

1. Richtlijn: Vakantie, Roostervrij, Tijd voor Tijd, Verlof.

Definities:

Aerospace / Metals / Plastics:	Werknemers die hun operationele werkzaamheden verrichten onder hiërarchische aansturing van een van deze tk MX divisies
Arbeidsongeschikt:	Conform de Ziektewet artikel 19
Arbeidsovereenkomst:	AO
AFAS:	Salaris administratie
AOW:	Algemene Ouderdomswet
ATPS:	Gehanteerd tijdregistratie en verlofsysteem
Bovenwettelijke vakantierechten:	Zoals voortvloeit uit de CAO, of anderszins is overeengekomen in de individuele AO
B.W.:	Burgerlijk Wetboek
CAO:	CAO voor de Technische Groothandel
Directie:	Statutair directeuren thyssenkrupp Materials Nederland B.V. en personen met procuratie ingeschreven in de KvK
Gehanteerde eenheid:	uren, minuten (al dan niet teruggerekend vanuit dag, week, maand, jaar)
HRM:	Human Resource Management (Personeelszaken)
OR:	Ondernemingsraad tk M-NL
Roostervrij:	RV
Tijdsevenredig:	Overeengekomen arbeidsduur per tijdvak
Tijd voor Tijd:	TvT
tk M-NL:	thyssenkrupp Materials Nederland B.V., zijnde de juridische entiteit zoals ingeschreven bij de KVK
UWV:	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VSO:	Vaststellingsovereenkomst
WAZO:	Wet Arbeid en Zorg
Werkgever:	tk M-NL
Werknemer:	Alle medewerkers met een actief (zijnde niet slapend) rechtsgeldig Nederlands dienstverband, of vallen onder de wet Waadi (wet allocatie arbeid door intermediairs)
Wettelijke vakantierechten:	Conform artikel 7:634 B.W.
WOR:	Wet op de Ondernemingsraad

1.1 Bestemd voor:

De hieronder vernoemde richtlijn is van toepassing op alle werknemers van tk M-NL zoals gesteld in de definities.

1.1.1 Ingangsdatum / geldigheid / overgangsbepaling / disclaimer:

Deze richtlijn treedt in werking per 1 januari 2024, vervangt hiermee de nu vervallen richtlijn 1: Vakantie, ATV, TVT en Bijzonder Verlof, en blijft tot nadere revisie en/of wijziging van kracht.

Alle door de werknemer opgebouwde en niet benutte vakantie en TvT rechten welke voortvloeien uit voorgaande richtlijn(en) tot en met 31 december 2023 blijven in stand.

Aldaar waar wetteksten zijn geciteerd betreffen het de geldende teksten per 1 januari 2024. Daar waar de CAO tekst wordt geciteerd is het volgende van toepassing: *“In de artikelen 43 en 44 van de CAO komen diverse vormen van verlof aan de orde. Hieronder vindt u een overzicht van deze verlofvormen met een korte toelichting, deze onderstaande teksten zijn niet bindend doch uitsluitend ter toelichting opgenomen en afhankelijk van wettelijke aanpassingen”*.

1.1.2 Van toepassing zijn op alle paragrafen:

Algemene wet gelijke behandeling Artikel 5 [Verboden onderscheid] lid 1, e: arbeidsvoorwaarden.
Gelijke behandeling deeltijdwerkers Artikel 7:648 B.W. lid 1.

1.2 Voorbehoud wijzigingen:

Deze richtlijn: Vakantie, Verlof, RV, TvT, kan te allen tijde worden aangepast aan nieuwe wetgeving, toekomstige en/of herziene CAO afspraken, en/of met instemming van de OR aldaar waar vereist conform de WOR.

1.3 Doelstelling van de richtlijn:

- a) Het vastleggen van de rechten en plichten van zowel werknemer als werkgever;
- b) Het vinden van een evenwichtige balans tussen tk M-NL-, en individuele belangen van de werknemer met betrekking tot het opnemen van vakantie, RV en TvT;
- c) het beperken van de hoeveelheid niet opgenomen vakantie, RV en TvT;
- d) het komen tot een beheersbare en planbare regeling;
- e) het komen tot een vereenvoudigd en juist registratiesysteem.

1.4 Vakantie:

Vakantie heeft een recuperatiefunctie. Het doel is werknemers de mogelijkheid te geven rust te nemen om zodoende arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Indien de werknemer niet periodiek rust neemt, maar in plaats daarvan vakantie opspaart, kan dat overwerktheid en daarmee arbeidsongeschiktheid in de hand werken. Regelmatig opnemen van vakantie is dus van belang voor de gezondheid van de werknemer en de veiligheid op de werkplek/omgeving.

tk M-NL streeft ernaar dat werknemers maximaal 40 vakantie-uren niet benutten per kalenderjaar.

1.4.1 Opbouw vakantierecht:

Vakantierechten kunnen bestaan uit opbouw van:

- A) vakantierecht zoals vastgelegd in de wet;
- B) aanvullend vakantierecht voortvloeiend vanuit de geldende CAO;
- C) indien van toepassing, aanvullende functie-uren conform de geldende CAO;
- D) indien van toepassing, aanvullende leeftijdsuren conform geldende CAO;
- E) aanvullend vastgelegd in de AO.

1.4.2 A) Vakantierecht zoals vastgelegd in de wet en B) Aanvullend vakantierecht voortvloeiend vanuit de geldende CAO:

Standaard kent de actueel rechtsgeldige CAO een werkweek van 38 uur. Wettelijk zou derhalve het minimaal jaarlijks op te bouwen vakantierecht dan $4 \times 38 \text{ uur} = 152 \text{ uur}$ bedragen.

In deze CAO is overeengekomen 25 vakantiedagen per jaar gebaseerd op een 40 uren werkweek en 23,75 vakantiedagen per jaar bij een werkweek van 38 uur ⁽¹⁾.

Het vakantierecht volgens de CAO bedraagt dus $23,75 \text{ dagen} \times 8 \text{ uur} = 190 \text{ uur}$. Deze jaarlijks maximaal op te bouwen 190 uur aan vakantierecht is derhalve onderverdeeld in 152 wettelijke en 38 bovenwettelijke uren.

(1) Geverifieerd bij WTG

tk M-NL hanteert echter in het voordeel van de werknemers de navolgende regeling:
Jaarlijks op te bouwen vakantierecht op basis van een 38 uren werkweek bedraagt 200 uur.
Hiervan worden 160 uur behandeld als zijnde wettelijke uren en 40 uur als bovenwettelijk.

1.4.3 Recht op aanvullende functie-uren conform de geldende CAO:

Volgens de CAO worden werknemers ingedeeld in de functiegroepen V en VI, en werknemers die uitsluitend buiten de normale bedrijfstijd werkzaam zijn, voor incidenteel overwerk gecompenseerd middels 3 extra verlofdagen. Omgerekend bedraagt dit dus $3 \times 8 = 24$ uur.

Omdat de functie indeling binnen de CAO arbitrair en voor velerlei interpretaties uitlegbaar is:

“De opsomming van werkzaamheden, welke in elk der groepen onder de algemene omschrijving wordt gegeven, draagt slechts het karakter van vermelding van een aantal voorbeelden. Deze opsomming is slechts indicatief, niet bindend en er kunnen geen rechten aan worden ontleend. De omschrijving van de werkzaamheden is bepalend voor de indeling. De uiteindelijke indeling geschiedt, na overleg met de werknemer, door de werkgever”,

volgt tk M-NL in zijn algemeenheid de navolgende werkwijze:

- Overwegend kantoorwerkzaamheden, ongeacht functiegroep, waarbij structureel (toekomstig) overwerk niet in lijn der verwachting ligt: 24 extra functie-uren. Deze werknemers hebben dan ook geen recht op enige vorm van overwerkvergoeding voor incidenteel overwerk.
- Overwegend logistiek fysieke werkzaamheden. Geen extra functie-uren. Recht op incidenteel en structureel overwerkvergoeding.

E.e.a. is per werknemer in de AO vastgelegd en, indien noodzakelijk, middels een schriftelijke overeenkomst gewijzigd. De beoordeling kan per divisie (Aerospace, Metals en Plastics) verschillend zijn.

! Let op: Functie-uren zijn bovenwettelijk.

1.4.4 Aanvullend recht leeftijdsuren conform de geldende CAO:

De CAO vermeldt specifieke categorieën werknemers, die aanvullende leeftijdsuren opbouwen, indien aan een of meerdere van de onderstaande voorwaarden is voldaan:

A. Werknemers van wie het recht op AOW:

- 15 tot 11 jaar later ingaat: 1 werkdag, zijnde 8 uur
- 10 tot 6 jaar later ingaat: 3 werkdagen (inclusief de dag uit het vorige sublid), zijnde 24 uur;
- maximaal 5 jaar later ingaat: 5 werkdagen (inclusief de dagen uit de vorige subleden), zijnde 60 uur.

B. Voor de sub A genoemde dagen geldt 1 januari 2020 als peildatum voor het vaststellen van de AOW-leeftijd van de werknemer en hebben mogelijke latere aanpassingen van de AOW-leeftijd hier geen invloed meer op.

De koppeling aan de AOW-leeftijd geldt niet voor medewerkers die op 31 december 2016 in dienst zijn van een technische groothandel én geboren zijn vóór 1 januari 1967, voor hen blijven de leeftijdsgrenzen 50, 55 en 60 jaar. tk M-NL hanteert voor datum aanvang opbouw van deze rechten 1 januari van dat kalenderjaar waarin de werknemer de genoemde leeftijd bereikt.

C. De sub A genoemde dagen worden naar rato toegekend wat betreft het aantal overeengekomen uren en de datum waarop de medewerker jarig is.

! Let op: Leeftijdsuren uren zijn bovenwettelijk.

1.4.5 Aanvullend vastgelegd in de AO:

Werkgever en werknemer kunnen in een AO afspraken maken omtrent de opbouw van aanvullende vakantierechten boven de in paragraaf 1.4.2 tot en met 1.4.4 vermelde opbouw.

! Let op: Deze aanvullende uren zijn bovenwettelijk.

1.4.6 Bijzonderheden:

! Let op: De opbouw van alle vakantierechten stopt bij aanvang van een slapend dienstverband en na het verstrijken van 104 weken aansluitend arbeidsongeschiktheid (artikel 7:629 lid 1 B.W.).

! Let op: Alleen voor die werknemers die vallen onder Metals:

In het kader van de regeling niet ziekbonus, kan een werknemer uren arbeidsongeschiktheid vervangen door vakantie-uren. Indien dit het geval is loopt de opbouw van de bovenwettelijke vakantie-uren gewoon door.

1.4.7 Berekening tijdsevenredig:

Alle wettelijke en alle aanvullende vakantierechten word voor iedere werknemer per dag, tijdsevenredig opgebouwd op basis van de (eventueel tijdelijk aangepaste of permanent gewijzigde) contractueel overeengekomen arbeidsuren per enig datum. Een jaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Opbouw vangt aan op de dag van ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Opbouw stopt op de laatste dag van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen in een schriftelijke VSO tussen werknemer en werkgever.

! Let op: Er zijn soorten verlof die overeengekomen arbeidsuren verminderen.

Anders verwoord: de werknemer bouwt vakantierechten op naarmate de werknemer recht had op overeengekomen loon van de werkgever, zijnde niet overwerk of overig bijkomende looncomponenten, per overeengekomen dag.

Alle vakantierechten worden gecalculeerd en weergegeven per uur / minuut.

Voorbeeld 1)

Regeling tk M-NL					
Soort	Jaarrechten in dagen	Jaarrechten in uur	Min.	Jaarrechten in min.	Opbouw min. per dag Basis 365 ! (366 Schrikkeljaar)
Wettelijk	20	160	60	9.600	26,30
Bovenwettelijk	5	40	60	2.400	6,58
Functiedagen	3	24	60	1.440	3,95
Leeftijdsgedagen	0	0	60	0	0,00
Totalen		224		13.440	36,82

Voorbeeld 2) Een werknemer treedt per 16 januari in dienst (eerste werkdag). De berekening is dan als volgt:

Dagen per jaar: 365

Dagen niet in dienst in dat jaar: 15

Dagen wel in dienst is 365 minus 15 = 350 Factor opbouw is dan $350 / 365 = 0,9589041$

Voor deze werknemer wordt de maximaal te bereiken opbouw:

Regeling tk M-NL							
Soort	Jaarrechten in dagen	Jaarrechten in uur	Min.	Jaarrechten in min.	Factor	Nieuw Jaarrechten	Opbouw min. per dag Basis 365 ! (366 Schrikkeljaar)
Wettelijk	20	160	60	9.600	0,9589041	9.205	26,30
Bovenwettelijk	5	40	60	2.400	0,9589041	2.301	6,58
Functiedagen	3	24	60	1.440	0,9589041	1.381	3,95
Leeftijdsgedagen	0	0	60	0	0,9589041	0	0,00
Totalen		224		13.440		12.888	36,82

Zoals uit dit voorbeeld naar voren komt verandert de opbouw per dag dus niet. $350 \text{ dagen} \times 36,82 =$ wederom afgerond 12.888 minuten.

Voorbeeld 3) Deeltijd of periodiek deeltijd, bijvoorbeeld 80%

Regeling tk M-NL							
Soort	Jaarrechten in dagen	Jaarrechten in uur	Min.	Jaarrechten in min.	Deeltijd	Nieuw Jaarrechten	Opbouw min. per dag Basis 365 ! (366 Schrikkeljaar)
Wettelijk	20	160	60	9.600	80%	7.680	21,04
Bovenwettelijk	5	40	60	2.400	80%	1.920	5,26
Functiedagen	3	24	60	1.440	80%	1.152	3,16
Leeftijdsgedagen	0	0	60	0	80%	0	0,00
Totalen		224		13.440		10.752	29,46

Zoals uit dit voorbeeld naar voren komt verandert de opbouw per dag nu wel. $365 \text{ dagen} \times 29,46 =$ wederom afgerond 10.752 minuten.

1.4.8 Collectieve vaststelling vakantiedagen:

Jaarlijks, voor aanvang van enig kalenderjaar, wordt er door de directie, in samenspraak met de ondernemingsraad, maximaal drie en minimaal twee collectieve vakantiedagen vastgesteld. Het aantal vast te stellen dagen, alsmede data kunnen per Aerospace, Metals, Plastics verschillend zijn.

! Let op: Voor die medewerkers, die geen roostervrij opbouw kennen volgens hun AO, kan het aantal collectief vast te stellen vakantiedagen derhalve hoger uitvallen (zie paragraaf 1.5.2 en 1.5.3).

Een vastgestelde collectieve vakantiedag is gelijkgesteld aan de normale roosteruren / minuten die een werknemer op deze vastgestelde dag zou hebben gewerkt.

Collectief vastgestelde vakantiedagen zijn van toepassing voor zowel arbeidsgeschikte alsmede arbeidsongeschikte werknemers.

! Let op: Collectieve vakantiedagen worden niet tijdsevenredig vastgesteld met vakantierecht opbouw. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is het dus mogelijk dat er geen of onvoldoende opgebouwd vakantierecht saldo aanwezig is. In dit geval zal er bij de eindafrekening voor het saldotekort een equivalente geldswaarde worden ingehouden.

1.4.9 Opname verplichtingen vakantierecht werknemer:

Werknemers zijn verplicht om in elk kalenderjaar éénmaal een periode van twee aaneengesloten weken (zijnde 10 werkdagen) vakantie op te nemen, ongeacht hun werkrooster.

! Let op: Voor werknemers die korter in dienst zijn dan 1 kalenderjaar geldt: (aantal volle kalendermaanden in dienst) gedeeld door 12 * 10 = aaneengesloten periode, afgerond naar beneden.

1.4.10 Beperking aaneengesloten opname vakantierecht werknemer:

Werknemers mogen maximaal drie aaneengesloten weken vakantie opnemen (zijnde 15 werkdagen). Alleen met toestemming van de direct leidinggevende en de directie, kan, bij hoge mate van uitzondering, hiervan worden afgeweken.

! Let op: Dit is ook het geval indien er sprake is van een combinatie van vakantie, roostervrij, TvT en/of collectief vastgestelde vakantiedag.

1.4.11 Aanvraag vakantie:

Aanvraag van vakantie geschiedt te allen tijde bij de direct leidinggevende of, bij afwezigheid, bij diens plaatsvervanger.

De leidinggevende dient in zijn overweging; akkoord of niet akkoord, zoveel mogelijk rekening te houden met het individueel belang van de werknemer (artikel 7:638 lid 1,2 B.W.). Dit impliceert akkoord, tenzij.

Mocht de leidinggevende niet akkoord geven, kunnen werknemer en leidinggevende in overleg treden voor alternatieve oplossingen.

De leidinggevende heeft echter te allen tijde het recht vakantieaanvragen te weigeren indien zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang hiertoe noodzaakt (artikel 7:638 lid 3,5,6 B.W.).

Voorbeelden van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zijn o.a.:

- problemen van rooster technische aard;
- veiligheidsaspecten;
- herbezetting van vrije uren;
- calamiteiten.

Een vakantieaanvraag met een omvang van minimaal 10 aaneengesloten werkdagen of meer dient minimaal 1 maand voorafgaand aan deze vakantieperiode aangevraagd te worden. De wettelijke termijn voor een leidinggevende (lees de werkgever) om te reageren op een vakantieaanvraag is 2 weken.

Voor het indienen van een vakantieaanvraag dient men gebruik te maken van het tijdsregistratiesysteem ATPS. (Hiervoor krijgt elke werknemer een persoonlijke inlogcode en handleiding bij indiensttreding).

1.4.12 Opnemen van vakantie bij arbeidsongeschiktheid:

Van een arbeidsongeschikte werknemer wordt verwacht dat de werknemer gelijk elk andere werknemer vakantie opneemt.

Dit zal niet altijd kunnen of mogen. Hier zijn bijzondere regels aan verbonden. Per individueel geval en tijdvak kan dit anders zijn. Neem derhalve altijd contact op met HRM indien dit zich voordoet.

Zie richtlijn 2 Verzuimbeleid.

1.4.13 Opname vakantie:

Opname door de werknemer geschiedt middels een geaccordeerde vakantieaanvraag.

Opname kan in de kleinste weergegeven eenheid, zijnde uur / minuut.

Een reeds geaccordeerde vakantieaanvraag kan op verzoek van de werknemer worden ingetrokken of teruggedraaid bij arbeidsongeschiktheid indien aan alle hierbij behorende regelgeving is voldaan. Dit is ook van toepassing bij enige vorm van calamiteitenverlof (zie paragraaf 2.2.6).

1.4.14 Publicatie van toekomstige vakantie rechten:

In januari van enig jaar worden de toekomstige vakantie rechten van het hierop volgende kalenderjaar zichtbaar gemaakt in ATPS voor iedere individuele werknemer. De getoonde toekomstige vakantie rechten zijn gebaseerd op de dan bekende gegevens in de AFAS salarisadministratie (contractuele uren, reeds bekende datum einde dienstverband, etc.).

Bij aanvang dienstverband gedurende een kalenderjaar worden de toekomstige vakantie rechten tot het einde van het lopende kalenderjaar zichtbaar gemaakt in ATPS.

Om de werknemer toch in staat te stellen reeds een vakantieaanvraag te doen in het eerstvolgende kalenderjaar kan de werknemer vanaf november enig jaar voor het volgende kalenderjaar reeds zijn vakantieaanvraag invoeren in het ATPS systeem.

1.4.15 Geen negatief saldo vakantie rechten toegestaan:

Het is een werknemer niet toegestaan een negatief vakantie recht saldo te hebben per 31 december van enig kalenderjaar. De werknemer kan in een lopend kalenderjaar dus niet meer vakantieaanvragen dan werknemer in voorgaande kalenderjaren aan saldo heeft opgebouwd en, aan opgebouwd saldo en/of toekomstige rechten heeft in het lopend kalenderjaar. Indien een werknemer dit toch wenst is hij aangewezen op de richtlijn: "Kopen en verkopen van vakantiedagen".

! Let op: Vooral bij werknemers waarvan het dienstverband later in het kalenderjaar aanvangt kan dit een valkuil zijn.

1.4.16 Vervaltermijn niet opgenomen vakantie rechten:

De wettelijke vervaltermijn voor wettelijke vakantie rechten is zes maanden na het kalenderjaar jaar waarin deze rechten zijn opgebouwd (artikel 7:640a B.W.).

tk M-NL wijkt echter hier positief af ten gunste van haar werknemers. In plaats van zes maanden vervaltermijn wordt een vervaltermijn van vijf jaar aangehouden. De wettelijke vakantie rechten vervallen dus pas op 1 januari, vijf kalenderjaren volgend op het jaar waarin zij zijn opgebouwd.

! Let op: Uitzondering hierop kan zijn als paragraaf 1.4.6 / 1.4.12 van toepassing is.

De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding (artikel 7:640 lid 1 B.W.).

Als werknemer ontvangt u tijdig een waarschuwing van de afdeling HRM indien rechten dreigen te vervallen. Bovenwettelijke vakantierechten verjaren na vijf jaar (artikel 7: 642 B.W.).

! Let op: Een verjaringstermijn (in tegenstelling tot een vervaltermijn) kan door de werknemer worden gestuit. Dit betekent dat de werknemer de verjaringstermijn kan verlengen door een schriftelijke verklaring aan de werkgever te overhandigen, waarin hij aangeeft dat hij zijn recht om de bovenwettelijke uren op te nemen, wil behouden. Vanaf het moment van deze verklaring start een nieuwe verjaringstermijn van vijf jaar.

Een werknemer kan op elk tijdstip, middels een schriftelijk verzoek gericht aan de afdeling HRM, zijn gehele of gedeeltelijke saldo van bovenwettelijke rechten, van voorgaande kalenderjaren (dus nooit en te nimmer van het lopende kalenderjaar) laten uitbetalen (artikel 7:640 lid 2 B.W.). De geldswaarde bepaling geschiedt conform de richtlijn “kopen en verkopen van vakantiedagen”.

1.4.17 Verwerking opname en saldo registratie vakantierechten:

Bij opname van, en restsaldo registratie van vakantierechten wordt ervan uitgegaan dat eerst alle wettelijke vakantierechten (met de kortste houdbaarheidsdatum als eerste) worden opgenomen. Pas als alle wettelijke rechten zijn opgenomen (ongeacht welk jaar) worden de bovenwettelijke benut, waarbij ook hier geldt dat de rechten met de kortste houdbaarheidsdatum als eerste worden geacht te zijn opgenomen.

1.4.18 Aanvullende opmerking niet opgenomen vakantierechten:

De regeling met betrekking tot niet opgenomen vakantierechten is ruimhartig en heeft niet tot doel het gestelde in paragraaf 1.4 “tk M-NL streeft ernaar dat medewerkers maximaal 40 vakantie-uren niet benutten per kalenderjaar” te ondermijnen. Het is enkel en alleen bedoeld om de werknemer maximale flexibiliteit en keuzevrijheid te bieden in zijn/haar persoonlijke levensfase.

Voorbeelden hiervan kunnen zijn:

- het opsparen van rechten door een oudere werknemer zodat werknemer eerder kan stoppen met werken voor pensioendatum;
- het hebben van een adequaat saldo voor persoonlijke calamiteiten;
- het sparen voor een extra lange vakantieperiode;
- het kunnen doen van grotere financiële uitgaven of het opvangen van financiële tegenvallers.

Werknemer en werkgever dragen individueel en gezamenlijk de verantwoordelijkheid deze regeling op een gepaste en verantwoorde wijze tot uitvoering te brengen.

1.4.19 Afhandeling vakantierecht saldo bij beëindiging arbeidsovereenkomst:

Bij beëindiging van een (niet slapende) AO wordt het resterend saldo vakantierechten vastgesteld. Indien er positief saldo is worden deze bij de eindafrekening uitbetaald (artikel 7:641 lid 1 B.W.). De geldswaarde bepaling geschiedt conform de richtlijn “kopen en verkopen van vakantiedagen”.

Bij beëindiging van de AO is het ook mogelijk dat er geen of onvoldoende opgebouwd vakantierecht saldo aanwezig is. In dit geval zal er bij de eindafrekening voor het tekort een equivalente geldswaarde worden ingehouden conform de richtlijn “kopen en verkopen van vakantiedagen”, tenzij in een VSO anders is overeengekomen.

1.5 Roostervrij:

1.5.1 Historisch kader RV / ATV / ADV:

De RV regeling is een voortvloeisel uit het verdwijnen van de voormalige “arbeidstijdverkorting” en “arbeidsduurverkorting” (ATV/ADV) regeling uit de CAO.

Vanaf de CAO geldend vanaf 1 april 1998, had de werkgever een keuze uit:

- A) werkweek 38 uur, zonder RV;
- B) werkweek 39 uur met een zesdaagse RV;
- C) werkweek 40 uur met een twaalfdaagse RV.

tk M-NL heeft toentertijd gekozen voor optie C, voortzetting van de vóór 1 april 1998 geldende regeling. Met ingang van de CAO geldend vanaf 2 april 2000 is er nog slechts sprake van een werkweek van 38 uur en is vanuit de CAO geen sprake meer van RV.

Wederom heeft tk M-NL toen gekozen voor voortzetting van een werkweek van 40 uur als de standaard, bestaande uit een 38 urige werkweek (zijnde gelijk aan de betaalweek) en 2 uur per werkweek opbouw RV, welke het beste kwalificeert als een tijd voor tijd regeling.

Deze regelingen behelsde o.a. de navolgende voorwaarden, waarvan in de loop der jaren afscheid van is genomen:

- verplichte opname roostervrij: 1 gehele dag per maand;
- geplande roostervrije dagen vervallen als medewerker op geplande dag arbeidsongeschikt is;
- opname niet aaneensluitend met vakantieopname;
- opname per geheel dagdeel.

Toegevoegd is: Collectieve vaststelling van RV in overleg met de ondernemingsraad (zie paragraaf 1.5.3).

Ongewijzigd is gebleven: Niet opgenomen / benutte RV uren vervallen zonder enige tegenprestatie na 31 december van het jaar waarin ze zijn opgebouwd en worden niet meegenomen naar het nieuwe jaar.

1.5.2 Opbouw RV aanspraken:

RV aanspraken worden voor iedere werknemer tijdsevenredig per dag opgebouwd op basis van de (eventueel tijdelijk of structureel gewijzigde) contractueel overeengekomen arbeidsuren.

! Let op: Er zijn soorten verlof die overeengekomen arbeidsuren (tijdelijk) verminderen.

Uitgangspunt voor de aanspraakberekening is de 38-urige werkweek conform de CAO. De overeengekomen arbeidstijd is standaard 40 uur. De arbeidstijd per week voor werknemer wordt daardoor met 2 uur verlengd. De werknemer heeft daardoor theoretisch derhalve 2 uur x 52 weken = 104 uur niet bezoldigd aanvullende arbeidstijd. De werknemer bouwt hiervoor als tegenprestatie RV aanspraken op van 96 uur, e.e.a. zoals conform de voortgezette originele ATV regeling.

Opmerking: 104 uur additionele arbeidstijd is ongelijk de 96 uur opbouw aanspraak. tk M-NL werknemers bouwen echter conform paragraaf 1.4.2, 8 uur additioneel vakantierecht op.

RV aanspraken worden gecalculeerd, aangevraagd en weergegeven per uur / minuut.

Voorbeeld 4) maximale opbouw:

38 uur conform CAO 2 uur RV	Jaarrecht in dagen	Jaarrecht in uur	Min.	Jaarrecht in min.	Opbouw min. per dag Basis 365 ! (366 Schrikkeljaar)
Soort					
Roostervrij	12	96	60	5.760	0,26
Totalen		96		5.760	0,26

Voor gevolgen van (tijdelijke deeltijd of bijvoorbeeld datum in- of uitdienst), zie berekeningswijze voorbeeld 2 en 3 paragraaf 1.4.7.

Opname van RV aanspraken lijden niet tot enige vermindering van opbouw van andere vakantierechten.

! Let op: Uitgezonderd van RV opbouw zijn die werknemers, waarbij de in de AO overeengekomen contractuele werkuren zijn gelijkgesteld aan de overeengekomen betaalluren.

1.5.3 Collectieve vaststelling van RV:

Jaarlijks worden er door de directie, in samenspraak met de ondernemingsraad maximaal vier en minimaal drie RV dagen vastgesteld. Het aantal vast te stellen dagen, alsmede data kunnen per divisie (Aerospace, Metals, Plastics) verschillend zijn.

Indien een werknemer geen of onvoldoende RV saldo heeft, worden vakantierechten geacht te zijn opgenomen. Zie paragraaf 1.4.15 en 1.4.17.

Een vastgestelde collectieve RV dag is gelijkgesteld aan de normale uren / minuten die een werknemer op deze vastgestelde dag zou hebben gewerkt.

! Let op: Collectieve RV dagen worden niet tijdsevenredig vastgesteld met RV aanspraak opbouw. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is het dus mogelijk dat er onvoldoende opgebouwd RV saldo aanwezig is. Het tekort zal dan op het saldo vakantierechten in mindering worden gebracht. Mocht ook het opgebouwde vakantierecht saldo onvoldoende zijn, dan zal er bij de eindafrekening equivalente geldswaarde worden ingehouden (Zie paragraaf 1.4.15, 1.4.17, 1.4.19).

1.5.4 Geen opbouw RV aanspraak tijdens arbeidsongeschiktheid:

Opbouw van RV aanspraak stopt tijdens lang- of kortdurende arbeidsongeschiktheid.

! Let op: Alleen voor die werknemers die vallen onder Metals

In het kader van de regeling niet ziekbonus, kan een werknemer uren arbeidsongeschiktheid vervangen door vakantie-uren. Indien dit het geval is loopt de opbouw van de bovenwettelijke RV uren gewoon door.

1.6 Opbouw TvT aanspraken:

Opbouw:

Opbouw van TvT aanspraken worden slechts dan gevormd indien, op verzoek van de leidinggevende, de werknemer (additionele) arbeid verricht buiten zijn normale werktijden, waarbij het de werknemer duidelijk is dat compensatie in opneembare tijd zal zijn, en nooit en te nimmer in geldswaarde. Slechts als aan deze specifieke voorwaarde is voldaan kan er sprake zijn van TvT.

Bij TvT is derhalve nooit en te nimmer sprake van meerwerk, dagspiegel overschrijdingen, ploegendienst en/of overwerk conform de CAO of andere tk M-NL bedrijfsspecifieke regelingen en / of richtlijnen. Voorts is TvT niet te verwarren met de mogelijkheden van flexibel werken en / of flexibel roosteren.

Opbouw van TvT dient zoveel mogelijk vermeden te worden en is geen standaard beleid van tk M-NL.

TvT aanspraken worden weergegeven, geregistreerd en door de werknemer opgenomen middels ATPS per uur / minuut.

Opbouw beperkingen:

Per kwartaal mag maximaal 24 uur TvT worden opgebouwd.

Opgebouwde en niet opgenomen TvT uren in enig kwartaal moeten worden opgenomen in het eerstvolgende kwartaal.

Voorbeeld: als een werknemer in kwartaal drie totaal 24 uur aan TvT heeft opgebouwd en hiervan niets of niet alles heeft opgenomen in kwartaal drie, dan moet hij deze verplicht opnemen in kwartaal vier. Echter de werknemer kan in kwartaal vier wederom 24 uur TvT opbouwen. Zo wordt het bepaalde maximale saldo TvT van 24 uur nimmer overschreden.

Opname of opbouw van TvT aanspraken leiden niet tot enige vermindering van opbouw vakantierechten of opbouw RV aanspraak.

Opgebouwde en niet opgenomen TvT saldo vervalt op de dag van de beëindiging van de AO.

2.0 Verlof:

2.1 Soorten verlof:

- A) Verlof zoals vastgelegd in de wet en de geldende CAO;
- B) Bijzonder aanvullend verlof vanuit de geldende CAO;
- C) Aanvullend verlof (bijzonder verlof) conform deze tk M-NL richtlijn.

2.2 Verlof zoals vastgelegd in de wet en de geldende CAO:

2.2.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof:

Tekst CAO:

“Bron: 43 lid 1 sub a CAO Technische Groothandel en artikel 3:1 WaZorg.

Wanneer: Een zwangere werkneemster heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Duur: Een zwangere werkneemster heeft recht op minstens 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij mag het zwangerschapsverlof vanaf 6 weken voor de bevallingsdatum laten ingaan tot uiterlijk 4 weken

voor de dag na de verwachte bevallingsdatum. Na de bevalling gaat het bevallingsverlof in en heeft zij recht op minstens 10 weken verlof. De werkneemster kan de laatste periode van het bevallingsverlof in delen opnemen. Dit gaat om het bevallingsverlof dat overblijft vanaf 6 weken na de datum van de bevalling. Dit deel van het verlof kan de werkneemster gespreid opnemen over een periode van maximaal 30 weken. De werkneemster doet dit in overleg met de werkgever. Het verzoek om dit verlof op te nemen dient de werkneemster uiterlijk 3 weken na de bevallingsdatum in bij de werkgever.

Salaris: De werkgever hoeft het salaris niet door te betalen. Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt de werkneemster een uitkering die even hoog is als haar salaris.”

Mede van toepassing: Artikel 3:1a WaZorg Overgang bevallingsverlof conform bovenstaande.

Mede van toepassing: Artikel 3:3 WaZorg Meldingplicht werknemer.

Mede van toepassing: Artikel 3:4 WaZorg Compensatie met vakantie aanspraken.

(Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoelt in de artikelen 3:1, 3:1a en 3:2, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie).

Zie bijlage: Factsheet geboorte- en ouderschapsverlof.

E.e.a. wordt aan werknemer door HRM schriftelijk bevestigd.

Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

2.2.2 Adoptieverlof:

Tekst CAO:

“Bron: 43 lid 1 sub d CAO Technische Groothandel en artikel 3:2 WaZorg.

Wanneer: Als een werknemer een kind adopteert of een pleegkind opneemt. Worden er meerdere kinderen tegelijk geadopteerd of opgenomen, dan geldt het verlof slechts éénmaal.

Duur: Ten hoogste 4 weken (aaneengesloten) verlof binnen 26 weken. De werknemer kan het verlof in overleg met de werkgever gespreid opnemen binnen een tijdvak van 26 weken (in plaats van 4 weken aangesloten). Recht bestaat vanaf 4 weken voor feitelijke adoptie- of opnamedatum.

Salaris: Het salaris wordt niet doorbetaald. Wel kan de werknemer een uitkering krijgen ter hoogte van het salaris. Werkgever en werknemer kunnen deze samen aanvragen bij het UWV.”

Mede van toepassing artikel 3:2, 3:3, 3:4 WaZorg Adoptieverlof

Mede van toepassing: Artikel 3:4 WaZorg Compensatie met vakantie aanspraken:

(Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoelt in de artikelen 3:1, 3:1a en 3:2, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie).

E.e.a. wordt aan werknemer door HRM schriftelijk bevestigd.

Opbouw wettelijke vakantierechten stopt tijdens periode van verlof

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten stopt tijdens periode van verlof.

Opbouw roostervrij aanspraak stopt tijdens periode van verlof.

Verandering of afboeking van vakantierechten en roostervrij aanspraak (vermindering, stoppen, etc.) worden, hetzij door het ATPS systeem automatisch verwerkt, of handmatig door HRM aangepast).

2.2.3 Geboorteverlof:

Tekst CAO:

“Bron: 43 lid 1 sub b CAO Technische Groothandel en artikel 4:2 Wazorg.

Wanneer: Na de bevalling van de echtgenote, geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongetrouwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent.

Duur: Eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. Werkt de partner bijvoorbeeld 5 dagen 6 uur per dag, dan krijgt hij of zij 30 uur verlof: 5 x 6 werkuren. Als het kind thuis wordt geboren, moet het verlof in de eerste vier weken na de geboorte worden opgenomen. Als het kind in het ziekenhuis wordt geboren, dan moet het verlof in de eerste vier weken na thuiskomst worden opgenomen.

Salaris: 100% doorbetaald.”

Mede van toepassing: Artikel 4:3 lid 1 tot en met 5 WaZorg meldingsplicht werknemer

Zie bijlage: Factsheet geboorte- en ouderschapsverlof.

E.e.a. wordt aan werknemer door HRM schriftelijk bevestigd.

Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

2.2.4 Aanvullend Geboorteverlof:

Geen tekst CAO:

Wettekst opeenvolgend: artikel 4:2a, 4:3b, 4:2c:

- 1. Nadat de werknemer het geboorteverlof, bedoeld in artikel 4:2, heeft opgenomen, heeft hij gedurende een tijdvak van zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof zonder behoud van loon.*
 - 2. Het aanvullend geboorteverlof bedraagt ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week.*
 - 3. Artikel 4:2, tweede en derde lid, is van overeenkomstige toepassing.*
-
- 1. Op aanvraag van een werknemer als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, aanhef en onderdeel a, verstrekt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bij opname van het aanvullend geboorteverlof, bedoeld in artikel 4:2a, een uitkering aan die werknemer.*
 - 2. De uitkering wordt over ten hoogste vijf gehele weken verstrekt.*



3. De uitkering bedraagt per dag 70% van het dagloon van de in het eerste lid bedoelde werknemer, doch ten hoogste 70% van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag.
4. Het dagloon, bedoeld in het derde lid, wordt berekend aan de hand van 1/261 deel van het loon, bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen, dat de werknemer in de periode van een jaar, die eindigt op de laatste dag van het tweede aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak, waarin het recht op de uitkering is ontstaan, verdiende op grond van de arbeidsovereenkomst of de publiekrechtelijke aanstelling waaruit dat recht is ontstaan.
5. Bij algemene maatregel van bestuur worden ten aanzien van de vaststelling en de herziening van het dagloon nadere en zo nodig afwijkende regels gesteld, onder meer over de vaststelling en de herziening van het dagloon wanneer de werknemer korter dan een jaar heeft gewerkt bij zijn werkgever.
6. Op een op grond van dit artikel vastgesteld dagloon is artikel 16 van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing.
7. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verstrekt op aanvraag aan een werknemer wiens arbeidsverhouding niet wordt beschouwd als dienstbetrekking op grond van artikel 6 van de Ziektewet en die uitsluitend om die reden niet wordt aangemerkt als werknemer in de zin van die wet, een uitkering bij opname van het aanvullend geboorteverlof, bedoeld in artikel 4:2a. De uitkering bedraagt naar rato van de overeengekomen arbeidsduur per week 70% van het loon, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag indien zijn recht op uitkering niet kan worden vastgesteld overeenkomstig het derde tot en met zesde lid. Bij de berekening van de uitkering wordt uitgegaan van een arbeidsduur van 40 uren per week.
1. De werknemer, bedoeld in artikel 4:2b, eerste lid, die in aanmerking wenst te komen voor de in dat lid genoemde uitkering, doet de aanvraag daartoe door tussenkomst van de werkgever bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen door middel van een door dit instituut beschikbaar gesteld aanvraagformulier. De aanvraag wordt eenmalig ingediend in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag, waarop dat verlof is opgenomen.
2. De werknemer, bedoeld in artikel 4:2b, zevende lid, die in aanmerking wenst te komen voor de uitkering, bedoeld in dat lid, doet de aanvraag daartoe, door tussenkomst van de werkgever, bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen door middel van een door dit instituut beschikbaar gesteld aanvraagformulier. Bij de aanvraag wordt de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling van de werknemer aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen overgelegd. De laatste zin van het eerste lid is van overeenkomstige toepassing.
3. De uitkering, bedoeld in het eerste of tweede lid, wordt verstrekt voor zover het tijdvak, waarin er sprake was van het recht op uitkering, ligt in het jaar voorafgaand aan de datum van de aanvraag
4. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan controlevoorschriften vaststellen. Deze voorschriften mogen niet verder gaan dan strikt noodzakelijk is voor de juiste uitvoering van dit artikel of de artikelen 4:2a en 4:2b.
5. De artikelen 3:14, tweede en derde lid, 3:14a, 3:16, eerste tot en met derde lid, en 3:18, zesde tot en met achtste lid, zijn van overeenkomstige toepassing.

Zie bijlage: Factsheet geboorte- en ouderschapsverlof.

E.e.a. wordt aan werknemer door HRM schriftelijk bevestigd.

Opbouw wettelijke vakantierechten stopt tijdens periode van verlof.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten stopt tijdens periode van verlof.

Opbouw roostervrij aanspraak stopt tijdens periode van verlof.

Verandering of afboeking van vakantierechten en roostervrij aanspraak (vermindering, stoppen, etc.) worden, het zij door het ATPS systeem automatisch verwerkt, of handmatig door HRM aangepast).

2.2.5 Ouderschapsverlof:

Tekst CAO:

“Bron: 43 lid 1 sub c CAO Technische Groothandel en artikel 6 Wazorg.

Wanneer: Bij een werknemer die zorgt voor een eigen-, stief-, adoptie- of pleegkind onder de acht jaar.

Voorwaarde is dat de werknemer op hetzelfde adres woont als het kind en verantwoordelijk is voor de opvoeding en verzorging. Duur: Het ouderschapsverlof is maximaal 26 keer de arbeidsduur per week.

Er is geen recht op ouderschapsverlof na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.

Salaris: Twee maanden 70% doorbetaald door UWV. Toelichting: De werknemer meldt schriftelijk het verzoek om verlof op te nemen minstens twee maanden voor ingangsdatum aan werkgever. De werkgever mag het verzoek alleen weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen of dienstbelangen.

Bijvoorbeeld als het voorstel van de werknemer het bedrijf ernstig in de problemen brengt. In dat geval spreken werkgever en werknemer een andere verdeling van de verlofuren af. Aanpassing werktijden na ouderschapsverlof: een werknemer die het recht op haar of zijn ouderschapsverlof volledig heeft gebruikt, kan haar of zijn werkgever verzoeken om tijdelijke aanpassing van het werkpatroon in verband met de zorg voor een kind. Het betreft een overgangsfase tussen de opname van het ouderschapsverlof en de terugkeer naar de overeengekomen arbeidsduur en arbeidstijden. De standaardduur van deze aanpassing is twaalf maanden maar werkgever en werknemer kunnen hier in onderling overleg van afwijken. Het verzoek moet drie maanden vóór afloop van het verlof bij de werkgever worden ingediend. De werkgever is verplicht uiterlijk vier weken voor de afloop van het ouderschapsverlof hierop te beslissen. Er wordt geen salaris betaald over de niet-gewerkte uren. Afwijking van deze regeling is niet mogelijk op ondernemingsniveau. De werkgever dient rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, voor zover dat ‘redelijkerwijs van hem kan worden gevergd’.”

Zie bijlage: Factsheet geboorte- en ouderschapsverlof.

E.e.a. wordt aan werknemer door HRM schriftelijk bevestigd.

Opbouw wettelijke vakantierechten stopt tijdens periode van verlof.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten stopt tijdens periode van verlof.

Opbouw roostervrij aanspraak stopt tijdens periode van verlof.

Verandering of afboeking van vakantierechten en roostervrij aanspraak (vermindering, stoppen, etc.) worden, hetzij door het ATPS systeem automatisch verwerkt, of handmatig door HRM aangepast).

2.2.6 Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof:

Tekst CAO:

“Bron: 43 lid 1 sub e CAO Technische Groothandel en artikel 4:1 WaZorg.

Wanneer: Recht op verlof met behoud van loon voor korte tijd vanwege (i) onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen; (ii) zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden; (iii) door de wet opgelegde verplichting; (iv) de uitoefening van actief kiesrecht.



Duur: Net zolang tot de situatie is opgelost, in het algemeen enkele uren tot enkele dagen. In geval van overlijden krijgt de werknemer de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis of crematie als extra verlofdagen mits deze dagen op een werkdag van de werknemer vallen. Indien de werknemer langer verlof nodig heeft om bijvoorbeeld enkele dagen voor een eigen ziek kind te zorgen, dan kan hij of zij kortdurend zorgverlof aanvragen bij de werkgever. Tijdens het kortdurend zorgverlof betaalt de werkgever ten minste 70% van het salaris door.

Salaris: 100% doorbetaald.

Toelichting: Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt in ieder geval begrepen: de bevalling van de echtgenote, een sterfgeval van een familielid of een spoedeisende, de noodzakelijke begeleiding van andere personen bij onvoorziene of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek of noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag. Calamiteiten- en kort verzuimverlof kan dus veelvuldig zijn. In een onvoorziene noodsituatie die niet uitgesteld kan worden, zoals genoemde voorbeelden maar ook bij een calamiteit in huis zoals een gesprongen waterleiding. Het verlof bij overlijden geldt alleen bij het overlijden van huisgenoten, bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de 2e graad van de zijlijn. Bloedverwanten in de rechte lijn zijn: ouders, grootouders, kinderen, kleinkinderen, enz. Bloedverwanten in de 2e graad van de zijlijn: een broer of zus is 2e graads in de zijlijn: ouder (stap 1) - broer/zus (stap 2). Een oom of tante is 3e graads (moeder (1) - oma (2) - tante (3)) en valt niet onder”

In de volgende situaties wijkt thyssenkrupp Materials Nederland B.V. positief af van de CAO;
Overlijden van partner of (pleeg)kind, (pleeg/schoon) ouders, broers, zussen, aangehuwde kinderen. Mits de plichtigheid wordt bijgewoond. Het verlof geldt vanaf dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.

Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

2.2.7 Kortdurend zorgverlof:

Tekst CAO:

“Bron: 43 lid 1 sub f CAO Technische Groothandel en artikel 5:1-8 Wazorg.

Wanneer: De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging van:

- 1. kinderen, partner, ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten);*
- 2. anderen die deel uitmaken van uw huishouden (bijvoorbeeld een inwonende tante);*
- 3. bekenden (iemand met wie de werknemer een sociale relatie heeft. Bijvoorbeeld schoonouders, een buurvrouw of een vriend. De relatie moet wel zo zijn dat het aannemelijk is dat de werknemer zelf de zorg moet verlenen). Voorwaarde is dat de werknemer de enige is die de zieke zorg kan geven.*

Bij de onder 1 genoemde kinderen kan het gaan om:

- het eigen kind of kind van echtgenoot/geregistreerde partner;*
- een adoptiekind;*
- een kind van de partner met wie de werknemer samenwoont;*
- een pleegkind (als dit kind volgens de basisregistratie personen bij de gemeente op hetzelfde adres woont).*

Duur: In elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee keer het wekelijkse aantal arbeidsuren. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Bij iemand die 40 uur per week werkt: recht op $40 \times 2 = 80$ uur kort durend zorgverlof. Iemand die 24 uur per week werkt, heeft recht op $24 \times 2 = 48$ uur zorgverlof per jaar. De werknemer kan meer dan één keer per jaar kortdurend zorgverlof opnemen maar nooit meer dan het maximum aantal uren.

Kortdurend zorgverlof kan overgaan in (onbetaald) langdurend zorgverlof als degene waarvoor wordt gezorgd levensbedreigend ziek is. Werkgever kan weigeren op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Als het zorgverlof is begonnen, mag de werkgever dit niet meer stoppen. De werkgever mag wel achteraf vragen naar bijvoorbeeld een doktersrekening of een afspraakbevestiging voor een medisch onderzoek.

Salaris: 70% van het salaris met als minimum het minimumloon.”
Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

2.2.8 Langdurend zorgverlof:

Tekst CAO:

“Bron: 43 lid 1 sub 9 CAO Technische Groothandel en artikel 5:9-14 Wazorg.

Wanneer: Als de partner, het kind of de ouder van de werknemer levensbedreigend ziek is en verzorgd moet worden. De regeling geldt niet bij een chronische ziekte tenzij deze levensbedreigend is. De werknemer kan ook langdurend zorgverlof aanvragen als iemand uit haar/zijn omgeving langere tijd ziek of hulpbehoevend is. Voorwaarde is dat de verzorging noodzakelijk is en dat de werknemer de enige is die deze zorg kan geven.

Duur: Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden maximaal zes keer de wekelijkse arbeidsduur. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Salaris: Over de verlofuren wordt geen salaris betaald, uiteraard wel salaris over de gewerkte uren. Toelichting: De werknemer meldt schriftelijk het verzoek om verlof op te nemen minstens twee weken voor ingangsdatum aan de werkgever. Werkgever willigt het verzoek in tenzij deze tegen het opnemen van dit verlof een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft.”

Opbouw wettelijke vakantierechten stopt tijdens periode van verlof, opbouw wettelijke vakantierechten naar rato gewerkte uren.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten stopt tijdens periode van verlof, opbouw bovenwettelijk wettelijke vakantierechten naar rato gewerkte uren.

Opbouw roostervrij aanspraak stopt tijdens periode van verlof, opbouw roostervrij aanspraak naar rato gewerkte uren.

Verandering of afboeking van vakantierechten en roostervrij aanspraak (vermindering, stoppen, etc.) worden, hetzij door het ATPS systeem automatisch verwerkt, of handmatig door HRM aangepast).

2.3 Bijzonder aanvullend verlof vanuit de geldende CAO:

2.3.1 Onbetaald verlof:

Tekst CAO:

“Bron: 43 lid 1 sub h CAO Technische Groothandel.

Wanneer: Als langdurig zorgverlof niet langer toereikend is, als een werknemer een jaar op reis gaat, een sabbatical wil, een studie gaat doen of voorafgaand aan zijn pensioen verlof wil opnemen.

Duur: De duur is onbepaald. Werknemer en werkgever spreken de duur onderling af.

Salaris: Het verlof is zoals de naam al zegt onbetaald.

Toelichting: Onbetaald verlof is geen wettelijk recht. Het is alleen in overleg met de werkgever op te nemen. De werkgever mag het weigeren in verband met het bedrijfsbelang.”

Opbouw wettelijke vakantierechten stopt tijdens periode van verlof.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten stopt tijdens periode van verlof.

Opbouw roostervrij aanspraak stopt tijdens periode van verlof.

Verandering of afboeking van vakantierechten en roostervrij aanspraak (vermindering, stoppen, etc.) worden, hetzij door het AFAS systeem automatisch verwerkt, of handmatig door HRM aangepast).

Pensioenopbouw stopt in deze periode van verlof. Er kan in een dergelijk geval geen inhouding pensioen werknemersbijdrage worden geïnd en het pensioengevend salaris is nihil.

2.3.2 Ondertrouw of aangifte registratie van het partnerschap:

Tekst CAO:

“Bron: 44 lid 1 sub a CAO Technische Groothandel.

Wanneer: Bij de ondertrouw of de registratie van het partnerschap van de werknemer.

Duur: Een werkdag.

Salaris: 100% doorbetaald.”

Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

2.3.3 Huwelijk of registratie partnerschap:

Tekst CAO:

“Bron: 44 lid 1 sub b CAO Technische Groothandel.

Wanneer: bij het huwelijk of de registratie van het partnerschap van de werknemer.

Duur: twee werkdagen, op te nemen in de periode van het huwelijk of de registratie.

Salaris: 100% doorbetaald.”

Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

2.3.4 Huwelijksjubileum:

Tekst CAO:

“Bron: 44 lid 1 sub c CAO Technische Groothandel.

Wanneer: bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, zijn of haar (schoon)ouders en bij het 50-jarig of 60-jarig huwelijksjubileum van zijn of haar (schoon)ouders.

Duur: één werkdag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.

Salaris: 100% doorbetaald.”

Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

2.3.5 Huwelijk of registratie partnerschap van familieleden:

Tekst CAO:

“Bron: 44 lid 1 sub d CAO Technische Groothandel.

Wanneer: bij het huwelijk of de registratie van het partnerschap van de kinderen, pleegkinderen, ouders, broers, zussen, schoonouders, zwagers of schoonzussen.

Duur: één werkdag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.

Salaris: 100% doorbetaald.”

Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

2.3.6 Vakexamens:

Tekst CAO:

“Bron: 44 lid 1 sub e CAO Technische Groothandel.

Wanneer: voor het afleggen van vakexamens.

Duur: de daarvoor benodigde tijd tot ten hoogste twee werkdagen.

Salaris: 100% doorbetaald.”

Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

2.3.7 Zoeken naar een andere werkgever:

Tekst CAO:

“Bron: 44 lid 1 sub f CAO Technische Groothandel.

Wanneer: voor het zoeken van een andere werkgever, na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, indien de werknemer gedurende tenminste 4 weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest.

Duur: de daarvoor nodige tijd tot ten hoogste 5 uren.

Salaris: 100% doorbetaald.”

Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

2.3.8 Verhuizing:

Tekst CAO:

“Bron: 44 lid 1 sub g CAO Technische Groothandel.

Wanneer: bij verhuizing van de werknemer.

Duur: in totaal één werkdag per jaar.

Salaris: 100% doorbetaald.”

Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

2.3.9 Religieuze feest- en gedenkdagen:

Tekst CAO:

“Bron: 44 lid 1 sub h CAO Technische Groothandel.

Wanneer: werknemers die een andere dan de christelijke godsdienst belijden kunnen, ongeacht of de werkzaamheden dit toelaten, gedurende voor hen geldende religieuze feest- en gedenkdagen verlof opnemen.

Duur: maximaal twee werkdagen per jaar. De opgenomen verlofdagen zullen in mindering worden gebracht op het voor hen geldende jaarlijkse vakantierecht.

Salaris: 100% doorbetaald.”

Vermindering vakantierecht evenredig met opname.

Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw Roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

2.4 Aanvullend verlof (bijzonder) conform deze tk M-NL richtlijn:

2.4.1 Bezoek aan arts, huisarts, tandarts en ziekenhuis:

Van werknemers wordt verwacht om het bezoek aan arts, huisarts, tandarts, ziekenhuis en specialisten zoveel mogelijk buiten werktijd of op een niet werkdag te plannen. E.e.a. is in het kader van flexibel werken voor veel werknemers ook realiseerbaar. Indien dit niet mogelijk is, dan wordt er verwacht dat de afspraak aan het begin (vóór 09.00 uur) of einde van de werkdag (ná 16.00 uur) gepland wordt. Het plannen van een bezoek aan een specialist gaat in overleg met leidinggevenden.

Elke werknemer met een fulltime dienstverband mag derhalve per kalenderjaar in het kader van het bovenstaande een maximum van 12 uur bijzonder verlof opnemen. Werknemers met een korter dienstverband worden naar rato gekort.

Hardheidsclausule: in zwaarwegende gevallen, te denken aan ernstige ziektes waarbij veelvuldige behandelingen noodzakelijk zijn die niet buiten werktijd te plannen zijn, kan de directie dispensatie verlenen.

Opbouw wettelijke vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw bovenwettelijk vakantierechten loopt ongewijzigd door.

Opbouw roostervrij aanspraak loopt ongewijzigd door.

Pensioenopbouw loopt ongewijzigd door.

3.0 Informatie:

Indien u graag extra informatie over de CAO voor de Technische Groothandel wilt ontvangen of vragen heeft over deze richtlijn dan kunt u contact opnemen met de afdeling HRM.