



2024-2025

Collectieve arbeidsovereenkomst

1 januari 2024 t/m 31 december 2025

 MEDIQ *at the heart of healthcare*

Verklaring

De ondergetekenden

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

- Mediq B.V.
- Mediq Pharma Services B.V.
- Medeco B.V.
- Mediq Nederland B.V.
- Mediq Zorg & Gezondheid B.V.

hierna te noemen: Mediq of werkgever

en

- FNV te Utrecht
 - CNV te Utrecht
 - AVV te Amsterdam
- elk als partij ter andere zijde,

hierna te noemen: werknemersverenigingen.

gezamenlijk te noemen: cao-partijen

verklaren de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te zijn aangegaan voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Werkingsfeer

De cao Mediq is toepassing op Mediq B.V., Mediq Nederland B.V., Mediq Pharma Services B.V., Medeco B.V. en Mediq Zorg & Gezondheid B.V., Deze cao geldt voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst met een van deze genoemde B.V.'s en die vallen onder een van de salarisgroepen 1 tot en met 10, de Participatieschaal of de loonschaal Beroepsbegeleidende Leerweg.

INHOUD

Artikel 1	Definities	5
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werknemersverenigingen	15
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	16
Artikel 5	Indiensttreding en ontslag	19
Artikel 6	Dienstrooster en arbeidsduur	22
Artikel 7	Functiewaardering	24
Artikel 8	Functiegroepen en salarisschalen	25
Artikel 9	Toeslag inconveniënte uren/afbouwregeling	29
Artikel 10	Overwerkbepalingen	31
Artikel 11	Standaard reistijden	34
Artikel 12	Toeslag werkomstandigheden	35
Artikel 13	Zon- en feestdagen	36
Artikel 14	Roostervrije dagen	37
Artikel 15	Bijzondere vormen van verlof	38
Artikel 16	Vakantie- en snipperdagen	40
Artikel 17	Vakantietoeslag	42
Artikel 18	Extra uitkering	43
Artikel 19	Arbeidsongeschiktheid door ziekte en/of ongeval	44
Artikel 20	Uitkering bij overlijden	46
Artikel 21	Gewetensbezwaren	47
Artikel 22	Pensioenregeling	48
Artikel 23	Premieregeling schadevrij rijden	50

Artikel 24	Ongewenste omgangsvormen	51
Artikel 25	Ouder kind-verlof	52
Artikel 26	Werkgeversbijdrage	53
Artikel 27	Tussentijdse wijziging	54
Artikel 28	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	55
Bijlage 1	Functielijst	56
Bijlage 2	Salarisschalen	59
Bijlage 3	Activiteiten werknemersverenigingen	67
Bijlage 4	Algemene aanvullende afspraken	68
Bijlage 5	Dienstroosters	71
Bijlage 6	Subsidies Europees Sociaal Fonds	72
Bijlage 7	Matrix toeslag inconveniënte uren	73
Bijlage 8	Afbouw toeslag inconveniënte uren	74

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Contractuele arbeidsduur	De wekelijkse arbeidsduur die contractueel is overeengekomen met de werknemer en waarop het maandsalaris gebaseerd is;
Dagdienstvenster	De uren tussen 07.00 en 19.00 uur op een dag.
Dienstrooster	Een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen medewerkers doorgaans hun werkzaamheden starten, afronden en mogelijk onderbreken. Het dienstrooster wordt vastgelegd in het personeelsprofiel van de werknemer in SuccessFactors.
Jaarinkomen	12 maal het maandinkomen.
Maand	Een kalendermaand.
Maandinkomen	Het maandsalaris vermeerderd met de toeslagen voor werken op inconveniënte uren volgens artikel 9 of het persoonlijk maandinkomen volgens artikel 7 lid 8b.3.
Maandsalaris	Het afgesproken bruto salaris per maand exclusief toeslagen, zoals overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst.
Ondernemingsraad	Het bevoegde orgaan voor overleg, advies, instemming en medezeggenschap binnen de onderneming volgens de Wet op de Ondernemingsraden.
Partner	De echtgenoot of echtgenote volgens de wet, de partner waarmee de medewerker een geregistreerd partnerschap heeft, of de partner met wie de medewerker aantoonbaar samenwoont op hetzelfde adres volgens een notariële samenlevingsovereenkomst, mits er geen directe familieband (ouder-kind) of familieband tot de tweede graad (bijvoorbeeld grootouder-kleinkind) tussen hen bestaat.
Salarisschaal	De voor de functiegroep van toepassing zijnde salarisschaal.

Standaard arbeidsduur	Het gemiddeld aantal uren per week waarop werknemers de werkzaamheden verrichten. De standaard arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
Toeslag voor werken op inconveniënte uren	toeslag op het maandsalaris voor het verrichten van arbeid inconveniënte uren als bedoeld in artikel 9.
Uurloon	Het maandsalaris, op basis van een standaard arbeidsduur van 40 uur per week, gedeeld door 173,33 (52 weken * 40 uur per week / 12 maanden = 173,33)
Week	een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
Werkgever	Alle B.V.'s binnen het Nederlandse deel van de Mediq groep. Deze B.V.'s worden ook wel aangeduid als "Mediq". Wanneer een bepaling alleen geldt voor een specifieke B.V., wordt dit duidelijk vermeld in het desbetreffende cao-artikel;.
Werknemer/medewerker	Een persoon, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft en die is ingedeeld in één van de salarisgroepen vermeld in deze cao.;
Werknemersvereniging	De vakbonden met wie de collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

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 geen 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 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 sociaal plan 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..

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 wordt toegepast. In afwijking van de vorige volzin geldt voor vakantiekraachten dat zij salaris ontvangen conform de salaristabellen van de ABU-cao.

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 ter zake geldende wettelijke bepalingen zal de werkgever met de GOR/betrokken OR overleg plegen over het Arbo-jaarplan.
- b. Als de werkgever een subsidie wil aanvragen voor arbeidsplaatsenverbetering, dient hij de werknemersverenigingen en de GOR/ 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. Mediq draagt er zorg voor dat kaderleden het formele overleg kunnen bijwonen waarbij is afgesproken dat zij vooraf overleg hebben met de verantwoordelijke manager.
- d. 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.

- e. Buiten de bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.
- f. Kaderleden die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe vrijaf geven.
- g. 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.
- h. Aan de gezamenlijke werknemersverenigingen een redelijk aantal werkuren voor vakbondswerk beschikbaar stellen.
- i. 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.

12. De werkgever is verplicht zich te houden aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Internationaal is de AVG bekend als de GDPR, de General Data Protection Regulation. De werkgever dient te allen tijde zorgvuldig met persoonsgegevens van klanten, patiënten, toeleveranciers en/of medewerkers om te gaan.

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 geen actie voeren 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.

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;
- 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 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.

9. 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.

10. De werknemer zal een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

11. De medewerker is verplicht zich te houden aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Internationaal is de AVG bekend als de GDPR, de General Data Protection Regulation. De medewerker dient te allen tijde zorgvuldig met persoonsgegevens van klanten, patiënten, toeleveranciers en/of medewerkers om te gaan.

12. Het is de werknemer niet toegestaan om op eigen initiatief werkzaamheden uit te voeren buiten Nederland. Enkel wanneer er uitdrukkelijke toestemming door de werkgever en specifiek door Group Total Rewards is gegeven, is het toegestaan om incidenteel buiten Nederland te werken. Deze toestemming is vereist wegens complexe wet -en regelgeving aangaande sociale zekerheid en fiscaliteit.

Artikel 5 Indiensttreding en ontslag

Proeftijd

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.

Dienstverband

2. Het dienstverband wordt als regel aangegaan voor onbepaalde tijd, maar kan ook aangegaan worden voor:
 - a. bepaalde tijd
 - b. het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
 - c. het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard
3. Zoals is vastgelegd in de artikel 7:668a BW zal 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 36 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. De werkgever zal eventuele wijzigingen in deze wetgeving door de wetgever volgen en naleven.
4. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband 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.

Einde dienstverband

6. Behalve bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7:678 en 7:679 BW, of tijdens het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in de proeftijd zoals genoemd in lid 1, , in welke gevallen het dienstverband direct kan worden beëindigd, eindigt de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer van rechtswege in de volgende situaties:

a. voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd:

1. Zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, eindigt het dienstverband 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 in achtneming van de wettelijke opzegtermijn, conform de [Rijksoverheid](#).
3. Door opzegging door de werknemer met een termijn van een maand. De opzegging moet zo worden gedaan dat het dienstverband eindigt op de laatste dag van een kalendermaand. In overleg kunnen de werkgever en werknemer een andere opzegtermijn afspreken. In dat geval is de opzegtermijn voor de werkgever twee keer zo lang als voor de werknemer.

b. voor werknemer met een dienstverband voor een bepaalde tijd:

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, lid 3 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 lid 3 BW (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is niet van toepassing voor werknemers, als bedoeld in lid 2.

Artikel 6 Dienstrooster en arbeidsduur

1. a. De werknemer werkt in een dienstrooster gebaseerd op een standaard arbeidsduur van 40 uur per week.

b. Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst zijn getreden en op basis van de individuele arbeidsovereenkomst een standaard arbeidsduur van 38 uur of 39 uur per week hebben, geldt dat Artikel 14 (roostervrije dagen) alleen van toepassing is in de situatie dat:
 - i. Het vaste rooster van de werknemer de overeengekomen standaard arbeidsduur overschrijdt **of**;
 - ii. De contractuele arbeidsduur van de werknemer de standaard arbeidsduur overschrijdt.

2. a. In dagdienst wordt normaal gesproken gewerkt op de eerste 5 dagen van de week in het dagdienstvenster tussen 07.00 en 19.00 uur.

b. Overige dienstroosters zijn mogelijk waarin, met inachtneming van 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 het wisselend ritme een wekelijks wisselend karakter hebben.

3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster dient in te gaan aan het begin van de week, volgend op de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.

4. Bij algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een aanzienlijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers. Dit doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de werknemersverenigingen om hierover met de werkgever te overleggen, evenals de bevoegdheden van de Ondernemingsraad.

5. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de werknemersverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

6. Indien uit lid 4 volgt dat er overleg moet worden gepleegd met betrokken werknemers en de Ondernemingsraad gebruikmaakt van haar bevoegdheden, dan zullen wijzigingen in een dienstrooster c.q. nieuwe dienstroosters 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.

7. a. Ongeacht het overige dat in dit artikel 6 is bepaald, kan de werknemer kiezen voor een lagere contractuele arbeidsduur dan de standaard arbeidsduur van 40 uur per week. Er is in deze situatie sprake van een parttime dienstverband. Het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden worden naar rato aan de contractuele arbeidsduur toegepast.

- b. Het verzoek van de werknemer kan alleen om bedrijfsorganisatorische redenen worden afgewezen. Een eventuele afwijzing moet schriftelijk door de werkgever gemotiveerd worden. Indien de werkgever het om bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen voor groepen of afdelingen nodig acht om van de standaard arbeidsduur af te spreken, die afwijkt van de 40 uur, is het bepaalde in lid 4 van dit artikel van toepassing.

Artikel 7 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 onverbrekelijk deel uitmaakt. Bij actualisering van het referentieraster dan wel modernisering van het functiehuis worden werknemersverenigingen en werknemers tijdig betrokken zodat zij invloed op het proces kunnen uitoefenen zoals is uitgewerkt in het reglement.

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies die onder de werkingssfeer van de cao vallen, zijn ingedeeld in tien functiegroepen. De indeling is verkrijgbaar in Bijlage 1. Gedurende de looptijd kunnen er aanpassingen in de indeling zijn. De meest recente indeling is op te vragen bij afdeling HR.
 - b. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal zoals opgenomen in Bijlage 2 van de cao. De schalen hebben betrekking op een standaard arbeidsduur van 40 uur per week. Voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 40 uur per week (parttime dienstverband), wordt het salaris naar rato van het aantal contracturen berekend.
 - c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk informatie van het functieprofiel, de daarbij behorende functiegroep, salarisschaal en op welke manier het maandinkomen is bepaald.
2. Als een medewerker bij indiensttreding een hogere leeftijd heeft dan de vakvolwassen leeftijd van 18 jaar en elders de nodige ervaring voor de functie heeft opgedaan, zal hij in overeenstemming hiermee worden ingedeeld in de hiervoor relevante positie.

Plaatsing in een hoger of lager ingedeelde functie

3. Indien de functie van een werknemer bij functie (her)waardering in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, zonder dat de werknemer een duidelijk andere functie is gaan bekleden, wordt het nieuwe salaris vastgesteld en toegekend op de volgende manier:
 - a. Het nieuwe maandsalaris wordt bepaald op basis van de promotieregels conform artikel 8 lid 9.
 - b. Het nieuwe maandsalaris wordt toegekend vanaf het moment waarop de geherwaardeerde functie door de functiehouder werd uitgeoefend, doch met een terugwerkende kracht periode van maximaal 1 jaar.
4. In de volgende situaties kan de werknemer in een lagere functiegroep worden geplaatst met de volgende impact voor de salarisschaal en/of het salaris:
 - a. *Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:*
Werknemers, die om bij de lid 4 punt a genoemde redenen in een lagere functiegroep wordt geplaatst, wordt ingedeeld in de overeenkomende lagere salarisschaal. Deze indeling vindt plaats met ingang van de maand volgend op de maand van de plaatsing in de lagere functie.

b. *Als gevolg van bedrijfsomstandigheden, functie(her)waardering 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 toelichten.
2. De werknemer, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of naar oordeel van de bedrijfsarts op medische indicatie in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, wordt ingedeeld in de overeenkomende lagere salarisschaal . Deze indeling vindt plaats met ingang van de maand volgend op de maand van de plaatsing in de lagere functie.
3. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van functie (her)waardering of andere bedrijfsomstandigheden, krijgt de werknemer een persoonlijk maandsalaris dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke maandsalaris. Als het oorspronkelijke maandsalaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, worden algemene salarisverhogingen alleen toegepast op het maximum van de nieuwe salarisschaal. Het verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en het persoonlijke maandinkomen, wordt uitgedrukt in een persoonlijke schaaltoeslag. Deze persoonlijke schaaltoeslag wordt geleidelijk afgebouwd op basis van de, voor de werknemer vast te stellen, theoretische WW-periode. Voor de werknemer die op 1 mei 1996 al een persoonlijke toeslag als bedoeld in dit sub lid ontving, wordt deze toeslag jaarlijks met maximaal 1% van het aanvangssalaris van de nieuwe schaal verlaagd, maar uiterlijk totdat de werknemer de leeftijd van 50 heeft bereikt.
4. In afwijking op het bepaalde in Artikel 8 kan de werkgever voor werknemers, die door gebreken de oorspronkelijke functie niet meer kunnen vervullen, evenals mindervaliden in hun functie, het maandsalaris naar redelijkheid vaststellen. In de vaststelling van dit maandsalaris wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen volgens de socialeverzekeringswetgeving.
5. 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.

Beoordeling gerelateerde salarisverhoging

6. a. Als gevolg van de beoordelingscyclus kan de werkgever per 1 januari het salaris bezien op basis van de afspraken over de beoordelingsgerelateerde salarisverhoging conform Bijlage 2 cao. Aan de Ondernemingsraad zal jaarlijks, en wel zo spoedig mogelijk na 1 maart, een overzicht worden verstrekt van de mate waarin geen salarisverhoging is toegekend, zonder dat de persoonlijke positie van de werknemer herkenbaar is.

- b. Als een werknemer in het voorafgaande kalenderjaar 25% van de contractuele arbeidsduur arbeidsongeschikt is geweest, dan wel indien het aantal ziekmeldingen in het kalenderjaar meer dan 8 bedraagt, is de werkgever niet verplicht het salaris te herzien. In deze gevallen beslist de werkgever pas nadat hij advies heeft ingewonnen van de Arbodienst.

- c. 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.

Tijdelijke waarneming

7. De werknemer die tijdelijk een functie waarneemt die hoger ingedeeld is dan de eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met de eigen functie overeenkomt. De vergoeding die de werknemer ontvangt bij tijdelijke waarneming is afhankelijk van de mate van de waarneming. Indien de werknemer in aanmerking komt voor deze vergoeding, ontvangt de medewerker een waarnemingstoeslag ter hoogte van maximaal 3% van het voor de medewerker van toepassing zijnde bruto maandsalaris.

Promotie

8. Wanneer een medewerker een functie gaat bekleden in een hogere functiegroep, spreek je van een verticale 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 op basis van onderstaande promotietabel.

<i>Promotietabel</i>	
<i>RSP - schaal</i>	<i>Promotie verhoging</i>
Tot 60%	7,50%
60 t/m 69%	6,00%
70 t/m 79%	4,50%
80 t/m 89%	3,50%
90 t/m 99%	2,50%
100%	0,00%

Artikel 9 Toeslag inconveniënte uren/afbouwregeling

Werken op inconveniënte uren

1. Onder inconveniënte uren wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan: de uren waarop er in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 en 07.00 uur.
2. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden om in roostermatige wisselende diensten te werken als het verschil tussen de aanvangstijden van de diensten 8 uur of meer bedraagt of als de werkuren buiten het dagdienstvenster vallen.
3. Toeslag inconveniënte uren
De medewerker die op inconveniënte uren werkt heeft recht op een toeslag conform Bijlage 7.
4. Wisseldiensttoeslag
 - a. Voor structureel werken in roostermatig wisselende diensten die deels buiten het dagdienstvenster (07.00 tot 19.00 uur) vallen, geldt naast de toeslag in Bijlage 7 een wisseldiensttoeslag. Deze toeslag bedraagt 10% van het maandsalaris als het verschil tussen de begintijden van de diensten acht uur of meer bedraagt. Is dit verschil kleiner, dan wordt de toeslag naar rato vastgesteld. De toeslag is niet van toepassing als dit verschil minder dan twee uur bedraagt of als het wisselende dienstrooster minder dan een maand geldt.
 - b. De criteria die gelden om in aanmerking te komen voor de wisseldiensttoeslag zijn:
 - de wisseltoeslag geldt alleen voor werktijden met een roostermatige wisseling van diensten;
 - het wisselen moet structureel zijn, dat wil zeggen het rooster geldt tenminste een maand;
 - de uren van het rooster vallen (deels) buiten het dagdienstvenster 07.00 uur – 19.00 uur.
 - c. De toeslagen worden uitgedrukt in vaste toeslagen per maand en maken deel uit van het maandinkomen.
5. Afbouw toeslag inconveniënte uren
 - a. Als een werknemer uit een rooster wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lagere toeslag beloond rooster, wordt de inconveniënte uren toeslag afgebouwd conform de bepalingen in Bijlage 8.

- a. Aanvullend op Bijlage 8 gelden de volgende bepalingen.
- Bij terugplaatsing naar een rooster met een hogere toeslag, wordt het afbouwpercentage voor zover en voor zolang van toepassing gecompenseerd met die hogere toeslag.
 - Als de werknemer daarna weer in een rooster met een lagere toeslag wordt geplaatst, komt de afbouw van de laatstgenoten toeslag in de plaats van de eerder toegekende afbouw, mits het resterende deel van de eerdere afbouw minder is dan de laatst toegekende afbouw.
 - De afbouwregeling geldt alleen als de overplaatsing plaatsvindt op initiatief van de werkgever.

Artikel 10 Overwerkbepalingen

Overwerk

1. Definitie overwerk

Onder overwerk wordt arbeid verstaan die verricht wordt in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever op uren die de contractuele dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster te boven gaan. 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.

Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot overwerk. 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. Overwerkvergoeding

De toeslag per overwerkuur 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% 200%
	b. vallend op zaterdag en zondag	

4. 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.

5. 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.

Extra uren

6. Definitie extra uren voor parttime werknemers

Onder extra uren voor parttime werknemers wordt het verschil in uren tussen de contractuele arbeidsduur en een arbeidsduur tot en met het 8ste of 9de uur per dag verstaan, dan wel het verschil tussen de contractuele arbeidsduur en de standaard arbeidsduur van 40 uur per week.

7. 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.

Verschoven uren

8. Definitie verschoven uren

Er is sprake van verschoven uren als een dienst of rooster, waarop de werknemer volgens het standaard rooster zou werken, in opdracht of verzoek van de werkgever wordt verschoven naar enig ander moment. Als deze verschuiving betekent dat de werknemer voor 07.00 uur of na 19.00 uur (buiten het dagdienstvenster) de werkzaamheden verricht, dan geldt er voor de uren die buiten het dagdienstvenster liggen een toeslag ter hoogte van een percentage van het uurloon, te weten:

van maandag tot en met vrijdag	50%
Zaterdag	75%

Consignatie en extra opkomst

9. Definitie consignatie

- 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 mobiele telefoon oproepbaar zijn en direct beschikbaar voor werkzaamheden, ontvangen een vergoeding die 50% bedraagt van de in lid a. genoemde percentages.

10. Definitie extra opkomst

Van een extra opkomst is sprake als de werknemers tijdens een consignatiedienst en in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken. Werknemers ontvangen per extra opkomst een vergoeding.. Deze bedraagt in percentages van het maandsalaris:

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

11. Werkingssfeer 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.

Artikel 11 Standaard reistijden

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. Wanneer deze reistijd echter 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

Artikel 14 is alleen van toepassing voor de werknemer die:

- voor 1 januari 2014 een arbeidsovereenkomst heeft met Mediq **en**;
 - een standaard arbeidsduur volgens de individuele arbeidsovereenkomst heeft gebaseerd op 38 uur of 39 uur per week **en**;
 - een contractuele arbeidsduur heeft welke hoger is dan de standaard arbeidsduur volgens de individuele arbeidsovereenkomst **of**;
 - op basis van het vaste rooster structureel meer uren is ingeroosterd dan de standaard arbeidsduur volgens de individuele arbeidsovereenkomst.
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 arbeidsduurverkortening.
 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 Bijzondere vormen van verlof

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. Dit artikel heeft geen betrekking op arbeidsongeschiktheid. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 19 bepaalde van toepassing.

2. Bijzondere vormen van verlof :

In bepaalde situaties kan de werknemer beroep doen op bijzondere vormen van verlof met behoud van salaris. In aanvulling op wat er wettelijk is geregeld is voor calamiteitenverlof (artikel 4.1 Wet Arbeid en Zorg), geldt bij Mediq het volgende:

a. Rouwverlof:

De werknemer kan beroep doen op rouwverlof voor de volgende duur en in de volgende situaties:

- i. 5 dagen vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie van de partner, van een tot het gezin behorend (pleeg)kind of van een inwonende (schoon)ouder.
- ii. 2 dagen vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie van een (schoon)ouder of van een niet onder lid a genoemd (pleeg)kind.
- iii. 1 dag op de dag van de begrafenis of crematie van een grootouder, grootouder van de partner, kleinkind, broer, zus, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzuster.

b. Buitengewoon verlof:

De werknemer kan beroep doen op buitengewoon verlof in de volgende situaties:

- i. De werkgever kan, naar redelijkheid, tot maximaal 2½ uur verlof verlenen voor noodzakelijke dokters- of specialistenbezoeken die niet buiten werktijd kunnen plaatsvinden. In bijzondere gevallen kan dit verlof worden verlengd. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
- ii. Voor zover de bedrijfsomstandigheden dat toelaten zal de werkgever, op verzoek van de vakbonden aan hun leden, verlof toestaan voor deelneming aan vakbondsactiviteiten, zoals statutaire vergaderingen, districtsvergaderingen en scholings- en vormingsbijeenkomsten. Het verzoek wordt schriftelijk en tijdig bij de werkgever ingediend. De werkgever zal zich daarbij houden aan de afspraken zoals vastgelegd in de overeenkomst tussen de Algemene Werkgeversvereniging AWWN, FNV en CNV.

3. Aanvullende bepalingen:

- a. Wanneer voor verlof zoals bedoeld in artikel 15 lid 2 geen recht op loondoorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan om voor de duur van het bijzondere verlof vakantierechten op te nemen.
- b. Naast de mogelijkheden van het wettelijk zorgverlof kan de werkgever aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen.
- c. Van het recht op rouwverlof, bijzonder verlof en wettelijk 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

a. 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:

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.

Leeftijdshoogte geldt vanaf het vakantiejaar waarin respectieve verjaardagen vallen.

c. Werknemers ingedeeld in 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.

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

e. 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.

f. De bovenwettelijke vakantierechten, verjaren door verloop van 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de rechten zijn verworven.

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 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft jaarlijks recht op een vakantietoeslag die wordt verdiend in de periode van 1 mei tot 30 april.
2. De vakantietoeslag 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 vakantietoeslag minimaal 8% van 12 maal het maximum van groep 2 op 31 maart van het lopende kalenderjaar.
4. De vakantietoeslag zal als regel vóór 1 mei worden uitbetaald.
5. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
6. Ongeacht de feitelijke datum van indiensttreding, wordt voor de berekening van de vakantietoeslag 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 vakantietoeslag verschuldigd.
8. Voor parttime medewerkers tellen de extra uren mee voor de berekening van de vakantietoeslag.

Artikel 18 Extra uitkering

1. De extra uitkering is een beoordelingsafhankelijke uitkering gecombineerd met de mate waarop de vooraf gestelde persoonlijke doelstellingen zijn behaald. De persoonlijke doelstellingen worden in overeenstemming met de manager vastgesteld en vastgelegd.
2. De extra uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen aan het einde van het kalenderjaar. Een kalenderjaar loopt van januari tot en met december
3. De percentages behorende bij de beoordelingsscore gecombineerd met de realisatie van de doelstellingen staan in onderstaande extra uitkering tabel.
4. De uitkering vindt plaats in de maand maart volgend op het kalenderjaar waarover de extra uitkering geldt.
5. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt bij de werkgever, ontvangt een evenredig deel van de extra uitkering, mits er persoonlijke doelen worden vastgelegd bij indiensttreding.
6. De werknemer wiens dienstverband in de loop van het kalenderjaar eindigt, ontvangt een evenredig deel van de extra uitkering.
7. Ongeacht de feitelijke datum van indiensttreding, wordt voor de berekening van de extra uitkering ervan uitgegaan dat een werknemer in dienst is gekomen op de eerste van de maand van indiensttreding.
8. Voor parttime werknemers tellen de extra uren mee voor de berekening van de extra uitkering.
9. Wanneer ten gevolge van langdurige ziekte een beoordeling niet mogelijk is, heeft de werknemer nog eenmaal recht op de uitkering. Het percentage van de extra uitkering is in dat geval gelijk aan het percentage van het voorgaande kalenderjaar, met een maximum van 2%.

Doelstellingen voor Extra Uitkering	Beoordelingsscore				
	Onvoldoende	Deels Succesvol	Volledig Succesvol	Uitmuntend	Uitzonderlijke prestatie
Niet gerealiseerd	0%	1%	2%	3%	5%
Deels gerealiseerd	0%	1,1%	2,2%	3,3%	5,5%
Gerealiseerd	0%	1,25%	2,5%	3,75%	6,25%
Ruimschoots gerealiseerd	0%	1,5%	3%	4,5%	7,5%

Tabel Extra uitkering conform Artikel 18 lid 3.

Artikel 19 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en/of ongeval

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. 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.

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.

Mediq 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 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 ter zake 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. Met de Ondernemingsraad, niet met de vakbonden, is een pensioenregeling overeengekomen. Deze pensioenregeling is met ingang van 1 december 2021 gelijk aan de pensioenregeling die ter uitvoering is ondergebracht bij a.s.r. Hiervoor heeft de werkgever met a.s.r. een uitvoeringsovereenkomst gesloten. Het uitvoeringsreglement maakt deel uit van de uitvoeringsovereenkomst. De pensioenovereenkomst behelst een beschikbare premieregeling.
2. De werkgever gaat met de werknemers pensioenovereenkomsten aan waarvan de inhoud wordt bepaald door het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement van a.s.r. zoals die op enig moment luiden. Het pensioenreglement 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 a.s.r. en is afhankelijk van de in dienst datum van medewerkers. Medewerkers met een indiensttredingsdatum van 1 december 2021 of later betalen een eigen bijdragen van 5,00%. De bijdrage voor de werkgever bedraagt 15,00% voor deze medewerkers. Alle medewerkers met een indiensttredingsdatum van op of voor 30 november 2021 betalen een eigen bijdrage van 7,50%. De hoogte van de bijdrage van de werkgever voor deze medewerkers is op basis van de premiestaffel welke is gebaseerd op leeftijd.

Leeftijd	Premiestaffel
18-24	14,00%
25-29	15,73%
30-34	17,63%
35-39	19,77%
40-44	22,19%
45-49	24,94%
50-54	28,06%
55-59	31,75%
60-64	36,44%
65-67	40,00%

Medewerkers vinden informatie over dit pensioenfonds op: www.asr.nl/pensioen

4. De medewerkers die een functie uitoefenen welke valt onder de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds, zullen onder het bijbehorende bedrijfstakpensioenfonds vallen. Deelname in deze gevallen is een wettelijke verplichting, waardoor een aansluiting bij a.s.r. niet mogelijk is.

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 Ouder kind-verlof

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

Artikel 26 Werkgeversbijdrage

De werkgever zal, conform de AWWN norm, aan de bij deze cao betrokken vakorganisaties, te weten, FNV, CNV vakmensen en AVV, een vergoeding betalen als bijdrage in de werkzaamheden van hiervoor genoemde vakorganisaties. 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 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 januari 2024 tot en met 31 december 2025 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Bijlage 1 Functielijst

Als bedoeld in artikel 7 lid 1a van de cao voor Mediq B.V. te De Meern en de aan Mediq B.V. gelieerde bedrijfsonderdelen.

Bijlage 1 cao Mediq: Functielijst Overzicht van alle ingedeelde cao functies binnen Mediq Nederland		
Funciecode	Functietitel	Funcieniveau
CAT_140002	Productmanager	9
CAT_140003	Jr. Productmanager	8
CAT_140006	Product Content Medewerker	6
CAT_140007	Junior Category Manager	10
CAT_140008	Zorgdeskundige	8
CAT_140009	Senior Zorgdeskundige (Zorgexpert)	9
CS_130002	Apothekersassistent	6
CS_130008	Projectmanager Klantcontact	10
CS_130009	Capaciteitsmanager	10
CS_130010	Klantcontact Analist & Data Developer	10
CS_130012	Kennismanager	9
CS_130013	Kwaliteitsmanager	9
CS_130016	Trainer Klantcontact	8
CS_130017	Klantcontact Specialist	8
CS_130020	Continuous Improvement Specialist	8
CS_130022	Sr. Teamleider Klantcontact	8
CS_130023	Implementatiemanager	8
CS_130024	Teamleider Klantcontact	7
CS_130026	Planning & Traffic Manager	8
CS_130027	Medewerker Klantcontact C	6
CS_130028	Medewerker Klantcontact B	5
CS_130029	Medewerker Klantcontact A	4
CS_130032	Medewerker Autorisaties (B)	5
CS_130033	Medewerker Autorisaties (A)	4
CS_130049	Business Change Manager	10
EBU_430002	e-business specialist	9
EBU_430003	Junior e-Business Specialist	7
EBU_430004	Sr. e-business specialist	10
EBU_430005	e-business UX-designer	10
EBU_430006	Sr. e-data Analist	10
FIN_410001	Medewerker Accounts Payable	5
FIN_410002	Medewerker Creditmanagement	5
FIN_410003	Medewerker Claims & Rejections	5
FIN_410004	Senior Medewerker Accounts Payable	7
FIN_410005	Senior Medewerker Creditmanagement	7
FIN_410006	Senior Medewerker Claims & Rejections	8
FIN_410007	Technisch Contractmanager	8
FIN_410008	Medewerker General Ledger	8
FIN_410009	MDM Data Expert	8
FIN_410011	Senior Technisch Contractmanager	9
FIN_410012	Manager Creditmanagement	9
FIN_410013	Manager Accounts Payable	9
FIN_410014	Senior Medewerker General Ledger	9

FIN_410015	Data Analyst	9
FIN_410017	Business Analyst	9
FIN_410026	Medewerker Financiële Administratie	6
FIN_410028	Finance Continuous Improvement Specialist	8
FIN_410029	Data Quality & Content Manager	9
FIN_410030	Data Engineer	9
FIN_410031	Data Lead	8
FIN_410032	Data Specialist	8
FIN_410033	Content medewerker	6
FIN_410034	IT business & support Manager	9
FIN_410035	Finance Transformation Officer	10
GEN_700002	QA Officer	8
GEN_700003	Management Assistant	7
GEN_700009	QA Specialist	9
GEN_700010	Ambtelijk Secretaris OR	8
GEN_700015	Real Estate & Facilities Officer	8
GEN_700016	Medewerker Facility	5
GEN_700017	Projectmanager	10
GEN_700019	Executive Assistant	8
GEN_700020	Graphic Designer/Artwork Coordinator	7
GEN_700021	Regulatory Affairs Specialist	9
GEN_700022	Regulatory Affairs Officer	8
GEN_700023	Jr. Business & Process Excellence Manager	10
GEN_700024	Regulatory Affairs Coordinator	8
GEN_700025	Regulatory Affairs Lead	10
HR_500004	Coordinator HRSC	8
HR_500005	Medewerker HRSC	7
HR_500008	HR Data Analyst & Application Specialist	9
INT_0001	Employee	1-10
IT_420005	IT Support Specialist	6
IT_420009	Sr. IT Project Controller	10
IT_420010	IT Sr. Solution Specialist	10
IT_420013	IT Solution Specialist	9
IT_420015	IT System Engineer	9
IT_420016	IT Sr. System Engineer	10
IT_420018	IT Data Scientist	9
IT_420019	IT Change and Problem Manager	10
IT_420020	IT Sr. Incident Manager	10
IT_420022	Cyber Security Analyst	9
MAR_120009	Online Lead	10
MAR_120011	Communicatieadviseur	9
MAR_120012	Communicatiemedewerker	7
MAR_120014	Marketing Manager	10
SAL_110008	Accountmanager	10
SAL_110012	Rayonmanager	9
SAL_110014	Coordinator Contract & Tender	8
SAL_110016	Productspecialist	8
SAL_110019	Medewerker Contract & Tender	7
SAL_110033	Zorgspecialist	9
SC_300003	Teamleider Supply & Demand	10
SC_300005	Supply Chain Analist	9
SC_300006	Procesleider Operations Support	9
SC_300011	Shiftleider Operations	7

SC_300012	Supply Planner	7
SC_300017	Medewerker Operations Support B & Transport	5
SC_300018	Medewerker Operations Support A & Transport	4
SC_300020	Medewerker Operations D	4
SC_300021	Medewerker Operations C	3
SC_300022	Medewerker Operations B	2
SC_300023	Medewerker Operations A	1
SC_300025	Coordinator Operations	6
SC_300027	Facility Manager Supply Chain	9
SC_300029	Senior Supply Planner	8
SC_300030	Medewerker Control Tower	7
SC_300031	Teamleider Ops Support & Transport	7
SC_300032	Processpecialist Supply Chain	8
SC_300034	Control Tower Specialist	8
SC_300035	Devices Lifecycle Manager	9
SC_300036	Devices Maintenance Engineer	10
SO_200006	Trader Internationaal	8
SO_200007	Trade Coordinator	9
SO_200009	Sourcing Excellence Manager	10
SO_200010	Health Care Insurers Analyst	9
SO_200011	Contract Administrator Sourcing	6
SO_200014	Jr. Contractmanager Zorgverzekeraars new businesses	9
SO_200016	Tactical Buyer	9
SO_200017	Operationeel inkoper	8
SO_200019	Coordinator Stock and Planning	10
SO_200024	Sales & Tender Coordinator	8
SO_200025	International Product Specialist	9
ZS_130014	Portfoliomanager Zorg & Services	9
ZS_130015	Sr. Specialistisch Verpleegkundige	9
ZS_130018	Specialistisch Verpleegkundige	8
ZS_130021	Teamleider Verpleegkundige Zorg	8
ZS_130025	Verpleegkundige	7
ZS_130036	Medewerker Planning Zorg & Services B	6
ZS_130037	Medewerker Planning Zorg & Services A	5
ZS_130038	Teamleider Planning Zorg & Services	8
ZS_130039	Specialist Zorg & Services	8
ZS_130040	Teamleider Services Buiten	8
ZS_130041	Teamleider Services Binnen	7
ZS_130042	Medewerker Technische Service B	7
ZS_130043	Medewerker Technische Service A	6
ZS_130044	Medewerker Technische Service Support	5
ZS_130045	Medewerker Operations D	4
ZS_130046	Medewerker Operations C	3
ZS_130049	Teamleider OSAS zorgcoaches	8
ZS_130050	OSAS Zorgcoach	7
ZS_130051	Medewerker Technische Service Buiten C	8

Bijlage 2 Salarisschalen

De salarisschalen zoals bedoeld in Artikel 7 lid b.

1. Cao-contractloonstijging

De afspraken voor de cao-contractloonstijging en de loonstijging op basis van beoordeling zijn als volgt:

Per 1 januari 2024	Nominale stijging van €225
Per 1 januari 2025	3,5%

Per 1 januari 2024 (toelichting)

- De nominale stijging van € 225 bruto per maand geldt op basis van 40 uur voor de feitelijke salarissen.
- De schaalmaxima worden structureel verhoogd met € 225 op basis van 40 uur.
- De aanvangsschalen worden structureel verhoogd. Het is per salarisschaal afhankelijk met welk percentage dit is. Gemiddeld bedraagt dit 17% gezien vanaf de loonschalen op peildatum 31 december 2023.
- Medewerkers die na de cao verhoging van € 225 bruto (op basis van 40 uur) onder de nieuwe bruto aanvangsschaal komen, worden opgetrokken naar de betreffende aanvangsschaal.
- De cao-verhoging is in april 2024 met terugwerkende kracht ingegaan en geldt alleen voor medewerkers die op 1 januari 2024 in dienst zijn én op 1 april 2024 een actief dienstverband hebben bij Mediq.

Per 1 januari 2025 (toelichting):

- De feitelijke salarissen, aanvangsschalen en schaalmaxima worden structureel verhoogd met 3,5%. Deze verhoging geldt voor medewerkers met een actief dienstverband bij Mediq op 1 januari 2025¹.

¹ Voor medewerkers die op of na 1 januari 2025 in dienst treden bij Mediq geldt dat de cao verhoging per 1 januari 2025 is verdisconteerd in het overeengekomen maandsalaris.

2. Beoordelingsgerelateerde salarisverhoging

Er wordt voor de beoordelingsgerelateerde salarisverhoging over het voorgaande performance jaar een budget gereserveerd en via een vermenigvuldigingstabel verdeeld onder de werknemers.

RSP	Beoordelingsresultaat				
	Onvoldoende	Deels Succesvol	Volledig Succesvol	Uitmuntend	Uitzonderlijke prestatie
Tot 70%	0,00	0,75	1,50	2,25	3,00
70 t/m 79%	0,00	0,63	1,25	1,88	2,50
80 t/m 89%	0,00	0,50	1,00	1,50	2,00
90 t/m 99%	0,00	0,38	0,75	1,13	1,50
100%	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Vermenigvuldigingstabel beoordelingsgerelateerde loonstijging

Beoordelingsgerelateerde salarisverhoging in 2025

De vaststelling van de beoordelingsgerelateerde verhoging over performance jaar 2024 vindt plaats in 2025. Voor 2025 is de verhoging vastgesteld op 2% en dit wordt als volgt verdeeld:

- Alle feitelijke salarissen en schaalmaxima worden gegarandeerd met 1% verhoogd, ongeacht het beoordelingsresultaat en/of RSP-positie van de medewerker.
- 1% wordt gereserveerd voor de beoordelingsgerelateerde verhoging en verdeeld op basis van bovenstaande vermenigvuldigingstabel (multipliertabel).

3. Verwerking salarisstijgingen in de salarisadministratie

De cao-verhoging per 1 januari 2025 wordt in de salarisbetaling van januari 2025 uitbetaald. In maart 2025 wordt voor iedere medewerker de beoordelingsgerelateerde verhoging conform Artikel 8 lid 7 per 1 januari 2025 over het salaris van 31 december 2024 vastgesteld. Deze verhoging zal met terugwerkende kracht naar 1 januari 2025 worden toegepast.

4. Overige algemene bepalingen

- a. De salarisschalen opgenomen in deze bijlage zijn van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst op basis van 40 uur per week.
- b. Minimumloon
 - I. 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.
 - II. Op de uurloonfactor conform Artikel 1 definities geldt de volgende uitzondering. Indien de halfjaarlijkse indexatie van het minimumuurloon op basis van de Wet Minimumloon de huidige salarisschalen overschrijdt, wordt het nieuwe maandsalaris en het bijbehorende uurloon van de medewerker die onder dit minimum komt, berekend op basis van de rekenregels afgegeven door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- c. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 27e van elke maand betaald aan de werknemer.
- d. Voor elke volledige of gedeeltelijke werkdag die een werknemer in een maand niet heeft gewerkt vanwege afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, onvrijwillige werkloosheid, indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen evenredig verminderd.

Salarisschalen Mediq op basis van 40 uur per week

Salarisschalen Mediq op basis van 40 uur per week			
Met ingang met:			1 JANUARI 2024
De verhoging van €225 op het maximumsalaris is verdisconteerd			
salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	2445	2783
2	40 - 59	2462	2894
3	60 - 79	2538	3049
4	80 - 99	2658	3319
5	100 - 119	2780	3472
6	120 - 139	2899	3708
7	140 - 159	3070	4079
8	160 - 179	3303	4693
9	180 - 199	3633	5404
10	200 - 219	4294	6300

Salarisschalen Mediq op basis van 40 uur per week			
Met ingang met:			1 JANUARI 2025
De procentuele verhoging van 3,5% is verdisconteerd			
De procentuele verhoging van 1% op de schaalmaxima is verdisconteerd			
salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	2531	2908
2	40 - 59	2548	3024
3	60 - 79	2627	3186
4	80 - 99	2751	3468
5	100 - 119	2877	3628
6	120 - 139	3000	3875
7	140 - 159	3177	4263
8	160 - 179	3419	4904
9	180 - 199	3760	5647
10	200 - 219	4444	6584

Salarisschalen Mediq op basis van 39 uur per week

Deze salarisschalen zijn alleen van toepassing op de medewerker die voor 1 januari 2014 in dienst was en met wie op basis van de individuele arbeidsovereenkomst, in afwijking op de nu geldende standaard arbeidsduur, een arbeidsduur is overeengekomen gebaseerd op 39 uur per week.

Salarisschalen Mediq op basis van 39 uur per week			
Met ingang met:			1 JANUARI 2024
De verhoging van €219 op het maximumsalaris is verdisconteerd			
salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	2384	2713
2	40 - 59	2400	2822
3	60 - 79	2475	2973
4	80 - 99	2592	3236
5	100 - 119	2711	3385
6	120 - 139	2827	3615
7	140 - 159	2993	3977
8	160 - 179	3220	4576
9	180 - 199	3542	5269
10	200 - 219	4187	6143

Salarisschalen Mediq op basis van 39 uur per week			
Met ingang met:			1 JANUARI 2025
De procentuele verhoging van 3,5% is verdisconteerd			
De procentuele verhoging van 1% op de schaalmaxima is verdisconteerd			
salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	2468	2835
2	40 - 59	2484	2948
3	60 - 79	2561	3106
4	80 - 99	2682	3381
5	100 - 119	2805	3537
6	120 - 139	2925	3778
7	140 - 159	3098	4156
8	160 - 179	3334	4781
9	180 - 199	3666	5506
10	200 - 219	4333	6419

Salarisschalen Mediq op basis van 38 uur per week

Deze salarisschalen zijn alleen van toepassing op de medewerker die voor 1 januari 2014 in dienst was en met wie op basis van de individuele arbeidsovereenkomst, in afwijking op de nu geldende standaard arbeidsduur, een arbeidsduur is overeengekomen gebaseerd op 38 uur per week.

Salarisschalen Mediq op basis van 38 uur per week			
Met ingang met:			1 JANUARI 2024
De verhoging van €214 op het maximumsalaris is verdisconteerd			
salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	2323	2644
2	40 - 59	2339	2749
3	60 - 79	2411	2897
4	80 - 99	2525	3153
5	100 - 119	2641	3298
6	120 - 139	2754	3523
7	140 - 159	2917	3875
8	160 - 179	3138	4458
9	180 - 199	3451	5134
10	200 - 219	4079	5985

Salarisschalen Mediq op basis van 38 uur per week			
Met ingang met:			1 JANUARI 2025
De procentuele verhoging van 3,5% is verdisconteerd			
De procentuele verhoging van 1% op de schaalmaxima is verdisconteerd			
salarisgroep	Punten-ORBA	Aanvangssalaris	Maximumsalaris
1	0 - 39	2404	2763
2	40 - 59	2421	2873
3	60 - 79	2496	3027
4	80 - 99	2613	3295
5	100 - 119	2733	3447
6	120 - 139	2850	3681
7	140 - 159	3018	4050
8	160 - 179	3248	4659
9	180 - 199	3572	5365
10	200 - 219	4222	6255

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-januari 2024
Salarisgroep WML	Salaris
Aanvang 100% WML	€ 2.445
Periodiek 1	€ 2.494
Periodiek 2	€ 2.543
Periodiek 3	€ 2.592
Periodiek 4	€ 2.641
Periodiek 5	€ 2.690
Periodiek 6	€ 2.738
Periodiek 7	€ 2.787
Periodiek 8	€ 2.836
Periodiek 9	€ 2.885
Max 120% WML	€ 2.934

Exclusief voor medewerkers van wie is vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep van de participatiewet	
Met ingang van	1-januari 2025
Salarisgroep WML	Salaris
Aanvang 100% WML	€ 2.582
Periodiek 1	€ 2.632
Periodiek 2	€ 2.683
Periodiek 3	€ 2.733
Periodiek 4	€ 2.784
Periodiek 5	€ 2.835
Periodiek 6	€ 2.885
Periodiek 7	€ 2.936
Periodiek 8	€ 2.987
Periodiek 9	€ 3.037
Max 120% WML	€ 2.582

Loonschaal Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)

% ten opzichte van het aanvangssalaris van de schaal = het BBL jeugdloon

Leeftijd	%
22	100%
21	100%
20	100%
19	100%
18	100%

Bijlage 3 Activiteiten werknemersverenigingen

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

Bijlage 4 Algemene aanvullende afspraken

Cao afspraak looptijd: 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Werkgroep duurzame inzetbaarheid

Er wordt een werkgroep opgestart om gezamenlijk onderzoek te doen gericht op duurzame inzetbaarheid mede gerelateerd aan de roosters en de werkdruk. We bezien samen welke set aan maatregelen nodig is om de belasting en belastbaarheid tot het einde van de loopbaan van medewerkers op orde te houden en ronden dit onderzoek in september 2022 af. We onderzoeken ook wat mogelijk is in de laatste jaren voor het pensioen (denk bijvoorbeeld aan generatiepact en RVU).

Nieuw beloningsbeleid

Er zal ook een werkgroep worden opgestart om het huidige beloningsbeleid te hervormen. Hiermee komt de performance paragraaf uit de huidige cao, tabel loonstijging op basis van beoordeling uit bijlage 2 salarisschalen, te vervallen. Per 1 januari 2023 implementeren we een nieuw beloningssysteem, wellicht op basis van periodieken waarbij de afstand tussen de schaal minima en schaal maxima verkleind wordt in lijn met de markt. We ronden dit onderzoek in september 2022 af om zo voldoende tijd en gelegenheid te geven aan onze Ondernemingsraad en onze medewerkers om de nieuwe systematiek nader uit te leggen en verder te introduceren.

Fiscaal faciliteren vakbondsbijdrage en vakbondsfaciliteiten

Mediq zal de medewerkers die lid zijn van een vakbond fiscaal blijven faciliteren via de loonstrook en zal de vakbonden in de gelegenheid stellen om de medewerkers te informeren over hun activiteiten en standpunten. Mediq zal aan de vakbonden een jaarlijkse bijdrage betalen gebaseerd op de AWWN norm.

SPAWW regeling

Mediq zal de regeling SPAWW tot 1 oktober 2027 continueren (SPAWW staat voor Stichting Private Aanvulling WW en WGA).

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 zich inzetten om uitzendkrachten die na 52 weken bij Mediq werkzaam te zijn geweest 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. ZZP'ers worden alleen aangenomen in posities vanaf schaal 8 en hoger.

Loopbaanontwikkelingsbudget

Mediq biedt medewerkers een groot aantal trainings- en opleidingsprogramma's, die ondersteunen bij de uitvoering van huidige en toekomstige werkzaamheden binnen (en buiten) Mediq. Daarnaast heeft Mediq sinds 2018 voor alle medewerkers een uitgebreid online leerplatform waarmee medewerkers zich op allerlei gebieden kunnen ontwikkelen. Tenslotte biedt Mediq medewerkers de mogelijkheid om een verzoek in te dienen voor een training of opleiding waarin niet wordt voorzien door middel van de bovenstaande (online) programma's. Voor dit maatwerk heeft Mediq per afdeling een budget gereserveerd, wat door HR en de budgethouder kan worden toegewezen. Medewerkers kunnen een beroep doen op dit loopbaanontwikkelingsbudget 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.

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. 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. Binnen bovenstaand kader biedt Mediq via Promen een groep van circa 10 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, een arbeidsplaats onder professionele begeleiding.

Consignatiedienst

Mediq zal zich inspannen om de consignatiediensten te spreiden over een grote groep medewerkers. Daarbij is het doel om een medewerker niet meer dan één keer per 6 weken in te zetten voor een consignatiedienst. Deze afspraak zal geëvalueerd worden tijdens het periodiek overleg.

Beloning (BBL)

Mediq wil zich graag profileren als een aantrekkelijk leerbedrijf en investeren in opleiding van medewerkers. Hiertoe is in de cao een aparte loonschaal opgenomen exclusief bestemd voor deze doelgroep en niet voor andere werknemers zoals werknemers met een arbeidshandicap die al dan niet tot de participatiewet behoren of andere groepen werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Mediq zal de komende cao- periode zorgdragen voor een goed leerklimaat waar leerlingen ervaring kunnen opdoen met het werkveld. Daarnaast zal er voor de leerlingen voldoende ruimte zijn om uitvoering te kunnen geven aan de opleidingseisen die aan hun worden

gesteld. Tevens zal Mediq er voor zorgen dat leermeesters en begeleiders van de leerlingen voldoende ruimte krijgen om de leerlingen te begeleiden in hun leerproces.

Cao afspraak looptijd: 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Periodieke overleggen met de vakbonden

Afgesproken is dat er periodiek overleg zal plaatsvinden tussen Mediq en de vakbonden gedurende de looptijd van de cao, waarin onder andere een aanpassing van de huidige cao teksten zal worden besproken.

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 3 van de cao

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

Bijlage 8 Afbouw toeslag inconveniënte uren

Deze bijlage hoort bij Artikel 9 lid 5.

#	Duur van de periode waarin een medewerker in een bepaald rooster heeft gewerkt	Afbouwschema uitgedrukt in percentages
1.	Korter dan drie maanden	- De toeslag vervalt per direct
2.	Langer dan drie maanden, maar korter dan zes maanden	- 100% gedurende de lopende maand - De toeslag vervalt
3.	Langer dan zes maanden, maar korter dan drie jaar	- 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand - De toeslag vervalt
4.	Langer dan drie jaar, maar korter dan vijf jaar	- 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand - 80% gedurende twee maanden - 60% gedurende twee maanden - 40% gedurende één maand - 20% gedurende één maand - De toeslag vervalt
5.	Langer dan vijf jaar	- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand - 80% gedurende vier maanden - 60% gedurende vier maanden - 40% gedurende drie maanden - 20% gedurende drie maanden - De toeslag vervalt
6.	Langer dan vijf jaar én de medewerker is 55 jaar of ouder 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 - De toeslag vervalt