deze vakvereniging verschuldigde contributie, fiscaal vriendelijk bruto op het salaris te laten inhouden en eenmalig te laten verrekenen.

De werknemer dient hiervoor in november van enig jaar kenbaar te maken dat hij gebruik wenst te maken van deze mogelijkheid. Om voor de fiscaal vriendelijke verrekening in aanmerking te kunnen komen dient de werknemer het lidmaatschap van de vakorganisatie aan te tonen en dienen de bewijsstukken van betaling van de vakbondscontributie te worden overlegd. Deze fiscaal vriendelijke tegemoetkoming wordt toegepast indien en voorzover hiervoor van en door de overheidswege fiscale (onbelaste) mogelijkheden worden geboden.

Artikel 32
Wijzigingen

1. Ingeval van onvoorziene, ingrijpende wijzigingen van sociaaleconomische aard in Nederland, zijn partijen bevoegd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 3 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijziging heeft voorgesteld, bevoegd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

Aldus opgemaakt in vijfvoud en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Op
Namens H. van Wijnen B.V.

op.....
namens FNV

.....

.....

Bijlage I Salarisschalen

SALARISSCHALEN Inclusief een verhoging met 2,5% per 23-02-2022					
Salarisgroep	1	2	3	4	5
Dienstjaren					
0		1.606,66	1.620,85	1.641,50	1.660,87
1		1.623,45	1.641,50	1.664,73	1.689,24
2		1.640,22	1.660,87	1.689,24	1.713,76
3		1.655,67	1.681,51	1.712,49	1.742,18
4		1.671,18	1.700,87	1.738,27	1.767,98
5		1.687,98	1.720,23	1.761,53	1.795,07
6				1.786,04	1.820,88
7					1.849,26
1% goed		1.704,73	1.738,27	1.813,13	1.885,42
2% zeer goed		1.721,65	1.755,07	1.840,24	1.922,83

SALARISSCHALEN Inclusief een verhoging met 2,5% per 27-02-2023					
Salarisgroep	1	2	3	4	5
Dienstjaren					
0		1.646,82	1.661,37	1.682,53	1.702,39
1		1.664,03	1.682,53	1.706,35	1.731,47
2		1.681,22	1.702,39	1.731,47	1.756,60
3		1.697,06	1.723,55	1.755,30	1.785,74
4		1.712,96	1.743,40	1.781,72	1.812,18
5		1.730,18	1.763,23	1.805,57	1.839,95
6				1.830,69	1.866,40
7					1.895,50
1% goed		1.747,35	1.781,72	1.858,46	1.932,55
2% zeer goed		1.764,69	1.798,94	1.886,25	1.970,90

SALARISSCHALEN Inclusief een verhoging met 2,5% per 26-02-2024					
Salarisgroep	1	2	3	4	5
Dienstjaren					
0		1.687,99	1.702,91	1.724,60	1.744,95
1		1.705,63	1.724,60	1.749,01	1.774,76
2		1.723,25	1.744,95	1.774,76	1.800,52
3		1.739,49	1.766,64	1.799,18	1.830,38
4		1.755,78	1.786,98	1.826,27	1.857,49
5		1.773,43	1.807,31	1.850,71	1.885,95
6				1.876,46	1.913,06
7					1.942,88
1% goed		1.791,03	1.826,27	1.904,92	1.980,86
2% zeer goed		1.808,81	1.843,92	1.933,41	2.020,17

Bijlage II Protocolafpraak cao 4 oktober 2021 t/m 23 februari 2025

Cao-partijen hebben afgesproken betreffende het pensioen een studie te verrichten om de mogelijkheden te onderzoeken m.b.t. een generalisatiepact. Hierin zullen de volgende onderwerpen opgenomen worden: Pensioenregeling, RVU, 80/90/100-regel, WIEG en Vitaliteit.

BIJLAGE III

WET VERBETERING POORTWACHTER

Re-integratieverplichtingen

Interne re-integratie

1. De werkgever doet een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk. Indien bij herplaatsing na een periode van arbeidsongeschiktheid de werknemer niet in zijn oorspronkelijke functie kan worden geplaatst, zal een functie worden gezocht die zoveel mogelijk aansluit bij de kennis, kunde, vaardigheid en salarisniveau van de oude functie.
2. Indien de werknemer en werkgever het niet eens zijn over het aanbod van passend werk, kunnen beiden partijen een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen. De aanvrager betaalt de kosten van het deskundigenoordeel.
3. Het loon zal tot en met de uitkomst van het deskundigenoordeel worden doorbetaald. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk om moverende redenen heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is geweest, kan de werkgever het teveel betaalde loon terugvorderen. De betaling van het salaris wordt voortgezet indien de werknemer alsnog de werkdag volgend op de uitspraak van het UWV het aangeboden passend werk aanvaard en uitvoert.

Externe re-integratie

1. Wanneer er binnen Werkgevergeen passend werk is, moet de werkgever op zoek naar een geschikte functie bij een andere werkgever. Ook wel het re-integratie tweede spoor genoemd. De werkgever kiest er voor om gebruik te maken van een gespecialiseerde re-integratiebedrijf.
2. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot een selectie van een of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen waaronder erkenning eisen van de branche, specialismen waarover het bedrijf beschikt en de gedragscode van het te selecteren bedrijf.
3. Na overleg tussen verschillende partijen, in elk geval de werkgever, werknemer, arboarts en de inlenende werkgever, wordt er een detachingsplek vastgesteld c.q. aangeboden. Deze plek is voor de werknemer passend qua inhoud en arbeidsduur. De detachering is bedoeld als kennismakingsperiode. Bij tevredenheid van alle partijen kan de detachering om worden gezet in een dienstverband met de nieuwe werkgever.

Aanvraag WIA

Verantwoordelijkheid werkgever

1. De werkgever dient niet de aanvraag in bij het UWV. Maar heeft wel een rol in het re-integratieverslag die wordt bijgevoegd bij de aanvraag. De werkgever is verantwoordelijk voor het plan van aanpak, voor de evaluatie en voor de overdracht van de probleemanalyse en het actueel oordeel van de bedrijfsarts.
2. De werkgever ontvangt van het UWV een afschrift van de kennisgeving voor de WIA-aanvraag. Derhalve dient ook de werkgever de werknemer op de aanvraag te wijzen.
3. Op basis van het re-integratieverslag bekijkt UWV of werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft geleverd. Lukt het de werkgever niet om zijn deel van het verslag op tijd of compleet aan te leveren, dan kan UWV hem verplichten voor een langere periode het loon van de werknemer door te betalen. De duur van deze extra periode kan uiteenlopen van vier maanden tot een jaar.
4. Indien de UWV dit constateert ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% op het periodesalaris.

Verantwoordelijkheid Werknemer

1. De werknemer ontvangt na 87 weken ziekte van het UWV formulieren om een WIA-aanvraag te doen. De werknemer krijgt dan tot en met de 91ste week de tijd om de aanvraag in orde te maken. De werknemer draagt o.a. zorg voor de medische informatie en evaluatie.
2. De werknemer is (hoofd)verantwoordelijke voor een volledig re-integratieverslag. Indien de werknemer verantwoordelijk is voor een onvolledig re-integratieverslag kan UWV de werknemer een lagere WIA-uitkering toekennen. Ook het niet in behandeling nemen van de WIA-aanvraag behoort tot de mogelijkheden.

Uitstellen WIA-aanvraag

1. Werkgever en werknemer kunnen UWV echter ook gezamenlijk verzoeken de WIA-aanvraag uit te stellen.
2. Uitstel van de WIA-aanvraag is met name bedoeld voor situaties waarin het herstel van de werknemer binnen niet al te lange termijn te verwachten is. Of wanneer de werkgever en/of werknemer zich bewust is van zijn nalatigheid en op korte termijn met een oplossing komt.
3. Werkgever en werknemer kunnen eenmaal om uitstel vragen, voor een periode van 13, 26, 39 of 52 weken. Ook kan een van beiden daarna een verzoek indienen om de periode van uitstel eenmalig te verkorten.