

Bijlage: Hoofdpijnen uit de concept-cao SZS/Hiswa op de belangrijkste onderwerpen

JAARURENSYSTEMATIEK

1. Voor iedere werknemer geldt een individueel jaarrooster gebaseerd op de Basis Jaarlijkse Arbeidsduur met de tijdstippen van begin en einde van de werkzaamheden en de pauzetijden.

De BJA bedraagt in 2018: 1930,40 uur.

Bovenstaande BJA is gebaseerd op een 38-urige werkweek.

- b. De werknemer is werkzaam volgens een jaarrooster. Het jaarrooster wordt vastgesteld door de werkgever, met inachtneming van de volgende regels ten aanzien van de arbeidstijd:
- c. Het jaarrooster wordt in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, conform artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden. Bij het ontbreken van een werknemersvertegenwoordiging conform de Wet op de Ondernemingsraden, vindt vaststelling plaats in overleg met een representatieve vertegenwoordiging van het personeel, dan wel – voor zover de regeling betrekking heeft op een afgebakende groep – in rechtstreeks overleg met deze afgebakende groep.
- d. De wekelijkse arbeidsduur bedraagt, berekend over een periode van maximaal één jaar, gemiddeld 38 uren, in principe te verdelen over de eerste vijf werkdagen van de week (maandag t/m vrijdag).
- e. Het dienstrooster wordt –met inachtneming van sub c - door de werkgever voor minimaal drie maanden vastgesteld, waarbij werk- en privétijd voldoende in balans zijn en er rekening wordt gehouden met de (levensbeschouwelijke) opvattingen van de werknemer, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
- f. In incidentele gevallen kan van sub c en e in overleg met de betreffende werknemer(s) worden afgeweken.
- g. Uiterlijk vier weken voor het verstrijken van de dienstperiode, ontvangt werknemer een nieuw dienstrooster.
- h. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad, c.q. de personeelsvertegenwoordiging c.q. de werknemer overeenkomen de zaterdag op te nemen in het dienstrooster, op basis van vrijwilligheid van de individuele werknemer.
- i. De normale arbeidstijd ligt tussen 07.00 uur en 19.00 uur.
- j. De maximale arbeidsduur bedraagt volgens rooster maximaal 9,5 uur, met dien verstande dat gedurende maximaal 20 weken per jaar de wekelijkse arbeidsduur maximaal 46 uur kan bedragen.
- k. Wanneer er op bedrijfsniveau een consignatieregeling van toepassing is of wordt, dient deze overeengekomen te worden met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging. Bij gebreke van een personeelsvertegenwoordiging conform de Wet op de Ondernemingsraden, dient de consignatieregeling overeen gekomen te worden met een representatieve vertegenwoordiging van het personeel of in overleg worden vastgesteld met een afgebakende groep voor wie de consignatieregeling geldt.

- l. Er is sprake van overwerk als de door de werkgever opgedragen arbeid het aantal uren dat volgens dienstrooster op die dag zou moeten worden gewerkt, wordt overschreden.
- m. Overwerk vindt uitsluitend plaats direct voorafgaand aan of aansluitend op het afgesproken dienstrooster.
- n. De werknemer is verplicht aan een oproep tot overwerk gehoor te geven.
- o. Overwerk zal tot het uiterste worden beperkt. Indien er wordt overgewerkt is dit gemaximeerd tot 25 uur per 3 maanden.
- p. Overwerk wordt in principe in vrije tijd gecompenseerd, tenzij in goed onderling overleg anders wordt overeengekomen.
- q. Indien wordt overgewerkt gelden de toeslagen, als toegekend in de (voormalige) cao Hiswa en de cao SZS. Percentages die in beide cao's zijn opgenomen, blijven gehandhaafd.
- r. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden te veel gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt verzilverd of verrekend met vakantie-uren, dan wel verrekend op het laatste salaris.

VAKANTIE-UREN

De uitwerking van de nadere afspraken ten aanzien van de jaarurensystematiek is geregeld in de brochure "jaarurensystematiek in de branche SZS en Bedrijven in de Watersportindustrie en -Recreatie".

- 1a. De werknemer die in dienst is bij een bedrijf, als bedoeld in artikel 2 lid 1 heeft op basis van de normale arbeidstijd recht op 200 vakantie uren per jaar.
 - b. De werknemer tot 55 jaar die in dienst is bij een bedrijf, als bedoeld in artikel 2 lid 2 heeft op basis van de normale arbeidstijd recht op (24 dagen van 7,6 uur) 182,4 uur vakantie uren per jaar
 - c. De werknemer boven 55 jaar die in dienst is bij een bedrijf, als bedoeld in artikel 2 lid 2 heeft op basis van de normale arbeidstijd recht op (28 dagen van 7,6 uur) 212,8 uur vakantie uren per jaar
- 2.a. De normale arbeidsduur van een werknemer, die in dienst is bij een bedrijf, als bedoeld in artikel 2 lid 1, die op 1 mei de leeftijd van 50 jaar nog niet heeft bereikt, wordt per jaar bij een aaneengesloten dienstverband van:
- tenminste 15 jaar verminderd met 8 vakantie uren;
 - tenminste 20 jaar verminderd met 16 vakantie uren;
 - tenminste 25 jaar verminderd met 24 vakantie uren.
- b. Afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende jaar bereikt, wordt de BJA van een werknemer, die tenminste zes maanden in dienst is bij een bedrijf, als bedoeld in artikel 2 lid 1, per jaar verminderd met:
- 1. AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer - 65): 2 + 14 jaar : 24 vakantie-uren
 - 2. AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer - 65): 2 + 9 jaar : 32 vakantie-uren
 - 3. AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer - 65): 2 + 4 jaar : 96 vakantie-uren

4. AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer - 65): 2 + 3 jaar : 104 vakantie-uren
 5. AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer - 65): 2 + 2 jaar : 112 vakantie-uren
 6. AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer - 65): 2 + 1 jaar : 120 vakantie-uren
 7. AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer - 65): 2: 128 vakantie-uren
- c. oor lid 2 sub b 1 t/m 7 geldt dat de AOW gerechtigde leeftijd van de medewerker -/- de uitkomst uit stap 1 de ingangsheeftijd is. Voor een medewerker in deeltijd geldt naar rato recht op vermindering van de arbeidsduur als genoemd in sub a en sub b, met dien verstande dat voor werknemers genoemd onder sub b 3 t/m 7 het aantal uren als genoemd in sub b vóór de naar rato berekening met 48 vakantie-uren wordt verminderd.
- d. Samenloop van sub a en sub b is niet mogelijk. Bij het bereiken van de nieuwe AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer – de oorspronkelijk AOW gerechtigde leeftijd van 65 jaar : 2) + 14 jaar is alleen sub b van toepassing.
1. Oudere werknemers, in dienst van een bedrijf als bedoeld in art. 2 lid 2 hebben recht op 30,4 extra vakantie-uren per jaar. Hiervoor verminderd u de BJA uren van de oudere werknemer.
 2. De ingangsdatum van een nieuwe BJA berekent u met de volgende formule:
 - a. $(\text{AOW gerechtigde leeftijd medewerker} - 65) : 2 + 10 = \dots$ jaar
 - b. De AOW gerechtigde leeftijd medewerker - Uitkomst uit stap 1 is de ingangsheeftijd.
 4. Een oudere werknemer kan bezwaar maken tegen de inzet van meer dan 8 uren arbeid per dag met oog op behoud van zijn duurzame inzetbaarheid. De ingangsdatum vanaf wanneer een oudere werknemer gebruik kan maken van deze mogelijkheid berekent u met de volgende formule:
 - a. $(\text{AOW gerechtigde leeftijd medewerker} - 65) : 2 + 10 = \dots$ jaar
 - b. De AOW gerechtigde leeftijd medewerker - Uitkomst uit stap 1 is de ingangsheeftijd.

KORT VERZUIM/VERLOF

1. Werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. ondertrouw van de werknemer: gedurende 4 uren.
 - b. huwelijk of aangaan van een geregistreerd partnerschap van de werknemer gedurende 16 uren.
 - c. bevalling van de levenspartner van de werknemer zolang de bevalling duurt.
 - d. huwelijk van ouder(s), (pleeg)kind, zwager en (schoon)zus, gedurende 8 uren.

- f. bij het overlijden van de levenspartner, ouder(s) van de werknemer of diens levenspartner, eigen of aangehuwde kinderen en pleegkinderen van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart.
- g. bij het overlijden van zwager, (schoon)zus, grootouder van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkinderen de dag van het overlijden en de dag van de uitvaart.
- j. Bij stervensbegeleiding van bloedverwanten in de eerste graad gedurende maximaal 40 uren.
- k. na 25-, 40- en 50-jaren dienstverband gedurende 8 uren.
- l. bij 25-, 40-en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer en/of van de ouders van de werknemer of van diens levenspartner gedurende 8 uren.
- m. Bij ontslag, wegens bedrijfsomstandigheden, van een werknemer, die ten minste 3 achtereenvolgende maanden in dienst is, voor het zoeken van een andere werkgever na overleg gedurende in totaal maximaal 8 uren.
- n. Maximaal éénmaal per kalenderjaar gedurende 8 uren bij verhuizing van de werknemer om dichterbij het werk te komen wonen.
- o. noodzakelijk bezoek aan een (tand)arts, specialist tot een maximum van 2 uur per bezoek, met dien verstande dat dit zoveel mogelijk in eigen tijd gebeurt en indien dit niet mogelijk is zo vroeg mogelijk in de ochtend of zo laat mogelijk in de middag.

Het aantal in de voorgaande bepalingen genoemde uren gelden bij een normale arbeidstijd.

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslag jaar loopt van 1 juni enig jaar t/m 31 mei volgend jaar.
2. De werknemer ontvangt een vakantietoeslag van 8 procent over het bruto inkomen, wat hij in het vakantietoeslag jaar heeft verdiend.
3. Voor werknemers van 23 jaar en ouder die in dienst is bij een bedrijf, als bedoeld in artikel 2 lid 1 zal de vakantietoeslag niet minder dan € 1.755 (peildatum 1 april 2017) bedragen op basis van een normale arbeidstijd.
4. De uitbetaling van de vakantietoeslag zal plaatsvinden uiterlijk op 15 juni, dan wel op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking.

REISKOSTEN VERGOEDING

1. De werkgever als bedoeld in artikel 2 lid 1 verstrekt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer aan de werknemer die past binnen de fiscale regelgeving voor woon-werkverkeer. De vergoeding betreft bij:

- een reisafstand van minder dan 10 kilometer retour: de kosten op basis van het tarief voor het openbaar vervoer, op voorwaarde dat de werknemer feitelijk reiskosten heeft gemaakt.
 - Een reisafstand van 10 tot 30 kilometer retour:
 - bij gebruik van het openbaar vervoer, de kosten van het openbaar vervoer.
 - bij gebruik van eigen vervoer de toegestane maximale onbelaste vergoeding per kilometer
 - een vaste periodieke reiskostenvergoeding, die na overleg met de werknemer is afgesproken. Dit is de zogenaamde "praktische regeling".
2. Werknemers die in dienst zijn bij een bedrijf als bedoeld in artikel 2 lid 2 en met eigen vervoer reizen krijgen een vergoeding van € 0,19 per kilometer. De vergoeding wordt verstrekt bij een woon-werkafstand vanaf 10 kilometer enkele reis. De vergoeding is gemaximeerd op 25 kilometer enkele reis. Werknemers hebben binnen de hiervoor gestelde grenzen recht op vergoeding van de heen- en terugreis.
 Voor deeltijdwerkers geldt de vergoeding naar rato van het aantal werkdagen per week.
 Werknemers die met het openbaar vervoer reizen krijgen de werkelijke kosten vergoed.
 3. Bestaande afspraken inzake reiskostenvergoedingen tussen werkgever en werknemer die in positieve zin afwijken van lid 1, blijven gehandhaafd.
 4. Een stagiaire ontvangt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer, gelijk aan de reiskostenvergoeding uit lid 1..
 5. Over reistijd buiten het gebruikelijke woon-/werkverkeer, wordt het normale loon/salaris doorbetaald.

OVERIGE VERGOEDINGEN

- 1a. De werkgever is gehouden de werkelijk door de werknemer uitgegeven bedragen voor reis- en verblijfkosten voor karweiwerk buiten de onderneming maandelijks te vergoeden op basis van nota's of kwitanties die de werknemer overlegt.
2. Een stagiaire ontvangt . een stagevergoeding van minimaal 100 euro tot maximaal het fiscaal toegestane.
- 3.a. Werknemers, die werkzaam zijn in een bedrijf, als bedoeld in artikel 2 lid 1, die op het tijdstip van de uitkering in dienst is en wiens dienstverband tenminste één jaar heeft geduurd, ontvangt aan het einde van ieder boekjaar een door de werkgever te bepalen extra uitkering van minimaal 2 procent van het in dat boekjaar genoten loon (exclusief overwerk-verdiensten en vakantietoeslag) en van de ontvangen wettelijke

en bovenwettelijke uitkeringen in geval van ziekte. Uitbetaling van deze uitkering vindt binnen een half jaar na einde boekjaar plaats.

De werkgever kan een dispensatieverzoek indienen bij de Vaste Commissie – conform [bijlage ... van deze cao](#) – indien hij van mening is dat de bedrijfsresultaten over het boekjaar deze uitkering niet toelaten.

- . In geval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdelings- en gratificatieregelingen, wordt de uitkering bedoeld onder sub a met eerstgenoemde uitkeringen geacht verrekend te zijn c.q. geacht daarin te zijn begrepen.
- 4. De werkgever is verantwoordelijk voor het verstrekken van werkkleding, persoonlijke beschermingsmiddelen, gereedschappen en materialen. Daar waar dit niet gebeurt verstrekt de werkgever een vergoeding van € 10,63 bruto per periode of € 11,55 bruto per maand
- 5. De door de werkgever in een bedrijf aangewezen BHV'er / EHBO'er ontvangt een toeslag van € 10,63 bruto per periode of € 11,55 bruto per maand.
- 6. Erkende leermeesters ontvangen een toeslag van € 11,03 bruto per week..

INKOMENSGARANTIE BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 2a. Bij ziekte betaalt een werkgever als bedoeld in artikel 2 lid 1 het bruto inkomen door dat werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend ter hoogte van:
 - 100% gedurende de eerste 6 maanden van ziekte
 - 90% gedurende het tweede half van ziekte
 - 90% gedurende het tweede jaar van ziekte
- b. Bij ziekte betaalt een werkgever als bedoeld in artikel 2 lid 2 het bruto inkomen door dat werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend ter hoogte van:
 - 100% gedurende het eerste jaar van ziekte
 - 70% gedurende het tweede jaar van ziekte

Met dien verstande dat werknemer conform BW art 7:629 ten minste recht heeft op het voor hem geldende minimumloon.

3. Bij een tweede en volgende ziekmelding van een werknemer binnen één kalenderjaar vindt er een gesprek plaats tussen leidinggevende en werknemer met centraal de vraag op welke wijze de frequente ziekmelding kan worden teruggedrongen. Doel is betrokkenheid van en met de medewerker te behouden en te vergroten, het frequent verzuim terug te dringen en de voorstellen van werkgever en werknemer om dit te bereiken met elkaar uit te wisselen en daarover afspraken te maken.

4. Indien naar het oordeel van de werkgever de afspraken niet worden nagekomen, kan de werkgever – na gesprek met betrokken medewerker besluiten over deze eerste ziektedag geen loon uit te betalen, tenzij.
 - de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval
 - de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een beroepsziekte
als bedoeld in artikel 9 van de Arbowet
 - er sprake is van zwangerschap of bevalling
 - er sprake is van orgaandonatie
 - er sprake is van ziekte binnen 5 jaar na indiensttreding van een arbeidsgehandicapte werknemer.

4. De werknemer dient zich te houden aan de gedragsregels als genoemd in [bijlage IV](#) en de werkgever kan de in deze bijlage genoemde sancties toepassen.