

CAO MareGroep N.V.



Collectieve arbeidsovereenkomst MareGroep N.V.
1 januari 2016 tot 1 januari 2019

Inhoudsopgave

Preambule	1
Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	2
- art. 1. Definities	
- art. 2. Werkingssfeer CAO	
Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst	3
- art. 5 De arbeidsovereenkomst	
- art. 7 Verplichtingen werkgever	
- art. 8. Verplichtingen werknemer	
- art. 9. Geheimhouding	
- art. 10. Nevenwerkzaamheden	
- art. 11. Persoonlijk jaarplan	4
- art. 12 Studiekosten / persoonlijk opleidingsbudget	
- art. 13. Opzegtermijn	
- art. 14. Uitkering bij overlijden tijdens het dienstverband	
Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijden	5
- art. 15. Arbeidsduur	
- art. 16. Werktijden	
- art. 17. Overwerk	
Hoofdstuk 4 Beloning en functiewaardering	6
- art. 18. Inschaling	
- art. 19. Betaling	
- art. 20. Individuele salarisontwikkeling	
- art. 21. Promotie	
- art. 22. Algemene salarisverhoging	
- art. 23. Vervanging	7
- art. 24. Persoonlijke toelage	
- art. 25. Jubileumuitkering	
- art. 26. Overwerk	
- art. 27. Vakantietoelage	
- art. 28. Vitaliteitsregeling	8
- art. 29. Eindejaarsuitkering	
Hoofdstuk 5 CAO à la carte	9
- art. 30. Keuzemodel	
- art. 31. Bronnen en doelen	
Hoofdstuk 6 Vergoedingen	10
- art. 32. Reiskosten woon-/werkverkeer	
- art. 33. Reis- en verblijfkosten	
- art. 34. Verhuiskosten	
- art. 35. Vakbondscontributie	11
- art. 36. Tegemoetkoming ziektekosten	

Hoofdstuk 7	Vakantie en verlof	12
-	art. 37. Aanspraak op vakantie	
-	art. 38. Opnemen van vakantie	
-	art. 39. Verlof	
-	art. 40. Verlofsparen	
-	art. 41. Faciliteiten leden werknemersorganisaties	13
-	art. 42. Vakantierechten bij einde arbeidsovereenkomst	
Hoofdstuk 8	Arbeidsongeschiktheid en ziektekosten	14
-	art. 43. Algemeen	
-	1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 12 maanden	
-	2. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 12 maanden	
-	3. Weigert loondoorbetaling door werkgever	
Hoofdstuk 9	Pensioen	15
-	art. 44. Pensioen	
-	art. 45. Duurzame werken (generatiepact)	
Hoofdstuk 10	Disciplinaire maatregelen en interne beroepsprocedure	16
-	art. 46. Disciplinaire maatregelen	
-	art. 47 Interne beroepsprocedure: geschilbeslechtingcommissie	
Overgangsprotocol		18
Bijlage		
-	Regeling verlofmandje	20

Preambule

MareGroep en de vakorganisaties FNV Overheid en CNV Overheid zijn een nieuwe CAO overeengekomen.

- Voortvloeiend uit de nieuw in te voeren Participatiewet, wordt in onze regio per 1 juli 2016 gestreefd naar een Servicepunt Werk. Op het gebied van arbeidsmarktbenadering en arbeidsintegratie zullen onderdelen van organisaties worden samengevoegd. De bonden maken zich zorgen over de effecten op de werkgelegenheid voor de nieuwe doelgroepen. Geconstateerd wordt dat de laatste jaren de doelstellingen om nieuwe medewerkers te plaatsen en garantiebannen te ontwikkelen, in de regio onvoldoende van de grond zijn gekomen. De nieuwe organisatievorm moet op een efficiënte en effectieve wijze een bijdrage gaan leveren aan het goed bedienen van de mensen uit de Participatiewet alsmede aan de werkgevers
- Welke effecten de nieuwe organisatievorm(en) op het personeelsbestand van MareGroep gaan hebben, is vooralsnog onduidelijk. Gedwongen ontslagen zullen zoveel mogelijk worden voorkomen. Dit door gebruik te maken van natuurlijk verloop, het stimuleren van het generatiepact, alsmede het vigerende sociaal plan.
- Gezien het te verwachten krimpscenario van MareGroep NV als gevolg van de afbouw van het SW-bestand, blijft vergroting van de mobiliteit van het personeel een zeer belangrijk thema. Hiervoor is met de bonden opnieuw een verhoging afgesproken ten aanzien van het persoonlijk opleidingsbudget.
- Een bijdrage in de ziektekostenpremie wordt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2016 al verleend voor de basisverzekering.
- De werkgeversbijdrage van MareGroep NV is conform de AWWN werkgeversbijdrageregeling.
- CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd per 1 juli 2016 conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. CAO-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA (opbouw maand 25 tot en met maand 38) in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost, daarna oplopend tot 0,75% van het SV-loon. De premie wordt op 50-50 % basis betaald door werkgever en werknemers tezamen. Zolang werkgever eigen risicodragers is, dient hij dit geld te reserveren voor dit doeleinde. Mocht werkgever besluiten geen eigenrisicodragers meer te zijn spreken CAO-partijen af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale CAO-partijen. Deze regeling nemen cao-partijen één op één over. De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar.* Dit is in Star-overleg besloten. De afspraak wordt in een apart addendum bij de cao vastgelegd. Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden door cao-partijen bekrachtigd."

Looptijd CAO

Deze CAO kent een looptijd van 36 maanden van 1 januari 2016 tot 1 januari 2019.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1. Definities

In deze ondernemings-CAO wordt verstaan onder:

- a. werkgever: de naamloze vennootschap NV;
- b. werknemer: iedere persoon die een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht met de werkgever is aangegaan. Niet als werknemer in de zin van deze CAO worden beschouwd: werknemers die de functie vervullen van (statutair) directeur, leden van het Managementteam;
- c. feitelijke arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
- d. formele arbeidsduur: de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst;
- e. deeltijdwerker: de werknemer met wie de bedongen arbeid, zoals vastgesteld in de arbeidsovereenkomst, minder bedraagt dan de voltijdsduur van 36 uur per week;
- f. overwerk: werkzaamheden die de werknemer in uitdrukkelijke opdracht verricht boven de in het rooster vastgestelde werktijden;
- g. spaaruren: het aantal uren boven datgene wat contractueel is overeengekomen;
- h. functie: het geheel aan werkzaamheden dat gekoppeld is aan schriftelijk overeengekomen verantwoordelijkheden en bevoegdheden;
- i. salaris: het (bruto)loon dat als (bedongen) tegenprestatie voor de overeengekomen arbeid door de werkgever aan de werknemer verschuldigd is;
- j. uurloon: 1/156^{ste} deel van het bruto maandsalaris bij een volledige arbeidsduur;
- k. vakantie: de periode waarin de werknemer is vrijgesteld tot het verrichten van arbeid met behoud van loon;
- l. verlof: de periode waarin de werknemer is vrijgesteld tot het verrichten van arbeid met het oog op een (wettelijk) vastgelegd doel;
- m. feestdagen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, 5 mei;
- n. jaarinkomen: het jaarsalaris vermeerderd met het bedrag van de aan de werknemer toegekende emolumenten en toelagen;
- o. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 2. Werkingssfeer CAO

De werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken van het in de CAO gestelde.

Artikel 3.

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur bij een voltijds arbeidsovereenkomst (36 uur), zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 4.

Alle in de CAO genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders benoemd.
Waar in deze CAO wordt gesproken over "hij" wordt tevens bedoeld "zij".

Hoofdstuk 2 De arbeidsovereenkomst

Artikel 5. De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan; de werkgever draagt ervoor zorg dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst. Indien op de werknemer een pensioenregeling van toepassing is, draagt de werkgever ervoor zorg dat aan de werknemer het pensioenreglement of de pensioenvoorwaarden worden verstrekt.

Artikel 6.

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk type arbeidsovereenkomst van toepassing is.

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd.

Artikel 7. Verplichtingen werkgever

- a. De werkgever verstrekt bij aanvang van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een exemplaar van deze ondernemings-CAO;
- b. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in de zin van art. 7:611 BW behoort te doen of na te laten;
- c. De werkgever is in het kader van de zorgplicht (conform art. 7:658 BW) gehouden de belangen van de werknemers te behartigen en de veiligheid, gezondheid en het welzijn van zijn werknemers, zoveel hij kan, te bevorderen.

Artikel 8. Verplichtingen werknemer

- a. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten in de zin van art 7:611 BW;
- b. Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen aan de werkgever;
- c. Binnen redelijke grenzen en voor zover dat direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk of de werkgever, dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen, is de werknemer voor een periode van maximaal één jaar, verplicht:
 1. tijdelijk andere, dan aan zijn functie verbonden werkzaamheden, te verrichten;
 2. een tijdelijke wijziging in de regeling van zijn arbeidstijden te aanvaarden;
 3. een tijdelijke wijziging van de plaats waar de werkzaamheden worden uitgeoefend, te aanvaarden.

Artikel 9. Geheimhouding

- a. De werknemer is verplicht tot (volstreekte) geheimhouding over al die ondernemingsaangelegenheden die hem bekend zijn geworden en waarvan hij het vertrouwelijk karakter had kunnen vermoeden.
- b. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van wat hem met betrekking tot de persoon van de werknemer bekend is.
- c. De werkgever beschikt over een privacyreglement, een klachtenreglement en een klokkenluiderregeling.

Artikel 10. Nevenwerkzaamheden

Het is de werknemer niet toegestaan, anders dan met schriftelijke toestemming van de werkgever, enigerlei arbeid voor derden te gaan verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te gaan voeren.

Artikel 11. Inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling

Elke werknemer krijgt jaarlijks een Persoonlijk Resultaat en Ontwikkelingsplan (PROP) waarin de jaarlijks de te behalen ontwikkeldoelen en resultaten worden vastgelegd. De werknemer heeft het recht om in bezwaar te gaan indien op herhaaldelijk verzoek er geen PROP wordt opgesteld. Hierbij heeft de werknemer de mogelijkheid tot het aanhangig maken bij de geschilbeslechtscommissie.

Artikel 12. Studiekosten / Persoonlijk opleidingsbudget (POB)

- a. Aan de werknemer wordt op diens verzoek een tegemoetkoming toegekend in de kosten van een studie en wordt verlof gegeven. Een en ander voor zover die studie in verband met de uitoefening van de functie of voor het vervullen van een andere functie naar het oordeel van de werkgever voor de onderneming van belang is. De werknemer is overigens verplicht om mee te werken aan zijn ontwikkeling en kan dus verplicht worden tot het volgen van de studie.
- b. De werknemer heeft eenmaal in de drie jaar recht op een ontwikkelingsassessment.
- c. De werknemer heeft de beschikking over een eigen Persoonlijk Opleidingsbudget (POB). Dit POB wordt verhoogd per 1 januari 2017 van € 750 naar € 900 per jaar. Er kan een spaarpot worden opgebouwd van maximaal drie jaar. Het tot dan toe opgebouwde bedrag kan worden besteed aan een employabilityscan en/of aan Erkenning van Verworven Competenties en/of aan een studie/cursus die gericht is op vergroting van de inzetbaarheid en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Gelden ter beschikking gesteld voor het POB kunnen niet voor andere doeleinden worden ingezet.

Artikel 13. Opzegtermijn

- a. De opzegtermijn voor de werknemer bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt bij een opzegging voor zowel de werkgever als de werknemer twee maanden.
- b. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst daartoe is een maand opzegging van de werkgever vereist. Deze opzegging geschiedt schriftelijk (aanzeggingstermijn).
- c. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt dat de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van één maand. Tussentijdse opzegging kan alleen geschieden door inschakeling van het UWV werkbedrijf of kantonrechter of met wederzijds goedvinden.
- d. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.
- e. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag volgend op de maand dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en/of gebruik maakt van de mogelijkheden van (pre)pensionering, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 14. Uitkering bij overlijden tijdens het dienstverband

- a. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt.
- b. Deze uitkering loopt vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, wat de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Toeslagenwet.
- c. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 1. De langstlevende partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
 2. Bij ontstentenis van de partner: de minderjarige kinderen waartoe de overledene in familierechtelijke betrekking stond;
 3. Bij ontstentenis van de personen genoemd onder 1 en 2: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 15. Arbeidsduur

- a. De arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt 36 uur gemiddeld per week.
- b. De werknemer kan verzoeken om zijn overeengekomen arbeidsduur en – plaats aan te passen overeenkomstig de bepalingen van de Wet flexibel werken. Daarin kan de werkgever bij zwaarwegende bedrijfsbelangen het verzoek afwijzen.

Artikel 16. Werktijden

- a. De werkgever stelt, met in achtneming van de Arbeidstijdenwet, algemene regels over de werktijden vast. De werktijden worden vastgelegd in roosters. Het werkaanbod is daarbij leidend.
- b. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever vastgestelde werktijden zoals deze in roosters is vastgelegd op basis van een werktijdenregeling die in overleg met de Ondernemingsraad is vastgelegd.

Artikel 17. Overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan: het in uitdrukkelijke schriftelijke opdracht verrichten van werkzaamheden boven de feitelijke arbeidsduur.
- b. De vergoeding voor overwerk is geregeld in hoofdstuk 4 (artikel 26).
- c. Deeltijders die in uitdrukkelijke schriftelijke opdracht werkzaamheden verrichten boven de feitelijke arbeidsduur, maar waardoor de normale arbeidsduur (gemiddeld 36 uren per week) niet wordt overschreden, worden betaald conform de uren verricht door voltijders.

Hoofdstuk 4 Beloning en functiewaardering

Artikel 18. Inschaling

- a. Alle functies zijn beschreven en gewaardeerd conform een erkende systematiek. De keuze voor een systematiek voor functiewaardering wordt gemaakt na overleg met de bonden. De functiewaarderingssystematiek wordt opgenomen in het handboek HRM.
- b. De beloning geschiedt overeenkomstig de voor de functie vastgestelde salarisschaal als vermeld in bijlage 2. (*zie salarisschalen*)
- c. Indien betrokkene nog niet aan alle vereisten van een functie voldoet, kan plaatsing in een lagere schaal plaatsvinden voor een periode van maximaal 12 maanden.

Artikel 19. Betaling

Het vastgestelde salaris wordt maandelijks aan het eind van de maand betaalbaar gesteld.

Artikel 20. Individuele salarisontwikkeling

- a. Eenmaal per jaar kan, bij voldoende beoordeling, een periodieke verhoging binnen de functionele schaal worden toegekend. Dit geldt tot het maximum van de betreffende schaal is bereikt.
- b. De beoordeling van het functioneren, vindt jaarlijks plaats in overeenstemming met het voor de werkgever geldende beoordelingssysteem.
- c. MareGroep kan gedurende de looptijd van deze CAO met een voorstel komen voor een methodiek voor prestatiebeloning.

Artikel 21. Promotie

- a. Bij promotie wordt het huidige salaris ingedeeld in het naast hogere bedrag van de nieuwe functieschaal en wordt vervolgens met een periodiek verhoogd.
- b. De werknemer die wegens onvoldoende functioneren of als gevolg van toepassing van artikel 47 is teruggeplaatst naar een lager ingedeelde functieniveau, ontvangt met ingang van de eerste dag van de maand volgende op het moment van terugplaatsing, een salaris dat overeenkomt met het betreffende nieuwe functieniveau (zie voor vormgeving artikel 20). Dit zoals vastgelegd en vastgesteld door directie ondernemingsraad.

Artikel 22. Algemene salarisverhoging

MareGroep zal gedurende deze CAO-periode de lijn van de VNG volgen voor wat betreft de primaire salarisverhoging. Het volgende is overeengekomen:

- Structurele loonsverhoging met 3% vanaf 1 januari 2016.
- Structurele verhoging van het loon met 0.4% vanaf 1 januari 2017

Indien door de bonden en de VNG binnen de looptijd van de CAO MareGroep NV loonsverhogingen worden afgesproken, dan zal MareGroep NV deze verhogingen volgen.

De werkgever zal elke CAO-periode met de vakbonden overleggen over eventuele generieke salaris aanpassingen.

Artikel 23. Vervanging

De werkgever kan werknemer vragen om tijdelijk een hogere functie te vervangen. Bij volledige vervanging die langer duurt dan 4 weken heeft de werknemer gedurende de periode van vervanging recht op een toelage ter grootte van 3% van het schaalsalaris van de hogere functie die wordt waargenomen. De toelage wordt met terugwerkende kracht vanaf de eerste dag van vervanging verstrekt. Indien de periode van vervanging de zes maanden overschrijdt, heeft de werkgever een inspanningsverplichting te komen tot een structurele oplossing.

Artikel 24. Gratificatie

De werkgever kan, indien hij daartoe aanleiding ziet, een gratificatie toekennen. Dit conform de notitie 'gratificatie' zoals opgenomen binnen het handboek HRM.

Artikel 25. Jubileumuitkering

De werknemer heeft recht op een jubileumuitkering. Deze bedraagt:

- a. bij een onafgebroken diensttijd van 25 jaren 50% van het geldende bruto maandsalaris, inclusief vakantietoelage.
- b. bij een onafgebroken diensttijd van 40 jaren 100% van het geldende bruto maandsalaris, inclusief vakantietoelage.

Artikel 26. Overwerk

- a. Overwerk wordt gecompenseerd in tijd of geld.
- b. Geen recht op compensatie van overwerk in tijd of geld bestaat vanaf salarisschaal 8 en hoger.
- c. Er ontstaat recht op een aanvullende toeslag indien per week meer dan 2,5 uren wordt overgewerkt boven de feitelijke arbeidsduur van een voltijds dienstverband.
- d. De toeslag bedraagt conform onderstaande tabel:

tijden	zondag	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag
00.00-06.00	100%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
06.00-19.00	100%	25%	25%	25%	25%	25%	35%
19.00-22.00	100%	35%	35%	35%	35%	35%	50%
22.00-24.00	100%	50%	50%	50%	50%	50%	50%

Artikel 27. Vakantietoelage

- a. De vakantietoelage bedraagt voor de werknemer die op 1 juni een vol jaar in dienst is geweest 8% van het jaarsalaris, bij tussentijdse indiensttreding of beëindiging vindt uitkering naar rato plaats
- b. De vakantietoelage wordt eenmaal per jaar, in de maand mei, uitgekeerd. Als referentieperiode geldt elke gewerkte maand, te rekenen vanaf de maand juni van het voorafgaande jaar tot 1 juni van het lopende jaar.
- c. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de verschuldigde vakantietoelage na beëindiging met het laatste (bruto) maandsalaris worden uitbetaald.

Artikel 28. Levensloopbijdrage

De levensloopbijdrage bedraagt 1,5% van het in een kalenderjaar geldende jaarsalaris en wordt in december uitgekeerd. Bij een deeltijdaanstelling wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.

Artikel 29. Eindejaarsuitkering

- a. MareGroep zal gedurende deze CAO-periode de lijn van de VNG volgen voor wat betreft de hoogte van de eindejaarsuitkering.
- b. De uitkering wordt, naar rato van de gewerkte maanden, jaarlijks in december verstrekt of zoveel eerder bij vertrek.

Hoofdstuk 5 CAO à la carte

Artikel 30. Keuzemodel

- a. De werkgever biedt een keuzemodel arbeidsvoorwaarden aan om tegemoet te komen aan de individuele wensen en behoeften van de werknemer. Het keuzemodel is in de vorm van diverse reglementen in het Handboek HRM opgenomen.
- b. Ter beoordeling van de werkgever moet het maken van een keuze door de werknemer passen binnen de bedrijfsvoering en voor zolang als de bedrijfsvoering dit toestaat.
- c. Het maken van een keuze wordt beperkt door de wettelijke bepalingen op fiscaal- en juridisch terrein.
- d. De uitruil van bronnen en doelen geschiedt budgetneutraal.
- e. De werknemer dient eenmaal per jaar en wel voor datum 1 november zijn keuze aan de werkgever kenbaar te maken. Deze keuze geldt voor het daarop volgende kalenderjaar.
- f. De keuze van de werknemer geldt voor de duur van maximaal één kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze niet eenzijdig worden gewijzigd.

Artikel 31. Bronnen en doelen

- a. Als bronnen kunnen dienen:
 1. de bovenwettelijke vakantie-uren met een maximum van 72 uur
 2. overwerkuren
 3. bruto salaris en toeslagen op het salaris
 4. vakantietoeslag
 5. gratificatie
 6. overwerktoeslag
 7. eindejaarsuitkering
- b. Als doelen kunnen dienen:
 1. extra verlofuren
 2. aanvulling pensioenopbouw
 3. uitkering in geld
 4. fietsprivé fiscaliseren
 5. vakbondscontributie
 6. fiscaliseren kilometervergoeding woon-werkverkeer

Hoofdstuk 6 Vergoedingen

Artikel 32. Reiskosten woon-/werkverkeer

Aan de werknemer wordt een tegemoetkoming verstrekt voor de kosten verbonden aan het woon-werkverkeer, met in achtneming van de volgende uitgangspunten:

- a. de tegemoetkoming kan echter nooit meer bedragen dan maximaal fiscaal is toegestaan
- b. de tegemoetkoming wordt, indien de werknemer langer dan een maand arbeidsongeschikt is, tijdelijk beëindigd
- c. op de vergoeding kan een eigen bijdrage worden ingehouden; deze wordt jaarlijks vastgesteld.

Artikel 33. Reis- en verblijfkosten

De in opdracht van de werkgever gemaakte reis- en verblijfkosten worden vergoed, met als maximum de fiscaal toegestane vergoeding. Daarbij gelden de navolgende richtlijnen.

Verblijfkosten:

De kosten van verblijf (lunch, diner of hotelkosten) voor zover deze binnen redelijke grenzen blijven en de werkgever daarmee heeft ingestemd. Vergoeding vindt plaats na overlegging van de originele factuur.

Dienstreizen:

- a. De kosten van het openbaar vervoer (tweede klas) met als maximum de door de fiscus vastgestelde, maximaal belastingvrije vergoeding, dan wel
- b. Bij gebruik van de eigen auto, mits met toestemming van de werkgever, de meerkilometers van de in het kader van woon-/werkverkeer af te leggen kilometers, tegen het door de fiscus vastgestelde belastingvrije bedrag per meerkilometer vermeerderd met € 0,10 per kilometer.

Vergoeding vindt plaats na overlegging van de kaartjes openbaar vervoer of een sluitende kilometerregistratie.

Artikel 34. Verhuiskosten

- a. Als er een verhuisplicht wordt opgelegd, dan kan er een tegemoetkoming in de kosten worden gegeven.
- b. Deze tegemoetkoming in de kosten betreft een voor transportkosten en overige herinrichtingskosten tot het fiscaal vastgestelde maximale forfaitaire bedrag.

Artikel 35. Vakbondscontributie

- a. Op verzoek van de werknemer draagt MareGroep bij in de contributiekosten van het lidmaatschap van een vakorganisatie zoals genoemd in de preambule.
- b. De bijdrage bedraagt 50 % van het jaarlijkse contributiebedrag.
- c. Naast de bijdrage als bedoeld in lid 2 draagt MareGroep er zorg voor dat de vakbondscontributie van zijn werknemer fiscaal aantrekkelijk wordt, door op verzoek van de werknemer de samenstelling van de overeengekomen beloning te wijzigen.
- d. De werknemersbijdrage van MareGroep is conform de AWWN werkgeversbijdrage.

Artikel 36. Tegemoetkoming ziektekosten

1. De tegemoetkoming in de ziektekosten is van toepassing bij de basisverzekering die is afgesloten bij een erkende zorgverzekeraar, ingaande 01-01-2016
2. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,00 per jaar.
3. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,00 per jaar als de loonschaal van de werknemer lager of gelijk is aan het maximum bedrag van schaal 6.
4. De tegemoetkoming is onafhankelijk van de omvang van het dienstverband.

Hoofdstuk 7 Vakantie en verlof

Artikel 37. Aanspraak op vakantie

- a. De werknemer bouwt per kalenderjaar vakantierechten op over de periode waarin betrokkene recht had op loon.
- b. Een fulltime werknemer heeft per kalenderjaar recht op 180 vakantie-uren.
- c. Bij een deeltijd functie zal opbouw naar rato van de contract uren plaats vinden
- d. Bij het tussentijds in- of uit dienst treden zal opbouw naar rato van volle maanden dienstverband plaats vinden
- e. Zowel bij lid c als lid d zal afronding op hele uren naar boven plaats vinden.
- f. Op feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Verlof op een feestdag wordt verleend met behoud van salaris.

Artikel 38. Opnemen van vakantie

- a. uitgangspunt is dat de aanspraken op vakantie-uren dienen te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
- b. het verlof (de vakantietijd) wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.
- c. de werkgever kan, in overleg met de ondernemingsraad maximaal 2 collectieve dagen per jaar aanwijzen, waarop gelijktijdig verplicht verlof wordt opgenomen.
- d. de werkgever kan in overleg met de OR voor nader te bepalen afdelingen en/of bedrijfsonderdelen een verplichte bedrijfsvakantie invoeren.
- e. de werknemer heeft per jaar recht op een aaneengesloten periode van verlof van tenminste 10 werkdagen, deze kunnen in een bedrijfsvakantie zoals bedoeld onder d, vallen.

Artikel 39. Verlof

- a. De werknemer heeft, in overeenstemming met de Wet Arbeid en Zorg een wettelijk recht op:
 1. zwangerschap- en bevallingsverlof
 2. kraamverlof
 3. ouderschapsverlof
 4. adoptie- en pleegzorgverlof
 5. calamiteiten- en ander kort verzuimverlof
 6. kortdurend zorgverlof
 7. langdurig zorgverlof
- b. Buitengewoon verlof met behoud van loon wordt verleend op de dag van sluiting van zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap.
- c. Bij overlijden van echtgenoot of geregistreerd partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief – en aangehuwde kinderen wordt vier werkdagen buitengewoon verlof verleend met behoud van loon; bij bloed- en aanverwanten in de tweede graad wordt één dag buitengewoon verlof verleend.

Artikel 40. Verlofsparen

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld verlof te sparen. De uitwerking van verlofsparen is opgenomen in bijlage1.

Artikel 41. Faciliteiten leden werknemersorganisaties

De werknemer die kaderlid is en/of deel uit maakt van een der besturende organen van de betrokken vakorganisatie, heeft voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen van die vakorganisatie, recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris tot een maximum 10 dagen per kalenderjaar, mits de betreffende vergadering vooraf schriftelijk door de vakorganisatie aan de werkgever is gemeld en de bedrijfsomstandigheden dat toelaten. Het is aan leden en kaderleden van bij de CAO betrokken vakorganisaties, mits vooraf aan de werkgever gemeld, toegestaan:

- gebruik te maken van publicatieborden, e-mail en intranet om informatie te verstrekken en aankondigingen van vakorganisaties bekend te maken;
- gebruik te maken van ruimten van de werkgever voor het houden van bijeenkomsten van de vakorganisaties, buiten werktijd.

** Een kaderlid is lid van een werknemersvereniging (vakbond) en voert namens of voor de vakbond activiteiten uit. Het kan hier ook het bijwonen van vergaderingen, trainingen en bijeenkomsten betreffen. Een kaderlid vertegenwoordigt de vakbond op de werkvloer en in de lokale en regionale omgeving. Een kaderlid van een vakbond dient als zodanig bekend te zijn bij de vakbond en bij de werkgever.*

Artikel 42. Vakantierechten bij einde arbeidsovereenkomst

- a. De werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst eindigt, wordt voor het einde van deze arbeidsovereenkomst de gelegenheid geboden de hem toekomende aanspraken op vakantie-uren te genieten tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
- b. Indien wegens bedrijfsbelang geen gebruik kan worden gemaakt van het recht als omschreven in sub a stelt de werkgever een uitkering in geld vast dat gelijk is aan het loon zoals dat over de niet genoten aanspraken op vakantie-uren zou worden genoten.
- c. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de werknemer vindt de uitkering, als bedoeld in sub b, plaats aan de nagelaten betrekkingen nabestaanden zoals omschreven in artikel 14 hoofdstuk 9 (pensioenen).

Hoofdstuk 8 Arbeidsongeschiktheid en ziektekosten

Artikel 43. Algemeen

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald.

Met ingang van 1 januari 2017 is het volgende van toepassing voor alle nieuwe langdurige ziektegevallen

1. *Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 12 maanden*

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 12 maanden van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV), worden doorbetaald. Boven op de wettelijke loondoorbetaling, ontvangt de werknemer gedurende de eerste 12 maanden, een aanvulling tot 100% van het bruto maandinkomen.

2. *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 12 maanden*

Vanaf maand 13 tot en met maand 24 van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de WFSV, worden doorbetaald.

3. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet van de werknemer zelf arbeidsongeschikt is geworden;
- b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
- f. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
- g. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde deskundige oordeel van het UWV;
- h. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

MareGroep heeft een inspanningsverplichting om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in dienst te houden.

Hoofdstuk 9 Pensioen en vervoegde deeltijduittreding

Artikel 44. Pensioen

De rechten en verplichtingen van de werkgever en de werknemer betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de door de werkgever verschuldigde pensioenpremie en de door de werknemer verschuldigde bijdrage in die premie, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.

De werknemers van de werkgever zijn, voor zover de statuten en reglementen van de in lid 1 genoemde pensioenregeling dit toelaten, verplicht tot deelname in deze pensioenregeling.

Artikel 45. Duurzaam werken (generatiepact)

Een werknemer van 60 jaar en ouder kan, indien er een ononderbroken diensttijd bestaat van ten minste 5 jaren en tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, gebruik maken van de mogelijkheid om de werkweek terug te brengen tot 80% werken voor 90% bruto salaris en 100% pensioenopbouw volgens de overeengekomen premieverdeling tussen werkgever en werknemer.

1. Verlofopbouw geschiedt naar rato van het aantal werkuren per week.
2. Een verzoek als bedoeld in lid 1 dient 3 maanden voor de ingangsdatum worden ingediend en kan ingaan vanaf de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 60-jarige leeftijd bereikt is.
3. Ten aanzien van werknemers met een onvolledige dienstbetrekking wordt het gestelde in deze bepaling naar evenredigheid toegepast.
4. Bij de uitvoering van het generatiepact worden taken waar nodig afgestemd op de terugbrenging van het aantal uren werkweek

Hoofdstuk 10 Disciplinaire maatregelen en interne beroepsprocedure

Artikel 46. Disciplinaire maatregelen

- a. Indien de werknemer zijn verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst niet of niet behoorlijk nakomt, kan de werkgever overgaan tot de navolgende disciplinaire maatregelen, te weten:
 1. Schriftelijke berisping;
 2. Vermindering van verlof voor ten hoogste 2/5 deel van de voor de werknemer geldende formele arbeidsduur per week;
 3. Het onthouden van de jaarlijkse verhoging van het voor de werknemer vastgestelde loon, tot het naast hogere bedrag in de betreffende loonschaal;
 4. Vermindering van loon met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, een en ander voor de tijd van niet langer dan 2 jaren;
 5. Plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van loon;
 6. Schorsing voor bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van loon;
 7. Al dan niet onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding.

Artikel 47. Interne beroepsprocedure: geschilbeslechtingscommissie

- a. Indien een medewerker een geschil heeft over een aan het werk gerelateerde zaak wordt, in het algemeen, intern naar een minnelijke oplossing (in de lijn) gezocht.
- b. Indien geen minnelijke oplossing mogelijk is, kan de betrokken werknemer het geschil aanhangig maken bij de directeur.
- c. De directeur schakelt de geschilbeslechtingscommissie in voor het verkrijgen van een onafhankelijk advies en neemt na ontvangst van dit advies een besluit.
- d. Het geschil kan geen betrekking hebben op een zaak die via een andere interne procedure is geregeld.
- e. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van deze commissie zijn in een afzonderlijk reglement en met instemming van de ondernemingsraad vastgelegd.

Overgangsprotocol

Partijen bij deze overeenkomst,

De werkgever,

- MareGroep N.V., gevestigd te Voorhout, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door H. Muller, directeur.

en

de vakorganisaties,

- de vakbond FNV Overheid, gevestigd te Zoetermeer, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door C.E.R. Splint,
- de vakbond CNV overheid, gevestigd te Utrecht, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door W.H.M. Pijnacker

hierna gezamenlijk te noemen: "**partijen**",

besluiten tot het vaststellen van dit Overgangsprotocol.

Zij doen dit omdat het wenselijk is voorzieningen te treffen voor de personele gevolgen van het door werkgevers genomen besluit tot overgang van de Gemeenschappelijke Regeling Kust-, Duin-, en Bollenstreek naar MareGroep N.V.

Bij het sluiten van dit Overgangsprotocol overwegen de partijen dat:

- de in dit overgangsprotocol opgenomen overgangsmaatregelen van toepassing zijn op de medewerkers die ten tijde van de overgang van de Gemeenschappelijke Regeling Kust-, Duin- en Bollenstreek naar MareGroep N.V. ontslagen werden bij het Openbaar Lichaam Kust-, Duin- en Bollenstreek en tegelijkertijd in dienst zijn getreden bij de privaatrechtelijke rechtspersoon MareGroep N.V.

De overgangsmaatregelen

Artikel 1 Uitloopschaal

Het perspectief op de uitloopschaal blijft behouden voor de werknemers die voor 1 januari 2007 in dienst zijn getreden bij MareGroep N.V. en nog in hun huidige functieschaal ingeschaald zijn. Medewerkers worden drie jaar na het bereiken van het maximum van de functieschaal hiervoor beoordeeld. Bij een voldoende beoordeling vindt inpassing plaats in de bij de functieschaal behorende uitloopschaal.

Artikel 2 Verlof

Werknemers die in 2009 55 jaar of ouder zijn behouden hun toekomstige rechten.

Artikel 3 Wachtgeld

De werknemer waarvan de ambtenarenstatus is vervallen op 1 januari 2004 en op 1 januari 2004 in dienst is getreden van MareGroep N.V., behoudt het recht op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en wachtgeld zoals deze was omschreven in de CAR Katwijk en van toepassing was, op 31 december 2003.

Werkgever en werknemer zullen alles in het werk stellen om op zoek te gaan naar een passende betrekking, op de eerste plaats binnen MareGroep en anders buiten MareGroep.

Aanpassingen en/of wijzigingen in de CAR Katwijk ten aanzien van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en wachtgeld zullen direct worden doorgevoerd in de overgangsmaatregel, tenzij dit zal leiden tot een kostenverhoging voor de werkgever.

In dat geval zal de beoogde wijziging onderwerp van overleg zijn tussen betrokken vakbond en werkgever, waarbij wordt besproken of invoering zal plaatsvinden.

Artikel 4 Seniorenmaatregel

De werknemer die voor de indiensttreding bij de MareGroep op 1 januari 2007 gebruik maakte van de "seniorenregeling" uit de CAR/Katwijk behoudt zijn rechten conform de vigerende regeling.

Artikel 5 Jubileumuitkering

Voor het jubileum tellen ambtelijke dienstjaren mee indien het dienstverband startte vóór de overgang naar MareGroep N.V. op 1 januari 2004.

Bijlage: Regeling verlofmandje MareGroep

Aanleiding

Met de vakbonden AbvaKabo FNV en CNV Publieke Zaak is overeengekomen om medewerkers MareGroep de mogelijkheid te bieden tot een flexibeler inzet van verlofuren.

De hierboven genoemde uitgangspunten worden als volgt verwerkt in het verlofmandje voor de medewerker MareGroep.

Spaarperiode

Spaarperiode is de periode waarin wordt gespaard tot het maximum aan spaarverlof is opgebouwd.

Maximum spaarverlof per jaar

Per jaar kan ten hoogste 1/10 deel van de formele arbeidsduur per jaar worden opgebouwd aan spaaruren. Het spaarsaldo kan maximaal 800 uur bedragen. Bij een deeltijd dienstverband is dit naar rato.

De keuzemogelijkheden

Alle medewerkers van MareGroep met een vast dienstverband of met een tijdelijk dienstverband van minimaal een jaar kunnen een verlofmandje opbouwen. Er kan worden gespaard door middel van inzet van:

- de bovenwettelijke vakantie-uren
- het kopen van uren met een maximum van 72 uur per jaar op basis van een formele werkweek van minimaal 32 uur.

In overleg met de leidinggevende wordt bepaald op welke wijze het verlofmandje wordt opgebouwd.

Opnamemogelijkheden

De uren die in de loop van de jaren worden gespaard kunnen in principe in twee vormen worden opgenomen, namelijk als sabbatsverlof of als seniorenverlof.

Sabbatsverlof

Bij sabbatsverlof worden de uren opgenomen voor bijvoorbeeld een lange vakantie, voor bijscholing of om gewoon een tijdje iets heel anders te doen. Na afloop van het sabbatsverlof keert de medewerkers terug in de eigen functie.

De inzet van de verlofuren uit het verlofmandje dient in goed overleg met de werkgever tot stand te komen. Opname van verlof kan op grond van de Wet aanpassing Arbeidsduur door de werkgever worden geweigerd.

Om te voorkomen dat uren uit het verlofmandje versnipperd worden opgenomen, en er voor de werkgever een oncontroleerbare situatie ontstaat dient minimaal 1/10 deel van de formele arbeidsduur per jaar te worden opgenomen. Aanvraag voor de inzet van de uren van het verlofmandje dient vóór 1 september van het kalenderjaar voor aanvang van het verlof te worden ingediend.

Het maximum aantal uren wat gelijktijdig kan worden opgenomen is ½ deel van de formele arbeidsduur per jaar.

Flexibel uittreden verlof

Seniorenverlof kan op twee manieren worden ingezet. Het verlofmandje kan in zijn geheel worden ingezet om eerder te kunnen stoppen met werken. Of het verlofmandje kan worden ingezet om wat rustiger aan te doen door het aantal werkzame uren per week te verminderen.

Opname van spaarverlof dient binnen vijf jaar na afloop van de spaarperiode te beginnen. Indien er uren uit het verlofmandje worden opgenomen, kan er per direct gestart worden met doorsparen tot het maximum aantal uren.

Wijzigen afspraken

Elk kalenderjaar kan opnieuw gekozen worden voor het aantal te sparen uren. Gedurende het jaar blijven de gemaakte afspraken geldig. Wijziging van afspraken voor het komende kalenderjaar dienen voor 1 september te worden aangevraagd. Aanvragen na 1 september worden niet meer in behandeling genomen.

Opbouw Verlof- en Compensatie-uren tijdens sabbatsverlof

Gedurende de uren waarin het sabbatsverlof wordt genoten, vindt geen opbouw van verlof en compensatie-uren plaats.

Spaarverlof en ziekte

Bij ziekte langer dan 2 weken tijdens de spaarverlofperiode vindt opschorting van het spaarverlof plaats. Het spaarverlof kan dan in overleg op een ander moment worden opgenomen.

Einde arbeidsovereenkomst

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, door pensionering of om andere reden, dient het spaarsaldo tijdig voorafgaand aan de datum beëindiging te worden opgenomen.

Aldus opgemaakt en in drievoud getekend,

Directeur MareGroep NV,

Datum:

Het bestuur van de FNV Overheid,
Namens deze,

Datum:

Het bestuur van CNV Overheid,
Namens deze,

Datum: