

1 oktober 2019 t/m 31 maart 2022

HEMA CAO hp

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

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

inhoud

inhoud.....	1
considerans	3
inleiding	4
artikel 1.1 definities.....	4
artikel 1.2 duur van deze CAO.....	5
artikel 1.3 doel en werkingssfeer	5
jouw verplichtingen.....	6
artikel 2 jouw verplichtingen van de.....	6
begin en einde van de arbeidsovereenkomst.....	6
artikel 3.1 arbeidsovereenkomst.....	6
artikel 3.2 schorsing.....	6
artikel 3.3 non-activiteit.....	7
artikel 3.4 beëindiging van de arbeidsovereenkomst.....	7
arbeidsduur	7
artikel 4.1 arbeidsduur en werkweek	7
artikel 4.2 (leeftijds)roostervrije dagen.....	8
salaris	9
artikel 5.1 functie-indeling	9
artikel 5.2 algemene loonronde	9
artikel 5.3 salarisvaststelling bij aanstelling	9
artikel 5.4 individuele salarisverhoging	10
artikel 5.5 hoofdlijnen van het beoordelingsbeleid.....	11
artikel 5.6 variabele beloning	11
artikel 5.7 plaatsing in een lagere functie	14
artikel 5.8 doorbetaling van het salaris op feestdagen	15
à la carte.....	15
artikel 6.1 à la carte	15
artikel 6.2 à la carte jaar	15
artikel 6.3 bronnen en doelen	16
toeslagen.....	17
artikel 7 vakantietoeslag	17
vakantie en bijzonder verlof.....	17
artikel 8.1 vakantie.....	17
artikel 8.2 betaald bijzonder verlof	18
artikel 8.3 kort- en langdurend zorgverlof	19

artikel 8.4 onbetaald (bijzonder) verlof.....	19
artikel 8.5 ouderschapsverlof.....	20
artikel 8.6 generatierегeling 10 jaar voor AOW-datum.....	20
kostenvergoedingen.....	21
artikel 9.1 tegemoetkoming woon-/werkverkeer.....	21
artikel 9.2 maaltijdvergoeding.....	22
artikel 9.3 studiekostenvergoeding.....	22
artikel 9.4 verhuiskostenvergoeding.....	23
artikel 9.5 vergoeding bij zakenreis (zakelijk gebruik privé-auto en openbaar vervoer).....	24
artikel 9.6 duurzame inzetbaarheid.....	24
gratificaties.....	25
artikel 10.1 kerstgratificatie.....	25
artikel 10.2 jubileumgratificatie.....	25
arbeidsongeschiktheid.....	26
artikel 11.1 algemeen.....	26
artikel 11.2 loondoorbetaling in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	26
collectieve ongevallenverzekering.....	27
artikel 12 collectieve ongevallenverzekering.....	27
pensioenregeling met ingang van 1 januari 2007.....	27
artikel 13.1 pensioenregeling met ingang van 1 januari 2007.....	27
uitkering bij overlijden.....	28
artikel 14.1 uitkering.....	28
artikel 14.2 nabestaanden.....	28
vakbondswerk.....	29
artikel 15 faciliteiten.....	29
klacht- en beroepsrecht.....	29
artikel 16.1 algemeen.....	29
artikel 16.2 beroepsrecht.....	29
artikel 16.3 klachtrecht.....	30
inhoudingen.....	30
artikel 17 inhoudingen op het salaris.....	30
bijlagen.....	31
salarisschalen.....	31
vakbondswerk.....	32
artikel 1 faciliteiten vakbondswerk.....	32
artikel 2 hardheidsclausule.....	33
artikel 3 opschorting faciliteiten.....	33
beroepsrecht.....	34
artikel 1 beroepsrecht.....	34
artikel 2 beroepscommissie.....	34
artikel 3 beroepsprocedure.....	35
klachtrecht.....	36
artikel 1 klachtrecht.....	36
artikel 2 klachtcommissie.....	36
artikel 3 klachtprocedure.....	36
overgangsregelingen.....	38
werkweek voor medewerkers van 55 jaar en ouder (artikel 4.3 HEMA cao hp oud).....	38
leeftijdsvakantie (artikel 8.1 lid 3 HEMA CAO hp oud).....	38
tegemoetkoming telefoonkosten (artikel 9.6 HEMA CAO hp oud).....	38
arbeidsongeschiktheid, eerste ziekte dag voor 1 januari 2004 (hoofdstuk 12 HEMA CAO hp oud).....	38
overige (protocollaire) afspraken.....	39



considerans

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

En de werknemersorganisatie De Unie, gevestigd te Culemborg;

hierna te noemen de werknemersorganisatie als partij ter andere zijde

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

Aldus overeengekomen op vrijdag 21 oktober 2019.

HEMA B.V.



G.M.Th. Jegen
directievoorzitter



N.L.J.M. Beister
directeur HR

De Unie



J. Admiraal
Belangenbehartiger De Unie



F. Castelein
Voorzitter De Unie



hoofdstuk 1

inleiding

artikel 1.1 definities

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

1. werkgever:
HEMA B.V.
2. medewerker:
een bij werkgever in dienstverband werkzaam persoon.
3. werknemersorganisatie:
de werknemersorganisatie De Unie die partij is bij deze CAO.
4. salaris:
het tussen HEMA en jou overeengekomen bruto maandloon.
5. inkomen:
het tussen HEMA en jou overeengekomen salaris, verhoogd met vakantietoeslag en kerstgratificatie.
6. jaarsalaris:
het tussen HEMA en jou overeengekomen salaris, maal 12
7. jaarinkomen:
het van 1 januari t/m 31 december verdiende salaris, verhoogd met vakantietoeslag, kerstgratificatie en
8. totaal vast inkomen:
het tussen HEMA en jou overeengekomen salaris, maal 12, verhoogd met vakantietoeslag en kerstgratificatie.
9. feestdag:
 - Nieuwjaarsdag;
 - beide Paasdagen;
 - Hemelvaartsdag;
 - beide Pinksterdagen;
 - beide Kerstdagen;
 - de dag waarop de verjaardag van Z.M. de Koning officieel wordt gevierd
 - lustrumviering van Bevrijdingsdag (eenmaal per 5 jaar)
10. diensttijd:
de tijd die je in dienstverband bij HEMA werkzaam is, met inachtneming van de volgende bijzondere bepalingen:



- Een dienstverband wordt als aaneengesloten beschouwd als de arbeidsovereenkomsten elkaar binnen 4 weken zijn opgevolgd.
- Dienstjaren opgebouwd bij werkmaatschappijen van het voormalig KBB-concern, tellen mee indien de medewerker voor 6 juli 2007 in dienst is getreden bij HEMA.
- Dienstjaren opgebouwd bij werkmaatschappijen van het voormalig Vendex-concern, tellen mee indien je ná 1 juli 1999 in dienst is getreden van HEMA dan wel een andere werkmaatschappij van het voormalig KBB-concern, mits de medewerker voor 6 juli 2007 in dienst is getreden bij HEMA.
- Tevens wordt onder diensttijd verstaan de tijd die je destijds aaneengesloten als hulpkracht werkzaam is geweest bij werkgever dan wel een andere werkmaatschappij van het voormalig KBB-concern, in de periode 1 januari 1992 tot 1 oktober 1997.
- Ingeval van overname van een bedrijf, wordt je diensttijd berekend vanaf de indiensttredingsdatum bij het overgenomen bedrijf.

11. partner:

- a. de persoon met wie je bent gehuwd; of
- b. als partner is geregistreerd in de registers van de Burgerlijke Stand; of
- c. met wie je een gezamenlijke huishouding voert en die niet direct met je verwant is.

artikel 1.2 duur van deze CAO

1. Deze CAO wordt aangegaan voor de duur van dertig maanden, beginnend op 1 oktober 2019 en eindigend op 31 maart 2022.
2. Als geen der partijen uiterlijk een maand voor het tijdstip waarop deze overeenkomst eindigt, de wederpartij schriftelijk heeft te kennen gegeven de overeenkomst te beëindigen, wordt deze telkens stilzwijgend verlengd voor de duur van een jaar.
3. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, kunnen partijen deze overeenkomst tussentijds opzeggen, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Van de kant van HEMA kan deze overeenkomst worden opgezegd wanneer de financieel-economische ontwikkelingen dan wel resultaten daartoe noodzaken.

artikel 1.3 doel en werkingssfeer

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



hoofdstuk 2

jouw verplichtingen

artikel 2 jouw verplichtingen van de

1. Je bent verplicht tot geheimhouding van die zaken, is aangegeven ze geheim te houden, dan wel waarvan je redelijkerwijze moeten begrijpen dat je ze geheim moet houden.
2. Voor een mededeling in het openbaar (zoals publicaties, interviews, berichten op social media e.d.) door jou over HEMA die niet algemeen bekendgemaakte gegevens over over HEMA bevatten, is vooraf toestemming van HEMA vereist.
3. Het is je niet toegestaan andere, al dan niet betaalde werkzaamheden te verrichten, die redelijkerwijze geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met je functie dan wel met de belangen of het imago van HEMA.
4. Het is de je verboden zonder toestemming van HEMA giften of gunsten aan te nemen van personen, instellingen of bedrijven die direct of indirect in relatie staan met HEMA. Dit verbod geldt niet voor algemeen geaccepteerde relatiegeschenken.

hoofdstuk 3

begin en einde van de arbeidsovereenkomst

artikel 3.1 arbeidsovereenkomst

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

artikel 3.2 schorsing

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

b. In dit geval stelt HEMA je in kennis van het bestaan van ernstige twijfel jegens jou. Direct nadat het onderzoek is afgerond wordt besloten je al dan niet op staande voet te ontslaan. Indien niet tot ontslag wordt overgegaan, vervalt de schorsing.



2. a. Schorsing kan ook plaatsvinden als disciplinaire maatregel, voor ten hoogste drie werkdagen. Deze schorsing is altijd zonder behoud van inkomen.
 - b. Redenen voor disciplinaire schorsing kunnen uitsluitend zijn gelegen in de sfeer van: discriminatie, racisme, ongewenste intimiteiten, mishandeling van personen en opzettelijk beschadigen van goederen.
3. Een schorsing zal direct en schriftelijk onder opgave van redenen aan je worden bevestigd.

artikel 3.3 non-activiteit

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

artikel 3.4 beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. a. De arbeidsovereenkomst eindigt op de wijze en het tijdstip conform de ter zake geldende wettelijke bepalingen voor zover daarvan in deze CAO niet wordt afgeweken alsmede van rechtswege op de dag dat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - b. Bij beëindiging wegens ziekte gelden naast het bepaalde in dit artikel de bepalingen in hoofdstuk 11.
 - c. Bij beëindiging wegens reorganisatie gelden naast het bepaalde in dit artikel de bepalingen van een geldend Sociaal Plan.
2. De opzegging van de arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk voor de eerste dag van een komende maand, waarbij in afwijking van het gestelde in artikel 7: 672 BW lid 2 en lid 3, zowel voor HEMA als voor jou, een opzegtermijn van twee maanden geldt.

hoofdstuk 4

arbeidsduur

artikel 4.1 arbeidsduur en werkweek

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

In deze CAO wordt uitgegaan van een overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van 40 uur. Indien op grond van je individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan 40 uur per week, zijn de



bepalingen van deze CAO naar evenredigheid van jouw individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

2. a. Jouw arbeids- en rusttijden worden vastgelegd in een rooster, waarbij HEMA zoveel als mogelijk rekening zal houden met aantoonbare zorgtaken en bijzondere sociale omstandigheden.
 - b. Rekening houdend met de noodzakelijke behoeften van de bedrijfsvoering zal in het rooster, indien van toepassing, een voor jou zo gunstig mogelijke weekendregeling worden gerealiseerd. Je zal in ieder geval, buiten de vakantie, 5 zaterdagen per jaar te worden uit geroosterd.
 - c. Van het voor jou geldende rooster kan worden afgeweken. In dit geval zal dit in principe 2 weken voor de feitelijke inzet aan jou bekend worden gemaakt.
3. Binnen de betreffende wettelijke regels kan je verplicht worden werk te verrichten in uren buiten het rooster, wanneer HEMA dit noodzakelijk acht. Daarbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met jouw persoonlijke omstandigheden. Tevens zullen gewetensbezwaren die je mogelijk hebt tegen werken op een feestdag van een door de Raad van Kerken erkende religie worden erkend en gerespecteerd.
 4. Overeenkomstig de Wet Flexibel Werken kan je eenmaal per jaar en tenminste twee maanden voor de beoogde ingangsdatum een schriftelijk verzoek indienen bij je direct leidinggevende tot aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en/of spreiding van de werktijd. Na overleg tussen jou en je leidinggevende zal schriftelijk binnen een maand op het verzoek worden gereageerd.
In geval van afwijzing vermeldt HEMA de redenen daarvoor. HEMA kan een verzoek om vermindering van je arbeidsduur alleen afwijzen indien sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur, aanpassing van de arbeidsplaats en/of spreiding van de werktijd kan ook op grond van redelijkheid en billijkheid worden afgewezen. Het is tevens mogelijk dat een door jou ingediend verzoek in overleg met jou anders wordt ingevuld.

artikel 4.2 (leeftijds)roostervrije dagen

1. De medewerker die voor 1 april 2014 onder de HEMA CAO hp viel en op 1 oktober 2016 50 jaar of ouder is, heeft 6 leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen.
2. Indien je voor 1 april 2014 onder de HEMA CAO hp viel, heb je afhankelijk van je leeftijd op 1 oktober 2016 nog aanspraak op extra leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen.
Indien je op 1 oktober 2016 50 jaar tot 55 jaar bent, heb je over de periode 1 oktober tot en met 30 september 12 extra leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen en een als je op 1 oktober 2016 55 jaar of ouder bent, heb je 16 extra leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen.



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

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

3. In geval je sinds 1 oktober 1999 onafgebroken in dienst was, dan heb je vanwege het feit dat destijds voor jou een 35-urige werkweek gold, aanspraak op 6,5 extra roostervrije dagen per jaar.
4. De extra leeftijdsafhankelijke roostervrije dagen uit lid 2 en de verdisconteringsdagen uit lid 3 kun je, als bron worden inzetten in het à la carte systeem als bedoeld in hoofdstuk 6 en/of als vaste roostervrije dagen in het rooster worden verwerkt.
5. Indien je op basis van rechten uit de HEMA CAO hp 2017-2019 reeds aanvullende leeftijdsafhankelijke roostervrije kreeg toegekend, dan blijven deze rechten gehandhaafd.
6. Niet opgenomen (leeftijds)roostervrije dagen in de periode 1 oktober tot en met 30 september komen op 30 september te vervallen.

hoofdstuk 5

salaris

artikel 5.1 functie-indeling

1. Indeling van de functies in functiegroepen geschiedt op basis van functiebeschrijvingen die zijn gewaardeerd conform de Hay-systematiek.
2. Er zijn 5 functiegroepen. De bij de functiegroepen behorende salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1 van deze cao.

artikel 5.2 algemene loonronde

De feitelijk betaalde salarissen en de schalen worden met ingang van 1 oktober 2019 verhoogd met 0,5%.. Vervolgens zullen de feitelijk betaalde salarissen en de schalen jaarlijks op 1 januari en 1 juli van enig jaar worden verhoogd met de procentuele stijging van de Wet minimumloon. Per 1 januari 2020 betreft dit een verhoging van 1,1%.

artikel 5.3 salarisvaststelling bij aanstelling

1. Zodra je in dienst komt wordt je salaris vastgesteld op ten minste het bij de functie behorende aanvangssalaris.

2. Het salaris kan lager dan het bij de functie behorende aanvangssalaris worden vastgesteld voor nieuwe medewerkers als je bij de start in je functie nog niet over de kundigheden beschikt die voor de volledige functie vervulling zijn vereist. Het lager vaststellen van het salaris kan gedurende maximaal 2 jaar.

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

artikel 5.4 individuele salarisverhoging

1. Eenmaal per jaar zal je op basis van je beoordeling van dat jaar een individuele salarisverhoging ontvangen.
2. Je ontvangt deze individuele salarisverhoging tot het maximum van je salarisschaal is bereikt. Indien je op 31 januari nog geen 3 maanden bij HEMA in dienst bent, kan nadat je jouw functie 6 maanden hebt uitgeoefend het individuele salaris worden verhoogd.
3. Als je in de maand november, december of januari promotie hebt gemaakt en de bijbehorende promotieperiodiek hebt ontvangen, zal je niet in januari beoordeeld worden en ook geen individuele salarisverhoging per 1 februari ontvangen, maar per 1 augustus daaropvolgend, al naar gelang de uitkomst van de tussentijdse beoordeling in juli.
4. Ten behoeve van de vaststelling van de individuele salarisverhoging wordt je ten minste éénmaal per jaar beoordeeld.

Op basis van je beoordeling zal aan jou een salarisverhoging worden toegekend die minimaal tussen de 0 en 6% ligt. De gemiddelde salarisverhoging over alle medewerkers zal 3% bedragen, waarbij minimaal 85% van de medewerkers die niet bovenschallig zijn en langer dan 3 maanden in dienst zijn, een salarisverhoging ontvangen. Je individuele salarisverhoging vindt plaats tot het maximum van de schaal is bereikt.

Indien jouw salaris het maximum van de schaal (schaalmaximum) heeft bereikt, ontvang je bij de twee hoogste beoordelingsscores een eenmalige extra uitkering ineens van minimaal 4,5% van 12 maal het schaalmaximum.

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

5. salarisvaststelling bij promotie

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

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

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

In geval je een promotie maakt maar bij de start in de nieuwe functie 'in opleiding' wordt benoemd, wordt het



promotiebedrag gesplitst uitbetaald: de ene helft bij je benoeming in de nieuwe functie 'in opleiding' en de andere helft bij je definitieve benoeming (na succesvolle afronding van de 'in opleiding' periode).

Vindt de promotie plaats tegelijk met de salarisverhoging op basis van de beoordeling, dan wordt naast je promotieverhoging ook de gebruikelijke individuele verhoging volgens je oude salarisschaal toegekend.

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

artikel 5.5 hoofdlijnen van het beoordelingsbeleid

1. De beoordelingssystematiek zal in samenspraak met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
2. Een medewerker die zich niet kan vinden in de uitkomst van de beoordeling, kan zich wenden tot de naasthogere leidinggevende.

artikel 5.6 variabele beloning

1. Naast het jaarincome kan een variabel inkomen worden toegekend, in beginsel bestaande uit een percentage van het individuele totaal vast inkomen gebaseerd op het salaris van de laatste maand van het boekjaar. Indien de beoordelingsuitkomst de laagste beoordelingsscore heeft, vervalt de aanspraak op de variabele beloning zoals bedoeld in dit artikel.
2. De hoogte van je variabele inkomen is afhankelijk van de mate waarin het Adjusted Ebitda door HEMA gerealiseerd is conform de navolgende tabel:

Adjusted EBITDA	% variabele beloning totaal
≥ 110%	16,5%
≥ 105 tot 110%	14%
≥ 100 tot 105%	12,5%
< 100%	2,5%

Daarnaast worden met ingang van 1 februari 2020 de volgende regelingen geïntroduceerd. :

3a. De hoogte van je variabele beloning is, behoudens wanneer je filiaal manager bent, afhankelijk van de mate waarin het Adjusted EBITDA en de door jou en je leidinggevende vastgestelde doelstellingen zijn gerealiseerd, conform de navolgende tabel:

Adjusted EBITDA	Niet behalen van gestelde doelen	Gedeeltelijk behalen van de doelstellingen	Volledig behalen van de gestelde doelstellingen	Meer dan behalen van de gestelde doelstellingen
≥ 110%	4,5%	9,5%	17,0%	20,5%
≥ 105 tot 110%	3,5%	7,5%	14,5%	17,5%
≥ 100 tot 105%	3,0 %	6,0%	13,0%	15,5%
< 100%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%

3b. De hoogte van je variabele beloning, indien je filiaal manager bent is afhankelijk van de mate waarin de EBITDA Nederland en de doelstellingen voor je winkel zijn gerealiseerd. Je bonus wordt berekend op basis van de volgende formule:



De doelstellingen FY20 zijn als volgt:

EBITDA Nederland	Gerealiseerde doelstelling %
≥ 110%	72,50%
≥ 105 tot 110%	62,50%
≥ 100 tot 105%	50%
< 100%	0%

Winkelverkoopbudget	Gerealiseerde doelstelling %
≥ 110%	28,75%
≥ 105 tot 110%	18%
≥ 100 tot 105%	10%
< 100%	0%

Op het moment dat er een geavanceerde omnichannel rapportage beschikbaar is, zal in deze doelstelling eveneens de thuisbezorgingsverkoop worden opgenomen

Winkel EBITDA	Gerealiseerde doelstelling %
≥ 110%	15%
≥ 105 tot 110%	12,50%
≥ 100 tot 105%	10%
< 100%	0%

Durf te ondernemen, Gemiddeld aantal producten per bon (AIT)	Gerealiseerde doelstelling %
+ 3% versus vorig jaar	5%
+ 4% versus vorig jaar	10%
+ 5% versus vorig jaar	15%

Salariskosten	Gerealiseerde doelstelling %
Budget gerealiseerd	28,75%
Budget niet gerealiseerd	0%

Deze doelstelling wordt niet uitbetaald als de winkelverkoopbudget doelstelling niet is gerealiseerd (0% is)

De maximale filiaal manager bonus bedraagt dus:

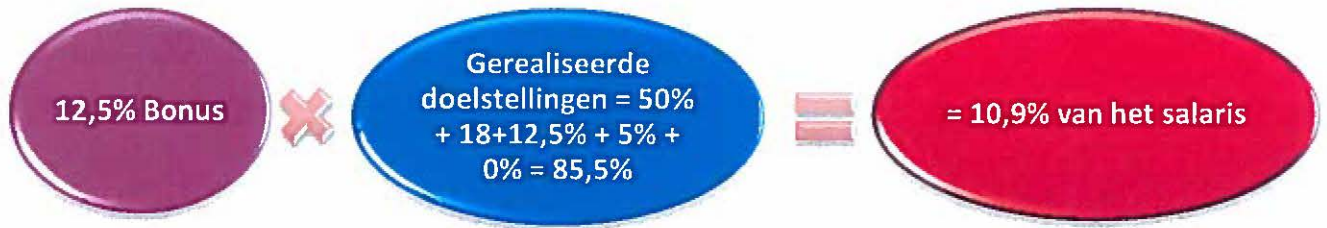


Een voorbeeld ter illustratie:

- EBITDA Nederland is voor 101% gerealiseerd
- Winkelverkoop budget is voor 105,1% gerealiseerd
- Winkel EBITDA is voor 105,1% gerealiseerd
- Durf te ondernemen is +3 = 5%
- Salariskosten zaten boven het budget dus niet gerealiseerd

Dan is de berekening als volgt:

Country EBITDA 101% =	50,0%
Winkelverkoop 105,1% =	18,0%
Winkel EBITDA 105,1% =	12,5%
Durf te ondernemen +3 =	5,0%
<u>Salariskosten boven budget =</u>	<u>0%</u>
Totaal =	85,5%



4. Je hebt ~~gedurende de duur van deze HEMA CAO hp~~ de mogelijkheid om jaarlijks voor 1 maart een keuze te maken tussen de nieuwe variabele beloningsregeling uit lid 3 sub a of lid 3 sub b en de regeling zoals geformuleerd in artikel 5.6 lid 2. Indien je op 1 maart geen keuze hebt gemaakt, wordt voor het lopende boekjaar automatisch lid 3 van toepassing.
5. Indien je gedurende het lopende boekjaar uit dienst treedt, verlies je jouw aanspraak op variabel inkomen over dat jaar volledig. Indien je gedurende het lopende boekjaar in dienst treedt, ontvang je het variabel inkomen naar rato van het aantal volledige maanden dat je in dienst bent.

artikel 5.7 plaatsing in een lagere functie

1. Onderstaande regeling is van toepassing indien je een functie gaat vervullen, die is ingedeeld in een lagere functiegroep,
 - als gevolg van een verandering van de functie indeling, of
 - als gevolg van disfunctioneren, of
 - als gevolg van een reorganisatie, of
 - als gevolg van een wijziging in de taken, de functie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld.
2. Plaatsing in een lager ingedeelde functie zal met je worden besproken en vervolgens zal de wijziging schriftelijk worden vastgelegd en door jou en HEMA voor akkoord worden ondertekend.
3. Vanaf het moment dat je in een lager ingedeelde functie bent geplaatst, is de salarisschaal van toepassing die behoort bij je nieuwe functie.
4. Als je in een lager ingedeelde functie bent geplaatst, kunnen zich de volgende gevallen voordoen:
 - a. het salaris is gelijk aan of lager dan het maximum van je nieuwe salarisschaal behorend bij de lagere functiegroep.
In dit geval behoud je het volle salaris en gelden de reguliere voorwaarden van de algemene en individuele salarisverhogingen.
 - b. het salaris is hoger dan het maximum van de salarisschaal behorend bij de lagere functiegroep. In dit geval wordt het salaris aangepast tot dit bedrag is bereikt.
 - c. Voor medewerkers die in een lager ingedeelde functie worden geplaatst vindt de salarisaanpassing als bedoeld in sub b plaats afhankelijk van de situatie:



1. Wanneer plaatsing in een lager ingedeelde functie op eigen verzoek is, zal het salaris per ingangsdatum worden aangepast naar het schaalmaximum van je nieuwe functie;
2. Wanneer plaatsing in een lager ingedeelde functie het gevolg is van disfunctioneren dan zal het salaris in twee gelijke halfjaarlijkse stappen worden afgebouwd tot dit schaalmaximum van je nieuwe functie;
3. Wanneer plaatsing in een lager ingedeelde functie het gevolg is van een verandering van functie Indeling en/of van een wijziging van je taken dan zal het verschil tussen jouw salaris en het bijzonder maximum van je nieuwe salarisschaal in vier gelijke halfjaarlijkse stappen worden afgebouwd tot dit maximum.
4. Wanneer plaatsing in een lager ingedeelde functie het gevolg is van een reorganisatie, dan zal verschil tussen jouw salaris en het maximum van de je nieuwe salarisschaal in acht gelijke halfjaarlijkse stappen worden afgebouwd tot het maximum van je nieuwe functie worden aangepast.

De salarisaanpassing als genoemd in lid 1 t/m 4 vindt niet plaats indien de plaatsing in een lager ingedeelde functie geschiedt wegens medische redenen in het kader van Ziektewet of WAO/WIA. In dat geval is de regeling bij ziekte van toepassing (zie hoofdstuk 11).

artikel 5.8 doorbetaling van het salaris op feestdagen

Je salaris wordt doorbetaald op feestdagen, indien deze feestdagen vallen op dagen waarop je arbeid zou verrichten, indien er geen sprake zou zijn van een feestdag.

hoofdstuk 6

à la carte

artikel 6.1 à la carte

1. Je kan onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket tegen elkaar uitwisselen door gebruik te maken van het à la carte systeem.
2. a. Deze regeling is niet van toepassing indien je langer dan een jaar volledig arbeidsongeschikt bent.

b. Indien je langer dan een jaar gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, is voor de toepassing van deze regeling de evenredigheidsbepaling uit artikel 4.1 lid 1 onverkort van toepassing.

artikel 6.2 à la carte jaar

1. Maandelijks kan je je keuze met betrekking tot het à la carte systeem kenbaar maken via een formulier op heyHEMA. Keuzes worden geëffectueerd vanaf de maand, volgend op de maand waarop je het verzoek hebt ingediend.



2. De door jou gemaakte keuze geldt voor de periode die in de aanvraag wordt aangegeven, waarbij de einddatum uiterlijk gesteld is op 30 september.
3. Een keuze kan niet worden uitgevoerd indien hiermee de wettelijke bepalingen ten aanzien van het minimaal uitkeren van het minimumloon niet worden nageleefd.

artikel 6.3 bronnen en doelen

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

bronnen

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

doelen

- extra vakantiedagen, met een maximum van 12 per jaar;
 - sabbatical leave (1 maal per 4 jaar, gedurende maximaal 2 maanden);
 - studieverlof;
 - betaald ouderschapsverlof;
 - geld;
 - dagen in het kader van zorgverlof.
2. De bronnen en doelen worden uitgedrukt in tijd. De waarde van één dag is vastgesteld op 5,08% van het maandsalaris.



hoofdstuk 7

toeslagen

artikel 7 vakantietoeslag

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

hoofdstuk 8

vakantie en bijzonder verlof

artikel 8.1 vakantie

1. vakantiejaar

Voor de berekening van je vakantierechten wordt uitgegaan van het vakantiejaar dat loopt van 1 oktober t/m 30 september.

2. vakantie

Je hebt per vakantiejaar aanspraak op 30 vakantiedagen.

3. vakantierechten bij niet verrichten van arbeid

Je vakantierechten worden naar rato verminderd voor iedere periode waarover je in het betreffende vakantiejaar, wegens het niet werken, geen inkomen hebt ontvangen.

4. vakantierechten bij overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van minder dan 40 uur

Indien je wekelijkse arbeidsduur minder dan 40 uur bedraagt, dan bouw je een vakantieaanspraak op in uren die wordt afgeleid van het aantal vakantiedagen als bedoeld in artikel 8.1 lid 2 naar rato van het aantal overeengekomen contracturen.

Bij de vaststelling van je vakantietegoed vindt steeds afronding naar boven op halve dagen plaats.

5. in- en uitdiensttreding

Bij in- en uitdiensttreding wordt de op te bouwen aanspraak respectievelijk het opgebouwde recht op vakantiedagen naar rato vastgesteld. Bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst worden eventueel teveel opgenomen vakantiedagen verrekend met jouw tegoed aan jaarinkomen en eventuele vergoedingen.

6. vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid

- a. Ziekteperioden tijdens een vakantieperiode worden niet aangemerkt als vakantiedagen. Voorwaarde hierbij is dat je HEMA tijdig en op de voorgeschreven wijze van de ziekte in kennis stelt.

- b. Bij afwezigheid als gevolg van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval blijf je aanspraak behouden op vakantierechten. Daar staat tegenover dat bij opname van vakantie in die periode ook volledig vakantiedagen worden afgeschreven.

7. vaststelling vakantieperiode

HEMA stelt de vakantie tijdig vast, overeenkomstig jouw wensen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

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

artikel 8.2 betaald bijzonder verlof

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

a. huwelijk

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

b. overlijden

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

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

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

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

De dag van de begrafenis of crematie bij:

- overlijden van een grootouder van je partner.

c. calamiteiten- en kort verzuimverlof

Je hebt conform de geldende wettelijke regeling recht op doorbetaald calamiteiten- of kort verzuimverlof bij onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van je werk vergen, of bij zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.

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

d. gastdocenten en vertegenwoordiging in organen.

In gevallen waarin je deelneemt aan activiteiten t.b.v. het algemeen maatschappelijk belang of optreedt als gastdocent of gecommiteerde bij examens, kan door HEMA gedurende de benodigde tijd bijzonder verlof aan je toekennen.

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

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

a. kraamverlof

Bevalling van je partner: conform de [wettelijke regelgeving](#) hieromtrent.

b. dienstjubilea

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

c. adoptieverlof/pleegzorgverlof

Indien je een kind adopteert of de zorg over een pleegkind krijgt, heb je recht op adoptie/pleegzorgverlof.

Hierin volgt HEMA jouw [wettelijk vastgelegde rechten](#).

Gedurende het verlof wordt er geen salaris betaald door HEMA, maar ontvang je een uitkering van het UWV ter hoogte van 100% van het salaris. Uiterlijk 2 weken voor het ingaan van het verlof dient je hiertoe in samenwerking met HEMA een aanvraag te doen bij het UWV.

De pensioenopbouw en vakantieopbouw worden voortgezet.

artikel 8.3 kort- en langdurend zorgverlof

Je hebt, [conform de wettelijke bepalingen hierover](#), recht op kort of langdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een bloed- of aanverwant in de eerste of tweede graad van jezelf of iemand in jouw gezin. De noodzaak tot zorgverlof moet onder opgave van de reden zo spoedig mogelijk bij je direct leidinggevende worden gemeld.

artikel 8.4 onbetaald (bijzonder) verlof

1. Je kan HEMA verzoeken om onbetaald verlof. Dit verlof zal worden toegestaan, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. Per geval zullen de voorwaarden waaronder het verlof wordt verleend, worden bepaald. Het verlof kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor het maken van een wereldreis, studieverlof,

vrijwilligerswerk of verlenging van vakantie in verband met familiebezoek. In geval van onbetaald verlof bestaat de mogelijkheid om voor eigen rekening de pensioenopbouw voort te zetten conform het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel.

2. Leden van Besturen of van commissies van lichamen als bedoeld in de Wet op de Bedrijfsorganisatie hebben ter deelname aan de betreffende vergaderingen recht op bijzonder verlof zonder salaris.

artikel 8.5 ouderschapsverlof

1. De mogelijkheid bestaat een verzoek in te dienen voor ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 6:1 e.v. Wet arbeid en zorg. HEMA volgt hiervoor in beginsel [de wettelijke richtlijnen](#).
2. Het ouderschapsverlof wordt in beginsel opgenomen in je eigen functie. Indien opname van ouderschapsverlof in je eigen functie niet mogelijk is, dan zal in onderling overleg zorggedragen voor plaatsing in een andere functie. Mocht dit een lager ingedeelde functie zijn, dan heeft dit geen salarisconsequenties.
3. Na afloop van de verlofperiode heb je aanspraak op herstel van de vroegere arbeidsduur en zo nodig aanspraak op plaatsing in de eigen functie.
4. Je hebt de mogelijkheid om, tijdens je ouderschapsverlof de pensioenopbouw voort te zetten op het niveau van activiteitsgraad dat gemiddeld genomen gold in het laatste jaar voor ingang van je ouderschapsverlof. De benodigde premie wordt op de gebruikelijke wijze door HEMA en jouzelf betaald, zoals geregeld in het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel. De keuze voor het niveau van pensioenopbouw dient te worden gemaakt vóór ingang van het ouderschapsverlof en is bindend voor de gehele periode van ouderschapsverlof, inclusief verlenging.
5. Gedurende het verlof worden jouw arbeidsvoorwaarden gedurende je ouderschapsverlof naar evenredigheid toegekend.

artikel 8.6 generatieregeling 10 jaar voor AOW-datum

Om medewerkers meer tegemoet te kunnen komen om gezond de pensioenleeftijd te bereiken, wordt vanaf 10 jaar voor AOW-datum de generatieregeling geïntroduceerd.

Indien je op contractbasis 20 of meer uur per week werkt, kun je vanaf 10 jaar voor je AOW gerechtigde leeftijd, gebruik maken van arbeidsduurverkorting. Hiervoor kent HEMA de volgende opties:

- a. Je contracturen worden aangepast naar 80% van de initiële contracturen. HEMA compenseert het verlies aan inkomsten voor de medewerker als volgt:
 - HEMA betaalt 90% van het salaris dat je verdiende;
 - alle andere bepalingen van de CAO gelden naar rato.
 - HEMA draagt pensioenpremie af aan het Bedrijfstakpensioenfonds op basis van 100% van de initiële contracturen; het medewerkersdeel wordt op je salaris ingehouden.



- b. Je contracturen worden aangepast naar 60% van de initiële contracturen. HEMA compenseert het verlies aan inkomsten voor de medewerker als volgt:
- HEMA betaalt 70% van het salaris dat je verdiende;
 - alle andere bepalingen van de CAO gelden naar rato.
 - HEMA draagt pensioenpremie af aan het Bedrijfstakpensioenfonds op basis van 75% van de initiële contracturen; het medewerkersdeel wordt op je salaris ingehouden.
- c. Je contracturen worden aangepast naar 40% van de initiële contracturen. HEMA compenseert het verlies aan inkomsten voor de medewerker als volgt:
- HEMA betaalt 50% van het loon dat je verdiende;
 - alle andere bepalingen van de CAO gelden naar rato.
 - HEMA draagt pensioenpremie af aan het Bedrijfstakpensioenfonds op basis van 60% van de initiële contracturen; het medewerkersdeel wordt op je salaris ingehouden.

hoofdstuk 9

kostenvergoedingen

artikel 9.1 tegemoetkoming woon-/werkverkeer

1. Je ontvangt een maandelijks vergoeding voor je reiskosten van je woning naar je werkplek (woon-werk). Met ingang van 1 juni 2019 geldt een maximum van € 152,06 per maand bij een vijfdaagse werkweek.

Voor deze vergoeding gelden de volgende uitgangspunten:

- a) de vergoeding bedraagt 19 cent per woon-werk kilometer;
- b) de eerste 10 woon-werk kilometers (ben je in dienst getreden voor 1 juni 2001 dan is deze ondergrens 6 kilometers) en de woon-werk kilometers boven 30 kilometer worden niet vergoed;
- c) een medewerker met een 40-urige werkweek ontvangt een vergoeding op basis van maximaal 92% van 261 werkdagen per jaar;
- d) je reist op tenminste 60% van deze 261 werkdagen (fulltime) naar je werkplaats.

Een voorbeeld ter illustratie:

- *Woon-werk kilometers bedragen enkele reis 50 kilometer*
- *Je werkt 4 dagen per week*

De 50 kilometers enkele reis woon-werk worden gemaximeerd op 30 kilometers minus 10 = 20 kilometers enkele reis.

*20 Kilometers woon-werk enkele reis * 2 (heen en terug) * 19 cent per km * 261 jaarbasis*92% * 4/5 (aantal dagen per week) = € 1.459,93 woon-werk vergoeding per jaar = € 121,66 woon-werk vergoeding per maand.*

2. Indien je arbeidsongeschikt bent of je functie om een andere reden niet kunt uitoefenen dan wordt de vergoeding stopgezet met ingang van de maand volgend op de dag waarop je één maand niet hebt gewerkt. Na je herstel wordt de betaling weer hervat met ingang van de eerste dag van de maand waarin je weer begonnen bent met werken.

3. Wanneer je door HEMA wordt overgeplaatst wordt voor maximaal 6 maanden dan wordt de woon-werk vergoeding berekend zonder rekening te houden met het maximum van 30 kilometers woon-werk indien door de overplaatsing je woon-werkverkeer groter is geworden. Nadat je bent verhuisd of na 6 maanden geldt het maximum van 30 kilometer woon-werk weer.
4. Indien de woningmarkt zodanig krap is gebleken, dat in deze periode naar het inzicht van HEMA geen redelijke mogelijkheid tot oplossing van het huisvestingsvraagstuk kon worden gevonden, kan verlenging van deze periode worden overwogen.

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

5. Indien HEMA je woon-werk verkeer op een andere wijze verzorgt of betaalt (bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van een personeelsbus, door het verstrekken van een OV-abonnement in verband met zakelijk reizen of door beschikbaarstelling van een leaseauto), kom je niet voor een woon-werk vergoeding in aanmerking.
6. Indien je door de Arbodienst wordt opgeroepen dan wel in het kader van je re-integratie een bezoek brengt aan een re-integratiebedrijf en/of een interventiebedrijf dan geldt het volgende met betrekking tot vergoeding van je reiskosten:
 - zolang je een woon-werk vergoeding ontvangt, wordt geen andere vergoeding verstrekt, tenzij de kosten van het bezoek aan de Arbodienst hoger zijn dan je woon-werk vergoeding. In dat geval mag je het meerdere declareren.
 - ontvang je geen woon-werk vergoeding (meer) bijvoorbeeld door stopzetting bij arbeidsongeschiktheid langer dan één maand (lid 2), dan kan je de kosten declareren op basis van openbaar vervoer 2e klas.

artikel 9.2 maaltijdvergoeding

1. Je ontvangt een maaltijdvergoeding indien je werkt na 19.00 uur en je werkzaamheden niet later dan 13.30 uur zijn begonnen.
2. In principe wordt door HEMA een redelijke, warme maaltijd verstrekt. Indien dit voor HEMA niet mogelijk is, mag je zelf een maaltijd te regelen. De kosten hiervan worden volgens de bij het bedrijfsonderdeel of vestiging geldende maximum op declaratiebasis vergoed.
3. Per bedrijfsonderdeel of vestiging kunnen door HEMA nadere regels worden vastgesteld. De maaltijd of vergoeding bedraagt maximaal € 16,54.

artikel 9.3 studiekostenvergoeding

1. opleiding op verzoek van HEMA
 - a. Indien je op verzoek van HEMA een opleiding gaat volgen, worden de aan jouw opleiding verbonden kosten, alsmede je reiskosten gebaseerd op de kosten van openbaar vervoer van en naar de cursusplaats, volledig vergoed en kunnen de voor de opleiding noodzakelijke hulpmiddelen geheel of gedeeltelijk worden vergoed.

- b. Je zal zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de opleiding te volgen en de examens af te leggen binnen de voor jou geldende arbeidsduur. Hiertoe zal aan jou verlof met behoud van inkomen worden verleend.

Indien de lessen en/of examens buiten de voor jou geldende arbeidsduur vallen, wordt de hiervoor benodigde tijd niet als arbeidstijd beschouwd.

2. opleiding op jouw verzoek

- a. Indien je op eigen initiatief een opleiding gaat volgen, kunnen voor de noodzakelijk aan de opleiding verbonden kosten en de voor de opleiding noodzakelijke hulpmiddelen een door HEMA te bepalen gehele of gedeeltelijke vergoeding worden toegekend.
- b. Om voor een vergoeding in aanmerking te komen dien je voor aanvang van je studie een verzoek hiervoor bij HEMA in te dienen, onder opgave van de aan de opleiding verbonden kosten,.
- c. Indien je opleiding niet buiten de voor jouw geldende arbeidstijden kan worden gevolgd, kan aan jou verlof worden verleend met, naar het oordeel van HEMA, geheel of gedeeltelijk behoud van je inkomen.
- d. Indien je de opleiding of een onderdeel daarvan niet met goed gevolg hebt afgerond, zonder dat er sprake is van beëindiging van de opleiding, kan HEMA de op grond van deze regeling toegekende vergoeding beëindigen.

3. terugbetaling

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

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

artikel 9.4 verhuiskostenvergoeding

1. Indien je op verzoek van je leidinggevende dichter naar je werkplek verhuist, heb je recht op een verhuiskostenvergoeding. De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:
 - a. een volledige vergoeding voor de gemaakte kosten voor het vervoer van de inboedel, waaronder ook begrepen de kosten van in- en uitpakken; en
 - b. een tegemoetkoming in alle overige aan de verhuizing verbonden kosten, mits voldaan aan de fiscale regelgeving voor een onbelaste verhuiskostenvergoeding, met een maximum van € 7.750.



Beide bedragen zijn netto, voor zover dit mogelijk is volgende de dan geldende fiscale regels.

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

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

artikel 9.6 duurzame inzetbaarheid

1. Jaarlijks op 1 februari zal HEMA een collectief budget vaststellen ter grootte van het aantal medewerkers vallend onder de HEMA CAO hp op die datum maal € 200 netto.



2. HEMA zal dit budget inzetten voor projecten die je duurzame inzetbaarheid en die van jouw collega's bevorderen.
3. Indien (een deel van) het budget op 31 januari van het opvolgende jaar niet is ingezet, dan zal het niet uitgekeerde (deel van het) budget per medewerker worden uitgekeerd aan iedereen die onder de HEMA CAO hp vat en op 31 januari van dat jaar in dienst is.

hoofdstuk 10

gratificaties

artikel 10.1 kerstgratificatie

1. Je hebt recht op een kerstgratificatie van 2% van het jaarsalaris, verdiend tussen 1 januari en 31 december.
2. Uitbetaling vindt plaats gelijktijdig met je salarisuitbetaling over de maand december.
Bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar wordt de kerstgratificatie naar rato uitbetaald gelijktijdig met de laatste salarisbetaling.
3. Indien je onder de HEMA CAO viel, en promotie hebt gemaakt van de HEMA CAO naar de HEMA CAO hp, dan verlies je per de promotiedatum je recht op kerstgratificatie, respectievelijk variabele eindejaarsuitkering op grond van de HEMA CAO en kom je onder de regeling van de HEMA CAO hp te vallen.
4. Ben je als voormalig senior manager onder de HEMA CAO hp komen te vallen, dan verlies je per die datum je recht op de kerstgratificatie die destijds gold en kom je onder bovengenoemde regeling van de HEMA CAO hp te vallen.

artikel 10.2 jubileumgratificatie

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

De gratificatie bedraagt bij een dienstitijd van:

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

hoofdstuk 11

arbeidsongeschiktheid

artikel 11.1 algemeen

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

artikel 11.2 loondoorbetaling in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Tenzij je niet voldoet aan zijn wettelijke re-integratieverplichtingen en de binnen HEMA geldende regelgeving, heb je, in afwijking van het in artikel 7:629 lid 1 BW bepaalde terzake van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, gedurende de eerste 52 weken van jouw arbeidsongeschiktheid recht op 100% van je laatstverdiende inkomen.
2. Gedurende de 26 weken onmiddellijk volgend op de in lid 1 van dit artikel bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid heb je recht op 85% van je laatstverdiende inkomen.
3. Gedurende de daaropvolgende 26 weken onmiddellijk volgend op de in lid 2 van dit artikel bedoelde periode van arbeidsongeschiktheid heb je recht op 75% van je laatstverdiende inkomen.
4. Enige aan jou toegekende uitkering krachtens een particuliere of wettelijk voorgeschreven verzekering alsmede inkomsten uit arbeid worden in mindering gebracht op het door HEMA krachtens de voorgaande artikelen te betalen inkomen.
5. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen worden voor de bepaling van de in de voorgaande artikelen bedoelde periode van 104 weken bij elkaar opgeteld.
6. De gedifferentieerde WGA-premie waarop de compensatie die HEMA van overheidswege ontvangt via een lagere WAO-/IVA-premie in mindering is gebracht, wordt vanaf 1 januari 2008 voor de helft ingehouden op je salaris.



7. a. Na afloop van de periode van in totaal 104 weken, heb je, indien je een inkomen boven het maximum dagloon hebt, zolang je een IVA-uitkering ontvangt, recht op een aanvulling van HEMA op deze uitkering tot 75% van je laatstverdiende inkomen.
- b. Na afloop van de in lid 5 bedoelde periode van in totaal 104 weken, heb je, indien je een inkomen boven het maximum dagloon hebt, zolang je een loongerelateerde WGA-uitkering ontvangt, recht op een aanvulling van HEMA op deze van 70% van verschil tussen je laatstverdiende inkomen voordat de arbeidsongeschiktheid intrad en het nieuwe inkomen voor zover dat op jaarbasis boven het maximum dagloon uitkomt.

hoofdstuk 12

collectieve ongevallenverzekering

artikel 12 collectieve ongevallenverzekering

1. Namens HEMA is ten behoeve van iedereen in dienst bij HEMA een Collectieve Ongevallenverzekering afgesloten, waarvan de premie en de verschuldigde loonheffing voor rekening komt van HEMA en waarvoor geen inhoudingen op je salaris zullen geschieden.
2. Deze verzekering voorziet in een dekking gedurende 24 uur per dag gedurende het gehele jaar en verstrekt een financiële tegemoetkoming bij overlijden en blijvende invaliditeit ten gevolge van ongevallen zoals die in de polis zijn omschreven.

hoofdstuk 13

pensioenregeling met ingang van 1 januari 2007

artikel 13.1 pensioenregeling met ingang van 1 januari 2007

1. Bij HEMA geldt met ingang van 1 januari 2007 de verplicht gestelde pensioenregeling voor de Detailhandel die verplicht is voor alle medewerkers van 20 jaar en ouder (de basispensioenregeling). Deze pensioenregeling is ondergebracht bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel.
2. Indien je een SV-loon boven het maximum premieloon hebt (in 2019: € 55.927,00bruto) geldt naast de basispensioenregeling een aanvullende pensioenregeling (de excedentpensioenregeling). De excedentpensioenregeling is eveneens ondergebracht bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Detailhandel.

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



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

hoofdstuk 14

uitkering bij overlijden

artikel 14.1 uitkering

1. Mocht je komen te overlijden dan ontvangen jouw nabestaanden een uitkering gelijk aan het rechtens geldende salaris inclusief vakantietoeslag over het resterende deel van de maand van overlijden plus de twee daarna volgende maanden.
2. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nabestaanden naar aanleiding van jouw overlijden is uitgekeerd vanuit een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

artikel 14.2 nabestaanden

Onder nabestaande wordt verstaan:

- de partner van wie je niet duurzaam gescheiden leefde;



bij gebreke daarvan:

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

bij gebreke daarvan:

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

bij gebreke daarvan:

- je wettige of erkende natuurlijke meerderjarige kinderen.

hoofdstuk 15

vakbondswerk

artikel 15 faciliteiten

Tussen HEMA en de Unie zijn afspraken gemaakt over de door HEMA verleende faciliteiten voor vakbondswerk in de onderneming. De faciliteiten en de voorwaarden zijn opgenomen in bijlage 2 van deze CAO.

hoofdstuk 16

klacht- en beroepsrecht

artikel 16.1 algemeen

Bij HEMA bestaan regelingen voor

- a. beroepsrecht,
- b. individueel klachtrecht.

artikel 16.2 beroepsrecht

Indien je bezwaren hebt tegen de wijze waarop in jouw geval een onderdeel van deze CAO is of wordt toegepast, heb je een beroepsrecht. Ingeval van organisatiewijziging is het beroepsrecht eveneens van toepassing op de toepassing van materiële arbeidsvoorwaarden, bepalingen in het alsdan van toepassing zijnde Sociaal Plan, dan wel uit aanvullende sociale regelgeving terzake. Het beroepschrift kan worden ingediend na het volgen van de procedure ter verkrijging van een voor beroep vatbaar besluit, zoals neergelegd in de regeling Beroepsrecht (zie bijlage 3).



artikel 16.3 klachtrecht

1. Indien je klachten hebt over de toepassing van regels ten aanzien van sociaal beleid, privacy, re-integratie, ongewenste intimiteiten of discriminatie dan kan je een klacht indienen volgens de procedure die is neergelegd in de regeling Individueel Klachtrecht (zie bijlage 4).
2. Het klachtrecht is niet van toepassing ingeval een beroep volgens de beroepsprocedure volgens artikel 16.2 mogelijk is.

hoofdstuk 17

inhoudingen

artikel 17 inhoudingen op het salaris

Op je brutosalaris en -toeslagen zal HEMA direct alle inhoudingen met betrekking tot HEMA regelingen, belastingen en sociale verzekeringen alsmede alle bijdragen ingevolge de pensioenregeling toepassen.

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



bijlagen

bijlage 1

salarisschalen

maandsalarisschaal per 1 oktober 2019					
functiegroep	I	II	III	IV	V
schaalnummer	60	64	68	72	74
minimumsalaris	2.999,73	3.417,87	3.908,66	4.617,79	5.320,00
maximumsalaris	4.456,74	5.175,63	5.807,15	6.860,72	7.979,00

vakbondswerk

artikel 1 faciliteiten vakbondswerk

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

De Unie 12 leden

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



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

artikel 2 hardheidsclausule

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

artikel 3 opschorting faciliteiten

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

beroepsrecht

artikel 1 beroepsrecht

1. Indien je bezwaar hebt tegen de wijze waarop in jouw geval een onderdeel van deze CAO wordt toegepast door HEMA, dan heb je recht op:
 - een duidelijke motivering van het standpunt van HEMA;
 - begeleiding van de hr business partner bij het formuleren van de bezwaren en het afwegen van standpunten;
 - hulp bij het zoeken van je vermeend recht langs de hieronder aangegeven weg.
2. Indien je bezwaren hebt tegen de wijze waarop deze CAO wordt toegepast door HEMA en meent recht te hebben op een andere beslissing, bespreek je dit met je direct leidinggevende. Deze neemt binnen het raam van zijn bevoegdheden en instructies een beslissing en stelt je hiervan in kennis.
3. Wanneer na de beslissing genoemd in lid 2 de bezwaren gehandhaafd blijven heb je het recht formeel bij de directie van HEMA bezwaar te maken. Je kan je daartoe, uiterlijk vier weken nadat je de beslissing van je leidinggevende hebt ontvangen, tot de directie wenden met het schriftelijke verzoek binnen vier weken te kunnen beschikken over een besluit in voor beroep vatbare vorm. Je kan je, bij het opstellen van het verzoek en in verdere gesprekken daarover, laten bijstaan door een zelf gekozen woordvoerder of deskundige.
4. De directie zorgt ervoor dat je wordt gehoord en formuleert binnen vier weken haar besluit. Indien de bezwaren worden erkend, dan wordt dit onverwijld schriftelijk aan je medegedeeld en eindigt daarmee de procedure.
5. Worden de bezwaren niet erkend, dan wordt een voor beroep vatbaar besluit onverwijld schriftelijk afgegeven door de directie.

artikel 2 beroepscommissie

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

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

2. Eén der door HEMA aangewezen leden wordt door HEMA tevens aangewezen als voorzitter. Partijen bij de CAO benoemen voorts een ambtelijk secretaris, werkzaam bij HEMA, die de Beroepscommissie bij haar werkzaamheden terzijde staat.
De werkwijze van de Beroepscommissie wordt door partijen vastgesteld.



3. Voor de aangewezen leden worden geen plaatsvervangende leden benoemd. In bijzondere situaties, bijvoorbeeld langdurige ziekte van een lid, kan het benoemende orgaan tijdelijk een ander lid benoemen.
4. De leden van de Beroepscommissie oordelen zonder last of ruggespraak. Zij streven naar een unanieme uitspraak. Deze wordt schriftelijk aan je medegedeeld en aan de directie. Deze uitspraak van de Beroepscommissie is bindend voor partijen.
5. Indien in de Beroepscommissie geen unanieme uitspraak wordt bereikt, wordt dit eveneens schriftelijk aan betrokkenen medegedeeld. Het geschil wordt dan binnen twee weken door de commissie ingebracht bij het overleg tussen de bij de CAO betrokken partijen.
Partijen doen zo spoedig mogelijk nadien een bindende uitspraak.

artikel 3 beroepsprocedure

1. Indien je - na ontvangst van het in artikel 1.5 genoemde voor beroep vatbare besluit - van mening blijft dat deze CAO onjuist op je wordt toegepast door HEMA, dan heb je het recht binnen vier weken bij de Beroepscommissie in beroep te gaan.
Je hebt dit recht ook, in het geval je kan aantonen dat je een voor beroep vatbaar besluit hebt gevraagd en dat je dit acht weken na de aanvraag nog niet ontvangen heeft.
2. Het beroepschrift moet schriftelijk worden ingediend. Je kan je bij het opstellen van je beroepschrift en in gesprekken met de Beroepscommissie laten bijstaan door een door jou aan te wijzen woordvoerder of deskundige.
3. De ontvangstdatum van het beroepschrift wordt door de Beroepscommissie zo spoedig mogelijk schriftelijk aan je bevestigd.
4. De Beroepscommissie zal een beroepsschrift niet ontvankelijk verklaren indien dezelfde problematiek in behandeling is in een andere rechtsgang.
5. Je wordt in staat gesteld het beroepschrift nader mondeling toe te lichten aan de Beroepscommissie.
6. Daarna doet de Beroepscommissie binnen acht weken een uitspraak. Indien door omstandigheden dit niet mogelijk is, wordt hiervan aan jou mededeling gedaan onder opgave van de redenen.
7. Deze beroepsprocedure laat de mogelijkheid van een gerechtelijke procedure onverlet.

klachtrecht

artikel 1 klachtrecht

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

artikel 2 klachtcommissie

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

artikel 3 klachtprocedure

1. Een klacht dient schriftelijk ingediend te worden bij de ambtelijk secretaris. Binnen 3 werkdagen zal de klager bericht krijgen dat de klacht ontvangen is en of deze door de Klachtcommissie in behandeling kan worden genomen.



2. Vervolgens gaat de Klachtcommissie de klacht onderzoeken. Dit gebeurt onder meer door het voeren van gesprekken met de klager, de leidinggevende en andere betrokkenen. Bij deze gesprekken zijn steeds 2 leden (van zowel werknemers- als werkgeverszijde) aanwezig.
3. Binnen 6 weken na ontvangst van de klacht brengt de Klachtcommissie een advies uit aan de directie. De klager ontvangt hier een afschrift van.
4. Op dit advies dient de directie binnen 4 weken een beslissing te nemen. In principe wordt het advies van de Klachtcommissie gevolgd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.



overgangsregelingen

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

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

De dagen voor eigen rekening worden ingehouden op het salaris.

leeftijdsvakantie (artikel 8.1 lid 3 HEMA CAO hp oud)

1. Indien je voor 1 april 2014 onder de HEMA CAO hp viel en je op grond van je leeftijd op 1 oktober 2016 op basis van de HEMA CAO hp die gold voor 1 april 2014 recht hebt op leeftijdsafhankelijke extra vakantiedagen dan behoud je het recht op het aantal dagen dat je op 1 oktober 2016 op basis van de HEMA CAO hp die gold voor 1 april 2014, hebt volledig.
2. Indien je voor 1 april 2014 onder de HEMA CAO hp viel die gold voor 1 april 2014 en je op grond van je leeftijd op 1 oktober 2017 of in enig jaar daarna op basis van de HEMA CAO hp die gold voor 1 april 2014 recht zou hebben gekregen op leeftijdsafhankelijke extra vakantiedagen, heb je geen recht meer op (toename van) leeftijdsafhankelijke extra vakantiedagen.
3. Indien je voor 1 oktober 2019 onder de HEMA CAO hp viel die gold voor 1 oktober 2019 en je op grond van je leeftijd op 1 oktober 2019 of in enig jaar daarna op basis van de HEMA CAO hp die gold voor 1 oktober 2019 recht zou hebben gekregen op leeftijdsafhankelijke extra vakantiedagen, heb je geen recht meer op toename van leeftijdsafhankelijke extra vakantiedagen.

tegemoetkoming telefoonkosten (artikel 9.6 HEMA CAO hp oud)

Indien je voor 1 april 2014 onder de HEMA CAO hp viel, ontvang je, als je in het bezit bent van een telefoon, per maand een tegemoetkoming in de gesprekskosten van € 8,25. Bovenstaande tegemoetkoming wordt verstrekt voor zover en voor zolang dit binnen de fiscaal toegestane grenzen valt en je niet de beschikking hebt gekregen over een (mobiele) telefoon van HEMA.

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

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



bijlage 6

overige (protocollaire) afspraken

Onderstaande afspraken maken integraal deel uit van deze CAO

kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

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

vakbondscontributie

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

werkgeversbijdrage

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

