

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

MEDIQ B.V.

1 mei 2016 tot en met 30 april 2018

Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities	4
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werknemersverenigingen	11
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	12
Artikel 5	Indiensttreding en ontslag	14
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	16
Artikel 7	Functiegroepen en salarisschalen	18
Artikel 8	Functiewaardering	20
Artikel 9	Toeslag inconveniënte uren/afbouwregeling	21
Artikel 10	Overwerkbepalingen	22
Artikel 11	Standaard reistijden	24
Artikel 12	Toeslag werkomstandigheden	24
Artikel 13	Zon- en feestdagen	24
Artikel 14	Roostervrije dagen	25
Artikel 15	Geoorloofd verzuim	26
Artikel 16	Vakantie- en snipperdagen	27
Artikel 17	Vakantietoeslag	28
Artikel 18	Extra uitkering	29
Artikel 19	Arbeidsongeschiktheid door ziekte en/of ongeval	30
Artikel 20	Uitkering bij overlijden	32
Artikel 21	Gewetensbezwaren	32
Artikel 22	Pensioenregeling	32
Artikel 23	Premieregeling schadevrij rijden	33
Artikel 24	Ongewenste omgangsvormen	33
Artikel 25	Ouderschapsverlof	33
Artikel 26	Werkgeversbijdrage	33
Artikel 27	Tussentijdse wijziging	33
Artikel 28	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	33
Bijlage 1	Functionelijst	34
Bijlage 2	Salarisschalen	35
Bijlage 3	Activiteiten werknemersverenigingen	42
Bijlage 4a	Tijdelijke compensatieregeling eigen bijdrage pensioenregeling.	42
Bijlage 4b	Algemene aanvullende afspraken in 2016 - 2018	43
Bijlage 5	Dienstroosters	46
Bijlage 6	Subsidies Europees Sociaal Fonds	46
Bijlage 7	Matrix toeslag inconveniënte uren	46
Bijlage 8	Afbouw toeslag inconveniënte uren	47

Tussen de ondergetekenden:

Mediq B.V. te Utrecht, ten deze mede handelend voor en uit naam van:

- Mediq B.V.
- Nigella IT B.V.
- Mediq Pharma Services B.V.
- Medeco B.V.
- Mediq Nederland B.V.
- Scholten Medische Instrumenten B.V.
- Dispomed Diabetes Service Nederland B.V.

en

FNV te Amsterdam

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde,
is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst overeengekomen.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever de partij ter ene zijde;
2. werknemersvereniging elk der partijen ter andere zijde;
3. werknemer de werknemer in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage 1 van deze cao;
4. maand een kalendermaand;
5. week een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
6. dienstrooster een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken;
7. normale arbeidsduur het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter hun werkzaamheden verrichten;
8. salarisschaal de voor de functiegroep van toepassing zijnde salarisschaal;
9. maandsalaris het salaris bepaald door functie en de positie in de salarisschaal, zoals vermeld in artikel 7 en in de salaristabel, bijlage 2.
10. maandinkomen het maandsalaris vermeerderd met de toeslagen voor werken op inconveniënte uren als bedoeld in artikel 9 of het persoonlijk maandinkomen als bedoeld in artikel 7 lid 8b.3;
11. jaarinkomen 12 maal het maandinkomen;
12. toeslag voor werken op inconveniënte uren toeslag op het maandsalaris voor het verrichten van arbeid op inconveniënte uren als bedoeld in artikel 9;
13. uurloon het maandsalaris gedeeld door 164,66;
14. ondernemingsraad de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
15. partner de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkt een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op eenzelfde adres, mits tussen hen geen bloed- en aanverwantschap in de rechte lijn of in de tweede graad bestaat.
De bepalingen in deze cao m.b.t. echtgenot(o)t(e) zijn overeenkomstig van toepassing voor een (geregistreerde) partner.
16. vakantiewerkers scholieren, studenten en andere studerende, die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de (zomer)vakantie van hun onderwijsinstelling tijdelijk werkzaamheden verrichten, en die niet

aansluitend werkzaamheden blijven verrichten in dienst van de uitzendonderneming.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever zal generlei actievoeren of steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 27.
3. De werkgever neemt/houdt geen werknemer in dienst op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde. Het is de werkgever toegestaan om op verzoek van de werknemer van het bepaalde in deze cao af te wijken voor zover het een uitruil betreft in het kader van een flexibele arbeidsvoorwaardenregeling (cao à la carte) waarvoor de vakorganisaties hun toestemming voor die uitruilmogelijkheid hebben gegeven.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao. Hij zal aan iedere werknemer zowel bij indiensttreding als bij wijzigingen in de cao, de volledige cao-tekst digitaal beschikbaar stellen.
5. **Werkgelegenheid**
 - a. Werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van vaste werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat laatste geval zal hij hiertoe niet besluiten voordat hij overleg heeft gepleegd met de werknemersverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerdergenoemde omstandigheden.
 - b. Ingeval overgegaan zal moeten worden tot collectief ontslag van vaste werknemers, zal de werkgever voor de ontslagaanzegging in overleg treden met de werknemersverenigingen over de voor de betrokken werknemers uit die wijziging voortvloeiende gevolgen.
 - c. Als zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimpingen van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de werknemersverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder a. en b.
 - d. Wanneer de werkgever maatregelen overweegt (waaronder investeringsplannen, die tot een belangrijke verandering in de werkgelegenheid kunnen leiden) waarover hij advies aan de OR dient te vragen, zal hij de werknemersverenigingen zo tijdig informeren dat zij desgewenst met hem hierover overleg kunnen plegen, zodat hun oordeel nog van invloed kan zijn op het verdere verloop van de geplande maatregelen.
 - e. **Organisatiebureaus**

De werkgever zal bij de inschakeling van een extern advies- en organisatiebureau de werknemersverenigingen hierover informeren. Voordat een definitieve opdracht gegeven wordt aan zo'n bureau om een onderzoek in te stellen over de organisatie van de onderneming, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad en de werknemersverenigingen inlichten, als aan het onderzoek voor de betrokken groep werknemers sociale gevolgen verbonden zijn. De procedure over de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormt onderwerp van overleg in de ondernemingsraad.
 - f. **Fusie/reorganisatie/sluiting**
 - Naast de verplichting die voortvloeit uit het SER-besluit Fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.
 - In verband daarmee zal de werkgever, voordat over de voorbereiding of totstandkoming van een fusie, sluiting of reorganisatie een openbare mededeling worden gedaan, de werknemersverenigingen inlichten

over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze waarop de ondernemingsraad en de werknemers zullen worden voorgelicht.

- Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de werknemersverenigingen en de ondernemingsraad.
- Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemersverenigingen vaststellen of er in de onderhavige situatie sprake kan zijn van een met hen overeengekomen standaard sociale begeleidingsregeling dan wel dat de algemene sociale/algemeen economische verhoudingen in Nederland en/of de bedrijfseconomische situatie van het bedrijf van de werkgever een afzonderlijk plan noodzakelijk maken.
- De financiële regelingen, die in dit sociaal plan staan, komen ten laste van de betrokken onderneming voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

g. Vacatures

Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

- bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in alle vestigingen bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
- alle relevante (volledige en deeltijd-) vacatures aan- of afmelden bij het betreffende UWV, met opgave van aard en niveau van de functie, plus de daarvoor vereiste opleiding en ervaring. Dit om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen;
- als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (zoals oudere, jongere en gehandicapte werknemers) en aan hun arbeidsomstandigheden;
- het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de OR hierover worden geïnformeerd. De bevoegdheid van de werknemersvereniging om hierover inlichtingen te vragen blijft van kracht.

h. Deeltijdarbeid

Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever het bevorderen dat deeltijdarbeid mogelijk gemaakt wordt in de onderneming. Wanneer een verzoek om in deeltijd te willen werken niet kan worden gehonoreerd, dan krijgt de werknemer hiervan schriftelijk bericht, met vermelding van motivatie. Verzoeken van werknemers om te werken op basis van gemiddeld 36 uren per week zullen zoveel mogelijk worden gehonoreerd.

i. Informatie

De werkgever zal de werknemersverenigingen ten minste eenmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.

6. Ingeleende arbeidskrachten

- a. De werkgever geeft in zijn onderneming zonder voorgaand overleg met de ondernemingsraad geen werkzaamheden aan ingeleende arbeidskrachten, die de medewerkers in vaste dienst gewoonlijk doen. Pas als de hoeveelheid werk zo groot wordt dat de medewerkers die normaal gesproken niet behoorlijk en doelmatig kunnen uitvoeren, kan de werkgever een beroep doen op ingeleende arbeidskrachten. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht, uitgezonderd voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard. Onder 'ingeleende arbeidskrachten' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever en met wie hij geen dienstverband is aangegaan. Het betreft hier niet de uitvoering van of in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst.

- b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidsplaatsen voor wie op grond van het gestelde in a. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten;
 - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
- c. Ook in gevallen waarin geen overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, zal de werkgever periodiek mededeling doen aan de ondernemingsraad van de mate waarin van ingeleende arbeidskrachten is gebruik gemaakt, onder wie ook arbeidskrachten van commerciële uitzendbureaus worden verstaan.
- d. Werkgever zal, met uitzendbureaus afspreken dat voor inleenkrachten de in artikel 7, 'functiegroepen en salarisschalen' genoemde salaristabel (exclusief de inbouw per 1 mei 1996 van het percentage van 6,83 % van de extra uitkering) wordt toegepast. In afwijking van de vorige volzin geldt voor vakantiekrachten dat zij salaris ontvangen conform de salaristabellen van de ABU-cao.

De salarisschalen voor uitzendkrachten worden in 2 stappen met 6,83% aangepast. Per 1 september 2017 worden deze salarisschalen verhoogd met 3,5% en per 1 maart 2018 met 3,33%. Dit is afgesproken om te voldoen aan het gelijkloonsbeginsel voor uitzendkrachten als neergelegd in artikel 8 van de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs, alsmede in de cao's ABU en NBBU vastgelegde inlenersbeloning. Dit verschil is 20 jaar geleden ontstaan als gevolg van een afspraak tussen vakorganisaties en Mediq en partijen hebben dit verschil willen opheffen.

De werkgever maakt bij de inzet van medewerkers die aan de onderneming ter beschikking zijn gesteld, alleengebruik van bemiddelende bedrijven die beschikken over een geldend NEN 4400-1 certificaat. De werkgever is verplicht zich er jaarlijks van te verzekeren dat de uitlenende bedrijven waarmee samengewerkt wordt in het bezit zijn van een geldend NEN 4400-1 certificaat.

- e. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende:
- “Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijk duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt.
De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst”.
- f. Werkgever zal slechts gebruik maken van de hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt, in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet.

7. Veiligheid, gezondheid en welzijn
 - a. De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn in de onderneming. Op basis van de terzake geldende wettelijke bepalingen zal de werkgever met de COR/betrokken OR overleg plegen over het Arbo-jaarplan.
 - b. Als de werkgever een subsidie wil aanvragen voor arbeidsplaatsenverbetering, dient hij de werknemersverenigingen en de COR/ betrokken OR daarvan vroegtijdig op de hoogte te stellen. De mogelijke consequenties van de aanvraag dient hij daarin te betrekken.
8. Milieu

De werkgever zal alle milieu hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces aan de orde stellen in de ondernemingsraad en maatregelen, die hierover genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd.
9. Prepensioneringsverlof

Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal vijf per werknemer, met behoud van salaris.
10. Faciliteiten van de werknemersverenigingen

Mediq onderschrijft het belang van vakbondswerk binnen de organisatie en waardeert de inzet van kaderleden en leden. Mediq draagt er zorg voor dat de medewerkers die een functie vervullen in de vakbond niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld, bij voorbeeld ten aanzien van beloning of promotie. Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersverenigingen hun leden en tussen deze leden onderling en om de werknemersverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de werknemersverenigingen waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

 - a. In elke vestiging zijn voor de werknemersverenigingen één of meer publicatieborden beschikbaar. Als een mededeling op de publicatieborden wordt opgehangen, wordt hiervan een afschrift afgegeven aan een daartoe door de werkgever aangewezen functionaris. De werknemersvereniging is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie hierop zal de werkgever geen enkele vorm van controle uitoefenen.
 - b. Voor de communicatie tussen de vakorganisaties en hun kaderleden kan gebruik worden gemaakt van bestaande internet en e-mail faciliteiten van het bedrijf van de werkgever.
 - c. Het staat de vakbonden vrij om lokale vestigingen van Mediq (zoveel als mogelijk onder lunchpauze of buiten werktijd) te bezoeken waarbij is afgesproken dat er vooraf afstemming met de verantwoordelijke manager plaats vindt.
 - d. Buiten de bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.
 - e. Kaderleden die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe vrijaf geven.
 - f. In een dringend geval aan betaalde functionarissen van de werknemersverenigingen de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hun daartoe ruimte beschikbaar stellen.
 - g. Aan de gezamenlijke werknemersverenigingen een redelijk aantal werkuren voor vakbondswerk beschikbaar stellen.

h. Als een werknemersvereniging een gezamenlijk, landelijk overlegorgaan heeft ingesteld, waarin leden van de werknemersvereniging zijn vertegenwoordigd die in dienst zijn van de werkgever, zal een dag vrijaf met behoud van salaris worden toegestaan voor de bijeenkomsten van dit orgaan. Dit geldt onder de volgende voorwaarden:

- de werkzaamheden moeten dit toelaten naar het oordeel van de werkgever
- per afzonderlijke vestiging geldt een maximum van zes dagen per jaar.

De werknemersvereniging vraagt het verlof bij de werkgever aan. Als dit overlegorgaan op grond van de Statuten van een werknemersvereniging is ingesteld, is niet deze regeling van toepassing, maar artikel 15 lid 2n. In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd om een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen. Als regel zal eenzelfde werknemer binnen bovenstaand kader nooit meer dan een dag per maand voor de uitoefening van zijn functie uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kunnen worden vrijgesteld.

Gebruik van bovenvermelde faciliteiten zal steeds geschieden na voorafgaand overleg met de werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken werknemersvereniging, die daarvoor passende interne richtlijnen zal geven.

De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in een werknemersvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

De krachtens dit artikel verleende faciliteiten met uitzondering van het gestelde onder e. kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen die door of vanwege de werknemersvereniging(en) zijn uitgeroepen.

11. Sociaal beleid

a. De werkgever zal de door hem gehanteerde uitgangspunten, normen en regels voor het sociale beleid schriftelijk formuleren en motiveren.

b. Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van:

- werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachtingen daaromtrent;
- promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling ;
- vacature-, aanstellings- en ontslagbeleid;
- opleidingsbeleid, beoordelingsbeleid.

c. De werkgever zal jaarlijks een sociaal jaarverslag opstellen, dat ten minste een maand voor de bespreking in de ondernemingsraad ter beschikking zal worden gesteld.

d. In het sociaal jaarverslag verstrekt de werkgever de uitgangspunten waaruit blijkt het gevoerde en uit te voeren algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, beoordeling en ontslag.

e. Over de wijze waarop en de mate waarin de feitelijke gegevens worden verstrekt, zal in de ondernemingsraad overleg worden gepleegd.

f. De werkgever zal dit verslag toezenden aan de werknemersverenigingen en op aanvraag aan ieder personeelslid een verslag ter beschikking stellen.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werknemersverenigingen

1. De werknemersverenigingen verplichten zich deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werknemersverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen. Zij zullen generlei actievoeren of bevorderen, die probeert wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in artikel 27. Voorts verlenen zij hun medewerking aan de werkgever tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. **Delegatie werknemersvereniging**
De werknemersverenigingen verplichten zich, als zij de delegatie voor overleg over arbeidsvoorwaarden mede willen laten bestaan uit werknemersleden van de werknemersverenigingen uit de onderneming, overleg met de werkgever te plegen over de consequenties hiervan.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook als daarvoor geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen, voor zover dit redelijkerwijze van hem kan worden gevraagd.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer zal ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en zal de aanwijzingen en voorschriften opvolgen die de werkgever hiervoor geeft of namens hem laat geven.
6. Het is de werknemer verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij de werkgever uitdrukkelijk toestemming heeft verleend. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, te schorsen. In geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 19 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid. Verzoeken van parttime werknemers tot ontheffing van het verbod worden door de werkgever in principe toegestaan, tenzij de werkzaamheden waarvoor ontheffing wordt gevraagd niet verenigbaar zijn met de uitoefening van de functie bij de werkgever. Ontheffing van het verbod zal niet worden verleend voor werkzaamheden die vergelijkbaar zijn met die in het bedrijf van de werkgever.

7. De werknemer zal zich (periodiek) volgens de ter zake geldende voorschriften, zoals o.a. genoemd in de Wet op de medische keuringen (WMK) laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
8. Concurrentiebeding
Indien met de werknemer een concurrentiebeding wordt overeengekomen, wordt zulks in de individuele arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer schriftelijk vastgelegd. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst geldt in principe geen concurrentiebeding. Als Mediq in een tijdelijke arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding wil opnemen, dan moet Mediq daarbij schriftelijk motiveren om welke zwaarwegende belangen het gaat en waarom die belangen opname van het concurrentiebeding noodzakelijk maken.
9. Uitvindingen
 - a. Iedere werknemer verplicht zich om alle rechten over te dragen aan de werkgever (of aan een door hem aan te wijzen derde) op en voortvloeiende uit:
 - uitvindingen door hem te doen;
 - recepten door hem op te stellen;
 - verbeteringen in bestaande recepten;
 - verbeteringen in werkwijzen, toestellen en/of inrichtingen door hem aan te brengen.

Deze rechten beperken zich tot die welke liggen binnen de belangensfeer van werkgever c.q. in belangrijke mate zijn gebaseerd op ervaring of informatie, die de werknemer gedurende de dienstbetrekking in ondernemingsverband heeft opgedaan of heeft kunnen opdoen.

De overdracht van de rechten geldt zowel voor Nederland als elders en voor zover die rechten niet al van rechtswege (door de dienstbetrekking) aan de werkgever toekomen.

- b. De werknemer zal van genoemde uitvindingen, recepten en verbeteringen zo spoedig mogelijk werkgever mededeling doen. Hij zal de werkgever alle medewerking verlenen die deze in dit verband van een werknemer zal verlangen; ook met het oog op de beschikking over en handhaving van daarop betrekking hebbende rechten.
 - c. De werkgever draagt er – waar mogelijk – zorg voor, dat de naam van de werknemer bij de op zijn uitvinding te vragen octrooien vermeld wordt. Voor verzuim op dit punt is de werkgever echter niet aansprakelijk.
 - d. De werkgever is niet verplicht op de uitvindingen van een werknemer octrooi aan te vragen.
 - e. Alle kosten die uit bovenstaande verplichtingen van de werknemer voortvloeien, komen ten laste van de werkgever; in het bijzonder de kosten die op de aanvraag, verlening, handhaving en overdracht betrekking hebben.
10. Verplichting tot geheimhouding
- a. De werknemer zal de zorgvuldigheid in acht nemen die hem betaamt ten aanzien van de werkgever en zijn belangen; dit zowel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan. Zo is het de werknemer onder meer verboden op enigerlei wijze voor zichzelf of voor derden gebruik te maken van belangrijke bijzonderheden die betrekking hebben op het bedrijf van de werkgever. Het betreft hier o.a. gegevens over:
 - de inrichting van het bedrijf;
 - vindingen, recepten en werkwijze;
 - aantal en aard der machines en apparatuur;
 - grond- en hulpstoffen;
 - de inkoop en de namen van leveranciers;
 - de verkoop en namen van afnemers;
 - de inrichting der boekhouding.
 - b. Publicaties door of met medewerking van een werknemer van technische, commerciële of wetenschappelijke aard aangaande enige activiteit van werkgever behoeven vooraf de uitdrukkelijke goedkeuring van de bestuurder.
 - c. De bovenstaande verplichtingen vervallen niet door beëindiging van het dienstverband met werkgever.
11. De werknemer zal een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

Artikel 5 Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking, behalve een in geval van een dienstbetrekking van ten hoogste 6 maanden, geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden.
2. De dienstbetrekking wordt als regel aangegaan voor onbepaalde tijd, maar kan ook aangegaan worden voor:
 - a. bepaalde tijdsduur
 - b. het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
 - c. het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard
 - d. Per 1 mei 2006 is een nieuwe vorm van een arbeidscontract ingevoerd, naast de reeds bestaande vormen. Dit contract heeft een vaste standaard van arbeidsuren per week, met een flexibele uitloop van maximaal 10 uur per week. Deze contractvorm geldt voor nieuw in dienst te treden medewerkers, zowel fulltime als parttime. Huidige medewerkers krijgen een keuze om wel of niet over te gaan naar deze nieuwe contractvorm. Dit geldt ook voor medewerkers met een tijdelijk contract, indien het tijdelijke contract wordt omgezet in een vast contract.

Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- De flexibele uren (maximaal 10 uren per week) worden beschouwd als normale arbeidsuren.
 - De flexibele uren worden in overleg in vrije tijd gecompenseerd, binnen een referte periode van 13 weken.
 - Indien na afloop van de referte periode niet alle flexibele uren in vrije tijd zijn omgezet, worden deze als normale uren uitbetaald.
 - Het flexibele arbeidsrooster zal zoveel mogelijk per maand en altijd in overleg met medewerkers worden vastgesteld.
 - Indien de flexibele arbeidsuren buiten het dagdienstvenster (07.00-19.00 uur) vallen, zal een inconveniënten toeslag worden betaald volgens de matrix in bijlage 7 van de cao van Mediq BV.
3. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - b. Meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 4. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
 5. De werkgever zal periodiek de ondernemingsraad mededeling doen omtrent de mate waarin de dienstbetrekkingen zijn aangegaan, die niet voor onbepaalde tijd zijn.
 6. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 van het BW, en behoudens tijdens of het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege:

a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

1. zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, eindigt de dienstbetrekking tussen de werkgever en werknemer van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
2. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken.
3. door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 6 weken, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand zal bedragen. In overleg tussen de werkgever en de werknemer kan een afwijkende opzegtermijn voor de werknemer worden overeengekomen. In dat geval zal de opzegtermijn voor de werkgever het dubbele van die voor de werknemer bedragen. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

b. voor werknemer voor een bepaalde tijdsduur in dienst:

- op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- de werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Bij overschrijding van de genoemde termijn kan de medewerker aanspraak maken op de wettelijke sanctie zoals omschreven in artikel 7:668, derde lid BW.

c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:

- bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:

- door aanzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag per maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week tegen elke dag der maand bedraagt, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

7. Het bepaalde in artikel 7:670 BW derde lid (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is niet van toepassing voor werknemers, als bedoeld in lid 2, sub a., b. of c.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

Vanwege administratieve vereenvoudiging hanteert Mediq per 1 januari 2014 een standaard van 40 uur.

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende roosters:
 - a. Een dagdienstrooster dat een periode van één week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week. Normaliter wordt gemiddeld 38 uur per week gewerkt door toekenning van 11,5 roostervrije dagen (Art. 14 van deze cao).
 - b. Een 36-uurs rooster dat een periode van één of meerdere weken omvat en een gemiddelde normale arbeidsduur aangeeft van 36 uur per week op voltijd-basis.
2.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 19.00 uur (dagdienstvenster).
 - b. Overige dienstroosters zijn mogelijk waarin, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde en het gestelde ingevolge de Arbeidstijdenwet, diensten in een opeenvolgend, structureel wijzigend ritme op verschillende tijdstippen aanvangen en eindigen. Indien in een rooster vier of meer opeenvolgende diensten voorkomen, zal wisselend ritme een wekelijks wisselend karakter hebben.
 - c. In een 36-uurs rooster is de bedrijfsopeningstijd van maandag tot en met vrijdag van 0.00 uur tot 23.00 uur. Daarbinnen wordt normaliter gewerkt op vier of vijf dagen per week in een vijf- of zesdaags rooster, waarin de werknemers in een dagdienst, een ochtendienst of een middagdienst zijn ingedeeld, hetzij beurteling hetzij vast.
3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
4.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de werknemersverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen, en onverminderd de bevoegdheden van de ondernemingsraad.
 - b. Bij wijziging of invoering van een dienstrooster wordt de keuze tussen een 38-uursrooster en een 36-uursrooster per afdeling bepaald.
 - c. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de werknemersverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.
 - d. Wijzigingen in een rooster c.q. nieuwe roosters zullen niet eerder dan 6 weken na instemming van de ondernemingsraad worden ingevoerd, tenzij betrokkenen het met eerdere invoering eens zijn. De Ondernemingsraad zal, alvorens instemming te verlenen, de betrokken achterban raadplegen.
 - e. Over dienstroosters die uitgaan boven de in de cao vastgelegde bedrijfsopeningstijden, zal overleg worden gevoerd met de werknemersverenigingen. Met de Ondernemingsraad wordt besproken in hoeverre de grenzen van de arbeidstijdenwet van toepassing kunnen zijn.

Ook indien op individuele basis de keuze wordt bepaald op een 36-uursrooster, geldt dit rooster als een rooster op voltijdbasis.

Onverlet het overige in dit artikel 6 bepaalde, kan de werknemer kiezen voor een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 tot 40 uur. De individuele arbeidsovereenkomst wordt aan die keuze aangepast. Het verzoek van de werknemer kan alleen om bedrijfsorganisatorische redenen worden afgewezen. Een eventuele afwijzing dient schriftelijk te worden gemotiveerd. De beloning voor de gekozen arbeidsduur wordt naar rato afgeleid van de bestaande salarisschalen. Indien de werkgever het om bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen voor groepen of afdelingen nodig acht een wekelijkse arbeidsduur af te spreken, die afwijkt van de 38 uur, is het bepaalde in lid 4 sub a van dit artikel van toepassing.

Artikel 7

Funcatiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies die onder de werkingssfeer van de cao-Mediq BV vallen, zijn ingedeeld in tien functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 1 van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal zoals opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst. De schalen hebben betrekking op een gemiddelde werktijd van 38 uur per week. De salarissen voor werknemers met een normale gemiddelde werktijd van minder dan 38 uur per week worden vastgesteld in overeenstemming met het bepaalde in lid 5 van dit artikel. De salarissen voor jeugdigen in de salarisschaal 1 tot en met 8 worden verkregen volgens de gegevens vermeld bij de salarisschalen opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst.
 - c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van zijn functieprofiel en de daarbij behorende functiegroep, alsmede van de van toepassing zijnde salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, het maandinkomen alsmede de wijze waarop dit maandinkomen is bepaald.
2.
 - a. Als een werknemer in het voorafgaande kalenderjaar 25% van de arbeidsduur arbeidsongeschikt is geweest, dan wel meer dan 8 ziekmeldingen deel uitmaakten van de totale periode van zijn arbeidsongeschiktheid, is de werkgever niet verplicht het salaris te herzien. In deze gevallen beslist de werkgever pas nadat hij advies heeft ingewonnen van de Arbodienst.
 - b. De werkgever kan per 1 januari het salaris bezien op basis van een percentage dat is bepaald door het resultaat van de beoordeling en de relatieve salarispositie. Aan de OR zal jaarlijks, en wel zo spoedig mogelijk na 1 januari, een overzicht worden verstrekt van de mate waarin geen salarisverhoging is toegekend, zonder dat de persoonlijke positie van de medewerker in het schalensysteem daarin herkenbaar is.
3.
 - a. Indien een medewerker bij indiensttreding een hogere leeftijd heeft dan de vakvolwassen leeftijd en elders de nodige ervaring voor de functie heeft opgedaan, zal hij in overeenstemming hiermee worden ingedeeld in de hiervoor relevante positie.
 - b. Indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden na 30 juni van enig jaar, dan is de werkgever op 1 januari van het daaropvolgende jaar niet verplicht het salaris te herzien.
4. Het percentage waarmee het salaris kan worden verhoogd is opgenomen in het RSP-model; bijlage 2.
5.

Parttime werknemers

Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten en/of minder dan de normale arbeidsduur arbeid verrichten – zogenaamde parttime werknemers – ontvangen een maandsalaris dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel wordt gewerkt.

De werknemer met een normale gemiddelde werkweek van ten minste 36 uur wordt voor de overige arbeidsvoorwaarden beschouwd als een voltijdwerknemer.
6.

Tijdelijke waarneming

 - a. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt.

De vergoeding die de werknemer toekomt bij tijdelijk waarneming is afhankelijk van de mate van waarneming. De vergoeding bedraagt maximaal 3% van het voor de medewerker van toepassing zijnde bruto maandsalaris.

7. Promotie
Bij indeling in een hogere salarisschaal zal het maandsalaris zodanig worden vastgesteld dat het nieuwe salaris een reële afspiegeling is van de verworven promotie. De verhoging bedraagt in principe het percentage behorende bij de indeling van het oude salaris in de nieuwe functieschaal/ salarisschaal en de daarmee corresponderende indeling in de RSP-schaal met het beoordelingsresultaat zeer goed.
8. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
 - a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.
Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden, functie(her)classificatie of op medische indicatie.
 1. Ingeval van wijziging van de functie-inhoud als gevolg van bedrijfsomstandigheden zal de werkgever nagaan of een wijziging of aanvulling van de taakinhoud wenselijk en mogelijk is, om het functioneren van de betrokken werknemer op peil te houden. Als dit niet mogelijk is, zal de werkgever zijn redenen hiervoor schriftelijk aan de werknemer uiteenzetten.
 2. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of naar oordeel van de bedrijfsarts op medische indicatie in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 3. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van functie (her)classificatie of als gevolg van andere bedrijfsomstandigheden, wordt aan de werknemer via inschaling een persoonlijk maandinkomen toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijk salaris. Als zijn salaris hoger is dan het maximum van de salarisschaal waarin hij wordt ingedeeld, zullen alle algemene salarisverhogingen worden toegekend over het maximum van de schaal waarin hij wordt ingedeeld. Het verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en het persoonlijk maandinkomen, zijnde de persoonlijke toeslag, zal op basis van de voor de werknemer vast te stellen theoretische WW-periode in evenredige stappen worden afgebouwd. Voor de werknemer die op 1 mei 1996 een persoonlijke toeslag als bedoeld in dit sub-lid genoot, wordt de toeslag met maximaal 1% per jaar van het aanvangssalaris van de betrokken salarisschaal afgebouwd, echter uiterlijk totdat de 50-jarige leeftijd is bereikt.
9. Het maandsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervaliden kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de socialeverzekeringwetgeving.
10. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, onvrijwillige werkeloosheid of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
11. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 27e van elke maand betaalbaar gesteld.
12. Indien een werknemer een andere functie gaat vervullen die in een hogere functiegroep is ingedeeld, wordt hem een verhoging toegekend overeenkomstig de wijze zoals omschreven in artikel 7 lid 7.
13. Indien de functie van een werknemer bij herwaardering in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, zonder dat de werknemer een herkenbaar andere functie is gaan bekleden, wordt hem het nieuwe bij de functiegroep behorende salaris toegekend vanaf het moment waarop de geherwaardeerde functie werd uitgeoefend evenwel met een maximale terugwerkende kracht tot 1 jaar, op de wijze zoals is omschreven in artikel 7 lid 7.

14. Als een werknemer beroep heeft aangetekend volgens de beroepsprocedure inzake functiewaardering en als zijn beroep gegrond verklaard is, ontvangt de werknemer het salaris dat voor zijn functie van toepassing is met ingang van de maand volgend op die waarin hij zijn beroep kenbaar gemaakt heeft. De beroepsprocedure is geregeld in het reglement functieclassificatie.

Artikel 8 Functiewaardering

De functies worden gewaardeerd volgens de ORBA-methode van functiewaardering. De bepalingen die hiervoor gelden, zijn opgenomen in een door cao-partijen vastgesteld reglement 'functieclassificatie' dat aan de cao is gehecht en daarvan onverbreekelijk deel uitmaakt.

Artikel 9

Toeslag inconveniënte uren/afbouwregeling

1. Werken op inconveniënte uren Indien op inconveniënte uren wordt gewerkt, geldt het bepaalde in dit artikel. Voor roostermatig werken op inconveniënte uren worden roosters opgesteld. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden in roostermatige wisselende diensten te gaan werken indien het uiterste verschil tussen de aanvangstijden van de diensten 8 uur of meer bedraagt of indien uren van het rooster gelegen zijn buiten de grenzen van het dagdienstvenster
2. Toeslag inconveniënte uren
 - a. Begripsbepaling inconveniënte uren
Onder inconveniënte uren worden voor de toepassing van dit artikel verstaan de uren waarop wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 en 23.00 uur en tussen 23.00 en 07.00 uur.
 - b. De matrixtoeslag voor inconveniënte uren staat in bijlage 7.
 - c. Voor structureel werken in roostermatig wisselende diensten die deels buiten de dagdienstgrens van 07.00 tot 19.00 uur vallen, wordt naast de genoemde toeslag in bijlage 7 een toeslag van 10% van het uurloon over alle uren toegekend indien het uiterste verschil tussen aanvangstijden van de diensten 8 uur of meer bedraagt. Is dit verschil kleiner, dan wordt de toeslag naar rato vastgesteld. De toeslag is niet van toepassing indien dit verschil minder dan twee uur bedraagt. De toeslag is evenmin van toepassing indien het wisselende dienstrooster niet voor ten minste een maand geldt.

De criteria waaraan moet worden voldaan zijn derhalve:

- de wisseltoeslag geldt alleen voor werktijdenregelingen met een roostermatige wisseling van diensten;
 - het wisselen moet structureel zijn, dat wil zeggen het rooster wordt gelopen voor tenminste een maand;
 - de uren van het rooster vallen tenminste deels buiten de dagdienstgrenzen van 07.00 – 19.00 uur.
- d. De toeslagen bedoeld in dit artikel worden uitgedrukt in vaste toeslagen per maand en maken deel uit van het maandinkomen.
3. Afbouw toeslag inconveniënte uren

De afbouwregeling toeslag inconveniënte uren staat in bijlage 8 van de cao.

- a. Als een werknemer uit een rooster wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lagere toeslag beloond rooster, behoudt hij een percentage van het bedrag aan inconveniëntentoeslag dan wel van de verlaging daarvan gedurende de hierna genoemde termijnen.

Bij terugplaatsing naar een met een hogere toeslag beloond rooster wordt het afbouwpercentage voor zover en voor zolang van toepassing gecompenseerd met die hogere toeslag.

Wordt de werknemer daarna weer in een met een lagere toeslag beloond rooster geplaatst, dan komt afbouw van de laatstgenoten toeslag in de plaats van de eerder toegekende afbouw voor zover en voor zolang het resterende deel van de eerder toegekende afbouw minder zou zijn dan de laatst toegekende afbouw.

De afbouwregeling is slechts van toepassing als de overplaatsing plaatsvindt op initiatief van de werkgever.

Artikel 10 Overwerkbepalingen

1. **Begripsbepaling overwerk**

Onder overwerk wordt arbeid verstaan die verricht wordt in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever op uren die de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster te boven gaan (voor zover dit niet een gevolg is van het systeem van variabel werken) (een 8- of 9-urige werkdag). Incidentele overschrijdingen van de werktijd met een kwartier of minder per dag wordt niet als overwerk beschouwd.
2. **Verplichting tot overwerk**

Overwerk gebeurt zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid, maar is verplicht als de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken.

Werknemer van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten. Werknemers werkzaam in een thuiszorgorganisatie kunnen ook wanneer zij ouder zijn dan 55 jaar, in het kader van een consignatieregeling verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
3. **Begripsbepaling extra uren voor parttime werknemers**

Onder extra uren voor parttime werknemers wordt verstaan het verschil in uren tussen de contractueel overeengekomen arbeidsduur en een arbeidsduur tot en met het 8ste of 9de uur per dag, dan wel het verschil tussen de contractueel overeengekomen arbeidsduur en een wekelijkse werktijd van 40 uur.
4. **Overurenvergoeding**

De toeslag over een overuur bedraagt een percentage van het uurloon zoals hierna is vermeld:

1.	Uren op maandag tot en met vrijdag	50%
2.	Uren op zaterdag	75%
3.	Uren op zondag	100%
4.	Uren op feestdagen	
	a. vallend op maandag tot en met vrijdag	100%
	b. vallend op zaterdag en zondag	200%
5. **Uitbetaling overuren**

Overuren worden in beginsel vergoed in vrije tijd in de verhouding 1:1, waarbij de toeslag op overuren wordt uitbetaald. Bepalingen omtrent compensatie overuren in vrije tijd en uitbetaling toeslagpercentages zijn opgenomen in de overwerkregeling. Op verzoek van de werknemer kan volledige uitbetaling plaatsvinden.
6. **Werkings sfeer overwerkbepalingen**

De overwerkbepalingen gelden voor medewerkers ingedeeld in de salarisgroepen 1 tot en met 8. Voor werknemers in de salarisgroepen 9 en 10 zijn de overwerkbepalingen alleen van toepassing als in opdracht van de werkgever op het bedrijf werkzaamheden verricht worden, waarvan de duur controleerbaar is. De OR moet op de hoogte gesteld zijn. Voor genoemde groep werknemer gelden de overwerkbepalingen ook als het gaat om werkzaamheden in de apotheek van een inventariserend en organisatorisch karakter.
7. **Verzuimuren**
 - a. **Dagdienst**

Als overwerk begint op uren tussen 22.00 uur 's avonds en 04.00 uur 's morgens – en hier een normale werkdag aan voorafgegaan is – hoeft men na beëindiging van het overwerk het werk niet eerder te beginnen dan nadat net zoveel uren verzuimd zijn, als het overwerk heeft geduurd. Het maximumaantal van deze verzuimuren is 9.
 - b. **Overige diensten**

Overwerk dat aansluit op het dienstrooster en dat meer dan 4 uur bedraagt, geeft voor dat meerdere recht op doorbetaald verzuim, tenzij het begin van de eerstvolgende dienst later dan 12 uur na beëindiging van het overwerk is gelegen.

8. Verschoven uren

Als in opdracht en in afwijking van het geldende rooster wordt gewerkt voor 07.00 uur en na 19.00 uur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur van 9 uur wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag betaald. De toeslagen voor deze zogenaamde verschoven uren zijn:

- op maandag tot en met vrijdag 50% van het uurloon;
- op zaterdag 75% van het uurloon.

9. Betaling extra uren parttime werknemers

Voor elk gewerkt extra uur ontvangt de parttime werknemer 100% van het voor hem geldende uurloon. De uren worden in beginsel uitbetaald (dus niet vergoed in vrije tijd). De beloning voor extra uren is onderdeel voor de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag en van de extra uitkering als bedoeld in art. 18.

10. Consignatie en extra opkomst

a. Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer voor de werkgever thuis bereikbaar is en na oproep direct beschikbaar voor werkzaamheden. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per dag de volgende percentages van het maandsalaris:

van maandag tot en met vrijdag	0,5%
op zaterdag en zondag	2,0%
op feestdagen	2,5%

b. Werknemers die als storingsmonteurs zijn aangewezen en via een semafoon c.q. mobiele telefoon oproepbaar zijn en direct beschikbaar voor werkzaamheden, ontvangen een vergoeding die 50% bedraagt van de in lid a. genoemde percentages.

van maandag tot en met zaterdag	1,2%
op zon- en feestdagen	2 %

c. Werknemers die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding. Deze bedraagt in percentages van het maandsalaris:

Artikel 11 Standaard reistijden

1. Als en voor zover werknemers hun werkzaamheden bij de uitoefening van hun functie niet verrichten op hun standplaats, geldt een standaard reistijd van een half uur 's ochtends en een half uur 's avonds. Deze reistijden worden niet door de werkgever vergoed.
2. Wanneer de reistijd meer bedraagt dan de standaard reistijd van een uur per dag, wordt voor het meerdere een vergoeding betaald op basis van extra uren (=100% van een uurloon). Deze uren worden in principe uitbetaald.

Artikel 12 Toeslag werkomstandigheden

Voor bepaalde functies in de organisatie kunnen bijzonder bezwarende omstandigheden gelden. Eventuele afspraken hierover zijn opgenomen in een aparte regeling.

Artikel 13 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de dag dat de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en de lustrumjaren 5 mei.
2. Voor toepassing van de artikelen in de collectieve arbeidsovereenkomst worden zon- en feestdagen geacht te beginnen op de voorafgaande dag om 23.00 uur en te eindigen op dit tijdstip op de dag zelf. Uitzonderingen op deze bepaling zijn 1e kerstdag en nieuwjaarsdag. Deze dagen worden geacht te beginnen op de voorafgaande dag om 19.00 uur en te eindigen op de dag zelf om 23.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt en vrijaf gegeven met behoud van salaris.
4. Werknemers, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid verrichten, ontvangen per gewerkt uur in de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 200%.

Betreft het echter arbeid op maandag tot en met vrijdag dan wordt deze toeslag, in het geval dat het bedrijfsbelang het toelaat dat de werknemers vervangend vrij met behoud van maandinkomen ontvangen, teruggebracht met 100% per uur opgenomen compenserende vrije tijd.

5. Indien op de dag voorafgaande aan 1ste kerstdag en nieuwjaarsdag arbeid wordt verricht na 19.00 uur, gebeurt dit alleen op basis van vrijwilligheid.

Artikel 14

Roostervrije dagen

1. Per periode van januari tot januari heeft de werknemer die werkzaam is in een rooster van gemiddeld 40 uren per week, recht op 11½ roostervrije dagen met behoud van het maandinkomen. De werkgever behoudt zich het recht voor om na overleg met de OR één van deze dagen als collectieve roostervrije dag te bestempelen.
2. Het inroosteren van de roostervrije dagen geschiedt in blokken van 4 of 8 uur en/of door middel van 3 roostervrije dagen per drie maanden. In geval van arbeidsduur verkortende c.q. arbeidsduur wijzigende maatregelen en experimenten kan een gedeelte of het geheel van de roostervrije dagen worden omgezet in een andere vorm van arbeidsduurverkorting.
3. De roostervrije dagen vervallen als de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is deze dag of dagen te genieten.
4. Een werknemer met een dienstverband van 20 uur of minder per week heeft geen recht op roostervrije dagen; deze worden in het salaris van betrokkene verwerkt.

Voor de werknemer, die ingevolge artikel 6 van deze cao een arbeidsovereenkomst heeft voor een werkweek met een gemiddeld aantal uren per week tussen 38 en 40, wordt het aantal toe te kennen roostervrije dagen daaraan aangepast.

Artikel 15

Geoorloofd verzuim

1. Algemeen:
 - a. Daar waar in dit artikel gesproken wordt over echtgenoten wordt daaronder mede verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden wordt verstaan.
 - b. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 19 bepaalde van toepassing.
2. Calamiteiten:

Buiten het wettelijk bepaalde in artikel 4.1 van de Wet Arbeid en Zorg kan de werknemer in onderstaande gevallen bijzonder verlof opnemen met behoud van loondoorbetaling:

 1. met een maximum van 5 dagen vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie van de echtgeno(o)t(e), van een tot het gezin behorend kind of pleegkind of van inwonende ouders of schoonouders van de werknemer.
 2. gedurende 2 dagen vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie van één zijner ouders, schoonouders of niet onder a. genoemde kinderen of pleegkinderen.
 3. gedurende 1 dag op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van echtgenoot/echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
 4. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2½ uur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
 5. Onvoorziene omstandigheden en arts- of ziekenhuisbezoeken van de werknemer zelf, of van anderen voor wie begeleiding door de werknemer noodzakelijk is
 6. voor zover de bedrijfsomstandigheden dat toelaten zal werkgever, op verzoek van de vakbonden aan hun leden, verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten, onder meer statutaire vergaderingen, districtsvergaderingen en scholings- en vormingsbijeenkomsten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De werkgever zal zich daarbij richten naar het dienaangaande bepaalde in de overeenkomst gesloten tussen de Algemene Werkgeversvereniging AWVN, FNV en CNV Vakmensen.

Wanneer voor verzuim zoals bedoeld in artikel 15 lid 2 sub a geen recht op loondoorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan om voor de duur van het verzuim verlofrechten op te nemen.

Onverlet de mogelijkheden van het wettelijk zorgverlof kan de werkgever aan de werknemer buitengewoon verlof verlenen met behoud van betaling.

Van het recht op calamiteitenverlof kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 16

Vakantie- en snipperdagen

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van januari van enig jaar tot januari van het daaropvolgend jaar.

2. Duur der vakantie

De werknemer verwerft per vakantiejaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van salaris van 20 dagen: 160 uren.

Daarboven verwerft de werknemer per vakantiejaar een bovenwettelijk recht op vakantie met behoud van salaris volgens onderstaande tabel:

a.	jonger dan 18 jaar	6,5 dagen	52 uren
	van 18 tot en met 44 jaar	5,5 dagen	44 uren
	van 45 tot en met 49 jaar	6,5 dagen	52 uren
	van 50 tot en met 54 jaar	7,5 dagen	60 uren
	van 55 tot en met 59 jaar	8,5 dagen	68 uren
	van 60 jaar en ouder	9,5 dagen	76 uren

b. De in de aanhef en onder a. aangegeven dagen worden vooraf toegekend.

c. Leeftijdverhoging geldt vanaf het vakantiejaar waarin respectieve verjaardagen vallen.

d. Werknemers ingedeeld in 1 de functiegroep 9 en 10 hebben per vakantie jaar recht op één extra dag bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris ter compensatie voor het geen recht hebben op overwerkvergoedingen.

e. Voor de werknemer die deeltijdarbeid verricht zal de vakantie naar evenredigheid worden vastgesteld.

f. De wettelijke vakantierechten vervallen door verloop van een half jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de rechten zijn verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest om vakantie op te nemen. In bijzondere situaties kan op verzoek van de werknemer een afwijkende vervaltermijn worden overeengekomen.
De bovenwettelijke vakantierechten, alsmede het saldo opgebouwd vóór 2012, verjaren door verloop van 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de rechten zijn verworven. Deze verjaring is niet van toepassing op vakantierechten die door de werknemer zijn overgeboekt op zijn saldo 'vakantiespaardagen' (deze regeling is gesloten: er kunnen geen vakantierechter meer naar het saldo worden overgeboekt).

3. Snipperdagen

a. De werkgever kan van de overblijvende vakantie ten hoogste 2 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad geschiedt.

b. Een werknemer kan op zijn verzoek, vanwege zijn geloofsovertuiging, bij voorrang snipperdagen opnemen ter viering van religieuze feestdagen.

4. Aan- en verkoop vakantierechten

a. In het kader van een betere afstemming werk/privé kan de werknemer maximaal 5 extra bovenwettelijke vakantiedagen kopen. Dit geldt pro rata op basis van het aantal werkuren van het dienstverband.

b. De werknemer kan ook maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen verkopen. Dit geldt pro rata op basis van het aantal werkuren van het dienstverband. Bij de verkoop zullen belasting en sociale premies worden ingehouden en afgedragen.

5. Uitvoeringsbepalingen

De uitvoeringsbepalingen zijn vastgelegd in een met de cao onlosmakelijk verboden reglement.

Artikel 17

Vakantietoelage

1. De werknemer heeft jaarlijks recht op een vakantietoelage die wordt verdiend in de periode van 1 mei tot 30 april.
2. De vakantietoelage bedraagt 8% van het jaarinkomen per 31 maart. Bij beëindiging van het dienstverband wordt uitgegaan van het laatstgenoten maandinkomen.
3. Voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt de vakantietoelage minimaal 8% van 12 maal het maximum van groep 2 op 31 maart van het lopende kalenderjaar.
4. De vakantietoelage zal als regel vóór 1 mei worden uitbetaald.
5. In de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
6. Ongeacht de feitelijke datum van indiensttreding, wordt voor de berekening van de vakantietoelage ervan uitgegaan dat een medewerker in dienst is gekomen op de eerste van de maand van indiensttreding.
7. Over de tijd waarin de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid – is geen vakantietoelage verschuldigd.
8. Voor parttime medewerkers tellen de extra uren mee voor de berekening van de vakantietoelage.

Artikel 18

Extra uitkering

1. De extra uitkering is een beoordelingsafhankelijke uitkering bij een beoordeling van voldoende of meer en bedraagt een percentage van het jaarinkomen per ultimo van het kalenderjaar. De toe te kennen percentages bedragen bij een:

Onvoldoende/voldoet niet	0%
Nog te ontwikkelen/verbeteren	1%
Goed/voldoet aan de eisen	2%
Zeer goed/aantoonbaar beter	3%
Uitstekend/voorbeeld voor anderen	5%

Aan deze extra uitkering wordt een zgn. multiplier toegevoegd, waarmee de waardering tot uitdrukking wordt gebracht van de mate van realisatie van de persoonlijke doelstellingen. De multiplier kent een 4-puntschaal, waarmee de extra uitkering wordt vermenigvuldigd en wel als volgt:

Doelstelling niet gerealiseerd	extra uitkering x 1
Doelstelling deels gerealiseerd	extra uitkering x 1,1
Doelstelling gerealiseerd	extra uitkering x 1,25
Doelstelling ruimschoots gerealiseerd	extra uitkering x 1,5

De uitkering vindt plaats in de maand maart volgend op het kalenderjaar.

2. De werknemer, die in de loop van de onder lid 1 bedoelde periode in dienst van de werkgever is getreden ontvangt een evenredig deel van deze uitkering. Hetzelfde geldt voor de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van die periode eindigt.
3. Ongeacht de feitelijke datum van indiensttreding, wordt voor de berekening van de extra uitkering ervan uitgegaan dat een medewerker in dienst is gekomen op de eerste van de maand van indiensttreding.

Voor parttime medewerkers tellen de extra uren mee voor de berekening van de extra uitkering.

Wanneer ten gevolge van langdurige ziekte een beoordeling niet mogelijk is, heeft de werknemer nog een maal recht op de uitkering; het percentage van de extra uitkering is in dat geval gelijk aan het percentage van het voorgaande jaar, met een maximum van 2%.

Artikel 19

Arbeidsongeschiktheid door ziekte en/of ongeval

Loondoorbetaling en aanvulling van het maandinkomen bij ziekte waarbij de eerste ziektedag na 1 januari 2004 ligt.

Ziektewet en arbeidsongeschiktheid

Bewerkstellingen dat zieke werknemers zo goed en voorspoedig mogelijk terugkeren naar de werkplek, is in het belang van zowel de betrokken werknemer als Mediq BV. De regels rondom re-integratie en ziekteverzuimbegeleiding zoals neergelegd in de Wet Verbetering Poortwachter, geven een heldere rolverdeling tussen partijen in dit proces. Verlenging van loondoorbetaling naar twee jaar betekent dat de verplichtingen die de Wet Verbetering Poortwachter stelt, ook voor het tweede ziektejaar gelden. Er is een generieke aanvulling op het ziektegeld afgesproken op voorwaarde dat werknemers zich houden aan de wettelijke verplichtingen ten aanzien van re-integratie, waaronder de Wet Verbetering Poortwachter.

1. Gedurende de twee eerste ziektejaren vindt de aanvulling op het maandinkomen plaats als volgt:

- over de eerste 12 maanden tot 100% van het maandinkomen;
- over de volgende 12 maanden tot 85% van het maandinkomen.

Uitvoeringsregeling:

- medewerkers met een 1ste ziektedag vóór 1 mei 2013 vallen onder de oude regeling en worden niet gecompenseerd in de 7de t/m 12de ziektemaand, maar hebben wel recht op de compensatieregeling 3de t/m 7de ziektejaar
- medewerkers met een 1ste ziektedag vanaf 1 mei 2013 vallen onder de nieuwe regeling en worden gecompenseerd in de 7de t/m 12de ziektemaand, maar hebben geen recht op de compensatieregeling 3de t/m 7de ziektejaar.

Indien een medewerker zich voor de derde maal ziekmeldt binnen een periode van 9 weken, zal, in afwijking van het hiervoor bepaalde, de loondoorbetaling gedurende die ziekteperiode slechts 80% zal bedragen. Meldt een medewerk(st)er zich voor de vierde (of opvolgende) keer ziek, dan wordt getoetst of de laatste herstelmelding langer dan drie weken geleden is geweest. Is dat het geval, dan gaat de regeling opnieuw tellen en ontvangt de werknemer een aanvulling van 100% respectievelijk 85%. Is dat niet het geval, dan bedraagt de loonbetaling 80% over die ziekteperiode.

a. Mediq BV heeft een inspanningsverplichting om medewerkers zowel intern als extern te re-integreren in een voor zover noodzakelijk aangepaste functie. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijke arbeidsgeschikte medewerker in- dan wel extern te re-integreren. Partijen spreken af dat in dergelijke situaties in overleg tussen Mediq BV en betrokkene (zo nodig bijstaan door zijn of haar vakbond) naar een maatwerkoplossing wordt gezocht. Uiteraard heeft de medewerker de verplichting hieraan zijn of haar volledige medewerking te geven. Bij externe re-integratie is eenzelfde aanvulling van toepassing.

2. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren resp. in te trekken ten aanzien van werknemers die:

- a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
- b. misbruik maken van deze voorziening;
- c. de Controlevoorschriften overtreden;
- d. bij niet of niet voldoende meewerken aan de verplichting als bedoeld onder lid 3.

3. Ingeval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, is de werknemer verplicht daaraan zijn medewerking te verlenen.

Re-integratie

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passend werk, zowel naar een interne als naar een externe functie, schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.

In het geval van externe re-integratie blijft het dienstverband met de werkgever nog gedurende 6 maanden gehandhaafd en vindt de externe tewerkstelling plaats op basis van detachering.

Artikel 20 Uitkering bij overlijden

Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag brengt de werkgever in mindering wat de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de IVA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, dan wel de (geregistreerde) partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a.: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a. en b.: degenen met wie de werknemer in gezinsverband leefde en wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter bedragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen. Geen uitkering is verschuldigd, als ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WIA.

Artikel 21 Gewetensbezwaren

Wanneer de werknemer gewetensbezwaren heeft tegen de uitvoering van zijn werkzaamheden of van een deel daarvan, zal het dienstverband niet op de enkele grond van gewetensbezwaren mogen worden beëindigd. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer zal naar een passende oplossing worden gezocht. Slechts in het geval een oplossing niet mogelijk blijkt, zal tot beëindiging van het dienstverband kunnen worden overgegaan.

Artikel 22 Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling. De pensioenregeling is met ingang van 1 mei 2012 gelijk aan de pensioenregeling zoals die wordt uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds Medewerkers Apotheken. Ter uitvoering van haar pensioenregeling heeft de werkgever met het fonds een uitvoeringsovereenkomst gesloten. Het uitvoeringsreglement van het fonds maakt deel uit van de uitvoeringsovereenkomst.
2. De werkgever gaat met de werknemers pensioenovereenkomsten aan waarvan de inhoud wordt bepaald door het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement van de Stichting Pensioenfonds Medewerkers Apotheken zoals die op enig moment luiden. Het pensioenreglement van het fonds kent de mogelijkheid om eerder uit te treden.
3. De werknemer is voor deelname aan de pensioenregeling een eigen bijdrage verschuldigd. De hoogte van de eigen bijdrage van werknemers wordt voortaan bepaald door het pensioenreglement van het fonds. De eigen bijdrage voor Werknemer is per mei 2012: 9,5% van de pensioengrondslag. De bijdrage voor de Werkgever bedraagt per mei 2012: 19,0% van de pensioengrondslag. Werknemers die zowel op 30 april 2012 als op 1 mei 2012 bij de werkgever in dienst waren én tot die datum deelnemer waren aan de Stichting Pensioenfonds Mediq, hebben recht op een tijdelijke compensatieregeling zoals opgenomen in bijlage 4-A bij de cao.

Artikel 23 Premieregeling schadevrij rijden

Aan chauffeurs bestelwagen en chauffeurs vrachtwagen, ingedeeld in de salarisgroepen 3 en 4, wordt een premie toegekend voor het schadevrij rijden. De toepassing van deze regeling is nader uiteengezet in een kaderreglement; per businessunit kan in overleg met de ondernemingsraad van dit kader worden afgeweken.

Artikel 24 Ongewenste omgangsvormen

De werkgever wenst een arbeidsklimaat te scheppen, waarin mannen en vrouwen elkaars integriteit respecteren. Op grond van deze overweging is een reglement opgesteld, waarin wordt aangegeven op welke wijze de organisatie in voorkomende gevallen om zal gaan met ongewenste omgangsvormen.

Artikel 25 Ouderschapsverlof

1. De werknemer(ster) die bij de werkgever in dienst is, heeft recht op het wettelijk ouderschapsverlof.
2. Een aantal uitvoeringsbepalingen is vastgelegd in een reglement, dat onlosmakelijk met deze cao is verbonden.

Artikel 26 Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de afspraak tussen de Algemene Werkgeversvereniging AWWN, FNV en CNV Vakmensen met betrekking tot de bijdrageregeling aan de werknemersverenigingen. Het aantal werknemers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

Artikel 27 Tussentijdse wijziging

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen-sociale en/of algemeen-economische verhoudingen in Nederland ofwel in de economische positie van Mediq BV zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze cao-wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen twee weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen één maand nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze cao met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 28 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze cao treedt in werking per 1 mei 2016 tot en met 30 april 2018 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Bijlage 1 Functielijst

Als bedoeld in artikel 7 lid 1a van de cao voor Mediq BV te Utrecht.

De functielijst is op aanvraag verkrijgbaar bij de afdeling C-HRM (Corporate Human Resource Management).

Bijlage 2

Salarisschalen

Als bedoeld in artikel 7 lid b van de cao voor Mediq BV te Utrecht.

Cao-contractloonstijging

De feitelijke salarissen en de salarisschalen voor de cao worden gedurende de looptijd structureel verhoogd met 2,90% en wel op de volgende momenten:

Per 1 jan 2017	1,4%
Per 1 jan 2018	1,5%

Eenmalige uitkering

In deze cao-periode heeft Mediq aan de medewerkers veel flexibiliteit gevraagd i.v.m. de NL-Care, Symphony en andere projecten, die allemaal broodnodig zijn om als Mediq in te spelen op het zich zeer snel veranderende zorglandschap in Nederland. Als extra blijk van waardering ontvangen alle medewerkers in de maand september een eenmalige uitkering* van 250 euro bruto.

*De uitkering zal naar rato van het fulltime/parttime dienstverband worden uitgekeerd (het parttime-percentage van de medewerker dat van toepassing is op de eerste dag van de maand van uitbetaling van de uitkering is bepalend). De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

Beoordelingsresultaat					
RSP	Onvoldoende	Te ontwikkelen	Goed	Zeer goed	Uitstekend
Tot 60%	0,00%	2,50%	5,00%	7,50%	12,00%
60 t/m 69%	0,00%	2,00%	4,00%	6,00%	9,50%
70 t/m 79%	0,00%	1,50%	3,00%	4,50%	7,00%
80 t/m 89%	0,00%	1,25%	2,50%	3,50%	4,50%
90 t/m 99%	0,00%	1,00%	2,00%	2,50%	3,50%
100%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

1. De salarisschalen opgenomen in deze bijlage zijn van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor gemiddeld 36,38, 39 en 40 uur per week.
2. Minimumloon
Bij normale prestatie zal per volledig gewerkte werkmaand voor werknemers het totaal maandinkomen minimaal gelijk zijn aan het bedrag dat door de overheid is bepaald.

Salarisschalen Mediq op basis van 40 uur per week

SALARISSCHALEN MEDIQ OP BASIS VAN 40 UUR PER WEEK

Met ingang met:

1 JANUARI 2017

DE PROCENTUELE VERHOOGING BEDRAAGT:1,40%

salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	2008	2235
2	40 - 59	2014	2331
3	60 - 79	2075	2467
4	80 - 99	2106	2702
5	100 - 119	2155	2837
6	120 - 139	2240	3043
7	140 - 159	2348	3369
8	160 - 179	2495	3904
9	180 - 199	2960	4525
10	200 - 219	3335	5310

SALARISSCHALEN MEDIQ OP BASIS VAN 40 UUR PER WEEK

Met ingang van

1 JANUARI 2018

DE PROCENTUELE VERHOOGING BEDRAAGT:1,50%

Salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	2008	2268
2	40 - 59	2014	2366
3	60 - 79	2075	2504
4	80 - 99	2106	2743
5	100 - 119	2155	2880
6	120 - 139	2240	3089
7	140 - 159	2348	3419
8	160 - 179	2495	3962
9	180 - 199	2960	4593
10	200 - 219	3335	5390

Salarisschalen Mediq op basis van 39 uur per week

SALARISSCHALEN MEDIQ OP BASIS VAN 39 UUR PER WEEK			
Met ingang van		1 JANUARI 2017	
DE PROCENTUELE VERHOOGING BEDRAAGT: 1,40%			
Salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	1958	2179
2	40 - 59	1964	2273
3	60 - 79	2023	2405
4	80 - 99	2053	2634
5	100 - 119	2101	2766
6	120 - 139	2184	2967
7	140 - 159	2289	3284
8	160 - 179	2433	3807
9	180 - 199	2886	4412
10	200 - 219	3252	5177

SALARISSCHALEN MEDIQ OP BASIS VAN 39 UUR PER WEEK			
Met ingang van		1 JANUARI 2018	
DE PROCENTUELE VERHOOGING BEDRAAGT: 1,50%			
Salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	1958	2212
2	40 - 59	1964	2307
3	60 - 79	2023	2441
4	80 - 99	2053	2674
5	100 - 119	2101	2808
6	120 - 139	2184	3011
7	140 - 159	2289	3334
8	160 - 179	2433	3864
9	180 - 199	2886	4478
10	200 - 219	3252	5255

Salarisschalen Mediq op basis van 38 uur per week

SALARISSCHALEN MEDIQ OP BASIS VAN 38 UUR PER WEEK

Met ingang van

1 JANUARI 2017

DE PROCENTUELE VERHOOGING BEDRAAGT: 1,40%

Salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	1908	2123
2	40 - 59	1913	2215
3	60 - 79	1971	2343
4	80 - 99	2001	2567
5	100 - 119	2047	2695
6	120 - 139	2128	2891
7	140 - 159	2231	3200
8	160 - 179	2370	3709
9	180 - 199	2812	4299
10	200 - 219	3168	5045

SALARISSCHALEN MEDIQ OP BASIS VAN 38 UUR PER WEEK

Met ingang van

1 JANUARI 2018

DE PROCENTUELE VERHOOGING BEDRAAGT: 1,50%

Salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	1908	2155
2	40 - 59	1913	2248
3	60 - 79	1971	2379
4	80 - 99	2001	2606
5	100 - 119	2047	2736
6	120 - 139	2128	2934
7	140 - 159	2231	3248
8	160 - 179	2370	3765
9	180 - 199	2812	4364
10	200 - 219	3168	5120

Salarisschalen Mediq op basis van 36 uur per week

SALARISSCHALEN MEDIQ OP BASIS VAN 36 UUR PER WEEK

Met ingang van

1 JANUARI 2017

DE PROCENTUELE VERHOOGING BEDRAAGT: 1,40%

Salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	1807	2012
2	40 - 59	1813	2098
3	60 - 79	1868	2221
4	80 - 99	1895	2433
5	100 - 119	1940	2553
6	120 - 139	2016	2739
7	140 - 159	2113	3032
8	160 - 179	2246	3514
9	180 - 199	2664	4073
10	200 - 219	3002	4779

SALARISSCHALEN MEDIQ OP BASIS VAN 36 UUR PER WEEK

Met ingang van

1 JANUARI 2018

DE PROCENTUELE VERHOOGING BEDRAAGT: 1,50%

Salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	1807	2042
2	40 - 59	1813	2129
3	60 - 79	1868	2254
4	80 - 99	1895	2469
5	100 - 119	1940	2592
6	120 - 139	2016	2780
7	140 - 159	2113	3077
8	160 - 179	2246	3566
9	180 - 199	2664	4134
10	200 - 219	3002	4851

Loonschaal Participatiewet

De participatieschaal is gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) en begint op 100% van het WML en groeit in 10 tredes door tot 120% van het WML.

Salarisschalen Mediq op basis van 40 uur per week

Exclusief voor medewerkers van wie is vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep van de participatiewet	
Met ingang van	1-jul-17
Salarisgroep WML	Salaris
Aanvang 100% WML	€ 1.565,40
Periodiek 1	€ 1.596,71
Periodiek 2	€ 1.628,65
Periodiek 3	€ 1.661,22
Periodiek 4	€ 1.694,44
Periodiek 5	€ 1.728,32
Periodiek 6	€ 1.762,90
Periodiek 7	€ 1.798,15
Periodiek 8	€ 1.834,12
Periodiek 9	€ 1.870,80
Max 120% WML	€ 1.878,48

Schalen inleenkrachten

INLEENSCHALEN MEDIQ OP BASIS VAN 40 UUR PER WEEK			
Met ingang van			1 SEPTEMBER 2017
DE PROCENTUELE VERHOOGING BEDRAAGT: 3,50%			
Salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	1945	2155
2	40 - 59	1950	2246
3	60 - 79	2013	2381
4	80 - 99	2044	2606
5	100 - 119	2092	2737
6	120 - 139	2175	2935
7	140 - 159	2281	3247
8	160 - 179	2422	3765
9	180 - 199	2875	4364
10	200 - 219	3235	5123

INLEENSCHALEN MEDIQ OP BASIS VAN 40 UUR PER WEEK			
Met ingang van			1 JANUARI 2018
VERHOOGING MAXIMUM BEDRAAGT: 1,50%			
Salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	1945	2187
2	40 - 59	1950	2280
3	60 - 79	2013	2417
4	80 - 99	2044	2645
5	100 - 119	2092	2778
6	120 - 139	2175	2979
7	140 - 159	2281	3296
8	160 - 179	2422	3821
9	180 - 199	2875	4429
10	200 - 219	3235	5199

Vanaf 1 maart 2018 geen inleenschaal.

Bijlage 3

Activiteiten werknemersverenigingen

Overzichten van de en statuten van de werknemersverenigingen zijn beschikbaar bij de afdeling C-HRM (Corporate Human Resource Management).

Bijlage 4a

Tijdelijke compensatieregeling eigen bijdrage pensioenregeling.

Gedurende een periode van vijf jaar na 1 mei 2012 verstrekt de werkgever een aflopende compensatie over het verschil in de eigen bijdrage bij de Stichting Pensioenfonds Medewerkers Apotheken (9,5%) en de eigen bijdrage die verschuldigd zou zijn bij voortzetting van de regeling bij Pensioenfonds Mediq (8,93%). Het compensatiebedrag wordt maandelijks door de werkgever vastgesteld en onder inhouding van verschuldigde belastingen uitbetaald. De compensatie bedraagt in:

in jaar 1	100% van het verschil;
in jaar 2	80% van het verschil;
in jaar 3	60% van het verschil;
in jaar 4	40% van het verschil;
in jaar 5	20% van het verschil.

Voor het vaststellen van het verschil wordt jaarlijks (peildatum: 1 januari) de eigen bijdrage berekend alsof deelname aan Pensioenfonds Mediq zou worden voortgezet. Deze eigen bijdrage is 8,93% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het jaarsalaris verhoogd met vakantietoeslag onder aftrek van de franchise van Pensioenfonds Mediq. De toekomstige (fictieve) franchise van Pensioenfonds Mediq wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met het percentage van de structurele Mediq cao-salarisverhoging tot aan de einddatum van deze compensatieregeling.

Een verlaging van de pensioengrondslag die het gevolg is van het aanvaarden van een lager betaalde functie of van een deeltijdfunctie, leidt tot een verlaging van het compensatiebedrag. Over de compensatiebedragen wordt geen pensioen opgebouwd.

Duurzame inzetbaarheid

Mediq heeft de behoefte om zich aan te passen aan de veranderde omstandigheden die ingegeven zijn door zowel het door Mediq gevoerde personeelsbeleid als door de veranderde markt. Partijen zullen een paritaire werkgroep (vakbonden en werkgever) instellen om de wensen en behoeften van werkgever en werknemers in kaart te brengen om zodoende invulling geven aan duurzame inzetbaarheid van de medewerkers bij Mediq Nederland in het algemeen en binnen logistiek en customer services in het bijzonder.

Mediq vindt het daarbij van belang dat werknemers en werkgever de motivatie en het vermogen hebben zich te blijven aanpassen aan veranderende omstandigheden. Ten behoeve van kwalitatief goede en doelmatige bijdrage in de zorg wil Mediq investeren in brede en goede inzetbaarheid van werknemers en daarmee de beste garantie bieden voor een bestendige arbeidsrelatie en het vergroten van de kans op continuïteit van werk en inkomen. Scholing, fysieke -en mentale fitheid, flexibiliteit en een gezonde werk-privébalans zijn voor Mediq een belangrijke randvoorwaarden voor een bestendige arbeidsrelatie. Werkgever en werknemer dragen hiervoor gezamenlijk de verantwoordelijkheid.

De paritaire werkgroep zal zich richten op inzetbaarheid en flexibiliteit (in overeenstemming met het werkaanbod), de gezamenlijke uitdaging om medewerkers zo gericht mogelijk te ondersteunen in hun vitaliteit en inzetbaarheid. Beide partijen laten zich met externe expertise begeleiden, waarbij de basis zo breed mogelijk dient te zijn (alle stakeholders betrokken OR, werknemers (vast en flex etc.). Vakorganisaties hebben aangegeven dat het belangrijk is dat er geen individuele achteruitgang plaats zal vinden.

Verhouding flex-vast

Mediq is zich bewust van haar maatschappelijke positie en het bieden van banen aan medewerkers. Bij sommige bedrijfsactiviteiten en zeker in een veranderende omgeving zal altijd een passende flexibele schil nodig zijn waarbij Mediq de medewerker niet onnodig lang als uitzendkracht in dienst zal houden. Mediq zal twee keer per jaar overleg voeren met vakorganisaties hierover. Mediq zal zich inzetten om uitzendkrachten die een jaar als uitzendkracht hebben gewerkt, in aanmerking te laten komen voor een dienstverband bij de werkgever mits er sprake is van een formatieplaats. Dit geldt ook voor uitzendkrachten in fase B en C. In de afgelopen periode zijn alle uitzendkrachten die hiervoor in aanmerking zijn gekomen dan ook in dienst getreden van Mediq met een contract voor onbepaalde tijd. Kort vóór het einde van de looptijd van deze cao zal Mediq een uiterste inspanning doen om alle in dienst zijnde uitzendkrachten in fase B en C een contract voor onbepaalde tijd aanbieden.¹

Daarnaast heeft Mediq in zowel eigen medewerkers alsook uitzendkrachten geïnvesteerd in opleidingen die de inzetbaarheid (intern en extern) verhogen.

Loopbaanontwikkelingsbudget

Partijen hebben besloten om het Loopbaanontwikkelingsbudget te continueren. Het opleidingsfonds is bedoeld om de inzetbaarheid van onze medewerkers op de arbeidsmarkt te vergroten. Het loopbaanontwikkelingsbudget geldt voor de looptijd van de cao. Het loopbaanontwikkelingsbudget heeft gedurende de looptijd van deze cao een budget van € 66.000 per cao-jaar. Als er aanvragen zijn die voldoen aan de criteria en die dit bedrag overschrijden worden opleidingsaanvragen goedgekeurd tot € 75.000. Medewerkers kunnen een beroep doen op dit budget indien zij zich willen ontwikkelen door een opleiding/training/cursus/EVC/loonbaanworkshop te volgen om hun huidige en/of toekomstige positie op de arbeidsmarkt te verbreden. Goedkeuring en bewaking van het budget zal door HRM gedaan worden. Het ontwikkelingsbudget bedraagt maximaal € 1.500,- euro per persoon per jaar. Het totale budget komt naast het reguliere opleidingsbudget.

¹ Dit geldt niet voor uitzendkrachten die een (OV-)woon-werkafstand tussen hun woonplaats en Bleijswijk hebben die groter is dan 1,5 uur.

Sales incentiveplan: variabele beloning commerciële medewerkers

Mediq wil de verhouding van vaste en variabele beloning van medewerkers in commerciële functies meer in lijn brengen met de arbeidsmarkt. Op deze wijze profiteren medewerkers in commerciële functies van het Mediq sales incentive programma. Om een dubbel bonus programma te voorkomen wil Mediq per 1 januari 2017 voor medewerkers in commerciële functies de extra uitkering incorporeren in het sales incentiveplan.

Mediq en de vakorganisaties zullen in een werkgroep nader overleg plegen over de wijzigingen van de variabele beloning voor commerciële medewerkers. Vakbonden vinden hierbij een aantal zaken van belang. Zo moet er voldoende draagvlak onder de medewerkers zijn en moet er geen 'opjaag' systeem gecreëerd worden waarbij de bonussen toegekend worden op basis van beschikbare budgetten in plaats van het behalen van de doelstellingen. Het systeem moet periodiek met vakorganisaties geëvalueerd worden en er moeten realistische en haalbare persoonlijke doelstellingen aan ten grondslag liggen.

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.

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van 100% van het wettelijk minimumloon (WML), maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben - de doelgroep van de Participatiewet - wordt naast het bestaande loongebouw een aparte loonschaal opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML. Deze nieuwe in te richten loonschaal kent groeistappen van ca. 2% (periodieken). De stappen worden toegekend tot het overeengekomen schaalmaximum bereikt is. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de participatiewet behoren, werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en/of andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt.

Mediq zal een resultaatsverplichting op zich nemen om gedurende de looptijd van de cao twee plaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt beschikbaar te stellen. De intentie is dat de medewerker uiteindelijk een contract voor onbepaalde tijd aangeboden krijgt, voor zover de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven.

Reparatie ww en wga

Cao-partijen hebben afgesproken dat de ww en wga gerepareerd zullen worden. cao- partijen hebben kennisgenomen van de brief van de Stichting van de Arbeid gedateerd 10 mei 2017 en wachten de nadere uitwerking van de teksten, de inrichting van de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (Stichting PAWW) en de wetgeving af. Als de uitwerking bekend is zullen cao-partijen verdere afspraken maken over de reparatie van de WW en de WGA.

Consignatiedienst TS

Consignatie bij Technical Services gebeurt zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid, maar is verplicht als dit is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Werknemers van 58 jaar en ouder en werkzaam bij Technical Services kunnen niet verplicht worden om consignatie te verrichten. Eventuele knelpunten (ook bij andere afdelingen/ doelgroepen met consignatie) worden in het periodiek overleg te bespreken.

Functiebeschrijvingen

Mediq zal in 2017 het ORBA-referentieraster updaten met nieuwe referentieprofielen. Dit proces vindt plaats conform het bestaande beleid omtrent functieclassificatie. Na afloop van dit proces zullen alle medewerkers van Mediq schriftelijk op de hoogte worden gesteld van de (nieuwe) functie-indeling en het bijbehorende functieprofiel ontvangen. Mediq zal een actuele functielijst publiceren via een digitale link op een voor medewerkers en FNV en CNV toegankelijke locatie.

Vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgever de mogelijkheid biedt dat vakbondsleden, voor zover zij dit wensen, 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

Mediq zal de jaarlijkse bijdrage conform de AWVN-norm aan de vakbonden continueren.

Bijlage 5 Dienstroosters

De dienstroosters zijn op aanvraag verkrijgbaar bij Corporate HRM.

Bijlage 6 Subsidies Europees Sociaal Fonds

Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds ten behoeve van opleidingsactiviteiten, loopt de aanvraag via het Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke cofinanciering.

Bijlage 7 Matrix toeslag inconveniënte uren

Als bedoeld in artikel 9 lid 2 b van de cao

-----	00.00 uur
40 %	NACHTUREN
-----	06.00 uur
12 %	VROEGE OCHTENDUREN
-----	07.00 uur
10 % over 8 uur p/u 1.25 %	DAGUREN
-----	19.00 uur
12 %	AVONDUREN
-----	23.00 uur
40 %	NACHTUREN
-----	00.00 uur

Bijlage 8

Afbouw toeslag inconveniënte uren

Als bedoeld in artikel 9 lid 3 van de cao

De hieronder genoemde percentages zijn afhankelijk van de duur van de periode waarin de werknemer in een bepaald rooster heeft gewerkt.

1. Als hij korter dan drie maanden in een bepaald rooster heeft gewerkt, vervalt de toeslag met onmiddellijke ingang.
2. Als hij langer dan drie maanden maar korter dan zes maanden in een bepaald rooster heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende maand.
3. Als hij langer dan zes maanden maar korter dan drie jaar in een bepaald rooster heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand.
4. Als hij langer dan drie jaar maar korter dan vijf jaar in een bepaald rooster heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende twee maanden
 - 60% gedurende twee maanden
 - 40% gedurende één maand
 - 20% gedurende één maand.
5. Als hij langer dan vijf jaar in een bepaald rooster heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende vier maanden
 - 60% gedurende vier maanden
 - 40% gedurende drie maanden
 - 20% gedurende drie maanden
6. Als hij langer dan vijf jaar in een bepaald rooster heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van de overplaatsing:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende zes maanden
 - 60% gedurende zes maanden
 - 40% gedurende zes maanden
 - 20% gedurende zes maanden

Voor werknemers van 55 jaar en ouder die op eigen verzoek worden overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lagere toeslag beloond rooster is punt 6 van toepassing.