

EINDBOD HEMA CAO'S 2012 – 2013

HEMA heeft op dinsdag 26 februari 2013 aan de werknemersorganisaties FNV Bondgenoten, CNV Dienstbond en VHP², het navolgende eindbod gedaan, dat door de werknemersorganisaties neutraal zal worden voorgelegd aan de achterban:

CONTRACTDUUR EN WERKINGSSFEER

- Een looptijd van 12 maanden voor de HEMA CAO en de HEMA CAO HP, te weten van 1 april 2012 tot 1 april 2013.
- Dit eindbod geldt zowel voor medewerkers vallende onder de HEMA CAO, als voor de medewerkers vallend onder de HEMA CAO HP, tenzij anders vermeld of impliciet uit de tekst blijkt.

SALARISVOORSTEL

- Verhoging van de salarisschalen (met uitzondering van de aanloopschaal 9) en de feitelijk betaalde salarissen (met uitzondering van die van medewerkers die betaald worden conform de aanloopschaal 9) per 1 februari 2013 met 1%.
- Het indexeren van de UC-toeslag en de IC-toeslag met 1% per 1 februari 2013.

FUNCTIONEREN EN BEOORDELEN

Bij de vorige CAO-ronde is met de bonden afgesproken dat in februari 2013 voor het eerst alle medewerkers op basis van resultaten en competenties beoordeeld worden aan de hand van de nieuwe terminologie en de afgesproken vijfpuntsschaal.

Artikel 5.5 en 5.6 HEMA CAO komen als volgt te luiden:

1. *salarisvaststelling bij aanstelling*
 - a. *Bij aanstelling wordt het salaris ongeacht de functie-indeling vastgesteld volgens salarisschaal 9. Deze schaal wordt gedurende 1 jaar toegepast.*
 - b. *Met ingang van de maand na afloop van de onder a. genoemde periode van één jaar en in ieder geval met ingang van de maand waarin de 23-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt het salaris vastgesteld op grond van de bij de functiegroep behorende salarisschaal.*
 - c. *In afwijking van het bepaalde onder b. kan voor nieuwe medewerkers die na afloop van de onder a. genoemde periode van één jaar nog niet over de kundigheden beschikken die voor de volledige functievervulling zijn vereist, aansluitend op deze periode gedurende maximaal 1 jaar het salaris volgens een lagere salarisschaal dan die bij de functiegroep hoort, worden vastgesteld; die lagere schaal zal liggen tussen schaal 9 en de schaal die bij de functiegroep hoort en is afhankelijk van de inmiddels opgebouwde kundigheden. Deze termijn wordt schriftelijk vastgelegd.*
 - d. *Indien er sprake is van aanstelling in een functie waarvoor specifieke kennis is vereist, en de medewerker de hiervoor noodzakelijke opleiding heeft voltooid, kan het salaris, in afwijking van het onder a. bepaalde, worden vastgesteld volgens de salarisschaal die hoort bij de van*

toepassing zijnde functiegroep.

e. De medewerker ontvangt ten minste het salaris dat geldt voor zijn leeftijd.

2. individuele salarisverhoging

Tot en met de 23^e verjaardag van de medewerker vindt jaarlijks de individuele salarisverhoging plaats met ingang van de verjaardagsmaand.

3. salarisvaststelling bij promotie

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

b. In geval van promotie ontvangt de medewerker ten minste het bij zijn leeftijd behorende salaris in de hogere salarisschaal.

c. Vindt de promotie plaats in de verjaardagsmaand, dan wordt naast de promotieverhoging de individuele verhoging (zie lid 2) toegekend.

4. versnelde doorloop

a. Aan de medewerker kan een hoger salaris worden toegekend, wanneer de kwaliteit van zijn werk, zijn kennis en/of ervaring in sterke mate uitsteken boven hetgeen op grond van leeftijd en functie-eisen mocht worden verwacht.

Dit hogere salaris mag ten hoogste het salaris bedragen dat in dezelfde salarisschaal behoort bij de leeftijd van de medewerker vermeerderd met één.

b. Bij de vaststelling of een extra verhoging wordt toegekend zal werkgever zich mede baseren op de afspraken die bij functioneringsgesprekken werden gemaakt over de verwachte invulling van de taken zoals vermeld in de functiebeschrijving.

artikel 5.6 medewerkers die op 31 januari 23 jaar of ouder zijn

1. salarisvaststelling bij aanstelling

a. Bij aanstelling wordt het salaris vastgesteld op ten minste het bij de functie behorende aanvangssalaris. In geval van, naar het oordeel van werkgever, relevante ervaring bij een andere werkgever kan het salaris op een hoger bedrag worden vastgesteld, doch niet hoger dan het standaardmaximum van de betreffende schaal.

b. Voor medewerkers die bij aanstelling in de functie nog niet over de kundigheden beschikken die voor de volledige functieervulling zijn vereist, en die in verband daarmee een functieopleiding of training volgen, kan gedurende de duur hiervan het salaris volgens de salarisschaal worden vastgesteld die 2 niveaus lager is dan de schaal die bij de functie hoort. Deze termijn wordt schriftelijk vastgelegd.

- c. Voor nieuwe medewerkers die bij aanstelling in de functie nog niet over de kundigheden beschikken die voor de volledige functie vervulling zijn vereist, kan gedurende maximaal 2 jaar het salaris volgens de salarisschaal worden vastgesteld die 2 niveaus lager is dan de schaal die bij de functie hoort. Deze termijn wordt schriftelijk vastgelegd.*
- 2. individuele salarisverhoging*
 - a. Bij de medewerker die op 31 januari ten minste 3 maanden in dienst is van werkgever, vindt de jaarlijkse individuele salarisverhoging plaats per 1 februari.*
 - b. De jaarlijkse individuele salarisverhoging wordt aan de medewerker toegekend, tot het standaardmaximum is bereikt, dan wel, indien dat voor de betrokken medewerker van toepassing is, tot het bijzonder maximum is bereikt.*
 - c. Van de medewerker die op 31 januari nog geen drie maanden in dienst is, kan 6 maanden na aanstelling het individuele salaris worden verhoogd.*
 - d. Als een medewerker in de maand november, december of januari promotie heeft gemaakt en de bijbehorende promotieperiodiek heeft ontvangen, zal de medewerker niet in januari beoordeeld worden en ook geen individuele salarisverhoging per 1 februari ontvangen, maar per 1 augustus daaropvolgend, al naar gelang de uitkomst van de tussentijdse beoordeling in juli.*

Met ingang van 1 februari 2013 vervalt artikel 5.6 lid 3 en 4.

- 5. beoordelings- en beloningsstructuur*
 - a. De beoordelingsstructuur is gebaseerd op de per functie vast te stellen functiebeschrijving waaraan een medewerker moet voldoen. De medewerker wordt beoordeeld op resultaten en competenties.*
 - b. Ten behoeve van de vaststelling van de individuele salarisverhoging wordt de medewerker ten minste éénmaal per jaar beoordeeld op de wijze waarop hij zijn functie heeft vervuld.*
 - c. Bij de vaststelling of individuele salarisverhoging wordt toegekend, zal werkgever zich mede baseren op de afspraken die zijn gemaakt in het beoordelings- en functioneringsgesprek over de verwachte invulling van de functie zoals vermeld in de functiebeschrijving.*
 - d. Het beoordelings- en functioneringsgesprek zullen schriftelijk en gemotiveerd worden vastgelegd, evenals de met de medewerker te maken afspraken voor het komend jaar of eventuele afspraken die moeten bewerkstelligen dat de medewerker adequater gaat functioneren.*
 - e. De eventuele individuele salarisverhoging op basis van het beoordelingsresultaat wordt toegekend, ongeacht of het beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden.*

De mogelijke beoordelingsuitkomsten zijn:

- voorbeeld voor anderen > 200% van een enkele periodiek of doorgroei naar bijzonder maximum
- aantoonbaar beter > enkele periodiek
- goed > enkele periodiek
- nog te ontwikkelen > 50% van een enkele periodiek
- onvoldoende > geen periodiek

6. bijzonder maximum

- a. Indien een medewerker beschikt over een bredere kennis, ervaring en/of inzetbaarheid dan voor de functie vereist is, en indien hieraan vanuit de bedrijfsvoering behoefte bestaat, kan werkgever bepalen dat die medewerker boven het standaardmaximum aanspraak heeft op individuele salarisverhogingen tot het bijzonder maximum.
- b. Bij de vaststelling of er reden is het bijzonder maximum toe te passen, zal werkgever zich mede baseren op het functioneren van de medewerker in relatie tot de taken in zijn functiebeschrijving, alsmede op de realisering van de in functionerings- en beoordelingsgesprekken gemaakte afspraken.

7. anciënniteitperiodiek

Vijf jaar na toekenning van de laatste individuele salarisverhoging tot het standaardmaximum dan wel het bijzonder maximum zal voor medewerkers die voor 1 juni 2001 in dienst zijn getreden van werkgever, het salaris worden verhoogd met een bedrag, gelijk aan een periodieke verhoging.

8. salarissvaststelling bij promotie

- a. Van promotie is sprake indien de medewerker een functie gaat vervullen, die is ingedeeld in een hogere functiegroep. Eveneens is sprake van promotie indien als gevolg van wijziging in de taken de functie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld.
In geval dat de functie is ingedeeld in functiegroep USB 9 is sprake van promotie indien de medewerker een functie gaat vervullen die valt onder de HEMA CAO HP.
- b. In geval van promotie wordt het salaris verhoogd met een bedrag ter grootte van een dubbele periodiek volgens de nieuwe salarisschaal.
In ieder geval wordt het salaris verhoogd tot het bij de functie behorende aanvangssalaris van de nieuwe salarisschaal. Het nieuwe salaris zal het standaardmaximum van de nieuwe schaal niet mogen overschrijden.
Ingeval iemand een promotie maakt maar bij de start in de nieuwe functie 'in opleiding' wordt benoemd, wordt de promotieperiodiek gesplitst uitbetaald: de ene helft bij de benoeming in de nieuwe functie 'in opleiding' en de andere helft bij de definitieve benoeming (na succesvolle afronding van de 'in opleiding' periode).
- c. Vindt de promotie plaats per 1 februari, dan wordt naast de promotieverhoging de gebruikelijke individuele salarisverhoging volgens de oude salarisschaal toegekend.

Artikel 5.4 en 5.5 HEMA CAO HP komen als volgt te luiden:

1. *Bij de medewerker die op 31 januari ten minste 3 maanden bij werkgever, vindt de jaarlijkse individuele salarisverhoging per 1 februari plaats.
Indien de medewerker op 31 januari nog geen 3 maanden bij werkgever in dienst is, kan nadat de medewerker zijn functie 6 maanden heeft uitgeoefend het individuele salaris worden verhoogd.*
2. *Als een medewerker in de maand november, december of januari promotie heeft gemaakt en de bijbehorende promotie-periodiek heeft ontvangen, zal de medewerker niet in januari beoordeeld worden en ook geen individuele salarisverhoging per 1 februari ontvangen, maar per 1 augustus daaropvolgend, al naar gelang de uitkomst van de tussentijdse beoordeling in juli.*
3. *Ten behoeve van de vaststelling van de individuele salarisverhoging wordt de medewerker ten minste éénmaal per jaar beoordeeld op de wijze waarop hij zijn functie heeft vervuld (zie artikel 5.5).
De mogelijke beoordelingsuitkomsten zijn: voorbeeld voor anderen, aantoonbaar beter, goed, nog te ontwikkelen of onvoldoende.*

De individuele salarisverhoging bedraagt bij de beoordeling:

▪ voorbeeld voor anderen	4,5%
▪ aantoonbaar beter	3%
▪ goed	2%
▪ nog te ontwikkelen	1%
▪ onvoldoende	0%

De individuele salarisverhoging vindt plaats tot het maximum van de schaal is bereikt.

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

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

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

In geval iemand een promotie maakt maar bij de start in de nieuwe functie 'in opleiding' wordt benoemd, wordt het promotiebedrag gesplitst uitbetaald: de ene helft bij de benoeming in de nieuwe functie 'in opleiding' en de andere helft bij de definitieve benoeming (na succesvolle afronding van de 'in opleiding' periode).

Vindt de promotie plaats per 1 februari, dan wordt naast de promotieverhoging de gebruikelijke individuele verhoging volgens de oude salarisschaal toegekend.

artikel 5.5 hoofdlijnen van het beoordelingsbeleid

- 1. De beoordelingssystematiek is gebaseerd op de per functie vast te stellen functiebeschrijving waaraan een medewerker moet voldoen om voor het predikaat 'voorbeeld voor anderen' in aanmerking te komen. De medewerker wordt beoordeeld op resultaten en competenties.*
- 2. De uitkomst van de beoordeling zal aan de medewerker schriftelijk worden meegedeeld. De mogelijkheid om bezwaar te maken tegen de uitkomst van de beoordeling zal op duidelijk toegankelijke en eenvoudige wijze worden geregeld en kenbaar gemaakt. De regelingen in hoofdstuk 19 (Klacht- en Beroepsrecht) zijn hierbij niet van toepassing. De regelingen in hoofdstuk 19 zijn wel van toepassing als het klachten betreft over de procedure die bij de beoordeling is gevolgd.*
- 3. Het systeem van de beoordeling is door partijen bij deze CAO vastgesteld.*

ARBEID OP ZONDAG

In de HEMA CAO en HEMA CAO HP wordt opgenomen dat het werken op zondag op vrijwillige basis geschiedt. Daartoe wordt het laatste deel van artikel 3 lid 3 bijlage 6 Arbeidscontractenstelsel behorend bij de HEMA CAO als volgt aangepast:

- 3. geen vast arbeidspatroon
...Gewetensbezwaren van de medewerker tegen het werken op een feestdag worden gerespecteerd indien en voor zover die gewetensbezwaren gebaseerd zijn op een door de Raad van Kerken erkende religie.
Tevens dient er bij de inroostering voor te worden gezorgd dat een medewerker minimaal 5 vrije zaterdagen per jaar heeft, buiten de vakantieweken om.
De inzet op zondag is op vrijwillige basis en de medewerker kan daarom alleen met instemming van de medewerker op zondag worden ingezet.*

En komt artikel 4.1 HEMA CAO HP als volgt te luiden:

- 3. a. Binnen de betreffende wettelijke regels kan iedere medewerker verplicht worden werk te verrichten in uren buiten het rooster, wanneer werkgever dit noodzakelijk acht. Daarbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met persoonlijke omstandigheden. Tevens zullen gewetensbezwaren van de medewerker tegen werken op een feestdag van een door de Raad van Kerken erkende religie worden erkend en gerespecteerd.*

De inzet op zondag is op vrijwillige basis en de medewerker kan daarom alleen met instemming van de medewerker op zondag worden ingezet.

VASTE VRIJE DAG

In artikel 3 lid 4 bijlage 6 Arbeidscontractenstelsel behorend bij de HEMA CAO wordt de grens voor het recht op twee vaste vrije dagen gewijzigd van minder dan 835 per jaar (gemiddeld 16 uur per week) naar minder dan 939 uur per jaar (gemiddeld 18 uur per week).

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST BIJ BEREIKEN AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD

Artikel 3.4 lid 1 sub a HEMA CAO en HEMA CAO HP wordt als volgt gewijzigd:

1. a. *De arbeidsovereenkomst eindigt op de wijze en het tijdstip conform de ter zake geldende wettelijke bepalingen voor zover daarvan in deze CAO niet wordt afgeweken alsmede van rechtswege op de dag dat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.*

VARIABELE BELONING

Artikel 5.6 HEMA CAO HP (variabele beloning) op een aantal plaatsen actualiseren.

1. *Naast het vaste inkomen kan een variabel inkomen worden toegekend, in beginsel bestaande uit een percentage van het individuele totaal vast inkomen gebaseerd op het salaris van de laatste maand van het boekjaar.*
2. *De hoogte van het variabele inkomen is afhankelijk van:*
 - *de mate waarin het gebudgetteerde resultaat door werkgever gerealiseerd is en;*
 - *het behalen van de vooraf vastgestelde (persoonlijke) doelstellingen.**Een en ander conform de navolgende tabel:*

resultaat werkgever		(persoonlijke) doelstellingen	
<i>resultaat ≥ 110%</i>	<i>6,5%</i>	<i>8,5%</i>	<i>ruimschoots behaald</i>
<i>resultaat ≥ 105%</i>	<i>5%</i>	<i>7%</i>	<i>meer dan behaald</i>
<i>resultaat = 100%</i>	<i>3,5%</i>	<i>5,5%</i>	<i>behaald</i>
<i>resultaat ≥ 95%</i>	<i>2,5%</i>	<i>3,5%</i>	<i>net niet behaald</i>
<i>resultaat < 95%</i>	<i>0%</i>	<i>0%</i>	<i>niet behaald</i>

3. *De leidinggevende stelt voor de medewerker de (persoonlijke) doelstellingen vast. Deze doelstellingen worden jaarlijks geëvalueerd. Indien tussen een medewerker en diens leidinggevende verschil van inzicht bestaat over de hoogte c.q. zwaarte van het van toepassing zijnde te realiseren (persoonlijke) doelstellingen zal de naast hogere leidinggevende in dezen beslissen.*
4. *Medewerkers die lopende het budgetjaar uit dienst treden, verliezen hun aanspraak op variabel inkomen over dat jaar volledig. Medewerkers die lopende het budgetjaar in dienst treden, ontvangen het variabel inkomen naar rato van het aantal volledige maanden diensttijd.*

VARIABELE EINDEJAARSUITKERING

Alle (oud)medewerkers die het volledige boekjaar bij werkgever in dienst zijn geweest, krijgen in mei de variabele eindejaarsuitkering uitbetaald.

Artikel 10.1 lid 4 HEMA CAO en HEMA CAO HP wordt dienovereenkomstig aangepast:

4. *Uitbetaling vindt plaats in de maand mei, na afloop van het boekjaar waarop het bedrijfsresultaat is gebaseerd, uitsluitend aan de (oud)medewerkers die het volledige hiervoor bedoelde boekjaar in dienst zijn geweest.*

VAKANTIEWETGEVING

In het kader van de invoering van de nieuwe vakantiewetgeving worden de relevante bepalingen in de HEMA CAO en HEMA CAO HP aangepast.

Artikel 6.1 en het eerste deel van artikel 6.2 HEMA CAO komt als volgt te luiden:

artikel 6.1 à la carte tegoed

1. *De medewerker kan jaarlijks aan het einde van het contractjaar een aantal bronnen in tijd in een à la carte tegoed zetten. Het totale à la carte tegoed mag maximaal de helft van het aantal contracturen op contractjaarbasis bedragen, waarbij dit saldo tezamen met het vakantietegoed maximaal 250 dagen mag bedragen.*
2. *De medewerker kan vanuit dit tegoed op ieder willekeurig moment geld of tijd opnemen. Geld kan uit het tegoed onbepaald worden opgenomen ten behoeve van door de medewerker zelf te bepalen doelen. Tijd kan in overleg met de leidinggevende voor een aantal benoemde doelen worden opgenomen.*
3. *Bij beëindiging van het dienstverband, wordt het nog uitstaande tegoed, na verrekening met eventueel door de medewerker te veel genoten vakantie-uren of te weinig gewerkte uren, uitbetaald op basis van het op het moment van beëindiging van het dienstverband geldende salaris.*

artikel 6.2 bronnen en doelen

De onder bronnen aangegeven saldi kunnen, met uitzondering van compensatiesaldo, aan het einde van het contractjaar geheel of gedeeltelijk in het à la carte tegoed worden gezet en vervolgens worden ingezet voor de onder doelen aangegeven bestemmingen. De bron compensatiesaldo kan gedurende het contractjaar al in het à la carte tegoed worden ingezet.

bronnen

- *meeruren aan het eind van het contractjaar of boven de bandbreedte op kwartaalbasis;*
- *compensatiesaldo (toeslagen voor inconveniënte uren en overwerk, alsmede overwerk zelf);*
- *bovenwettelijk vakantiesaldo en oud bovenwettelijk vakantiesaldo;*
- *feestdagtoeslag.*

Artikel 8.1 lid 8, 12 en 13 HEMA CAO komen als volgt te luiden:

8. a. *Werkgever stelt de vakantie tijdig vast, overeenkomstig de wensen van de medewerker, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.*
- 12.a. *Bij in- of uitdiensttreding wordt de op te bouwen aanspraak respectievelijk het opgebouwde recht op vakantie-uren naar rato vastgesteld.*

- b. De vakantie rechten worden naar rato verminderd voor iedere periode waarover de medewerker in het betreffende vakantiejaar, wegens het niet verrichten van arbeid, geen inkomen heeft ontvangen.*
- c. Bij afwezigheid als gevolg van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval blijft de medewerker aanspraak behouden op vakantie rechten. Daar staat tegenover dat bij opname van vakantie in die periode ook volledig vakantie rechten worden afgeschreven.*
- d. Bij de vaststelling van het vakantietegoed vindt steeds afronding naar boven op halve uren plaats.*

13. Voor de wettelijke vakantie rechten wordt aangesloten bij de wettelijk geregelde verjaringstermijn voor bovenwettelijke vakantie rechten van vijf jaar.

In artikel 6.3 HEMA CAO HP wordt bij de bronnen het woord 'bovenwettelijke' toegevoegd aan de bron vakantiedagen.

En artikel 8.1 lid 7 en 8 HEMA CAO HP komen als volgt te luiden:

7. vakantie rechten bij arbeidsongeschiktheid

- a. Ziekte dagen tijdens een vakantie periode worden niet aangemerkt als vakantiedagen. Voorwaarde hierbij is dat de medewerker tijdig en op de voorgeschreven wijze werkgever van de ziekte in kennis stelt.*
- b. Bij afwezigheid als gevolg van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval blijft de medewerker aanspraak behouden op vakantie rechten. Daar staat tegenover dat bij opname van vakantie in die periode ook volledig vakantiedagen worden afgeschreven.*

8. vaststelling vakantie periode

Werkgever stelt de vakantie tijdig vast, overeenkomstig de wensen van de medewerker, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

BETAALD BIJZONDER VERLOF

Artikel 8.2 HEMA CAO wordt op een aantal plaatsen geactualiseerd.

- 1. De medewerker met een vast arbeidspatroon wordt in de gelegenheid gesteld om de in lid 2 en 3 genoemde gebeurtenissen bij te wonen, indien hij hiertoe niet in de gelegenheid zou zijn, omdat hij op de betreffende dag(en) is ingeroosterd. In deze gevallen kan de medewerker aanspraak maken op betaald bijzonder verlof met inachtneming van de daarbij vermelde regels.*
- 2. Voor de volgende gebeurtenissen geldt voor de medewerker die geen vast arbeidspatroon heeft, dat de betreffende dag(en) worden geacht ingeroosterd te zijn geweest, waarvoor de medewerker aanspraak kan maken op betaald bijzonder verlof met inachtneming van de daarbij vermelde regels:*
 - huwelijk*
 - *Ondertrouw van de medewerker: 0,5 dag*
 - *Huwelijk van de medewerker: 2 dagen*

- *Huwelijk van kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, (stief- en pleeg)ouder, grootouder of kleinkind: 1 dag*
 - *Huwelijk van kind, broer, zuster, (stief- en pleeg)ouder of kleinkind van de partner: 1 dag*
 - *12,5-, 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de medewerker: 1 dag*
 - *25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de (stief- en pleeg)ouders of grootouders: 1 dag*
 - *25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de (stief- en pleeg)ouders of grootouders van de partner: 1 dag*
3. *Voor de gebeurtenissen vallend onder lid 3a tot en met g geldt dat de medewerker die geen vast arbeidspatroon heeft in de gelegenheid wordt gesteld om deze bij te wonen, indien hij hiertoe niet in de gelegenheid zou zijn, omdat hij de betreffende dag(en) is ingeroosterd. In deze gevallen kan de medewerker aanspraak maken op betaald bijzonder verlof met inachtneming van de daarbij vermelde regels.*
- a. *overlijden*
- Overlijden van (stief- en pleeg)vader, (stief- en pleeg)moeder, kind of partner: de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.*
 - Overlijden van kind van de partner: de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.*
 - Overlijden van broer, zuster, grootouder, zwager of schoonzuster van de medewerker: de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis of crematie.*
 - Overlijden van ouder, broer of zuster van de partner: de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis of crematie.*
 - Overlijden van kleinkind van de medewerker of van de partner: de dag van de begrafenis of crematie.*
 - Overlijden van een grootouder van de partner: de dag van de begrafenis of crematie.*
- b. *verhuizing*
- Verhuizing van de medewerker: 1 dag*
- c. *kort verzuim*
- In de volgende gevallen kan één of meer uren bijzonder verlof worden gegeven, voor zover dit niet buiten de overeengekomen arbeidstijden kan plaatsvinden:*
- uitoefening van kiesrecht*
 - afleggen van vakexamen*
 - ziekenhuisbezoek aan (stief- en pleeg)ouder, schoonouder, partner, kind, kind van partner*
 - dokters- of tandartsbezoek en overige medisch noodzakelijke behandelingen.*
- d. *sollicitatie*
- Indien de dienstbetrekking op initiatief van werkgever wordt beëindigd, wordt de voor sollicitatiebezoeken benodigde tijd als bijzonder verlof beschouwd.*
- e. *bijzonder verlof op medische indicatie*

Op advies van een door werkgever in te schakelen arts kan bijzonder verlof worden toegekend aan medewerkers die door de Arbo-dienst of het UWV niet medisch arbeidsongeschikt zijn verklaard.

f. calamiteitenverlof

De medewerker krijgt calamiteitenverlof om in geval van bijzondere onvoorziene omstandigheden gedurende korte tijd betaald verlof op te nemen om de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen.

g. gastdocenten e.a.

In gevallen waarin de medewerker deelneemt aan activiteiten t.b.v. het algemeen maatschappelijk belang of optreedt als gastdocent of gecommitteerde bij examens, kan door werkgever gedurende de benodigde tijd bijzonder verlof worden toegestaan.

Op het doorbetaalde salaris inclusief de eventuele vaste UC-toeslag worden eventuele vacatiegelden in mindering gebracht, voor zover deze dit salaris inclusief de eventuele vaste UC-toeslag niet overschrijden.

4. Bij de gebeurtenissen vallend onder lid 4a, b en c ontvangt een medewerker betaald bijzonder verlof:

a. kraamverlof

Bevalling van de partner:

2 werkdagen in een periode van 4 weken na de bevalling.

b. dienstjubilea

12,5-, 25- of 40-jarig dienstverband van de medewerker:

1 werkdag op te nemen in een periode van maximaal 6 maanden na de feitelijke datum van jubileum.

25- of 40-jarig dienstverband van de partner, (stief- en pleeg)ouder of schoonouder:

1 dag (van de viering jubileum)

c. adoptieverlof

Indien de medewerker een kind adopteert heeft de medewerker recht op vier weken aaneengesloten adoptieverlof. Het verlof kan worden opgenomen vanaf 2 weken voor de feitelijke adoptie. Bij het adopteren van meerdere kinderen bestaat het recht slechts ten aanzien van één van die kinderen en niet voor alle kinderen afzonderlijk.

Gedurende het verlof wordt er geen salaris inclusief de eventuele vaste UC-toeslag betaald door werkgever, maar ontvangt de medewerker een uitkering ter hoogte van 100% van het salaris inclusief de eventuele vaste UC-toeslag. Uiterlijk 2 weken voor het ingaan van het

verlof dient de medewerker door tussenkomst van werkgever hiertoe een aanvraag te doen bij het UWV.

De pensioenopbouw en vakantieopbouw worden voortgezet.

Artikel 8.2 HEMA CAO HP komt als volgt te luiden:

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

<i>∞ Ondertrouw van de medewerker:</i>	<i>0,5 dag</i>
<i>∞ Huwelijk van de medewerker:</i>	<i>2 dagen</i>
<i>∞ Huwelijk van kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, (stief- en pleeg)ouder, grootouder of kleinkind:</i>	<i>1 dag</i>
<i>∞ Huwelijk van kind, broer, zuster, (stief- en pleeg)ouder of kleinkind van de partner:</i>	<i>1 dag</i>
<i>∞ 12,5-, 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de medewerker:</i>	<i>1 dag</i>
<i>∞ 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de (stief- en pleeg)ouders of grootouders:</i>	<i>1 dag</i>
<i>∞ 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de (stief- en pleeg)ouders of grootouders van de partner:</i>	<i>1 dag</i>
 - b. *overlijden*

<i>∞ Overlijden van (stief- en pleeg)vader, (stief- en pleeg)moeder, kind of partner: de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.</i>	
<i>∞ Overlijden van kind van de partner: de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.</i>	
<i>∞ Overlijden van broer, zuster, grootouder, zwager of schoonzuster van de medewerker: de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis of crematie.</i>	
<i>∞ Overlijden van ouder, broer of zuster van de partner: de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis of crematie.</i>	
<i>∞ Overlijden van kleinkind van de medewerker of van de partner: de dag van de begrafenis of crematie.</i>	
<i>∞ Overlijden van een grootouder van de partner: de dag van de begrafenis of crematie.</i>	
 - c. *verhuizing*

Verhuizing van de medewerker:

1 dag

d. kort verzuim

In de volgende gevallen kan één of meer uren bijzonder verlof worden gegeven, voor zover dit niet buiten de overeengekomen arbeidstijden kan plaatsvinden:

- ∞ uitoefening van kiesrecht*
- ∞ afleggen van vakexamen*
- ∞ ziekenhuisbezoek aan (stief- en pleeg)ouder, schoon-ouder, partner, kind, kind van partner*
- ∞ dokters- of tandartsbezoek en overige medisch nood-zakelijke behandelingen.*

e. sollicitatie

Indien de dienstbetrekking op initiatief van werkgever wordt beëindigd, wordt de voor sollicitatiebezoeken benodigde tijd als bijzonder verlof beschouwd.

f. bijzonder verlof op medische indicatie

Op advies van een door werkgever in te schakelen arts kan bijzonder verlof worden toegekend aan medewerkers die door de Arbo-dienst of de uitvoeringsinstelling niet medisch arbeidsongeschikt zijn verklaard.

g. calamiteitenverlof

De medewerker krijgt calamiteitenverlof om in geval van bijzondere onvoorziene omstandigheden gedurende korte tijd betaald verlof op te nemen om de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen.

h. gastdocenten e.a.

In gevallen waarin de medewerker deelneemt aan activiteiten t.b.v. het algemeen maatschappelijk belang of optreedt als gastdocent of gecommitteerde bij examens, kan door werkgever gedurende de benodigde tijd bijzonder verlof worden toegestaan.

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

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

a. kraamverlof

Bevalling van de partner:

2 werkdagen in een periode van 4 weken na de bevalling.

b. dienstjubilea

12,5-, 25- of 40-jarig dienstverband van de medewerker:

1 werkdag op te nemen in een periode van maximaal 6 maanden na de feitelijke datum van jubileum.

c. *adoptieverlof*

Indien de medewerker een kind adopteert heeft de medewerker recht op vier weken aaneengesloten adoptieverlof. Het verlof kan worden opgenomen vanaf 2 weken voor de feitelijke adoptie. Bij het adopteren van meerdere kinderen bestaat het recht slechts ten aanzien van één van die kinderen en niet voor alle kinderen afzonderlijk.

Gedurende het verlof wordt er geen salaris betaald door werkgever, maar ontvangt de medewerker een uitkering ter hoogte van 100% van het salaris. Uiterlijk 2 weken voor het ingaan van het verlof dient de medewerker door tussenkomst van werkgever hiertoe een aanvraag te doen bij het UWV.

De pensioenopbouw en vakantieopbouw worden voortgezet.

FEESTDAGENTOESLAG IN TIJD (PROTOCOLLAIRE AFSPRAAK)

Feestdagentoeslag in tijd wordt met ingang van 1 oktober 2013 direct naar de gerealiseerde uren geboekt en wordt niet langer toegevoegd aan het compensatiesaldo.

HEMA B.V.

I. Eddini