

CAO-HNL en Vrumona Commercie ingaande 1 januari 2022 d.d. 17 januari 2022

Onderstaand verbeterd eindbod geldt voor de CAO HNL en Vrumona (Commercie) ingaande 1 januari 2022, tenzij expliciet anders aangegeven.

PARTIJEN:

- Heineken Nederland B.V., gevestigd te Amsterdam
- Vrumona B.V., gevestigd te Bunnik

Hierna gezamenlijk te noemen HEINEKEN

en

- FNV, gevestigd te Utrecht
- De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg
- MHP Heineken, gevestigd te Oosterhout

LOOPTIJD

Looptijd van 24 maanden, te weten van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

INKOMEN EN BELONING

- Per 1 januari 2022 een collectieve loonsverhoging van 1.5%, en per 1 januari 2023 van 2%. Deze verhoging geldt voor zowel de salarisschalen als de salarissen van de medewerkers.
- Na de percentuele salarisverhoging, worden per 1 januari 2022 de salarissen van alle medewerkers met EUR 240,- (bruto) op jaarbasis verhoogd. Per 1 januari 2023 worden de salarissen van alle medewerkers nogmaals verhoogd met EUR 240,- (bruto) op jaarbasis. De (jaar)salarisschalen stijgen voor 2022 en 2023 met hetzelfde bedrag.
- De hiervoor genoemde verhogingen worden doorgevoerd voor alle medewerkers die op de 1e van de maand waarin de CAO-loonronde wordt verwerkt in dienst zijn. Medewerkers die tussen de ingangsdatum CAO en de implementatiedatum van de verhoging HEINEKEN verlaten, zullen geen nabetaling ontvangen.

CENTRALE THEMA'S

Deze voorstellen gelden voor alle HEINEKEN entiteiten en medewerkers in Nederland die onder een CAO vallen.

- HEINEKEN vult het wettelijk aanvullend geboorteverlof voor een periode van maximaal 5 weken aan. De uitkering als bedoeld in artikel 4:2b lid 3 Wet Arbeid en Zorg wordt aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen, met uitzondering van (indien van toepassing) ATV-compensatie. Gedurende het aanvullend geboorteverlof wordt geen ATV (indien van toepassing) opgebouwd. Het gewijzigde artikel Wettelijk betaald en onbetaald verlof wordt bijgevoegd als bijlage 1.
- HEINEKEN stelt gedurende de looptijd van de CAO een eenmalige vergoeding van EUR 500,- netto (Vergoeding) ter beschikking aan haar medewerkers van wie de proeftijd is verstreken en die online (thuis) kunnen werken. Geen recht op de Vergoeding hebben medewerkers:
 - waarvan op het moment van uitbetalen bekend is dat zij binnen afzienbare tijd (6 maanden) uit dienst gaan;
 - die zijn uitgezonden naar het buitenland (expat);
 - die op het moment van uitkeren (voor langere duur) geen werkzaamheden verrichten. Zoals bijvoorbeeld medewerkers die boventallig zijn verklaard en in de bemiddeling zitten, zijn vrijgesteld van werk en/of volledig arbeidsongeschikt zijn.

CAO-HNL en Vrumona Commercie ingaande 1 januari 2022

d.d. 17 januari 2022

De Vergoeding dient besteed te worden aan het inrichten van een ergonomisch verantwoorde thuiswerkplek en voor eventuele andere zaken die nodig zijn om thuis goed te kunnen werken. De uitbetaling vindt plaats tijdens de salarisuitbetaling van de maand februari 2022. Medewerkers die gedurende de looptijd van de CAO in dienst treden, ontvangen de Vergoeding bij de indiensttreding na het succesvol doorlopen van de proeftijd (indien van toepassing).

- HEINEKEN stelt gedurende de looptijd van de CAO aan de medewerkers een thuiswerkvergoeding van netto EUR 2,- per thuiswerkdag beschikbaar (medewerker moet minimaal 4 uur per dag werken). Dit geldt voor zover dit op grond van de fiscale wet- en regelgeving is toegestaan (gerichte vrijstelling) en/of dit op grond van de fiscale wet- en regelgeving niet tot extra kosten voor werkgever leidt.

Op dagen dat een medewerker deels thuis en deels op locatie werkt, heeft de medewerker geen recht op de thuiswerkvergoeding. De medewerker heeft op die dagen enkel recht op een reiskostenvergoeding zoals die geldt bij de entiteit waarbij hij/zij in dienst is.

- De opzegtermijn uit de CAO voor de werkgever en medewerker wordt per 1 januari 2022 gewijzigd in de wettelijke opzegtermijn die geldt voor de werkgever en de medewerker. De afwijkende opzegtermijnen voor zowel werkgever als medewerker die nu worden genoemd in de CAO's worden daarmee geschrapt.
- HEINEKEN zal het voor medewerkers mogelijk maken om in overleg met zijn/haar team en de leidinggevende Hemelvaartsdag of Tweede Pinksterdag te vervangen door een andere dag voortvloeiend uit de levensbeschouwelijke of religieuze opvattingen. Informatie hierover zal geplaatst worden op AskHR en dit zal dus niet worden opgenomen worden in de CAO.
- Gedurende de looptijd van de CAO zal HEINEKEN de vakbondsbijdrage voortzetten conform de AWWN werkgeversbijdrageregeling.
- Deelname aan de verzamel-CAO t.b.v. de SPAWW-regeling zal per 1 oktober 2022 worden verlengd met de duur van de nieuwe looptijd van de verzamel-CAO.

MAATWERK CAO HNL EN VRUMONA COMMERCIE

Flexibel budget

HEINEKEN zal met ingang van 1 januari 2023 een flexibel budget implementeren voor medewerkers die onder de CAO Heineken Nederland B.V. /Vrumona B.V. (Commercie) vallen.

Uitgangspunten voor de implementatie van het flexibel budget zijn de volgende:

- Ingangsdatum: 1 januari 2023
- HEINEKEN zal het flexibel budget invoeren met de bijbehorende benefits bar (tool) zoals deze momenteel is ingevoerd bij Heineken Group B.V. inclusief de bijbehorende aanpassing van het totaal aantal verlofuren.
- Met de invoering van het flexibel budget zal HEINEKEN à la Carte verdwijnen.

Partijen doen voor de invoering nader onderzoek naar het uurloon dat bij HEINEKEN Nederland B.V. / Vrumona B.V. (Commercie) moet worden toegepast met de invoering van het flexibel budget. Partijen committeren zich om uiterlijk op 1 april 2022 in onderling overleg tot een nadere regeling inzake het flexibel budget te komen.

Onderdeel van deze regeling zal een uitkomst met betrekking tot het met ingang van 1 januari 2023 toe te passen uurloon zijn. Partijen zullen hiertoe een werkgroep met deelnemers namens HEINEKEN en de vakorganisaties inrichten. Indien partijen op basis van het overleg concluderen dat zij er niet in zullen slagen om hierover uiterlijk op 1 april 2022 volledige overeenstemming te bereiken, zullen zij hierover tijdig advies inwinnen bij een in onderling overleg aan te wijzen expert of meerdere experts. De vraagstelling aan de expert(s) zal in onderling overleg worden geformuleerd. Deze expert(s) zullen binnen één maand, derhalve uiterlijk voor 1 mei 2022, schriftelijk advies uitbrengen. Partijen beschouwen dit advies als zeer zwaarwegend en zullen dit advies in beginsel overnemen. Dit is slechts anders wanneer er feiten of omstandigheden zijn die door de expert(s) kennelijk niet zijn meegewogen in het advies, en die wanneer zij wel meegewogen zouden zijn, tot een wezenlijk ander advies van de expert(s) hadden geleid.

CAO-HNL en Vrumona Commercie ingaande 1 januari 2022

d.d. 17 januari 2022

De CAO-tekst zal in de aanloop naar de implementatie (per 1 januari 2023) in onderling overleg nader worden aangepast aan de invoering van het flexibel budget.

Niet wettelijk onbetaald verlof

HEINEKEN zal het mogelijk maken om, onder door HEINEKEN te bepalen voorwaarden welke via AskHR bekend gemaakt worden, maximaal 6 maanden onbetaald verlof op te nemen. Een medewerker moet dan wel een contract voor onbepaalde duur hebben, minimaal 5 jaar in dienst zijn, de afgelopen 5 jaar geen onbetaald verlof hebben genomen en de leidinggevende moet dit goedkeuren.

De regeling voor onbetaald verlof wordt in de loop van 2022 geïntroduceerd. De nieuwe door HEINEKEN vast te stellen regeling voor onbetaald verlof vervangt de huidige regeling zoals vastgesteld in het artikel *Niet wettelijk onbetaald verlof* (artikel 28 van deze CAO).

Voor de details van de regeling wordt - waar mogelijk - aangesloten bij de guidelines inzake sabbatical leave van Heineken Group B.V.. De betreffende regeling zal worden gepubliceerd op AskHR.

Overige onderwerpen

- Regeling 4, punt 1 (Tantième en uitzendkrachten) wordt met ingang van 1 januari 2022 geschrapt.
- Continueren huidige afspraken inzake werkervaringsplaatsen voor de looptijd van de CAO (= Bijlage 7 punt 2 CAO).
- Met het oog op verbetering en versimpeling van de leesbaarheid van de CAO zijn tijdens het vorige redactieoverleg al een aantal wijzigingen doorgevoerd. Bij het redactieoverleg voor de komende CAO kan gekeken worden naar de mogelijkheden voor een verdere verbetering van de leesbaarheid. Op termijn streeft HEINEKEN ook naar de publicatie van de CAO tekst in eenvoudige (B1) taal.

Slotopmerking

Wij zijn altijd beschikbaar om indien gewenst nadere toelichting te verstrekken.

HEINEKEN/Vrumona,

17 januari 2022

Bijlagen

1. Gewijzigd artikel Wettelijk betaald en onbetaald verlof

Bijlage 1 Aanvulling wettelijk aanvullend geboorteverlof

Artikel 27 CAO Heineken Nederland B.V. /Vrumona B.V. (Commercie)

De rode tekst is wijziging/aanvulling ten opzichte van huidige tekst.

Wettelijk betaald en onbetaald verlof

1. Naast het bijzonder verlof heeft de medewerker recht op verschillende wettelijke verlofsoorten. Meer informatie hierover is te vinden op sites van de rijksoverheid over de Wet Arbeid en Zorg en op AskHR. De tekst van de betreffende wetgeving is leidend.

Op grond van de geldende wetgeving tijdens de totstandkoming van deze CAO gaat het onder meer om de volgende verlofsoorten:

1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof (artikel 3:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
 2. Adoptieverlof (artikel 3:2 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
 3. Calamiteiten- en ander kort verzuim verlof (artikel 4:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
 4. Geboorteverlof **en aanvullend geboorteverlof** (artikel 4:2 **en 4:2a** e.v. Wet Arbeid en Zorg)
 5. Kortdurend zorgverlof (artikel 5:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
 6. Langdurend zorgverlof (artikel 5:9 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
 7. Ouderschapsverlof (artikel 6:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg)
2. **Indien de medewerker aanvullend geboorteverlof opneemt als bedoeld in artikel 4:2a Wet Arbeid en Zorg geldt vanaf 1 januari 2022 het volgende.**

Gedurende de periode van het aanvullend geboorteverlof zal werkgever gedurende maximaal 5 weken de uitkering van het UWV als bedoeld in artikel 4:2b lid 3 Wet Arbeid en Zorg aanvullen. De uitkering wordt aangevuld tot 100% van het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en overige vaste toeslagen, met uitzondering van ATV-compensatie. Gedurende het aanvullend geboorteverlof wordt geen ATV opgebouwd.

Als de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof ligt vóór 1 januari 2022 dan is bovenvermelde aanvulling niet van toepassing.