



Toelichting op het

OVERGANGSPROTOCOL

in verband met de overgang van de Canon-
cao naar de ICK-cao per 1 januari 2024

Inleiding

Per 1 januari 2024 zullen medewerkers die tot en met 31 december 2023 onder de Canon-cao vallen overgaan naar de branche-cao voor informatie-, communicatie- en kantoortechnologie: de ICK-cao. Hierbij is afgesproken dat deze medewerkers een gelijkwaardig pakket aan arbeidsvoorwaarden behouden. De afspraken die we daarover met de vakbonden hebben gemaakt, zijn opgenomen in een overgangsprotocol. Dit overgangsprotocol is een cao waarin concrete en juridisch bindende afspraken staan.

In deze toelichting op het overgangsprotocol geven we meer uitleg over die afspraken en lichten we deze toe met voorbeelden. Deze uitleg heeft als doel om te informeren over het overgangsprotocol en is niet bedoeld als aanvulling. Bij verschil in interpretatie is de tekst van het overgangsprotocol leidend.

Cao's binnen Canon Nederland

Binnen Canon Nederland worden tot eind 2023 twee cao's toegepast: de Canon-cao en de ICK-cao.

De Canon-cao is een gezamenlijke ondernemings-cao met Canon Production Printing Netherlands B.V. (CPPN). Die cao wordt toegepast op alle medewerkers met uitzondering van CBS-site medewerkers.

De ICK-cao is de landelijke branche cao voor de informatie-, communicatie- en kantoortechnologie sector. De ICK-cao biedt ruimte aan werkgevers om, in afstemming met de Ondernemingsraad, een verdere invulling te geven aan de arbeidsvoorwaarden. Canon Nederland heeft dergelijke afspraken met de Ondernemingsraad gemaakt en wijkt op die onderdelen dan ook in positieve zin af van de landelijke ICK-cao. Canon Nederland heeft een eigen versie van de ICK-cao, we noemen deze: de ICK-cao Canon Nederland. Dit is reeds de cao van CBS-site medewerkers. Vanaf 1 januari 2024 zal binnen Canon Nederland op alle medewerkers deze ICK-cao Canon Nederland van toepassing zijn.

Arbeidsvoorwaardenvergelijking

De arbeidsvoorwaarden van beide cao's sluiten goed op elkaar aan, voor een beperkt aantal verschillen hebben we aanvullende afspraken met de vakbonden gemaakt om de arbeidsvoorwaarden goed op elkaar af te stemmen.

Om de verschillen in de arbeidsvoorwaarden van beide cao's goed in beeld te krijgen, hebben we een arbeidsvoorwaardenvergelijking gemaakt. Voor deze vergelijking is gekeken naar de Canon-cao over 2023 en de ICK-cao over 2023 en zijn de verschillen gedetailleerd in kaart gebracht. Voor de informatie van de ICK-cao 2023 zijn we uitgegaan van het cao-akkoord dat inmiddels gesloten is, definitieve teksten van deze cao volgen in de loop van dit jaar. Over deze verschillen zijn we in de afgelopen maanden met de vakbonden in gesprek geweest. Tijdens deze gesprekken hebben we besproken hoe we om kunnen gaan met de verschillen. Hierover hebben we met de vakbonden overeenstemming bereikt en deze afspraken zijn vastgelegd in een overgangsprotocol.

Overgangsprotocol

Met het overgangsprotocol regelen we dat we na deze overgang een gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket blijven bieden aan medewerkers die uit de Canon-cao komen. De arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen die in dit overgangsprotocol zijn geregeld, komen verder in deze toelichting aan de orde.

Voor wie geldt het overgangsprotocol?

Het overgangsprotocol geldt vanaf 1 januari 2024 voor alle medewerkers die vóór 1 januari 2024 in dienst waren van Canon Nederland en die op dat moment onder de Canon-cao vielen. Het overgangsprotocol blijft van toepassing zolang die medewerkers bij Canon Nederland in dienst zijn. Waar in deze toelichting wordt gesproken over "**medewerkers**", wordt enkel deze groep bedoeld. Door

de overgang van cao verandert er niets aan het aantal dienstjaren (anciënniteit) of aan de rechten die hierop gebaseerd zijn. Ook blijft de contractvorm van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde of bepaalde tijd) en arbeidsduur hetzelfde.

Per 1 januari 2024 zijn dus zowel de bepalingen van de geldende ICK-cao Canon Nederland als de bepalingen van dit overgangprotocol van toepassing op de groep medewerkers die vóór 2024 onder de Canon-cao viel.

Voor CBS-site medewerkers blijft de ICK-cao Canon Nederland van toepassing. Ook voor nieuwe medewerkers die vanaf 2024 in dienst komen, geldt de ICK-cao Canon Nederland. Een aantal arbeidsvoorwaarden uit de Canon-cao blijft behouden en worden per 1 januari 2024 ook van toepassing op CBS-site medewerkers en nieuwe medewerkers. Deze arbeidsvoorwaarden worden na afstemming met de Ondernemingsraad (zie hierna onder "Verdere invulling ICK-cao met Ondernemingsraad") opgenomen in de ICK-cao Canon Nederland. Waar dit het geval is, wordt dit vermeld in deze toelichting. Er staat dan bij het specifieke arbeidsvoorwaardelijke onderwerp vermeld dat dit per 1 januari 2024 voor "**alle medewerkers**" gaat gelden.



Cao

Om te zorgen dat deze afspraken goed juridisch geborgd zijn en voor medewerkers blijven gelden in de toekomst, wordt de tekst van het overgangprotocol aangemeld als de nieuwe Canon-cao. De afspraken in dit overgangprotocol vervangen vanaf 1 januari 2024 de bepalingen uit alle voorgaande Canon-cao's.

Omdat sprake is van een cao en het cao-recht van toepassing is, wordt het overgangprotocol afgesloten voor de duur van één jaar en blijven de afspraken die hierin zijn opgenomen ook na dit jaar door nawerking van deze cao gelden totdat medewerkers bij Canon Nederland uit dienst gaan.

Verdere invulling ICK-cao met Ondernemingsraad

In de ICK-cao is ruimte voor werkgevers, en dus ook voor Canon Nederland, om samen met de Ondernemingsraad aanvullende afspraken te maken. Deze afspraken bestaan al voor de CBS-site medewerkers, deze zijn opgenomen in de eigen versie van de ICK-cao: de ICK-cao Canon Nederland. Zoals hierboven aangegeven zal een aantal arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen uit het overgangprotocol in overleg met de Ondernemingsraad ook worden opgenomen in de ICK-cao Canon Nederland. Deze specifieke afspraken gaan daarmee vanaf 1 januari 2024 voor alle (dus ook CBS-site en nieuwe) medewerkers gelden.

Arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen overgangprotocol

We leggen de afspraken uit het overgangprotocol in deze toelichting per onderdeel uit. Daarvoor gebruiken we dezelfde nummering als in het overgangprotocol.

Onderwerpen in dit protocol

In dit overgangprotocol zijn een aantal belangrijke onderwerpen geregeld, onderstaand een overzicht hiervan met een korte toelichting. Klik op de informatiebutton om direct naar het onderwerp te gaan.

-  1. **Pensioen**
De PME-pensioenregeling uit de Canon-cao blijft behouden.
-  2. **13e maand**
Het jaarinkomen blijft gelijk. De 13^e maand uit de Canon-cao wordt voor een deel opgenomen in het salaris en voor een deel in de eindejaarsuitkering uit de ICK-cao.
-  3. **Salarisschalen**
De Canon-cao salarisschalen blijven bestaan en worden opgenomen in de ICK-cao Canon Nederland.
-  4. **Winstdeling**
De winstdelingsregeling uit de Canon-cao wordt omgezet naar vast salaris.
-  5. **Verlofdagen**
Het aantal jaarlijkse verlofuren uit de Canon-cao blijft behouden.
-  6. **Bevrijdingsdag**
Bevrijdingsdag blijft een jaarlijkse feestdag.
-  7. **Senioredagen (seniorenverlof)**
De overgangsregeling seniorenverlof uit de ICK-cao wordt van toepassing.
-  8. **Overwerk**
De overwerkregeling uit de Canon-cao blijft behouden en wordt op alle medewerkers van toepassing.
-  9. **Consignatie**
De betere consignatieregeling uit de personeelsgids wordt van toepassing op alle medewerkers.
-  10. **Seniorenregeling (80-90-100)**
De seniorenregeling uit de Canon-cao blijft behouden.
-  11. **Loondoorbetaling tijdens ziekte**
De hoogte van de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte uit de Canon-cao blijft behouden en wordt op alle medewerkers van toepassing. De inkomensaanvulling WIA uit de Canon-cao komt te vervallen.
-  12. **Keuzemodel**
De regeling verlof kopen, verkopen en sparen uit de Canon-cao blijft behouden en wordt op alle medewerkers van toepassing.
-  13. **Sociaal fonds**
Het Sociaal Fonds uit de Canon-cao wordt afgewikkeld in overleg met de Ondernemingsraad.
-  14. **Opzegtermijnen**
De wettelijke opzegtermijnen worden van toepassing, compensatiemaatregel sociaal plan.
-  15. **Aanvullend geboorteverlof**
De regeling aanvullend geboorteverlof uit de Canon-cao blijft behouden en wordt op alle medewerkers van toepassing.
-  16. **Overlijdensuitkering**
De regeling overlijdensuitkering uit de Canon-cao blijft behouden en wordt op alle medewerkers van toepassing.
-  17. **Bijzonder verlof**
De regeling bijzonder verlof uit de ICK-cao wordt van toepassing.
-  18. **Overige arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen ICK-cao**
DI-budget en opleidingsdagen, adoptieverlof en hogere toeslagen door hoger uurloon worden ook op medewerkers van toepassing.

1 Pensioen

De PME-pensioenregeling uit de Canon-cao blijft behouden.

De ICK-cao heeft een ander pensioenfonds, namelijk PNO Media. De vakbonden en wij vinden het niet wenselijk dat medewerkers door de cao-overgang van pensioenregeling moeten wisselen. Eén van de voorwaarden die we samen met de vakbonden hebben afgesproken bij de overgang naar de ICK-cao is dan ook dat medewerkers de eigen pensioenregeling bij pensioenfonds PME behouden en niet naar een ander pensioenfonds moeten overstappen. Daarbij hoort ook het behoud van de excedent- en netto pensioenregeling bij Centraal Beheer Achmea.

Als gevolg hiervan blijven na 1 januari 2024 de bepalingen zoals opgenomen in artikel 21 Canon-cao van toepassing. De in lid 2 van dit artikel opgenomen kerngegevens van de pensioenregelingen wijzigen jaarlijks. Daarom zullen deze in de personeelsgids worden opgenomen en jaarlijks worden aangepast.

Voor het blijven toepassen van de PME-pensioenregeling is toestemming nodig van PNO Media. Dit hebben we inmiddels in gang gezet. In april 2023 hebben we een voorlopige toestemming ontvangen van het bestuur van PNO Media. Een definitieve toestemming volgt eind 2023, die toestemming is wel voorwaardelijk: de pensioenregelingen mogen in de tussentijd niet radicaal veranderen. Dit is niet de verwachting, omdat pensioenfondsen, in afwachting van de nieuwe pensioenwet (Wet toekomst pensioenen) die in 2027 ingevoerd zal worden, hun pensioenregelingen niet teveel zullen wijzigen.

2 13^e maand

Het jaarinkomen blijft gelijk. De 13^e maand uit de Canon-cao wordt voor een deel opgenomen in het salaris en voor een deel in de eindejaarsuitkering uit de ICK-cao.

De Canon-cao kent een 13^e maand. Dit is een vaste jaarlijkse uitkering in januari. De ICK-cao heeft ook een vaste jaarlijkse uitkering (de eindejaarsuitkering). Deze uitkering is 2,38% van het salaris en wordt ook jaarlijks in de maand januari uitbetaald.

Om het jaarinkomen na de overgang gelijk te houden, wordt een deel van de 13^e maand opgenomen in het salaris dat maandelijks wordt uitbetaald. Het resterende deel krijgen medewerkers jaarlijks uitbetaald via de eindejaarsuitkering uit de ICK-cao. De eindejaarsuitkering uit de ICK-cao is niet pensioengevend in de ICK-cao, maar wordt in het kader van de overgang bij pensioenfonds PME pensioengevend gemaakt.

Om ervoor te zorgen dat de RSP gelijk blijft, worden ook de Canon-cao salarisschalen verhoogd met het gedeelte van de 13^e maand. Dit doen we ook met de eventuele persoonlijke toeslagen waarover 13^e maand wordt opgebouwd.

Het bruto schaalsalaris van de medewerker stijgt hierdoor, dit heeft een positief effect op het maandinkomen, maar ook op de hoogte van overwerk- en consignatietoeslagen en de incentive bonus.

Onderstaand rekenvoorbeeld is gebaseerd op een bruto schaalsalaris van € 3.000,-

	Canon-cao	→ ICK-cao
12 x bruto maandsalaris	€36.000	€38.029
Vakantiegeld (8%)	€2.880	€3.042
13e maand (8,6%)	€3.096	
Eindejaarsuitkering (2,38%)		€905
Totaal bruto jaarinkomen	€41.976	€41.976

Toelichting:

- Het Canon-cao jaarsalaris is **13,992** maandsalarissen op basis van de jaarfactor Canon: **12** maandsalarissen + **8%** vakantietoeslag + **8,6%** 13e maanduitkering.
- Het ICK-cao jaarsalaris is **13,245** maandsalarissen op basis van de jaarfactor ICK: **12** maandsalarissen + **8%** vakantietoeslag + **2,38%** eindejaarsuitkering.
- De Canon jaarfactor is dus 5,64% hoger dan de ICK jaarfactor (13,992 gedeeld door 13,245).
- Wanneer het salaris wordt verhoogd met 5,64% dan behouden medewerkers na overgang hetzelfde vaste jaarsalaris als voor de overgang.
- Dit wordt weergegeven in het voorbeeld:
 - Huidig vast jaarsalaris: basissalaris van €3.000,- * 13,992 = €41.976.
 - ICK vast jaarsalaris: basissalaris van €3.169,05 (€3.000,- * 105,64%) * 13,245 = €41.976.

NB: In dit rekenvoorbeeld is geen rekening gehouden met de verhoging van het bruto schaalsalaris als gevolg van de afschaffing van de winstdelingsregeling.

3 Salarisschalen

De Canon-cao salarisschalen blijven bestaan en worden opgenomen in de ICK-cao Canon Nederland.

1. In de Canon-cao zijn salarisschalen en verhogingstabellen opgenomen.
2. De ICK-cao Canon Nederland bevat op dit moment salarisschalen die specifiek van toepassing zijn en blijven op CBS-site medewerkers. Deze salarisschalen zijn hoger dan de salarisschalen die in de ICK-cao zijn opgenomen. Dit is zo afgesproken met de Ondernemingsraad van Canon Nederland.

De Canon-cao salarisschalen en de bepalingen die we hebben opgenomen in artikel 11, 12 en 14 van de Canon-cao nemen we op in de ICK-cao Canon Nederland die op 1 januari 2024 van toepassing is. De teksten hiervan zullen in overleg met de Ondernemingsraad worden verduidelijkt. Vanaf 1 januari 2024 worden deze Canon-cao salarisschalen verhoogd met de loonafspraken in toekomstige ICK-cao's.

4 Winstdeling

De winstdelingsregeling uit de Canon-cao wordt omgezet naar vast salaris.

De Canon-cao kent een winstdelingsregeling, in de ICK-cao Canon Nederland is geen winstdelingsregeling opgenomen. Met ingang van 1 januari 2024 zal deze winstdelingsregeling komen te vervallen. Om dit te compenseren, worden per 1 januari 2024 de bruto schaalsalarissen en Canon-cao salarisschalen verhoogd met 1%. Hierdoor wordt de onzekere uitbetaling van een winstdelingsregeling vervangen door een structurele, zekere verhoging van de salarissen en salarisschalen.

5 Verlofdagen

Het aantal jaarlijkse verlofuren uit de Canon-cao blijft behouden.

De Canon-cao heeft meer verlof- en ADV-uren dan de ICK-cao. In de ICK-cao Canon Nederland is al positief afgeweken van de landelijke ICK-cao. In tegenstelling tot de landelijke ICK-cao kent de ICK-cao Canon Nederland namelijk ook aan de hogere inkomensgroepen ADV-uren toe.

Overzicht verlof- en ADV-uren:

	Canon-cao	ICK-cao
Verlofuren	202 uur	200 uur
ADV	102 uur	96 uur
Totaal	304	296

Het verschil is bij een fulltimer in totaal 8 uur per jaar. Medewerkers houden na de overgang deze extra uren, deze worden jaarlijks toegevoegd aan het verlofsaldo. Voor het vaststellen van de arbeidsduur waarover we dit berekenen nemen we als peildatum steeds 1 januari. Bij tussentijdse uitdiensttreding passen we deze verlofuren naar rato aan.

In de Canon-cao wordt de opbouw van verlof- en ADV-uren tijdens langdurige ziekte beperkt. Deze beperking staat niet in de ICK-cao Canon Nederland en komt dan ook met ingang van 1 januari 2024 te vervallen. De bepaling in de ICK-cao Canon Nederland over de vervalttermijn van ADV-uren (einde lopende kalenderjaar) zal per 1 januari 2024 van toepassing zijn.

6 Bevrijdingsdag (5 mei)

Bevrijdingsdag blijft een jaarlijkse feestdag.

In de Canon-cao is Bevrijdingsdag als een jaarlijkse feestdag opgenomen. In de ICK-cao Canon Nederland is Bevrijdingsdag in lustrumjaren (eens in de vijf jaar) een vrije dag. Na de overgang blijft Bevrijdingsdag een jaarlijkse feestdag voor medewerkers.

7 Seniorendagen (seniorenverlof)

De overgangsregeling seniorenverlof uit de ICK-cao wordt van toepassing.

De ICK-cao heeft een overgangsregeling voor een vervallen regeling seniorenverlof die in het verleden gold. Deze overgangsregeling is bedoeld voor medewerkers die op 1 januari 2019 onder de ICK-cao vielen én op dat moment 45 jaar of ouder waren. De Canon-cao kent een dergelijke regeling niet. Hoewel deze regeling alleen bedoeld was voor mensen die voor 2019 onder de ICK-cao vielen, stellen we deze regeling ook beschikbaar voor medewerkers (mits in dienst op 1 januari 2019), hoewel zij op dat moment niet onder de ICK-cao vielen. Bij de toekenning hiervan worden eventuele extra compensatie verlofuren die medewerkers hebben gekregen in het verleden en de onder artikel 5 van het overgangsprotocol genoemde jaarlijkse extra uren hiermee verrekend. Medewerkers behouden tenminste het totaal aantal verlof- en compensatie verlofuren die ze hadden vóór de overgang.

Overgangsregeling seniorenverlof ICK-cao:

Voor werknemers die per 1 januari 2019, 45 jaar of ouder zijn en die op die datum onder de werkingssfeer van de cao vielen, geldt de volgende staffel*:

- per 1 januari van enig jaar 56 of 57 jaar: jaarlijks 1 dag seniorenverlof;
- per 1 januari van enig jaar 58 of 59 jaar: jaarlijks 2 dagen seniorenverlof;
- per 1 januari van enig jaar 60 jaar of ouder: jaarlijks 3 dagen seniorenverlof.

*het betreft een jaarlijks totaal aantal dagen, er is geen sprake van cumulatie van dagen.

8 Overwerk

De overwerkregeling uit de Canon-cao blijft behouden en wordt op alle medewerkers van toepassing.

In de Canon-cao is voor medewerkers in salarisgroep 1 t/m 14 (en onder bepaalde voorwaarden ook voor salarisgroep 21 t/m 23) een overwerkregeling opgenomen. Deze regeling wijkt in positieve zin af van de overwerk(toeslag)regeling in de ICK-cao. In de ICK-cao is namelijk pas sprake van overwerk als na afloop van een periode van 13 weken blijkt dat meer dan 520 uur is gewerkt. In de Canon-cao kan al op dag-basis sprake zijn van overwerk.

Ook verschillen de beide cao's ten aanzien van de toeslagen. De overwerktoeslagregeling uit de Canon-cao blijft op medewerkers van toepassing. In het overgangprotocol is geregeld dat bij samenloop van toeslagen, de hoogste toeslag geldt. Deze Canon-cao regeling zal met de Ondernemingsraad worden verwerkt in de ICK-cao Canon Nederland zodat die vanaf 1 januari 2024 voor alle medewerkers van Canon Nederland zal gelden.

9 Consignatie

De betere consignatieregeling uit de personeelsgids Canon Nederland wordt van toepassing op alle medewerkers.

In de Canon-cao is een consignatieregeling opgenomen, hiervan wordt voor medewerkers in het service-domein positief afgeweken in de personeelsgids. Over dit onderwerp is geen regeling opgenomen in de ICK-cao. De in de Canon-cao opgenomen consignatieregeling komt met ingang van 1 januari 2024 te vervallen. Vanaf die datum zal op alle medewerkers van Canon Nederland de regeling zoals opgenomen in de personeelsgids (PG 303) van toepassing zijn.

10 Seniorenregeling (80-90-100)

De seniorenregeling uit de Canon-cao blijft behouden.

In de Canon-cao is een seniorenregeling opgenomen. Deze regeling maakt het mogelijk om korter te gaan werken met een gedeeltelijke inlevering van inkomen met behoud van pensioenopbouw. In de ICK-cao is een dergelijke regeling niet als verplichting opgenomen. De in de Canon-cao opgenomen seniorenregeling blijft behouden voor medewerkers en aanmelding voor deze regeling kan ook na 1 januari 2024 nog plaatsvinden.

11 Loondoorbetaling tijdens ziekte

De hoogte van de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte uit de Canon-cao blijft behouden en wordt op alle medewerkers van toepassing.

Tijdens ziekte wordt op basis van de Canon-cao, als medewerker volledig meewerkt aan de re-integratie, het salaris gedurende 104 weken volledig doorbetaald. Deze regeling is beter dan de regeling in de ICK-cao. De ICK-cao geeft het eerste ziektejaar recht op 100% loondoorbetaling en het tweede ziektejaar op 80% loondoorbetaling. Deze betere Canon-cao regeling zal met de Ondernemingsraad worden verwerkt in de ICK-cao Canon Nederland zodat die vanaf 1 januari 2024 voor alle medewerkers van Canon Nederland zal gelden.

De inkomensaanvulling WIA uit de Canon-cao komt te vervallen.

In de Canon-cao is een aanvulling op de WIA-uitkering opgenomen. De hoogte van de aanvulling hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid. De ICK-cao kent een dergelijke regeling niet. Deze aanvullingsregeling zal met ingang van 1 januari 2024 komen te vervallen voor medewerkers van wie de eerste ziektedag op of na 1 januari 2024 ligt. Bij een hersteldmelding waarbij de eerste ziektedag ligt vóór 1 januari 2024 in combinatie met een nieuwe ziekmelding na 1 januari 2024 binnen 4 weken na de hersteldmelding, is sprake van samengesteld verzuim. Op die medewerkers blijft de aanvullingsregeling van toepassing.

12 Keuzemodel

De regeling verlof kopen, verkopen en sparen uit de Canon-cao blijft behouden en wordt op alle medewerkers van toepassing.

Vanaf 1 januari 2024 behouden de medewerkers het recht op de huidige mogelijkheid van verlof sparen, kopen en verkopen zoals opgenomen in de Canon-cao. Ook behouden de medewerkers de mogelijkheid om vakantietoeslag maandelijks uit te laten betalen. Omdat de 13^e maand deels is opgenomen in het salaris, is jaarlijkse uitbetaling niet meer mogelijk.

Deze Canon-cao regeling zal met de Ondernemingsraad worden verwerkt in de ICK-cao Canon Nederland zodat die vanaf 1 januari 2024 voor alle medewerkers van Canon Nederland zal gelden. Na 1 januari 2024 zal Canon met de Ondernemingsraad een nadere invulling afspreken van het keuzemodel in de ICK-cao Canon Nederland.

13 Sociaal Fonds Karel van der Grinten

Het Sociaal Fonds uit de Canon-cao wordt afgewikkeld in overleg met de Ondernemingsraad.

Het Sociaal Fonds Karel van der Grinten is vernoemd naar de heer Karel van der Grinten (1901-1995) die van 1924 tot 1972 aan de onderneming Océ verbonden is geweest en die met name het sociaal beleid in die tijd vorm heeft gegeven. Het Sociaal Fonds is een gezamenlijk fonds met Canon Production Printing Netherlands B.V.

Medewerkers die vallen onder de Canon-cao nemen op grond van de Canon-cao tot 1 januari 2024 verplicht deel aan dit Fonds en betalen hiervoor een maandelijkse bijdrage. Deze verplichting bestaat niet op grond van de ICK-cao Canon Nederland en kan hierin niet worden opgenomen. De huidige CBS-site medewerkers nemen dus niet deel aan dit Sociaal Fonds. Ook nieuwe medewerkers die op of na 1 januari 2024 in dienst treden bij Canon Nederland kunnen hierdoor niet verplicht deelnemen aan het Sociaal Fonds. Het is op de langere termijn niet mogelijk om de uitkeringen en verstrekkingen die het fonds doet, te betalen met de maandelijkse bijdragen van de beperkte groep mensen die onder het overgangprotocol vallen. De deelname en bijdrage aan het Sociaal Fonds wordt dan ook per 1 januari 2024 beëindigd. Canon Nederland is met de Ondernemingsraad en het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds Karel van der Grinten in gesprek over de afwikkeling van het Sociaal Fonds.

14 Opzegtermijnen

De wettelijke opzegtermijnen worden van toepassing, compensatiemaatregel Sociaal Plan.

De opzegtermijnen zoals opgenomen in de Canon-cao, wijken af van de opzegtermijnen uit de ICK-cao. Het is juridisch gezien niet mogelijk om de huidige opzegtermijnen over te nemen in de ICK-cao Canon Nederland vanwege de kaders die in de ICK-cao zijn geschetst. Om alle situaties op dezelfde manier te kunnen behandelen worden, gelden vanaf 1 januari 2024 de wettelijke opzegtermijnen voor zowel werkgever als werknemer. Het verschil in lengte van opzegtermijn bestaat dan alleen voor salarisgroepen 21 en hoger. Voor deze salarisgroepen worden de opzegtermijnen voor de medewerker en werkgever met één maand verkort. Voor salarisgroep 1 t/m 14 worden al de wettelijke opzegtermijnen gehanteerd, daar zit dus geen verschil. In het Sociaal Plan, dat is afgesproken voor de periode van 1 januari 2023 tot 1 januari 2025, zal voor de salarisgroepen die hierdoor geraakt worden een compensatiemaatregel worden opgenomen.

Overzicht opzegtermijnen:

Duur dienstverband	Opzegtermijn werkgever in maanden				Opzegtermijn werknemer in maanden			
	Wettelijk	Canon cao 1 t/m 14	Canon cao 21+	ICK cao	Wettelijk	Canon cao 1 t/m 14	Canon cao 21+	ICK cao
0 – 5 jaar	1	1	2	2	1	1	2	1
5 – 10 jaar	2	2	3	2	1	1	2	1
10-15 jaar	3	3	4	2	1	1	2	1
>15 jaar	4	4	5	2	1	1	2	1

15 Aanvullend geboorteverlof

De regeling aanvullend geboorteverlof uit de Canon-cao blijft behouden en wordt op alle medewerkers van toepassing.

De in de Canon-cao opgenomen regeling over aanvullend geboorteverlof is voor medewerkers gunstiger dan deze regeling in de ICK-cao. Op basis van de Canon-cao ontvangt de medewerker een aanvulling op de wettelijke UWV-uitkering van 70% van het (maximum)dagloon tot 100% van het inkomen. De ICK-cao kent een aanvulling tot 100% van het inkomen, gemaximeerd op het maximum dagloon. Deze betere Canon-cao regeling blijft behouden en zal met de Ondernemingsraad worden verwerkt in de ICK-cao Canon Nederland zodat die vanaf 1 januari 2024 voor alle medewerkers van Canon Nederland zal gelden.

16 Overlijdensuitkering

De regeling overlijdensuitkering uit de Canon-cao blijft behouden en wordt op alle medewerkers van toepassing.

De in de Canon-cao opgenomen regeling die de uitkering bij overlijden regelt, is voor nabestaanden gunstiger dan de regeling in de ICK-cao. De ICK-cao kent aan de nabestaanden een overlijdensuitkering toe van 3 maanden. Op basis van de Canon-cao ontvangen de nabestaanden van de overleden medewerkers ook een overlijdensuitkering van 3 maanden, plus een aanvulling afhankelijk van het aantal dienstjaren. Voor elk dienstjaar boven de 8, wordt de uitkering met een week verlengd, tot een maximum van in totaal 7 maandsalarissen. Deze betere Canon-cao regeling blijft behouden en zal met de Ondernemingsraad worden verwerkt in ICK-cao Canon Nederland zodat die vanaf 1 januari 2024 voor alle medewerkers van Canon Nederland zal gelden.

17 Bijzonder verlof

De regeling bijzonder verlof uit de ICK-cao wordt van toepassing.

De bijzonder verlofregelingen in beide cao's verschillen van elkaar. De ICK-cao wijkt positief af van de Canon-cao door een hoger totaal aantal bijzonder verlofdagen. De regeling uit de ICK-cao Canon Nederland zal na 1 januari 2024 van toepassing zijn op alle medewerkers van Canon Nederland.

Overzicht bijzonder verlof:

Huwelijk	Canon-cao	ICK-cao
Huwelijk medewerker	1	2
25-40 huwelijksjubileum medewerker	1	1
Huwelijk (pleeg)kind, (schoon)ouder, broer, zwager, (schoon)zus of kleinkind	1	1
25-40-50 huwelijksfeest (schoon/pleeg)ouder of grootouder (ook van echtgenoot)	1	1
60-70 huwelijksfeest (schoon/pleeg)ouder of grootouder (ook van echtgenoot)	1	0
Totaal	5	5

Overzicht bijzonder verlof (vervolg)

Verhuizing	Canon-cao	ICK-cao
Indiensttreding/overplaatsing	1	2
Eigen initiatief werknemer	0	1
Totaal	1	3

Dienstjubileum	Canon-cao	ICK-cao
25-40-50	1	0
Totaal	1	0

Overig	Canon-cao	ICK-cao
Wettelijk voorschrift	0	1
Examen	0	1
Sollicitatieverlof na opzegging werkgever	0	10 uur
Doktersbezoek	0	4 uur
Totaal	0	2 dagen + 14 uur

Overlijden	Canon-cao	ICK-cao
Echtgenoot/echtgenote	4	5
(pleeg) Ouder	4	2
(pleeg) Kind	4	5
Kind niet tot het huishouden behorend	4	2
Schoonouder	2	1
Stiefkind	4	5
Broer/zwager/zus/schoonzus	1	1
Grootouder	1	1
Kleinkind	1	1
Totaal	25	23

18 Overige arbeidsvoorwaardelijke voorzieningen ICK-cao

DI-budget en opleidingsdagen**Canon-cao medewerkers krijgen een nieuwe regeling voor Duurzame Inzetbaarheid met tijd en budget.**

In de ICK-cao is een DI-budget van €400 per jaar opgenomen. Dit budget kan worden ingezet voor coaching, opleiding of trainingen op het gebied van de eigen inzetbaarheid. Het maximaal te sparen budget in drie jaar is €1.200,-. Ook hebben medewerkers recht op twee opleidingsdagen. De Canon-cao kent dergelijke voorzieningen niet. Deze regelingen uit de ICK-cao zijn vanaf 1 januari 2024 aanvullend op het huidige arbeidsvoorwaardenpakket van medewerkers van toepassing.

Adoptieverlof**Canon-cao medewerkers krijgen recht op een aanvulling op het inkomen bij adoptieverlof.**

De ICK-cao wijkt voor de medewerker in positieve zin af van de Canon-cao. In de ICK-cao Canon Nederland is een aanvulling op de wettelijke UWV-uitkering van 70% van het (maximum)dagloon opgenomen. Deze aanvulling is tot 100% van het inkomen gedurende twee dagen. De Canon-cao kent deze aanvulling niet. Deze regeling uit de ICK-cao Canon Nederland zal na 1 januari 2024 van toepassing zijn.

Uurlonen**Toeslagen voor Canon-cao medewerkers worden hoger door hoger uurloon.**

Vanaf datum overgang ontvangen medewerkers een hoger uurloon voor binnen en buiten dienstrooster dan het uurloon uit de ICK-cao. Dit komt door de verhoging van het brutosalaris en Canon-cao salarisschalen met het gedeelte van de 13^e maand en door de compensatie voor het vervallen van de winstdelingsregeling (zie punt 2 en punt 4 van deze toelichting). Dit hogere uurloon heeft onder meer een positief effect op de hoogte van de overwerk- en consignatietoelage.