CAO
2024-2025

Inclusief Regeling voor vervroegde uittreding (RVU) met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025

aspen OSS B.V.

BioChemOss

Over deze cao

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) vind je de arbeidsvoorwaarden die zijn afgesproken tussen

- Aspen Oss B.V.
- BioChem Oss B.V.

(‘de werkgever’), en

- FNV te Utrecht
- CNV te Utrecht

(‘de vakorganisaties’).

Op wie is deze cao van toepassing?

Deze cao geldt voor alle werknemers van Aspen Oss B.V. en BioChem Oss B.V. wiens functie valt binnen de ladders B1 t/m B4, O1 t/m O4, P1 t/m P4, S1 t/m S4, M1 of M2.

Let op: Als in de tekst ‘Aspen’ staat, gaat het over zowel Aspen Oss B.V. als BioChem Oss B.V. Als in de tekst over ‘wij’ of ‘onze’ wordt gesproken, verwijst dit naar de werkgever.

Looptijd

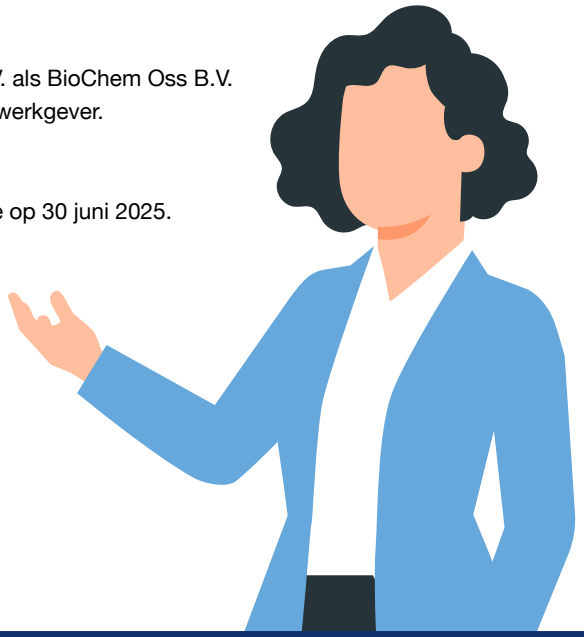
Deze cao is geldig met ingang van 1 juli 2024 en eindigt van rechtswege op 30 juni 2025. De cao hoeft daarbij dus niet opgezegd te worden.

Oudere cao’s

Deze cao vervangt de cao Aspen Oss 1 juli 2023 - 30 juni 2024. Je kunt geen rechten meer ontlenen aan deze of eerdere cao’s.

Individuele aanspraken

Het kan zijn dat in jouw individuele arbeidsovereenkomst gunstiger voorwaarden zijn afgesproken dan in deze cao zijn bepaald. Deze cao heeft namelijk een ‘minimum’-karakter. Als dat in jouw geval zo is, blijven deze afspraken uiteraard van kracht.



Leeswijzer

Ben je op zoek naar specifieke informatie? Bekijk dan de inhoudsopgave. Als je de digitale versie leest, kun je binnen de browser of applicatie die je gebruikt ook op trefwoorden zoeken. Via het ‘huisicoontje’ onderaan elke pagina kom je terug bij de inhoudsopgave.

Inhoud

1 In dienst 4
1.1 Jouw arbeidsovereenkomst 5
1.2 Fulltime en parttime werken 5
1.3 Werken als uitzendkracht 6
1.4 Werktijden en dienstroosters 6
1.5 Wat we verder afspreken 6

2 Jouw beloning 7
2.1 Salaris 8
2.2 Variabele beloning 9
2.3 Vakantietoeslag 9
2.4 Ploegentoeslag 10
2.5 Toeslag bij verschoven diensten 10
2.6 Overwerk 11
2.7 Consignatie 12
2.8 Overige toeslagen en vergoedingen 12

3 Vakantie en verlof 13
3.1 Vakantiedagen 14
3.2 Wanneer kun je vakantie opnemen? 15
3.3 Bijzonder verlof 16

4 Fit en inzetbaar, nu en straks 18
4.1 Structureel werken aan jouw ontwikkeling 19
4.2 Training en opleiding 20
4.3 Gezond en fit aan het werk blijven 21

5 Financieel voorbereid op de toekomst 22
5.1 Pensioen 23
5.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid 24
5.3 Overlijdensuitkering voor nabestaanden 26

6 Uit dienst 27
6.1 Beëindiging van je contract 28
6.2 Pensionering en vervroegd uittreden 28
6.3 Schorsing en ontslag 29

Definities 30

Bijlagen 32
1. Salarisschalen en loonsverhoging 33
2. Verplichtingen van de cao-partijen 35
3. Verplichtingen van de werknemer 37
4. Overige bepalingen cao 38
5. Regeling vervroegde uittreding 39
6. Reparatie 3e WW-jaar 41

In dienst

In dit hoofdstuk lees je onder meer:

- Welke afspraken in je arbeidsovereenkomst staan
- Welke afspraken er zijn rondom fulltime en parttime werken
- Volgens welke dienstroosters je kunt werken

1.1 Jouw arbeidsovereenkomst

Er zijn twee mogelijkheden.

- Je kunt in dienst komen voor een **bepaalde tijdsduur**, bijvoorbeeld een half jaar of een jaar. Dit wordt ook wel een ‘tijdelijk contract’ genoemd.
- Je kunt ook een contract krijgen voor **onbepaalde tijd**. In dit geval loopt de overeenkomst door totdat jij of Aspen deze opzegt (zie par. 6.1).

Als er in de arbeidsovereenkomst niets over wordt gezegd, dan mag je ervan uitgaan dat je arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt.

In alle gevallen wordt in je arbeidsovereenkomst ook vastgelegd welke locatie jouw standplaats wordt.

Proeftijd

Krijg je een contract voor onbepaalde tijd, of voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan 6 maanden? Dan hoort daar een proeftijd van 2 maanden bij[1]. Tijdens die proeftijd kunnen zowel jij als Aspen het dienstverband zonder opzegtermijn per direct beëindigen.

Bij een arbeidsovereenkomst voor maximaal 6 maanden is er geen proeftijd.

Jouw salaris

Afhankelijk van je functie, vaardigheden en ervaring word je in een bepaald schaalniveau en salarisschaal ingedeeld. Hier krijg je schriftelijk bericht over. Zie voor meer informatie hierover paragraaf 2.1.

1.2 Fulltime en parttime werken

Als je **fulltime** gaat werken, is je salaris in alle gevallen gebaseerd op een gemiddelde van 40 gewerkte uren per week. Als je in 3- of 5-ploegendienst werkt, kan het aantal uren dat je daadwerkelijk werkt, wat lager zijn.

Ga je **parttime** werken, dan wordt in de arbeidsovereenkomst een parttimepercentage vastgelegd[2]. Krijg je bijvoorbeeld een functie waarin je op fulltime-basis 40 uur per week zou werken, dan werk je bij een parttimepercentage van 80% gemiddeld 32 uur per week, bij 50% gemiddeld 20 uur per week.

Let op: als je parttime werkt, heb je voor sommige bepalingen uit deze cao recht op een percentage van wat fulltimecollega’s krijgen. Denk aan het aantal vakantiedagen.

Kan ik parttime werken in ploegendienst?

Dat kan, onder bepaalde voorwaarden. We moeten namelijk altijd voldoende mensen in een ploeg kunnen inroosteren om het productiewerk goed én veilig te kunnen doen.

De voorwaarden[3] zijn als volgt:

- Het minimum parttimepercentage is 80%[4].
- De uren die je werkt, moeten evenwichtig verdeeld zijn tussen productiewerk en andere taken.
- Om aan veiligheidseisen te voldoen, kan maximaal de helft van de medewerkers in een ploeg parttime werken[5].
- De uren die je niet werkt, moeten opgevuld kunnen worden door andere medewerkers van Aspen Oss óf door nieuw aan te trekken collega’s.

Als je parttime gaat werken in ploegendienst, wordt minstens twee ploegencycli vooruit bepaald welke diensten je wel en niet werkt. Daarbij zorgen we ervoor dat de diensten die je niet werkt, evenredig over de cyclus verdeeld zijn. Je ploegentoeslag wordt bepaald aan de hand van de diensten die je gewerkt hebt.

1. Een proeftijd van 2 maanden in een contract voor bepaalde tijd van langer dan 6 maanden is een wettelijk toegestane afwijking.
2. Als je al in dienst bent en je wilt het aantal overeengekomen uren later aanpassen, dan is daar een procedure voor afgesproken. Die vind je op intranet. Zie ook de voorwaarden hieronder over parttime werken in ploegendienst. Als je het niet eens bent met de uitkomst van deze procedure, kun je bezwaar aantekenen bij een Klachtencommissie.
3. Rekening houdend met wet- en regelgeving, in het bijzonder de Wet flexibel werken.
4. Bij gebruikmaking van het Generatiepact kan het zijn dat je percentage iets lager uitvalt.
5. Als veiligheidseisen in de toekomst strenger worden, kan deze verhouding worden aangescherpt.

Wat als parttime werken in mijn ploeg niet (meer) mogelijk is?

Dan kijken we of je ergens anders binnen het bedrijf wel parttime kunt gaan werken. Dat moet je natuurlijk allereerst zélf willen.

Een andere voorwaarde is dat de 'nieuwe' functie vergelijkbaar is met wat je tot nu toe hebt gedaan. En/of dat je volgens de werkgever binnen 6 maanden de competenties, opleiding, kennis en ervaring kunt opdoen die voor de nieuwe functie nodig zijn.

1.3 Werken als uitzendkracht

Het kan zijn dat Aspen je via een uitzendbureau inhuurt. We werken alleen met uitzendbureaus die aan bepaalde kwaliteitsnormen voldoen[6].

Als uitzendkracht val je onder een andere cao, die voor uitzendkrachten.
Je wordt door het uitzendbureau ook volgens deze cao voor uitzendkrachten betaald. Let op: Je krijgt bij ons een inlenersbeloning. Dat wil zeggen dat je voor bepaalde onderdelen dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgt als collega's in vaste dienst. Een voorbeeld: als een collega in vaste dienst, met dezelfde functie als jij, een salarisverhoging krijgt, is afgesproken dat ook jouw salaris wordt verhoogd[7].

Van uitzendkracht naar vaste dienst?
De wet bepaalt dat een bedrijf je maximaal drie tijdelijke contracten kan aanbieden (zolang er niet meer dan zes maanden tussen twee contracten zit). Daarna moet het bedrijf je een vast contract aanbieden. Dat geldt ook als twee of drie tijdelijke contracten in totaal langer dan drie jaar duren (inclusief inactieve tussenperiodes van maximaal zes maanden).

1.4 Werktijden en dienstroosters

Je krijgt van Aspen bericht over het (type) dienstrooster waarbinnen je werkt. Dat kan een dagdienstrooster zijn, waarin je binnen bepaalde kantoortijden werkt. Ook zijn er verschillende ploegendiensten.

Als je in ploegendienst werkt, delen we de roosters in principe zó in dat je tijdens een bepaalde periode (van één of meer aaneengesloten weken) uitkomt op een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week. Maar dat wil niet altijd zeggen dat je ook 40 uur per week werkt (zie het kader).

Ploegendiensten en daadwerkelijk gewerkte uren
Als je in een 3- of 5-ploegenrooster werkt, kan dit in de praktijk betekenen dat je gemiddeld minder dan 40 uur per week werkt. Je wordt echter wel voor 40 uur betaald.

In het rooster wordt daarom automatisch een deel van de roostervrije dagen verwerkt waar je bij Aspen recht op hebt (zie 3.1). Zo kom je in de meeste gevallen toch uit op een totale arbeidsduur van 40 uur per week. Als de arbeidsduur alsnog lager is dan 40 uur per week, compenseren we dit via de ploegentoeslag.

Verandering van dienstrooster

Word je overgeplaatst naar een ander dienstrooster? Dan gaan we er administratief vanuit dat die overplaatsing aan het begin van de week plaatsvindt waarin je de overstap maakt. Ook als je in de praktijk op een andere dag in die week in het nieuwe rooster aan het werk bent gegaan.

Het kan voorkomen dat Aspen een algemene dienstroosterwijziging wil doorvoeren. Als dat impact heeft op een belangrijk aantal werknemers, zullen we hier tijdig over in gesprek gaan met deze collega's zelf én met de ondernemingsraad.

1.5 Wat we verder afspreken

Zoals bij elke overeenkomst mogen jij en de werkgever bepaalde dingen van elkaar verwachten. Zo mag je van ons verwachten dat we zorgen voor een veilige, gezonde werkomgeving en dat we alles doen om werkgelegenheid te behouden. Omgekeerd verwachten we van jou dat je je aan bepaalde regels houdt, aanwijzingen opvolgt en geen dingen doet die het bedrijfsbelang schaden.

Voor een uitgebreider overzicht van wat we van elkaar mogen verwachten, zie bijlagen 2 en 3.

6. Aspen werkt in principe alleen samen met uitzendbureaus die voldoen aan de NEN 4400-1 of NEN 4400-2 norm én die zijn opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).

7. Dit geldt voor bepaalde componenten van de beloning, waaronder je basissalaris, maar niet voor bijvoorbeeld de pensioenregeling.

Jouw beloning

In dit hoofdstuk lees je onder meer:

- Hoe je salaris bepaald wordt en welke afspraken er zijn rondom salarisverhoging
- Welke variabele beloning – of ‘bonus’ – je kunt ontvangen
- Voor welke toeslagen en overige vergoedingen je in aanmerking kunt komen

2.1 Salaris

Jouw salaris is allereerst afhankelijk van het type functie dat je hebt. We onderscheiden verschillende categorieën functies en noemen die ‘ladders’. Kijk voor een overzicht van deze ladders in bijlage 1.

Binnen elke ladder word je op een bepaald schaalniveau ingedeeld, afhankelijk van je functie, kennis en ervaringsniveau. En bij elk schaalniveau hoort een salarisschaal, die aangeeft wat je op dit niveau minimaal en maximaal kunt verdienen. Deze salarisschalen kunnen periodiek worden aangepast. Daarbij kijken we onder meer naar de ontwikkeling van salarissen op de arbeidsmarkt.

Periodieke salarisaanpassing

Als je in dienst komt, krijg je schriftelijk bericht in welke salarisschaal je wordt ingedeeld en wat je aanvangssalaris binnen die schaal is. Tijdens je dienstverband kan je salaris vervolgens worden aangepast:

- Als werkgever kunnen we met de vakorganisaties periodiek een algemene loonstijging afspreken. Die geldt voor alle werknemers. Zie bijlage 1.
- Daarnaast kun je elk jaar een individuele salarisverhoging ontvangen[1]. Die hangt af van je positie binnen de salarisschaal en je beoordeling (zie par. 4.1).

Hoe werkt de individuele salarisverhoging?

Die hangt deels af van je positie in de salarisschaal. Afgesproken is dat een werknemer aan het begin van de schaal harder groeit in beloning (zie kader).

Jouw plek in de salarisschaal
Elke salarisschaal is in drie gelijke delen verdeeld. Dit noemen we ‘tertielen’. Bij de individuele salarisverhoging geldt voor elk tertiel een apart percentage. In het eerste tertiel is het percentage het hoogst, in het derde tertiel het laagst. Hier is bewust voor gekozen, om te voorkomen dat de salarissen binnen een schaal steeds verder uit elkaar gaan lopen.

Als jouw functioneren bij de jaarlijkse beoordeling als ‘goed’ wordt beoordeeld (score: 3), wordt je salaris in deze cao-periode met de volgende percentages verhoogd:

1e tertiel	2e tertiel	3e tertiel en boven maximum
1,45%	0,7%	0,35%

Als je een andere beoordeling hebt, wordt dit percentage vermenigvuldigd met 1,5 (‘uitstekend’), 1,25 (‘zeer goed’) of 0,75 (‘verbetering nodig’). Bij de score ‘onvoldoende’ krijg je geen individuele salarisverhoging[2].

Promotie en demotie

Als je in een functie gaat werken met een hogere salarisschaal, ontvang je een salarisverhoging van 4%. Die ontvang je vanaf het moment van promotie. Deze salarisverhoging staat los van eventuele andere salarisaanpassingen, zoals een individuele en/of collectieve salarisverhoging.

Word je in een lager ingedeelde functie geplaatst, dan zijn er twee mogelijkheden:

- Als je wordt overgeplaatst vanwege bedrijfsomstandigheden, behoud je het salaris dat bij je ‘oude’ functie hoorde. Administratief word je wel ingedeeld bij de salarisschaal van je nieuwe functie. Andere arbeidsvoorwaarden worden aangepast aan waar je in de lagere salarisschaal recht op hebt.
- Word je door eigen toedoen overgeplaatst, bijvoorbeeld wegens onbekwaamheid, op eigen verzoek of om medische redenen? Dan maken we individueel afspraken met je over salaris en andere arbeidsvoorwaarden.

1. Om voor een salarisaanpassing in aanmerking te komen, moet je tijdens de beoordelingsperiode ten minste drie maanden in dienst geweest zijn.
2. Als je door ziekte als ‘niet beoordeeld’ bent aangemerkt (zie par 4.1), dan geldt het percentage dat hoort bij de beoordeling ‘goed’ en de schaalpositie ‘boven maximum’.

Tijdelijke waarneming

Als je minimaal twee maanden lang een hoger ingedeelde functie waarneemt, ontvang je tijdens deze periode een waarnemingstoeslag van 4% van je maandsalaris. Op deze toeslag krijg je geen extra toeslagen (zoals vakantie- of ploegentoeslag).

Werk je normaal gesproken in ploegendienst, maar tijdens de waarnemingsperiode niet? Dan kom je niet in aanmerking voor een waarnemingstoeslag, maar behoud je wel je ploegentoeslag. Die zal minimaal even hoog zijn als de waarnemingstoeslag.

Een waarnemingsperiode wordt altijd schriftelijk bevestigd en duurt maximaal 12 maanden. Tijdens deze periode blijf je ingedeeld in je oorspronkelijke groep en bijbehorende salarisschaal. Als je na deze 12 maanden in dezelfde functie blijft werken, word je alsnog ingedeeld in de hogere groep en bijbehorende salarisschaal.

2.2 Variabele beloning

Naast je salaris (zie par. 2.1) kun je elk jaar ook een variabele beloning krijgen. Die hangt af van de prestaties van Aspen Oss. Voor elk fiscaal jaar (1 juli tot 30 juni) worden bedrijfsdoelen vastgesteld[3]. Als die voor ten minste 50% zijn behaald, kan er een variabele beloning worden uitgekeerd.

Als je in aanmerking komt voor de variabele beloning, ontvang je deze uiterlijk in de maand oktober[4].

Hoe hoog is de variabele beloning?

Alle medewerkers die in aanmerking komen voor de variabele beloning, ontvangen hetzelfde percentage. Als we onze bedrijfsdoelen volledig hebben behaald, ontvang je 5,5% van het salaris dat je tijdens het betreffende fiscale jaar hebt verdiend[5]. Over de variabele beloning ontvang je geen ploegentoeslag, vakantiegeld, pensioen of andere toeslagen.

Hebben we onze bedrijfsdoelen gedeeltelijk behaald? Dan wordt dit percentage evenredig aangepast.

2.3 Vakantietoeslag

Je ontvangt een vakantietoeslag. Die wordt in principe elke maand tegelijk met je salaris uitbetaald. De vakantietoeslag is 8% van jouw maandinkomen (je salaris plus eventuele ploegentoeslag).

Wil je je vakantietoeslag liever opsparen? Dat kan. In dat geval wordt in de maand mei je vakantiegeld van 12 maanden in één keer uitbetaald.

Welke keuze je ook maakt[6], je kunt er altijd voor kiezen je vakantiegeld op een ander bankrekeningnummer te laten storten dan de rekening waarnaar je salaris wordt overgemaakt.

3. Dit gebeurt na overleg met de ondernemingsraad. Aspen informeert vervolgens de vakorganisaties over de vastgestelde bedrijfsdoelen.

4. Deze regeling geldt alleen voor werknemers in de functiecategorieën B, O, P en M op wie deze cao van toepassing is, en die tijdens de beoordelingsperiode:

   - minimaal drie maanden in dienst zijn geweest
   - tijdens de beoordelingscyclus een beoordeling hebben ontvangen
   - aan het einde van deze periode in dienst zijn

5. We bekijken periodiek of dit zgn. ‘uniform doelpercentage’ nog marktconform is. Uitgangspunt is het mediaan-niveau binnen de Nederlandse chemiesector.

6. Elk jaar bekijken we op 30 april welke keuze je hebt gemaakt. Die bepaalt hoe je vakantietoeslag de komende 12 maanden wordt uitbetaald.

2.4 Ploegentoeslag

Als je in ploegendienst werkt, ontvang je een toeslag op je maandsalaris voor de gewerkte uren in de avond, nacht en weekeinde. Daarbij hanteren we de volgende percentages:

Van	Tot	Ma - Do	Vr	Za – Zo
00:00	07:00	60%	60%	120%
07:00	18:00	-	-	80%
18:00	00:00	20%	40%	95%

Om te voorkomen dat je inkomen elke maand anders is, berekenen we aan de hand van je dienstrooster en het aantal uren dat je gemiddeld per week werkt, op welk bedrag aan ploegentoeslag je over een hele cyclus recht hebt. Dat bedrag verdelen we dan evenredig over je loonstroken in diezelfde periode.

Afbouw ploegendiensttoeslag

Word je overgeplaatst naar de dagdienst? Of naar een andere ploeg, met een lagere ploegentoeslag? Dan verlies je op de dag van overplaatsing het recht op de ‘oude’ ploegentoeslag. Maar het kan zijn dat je wel in aanmerking komt voor een overgangsregeling. Je hebt hier recht op als je:

- langer dan drie maanden in een (hoger beloonde) ploegendienst hebt gewerkt, én
- wordt overgeplaatst vanwege bedrijfsomstandigheden of medische redenen.

Bij de afbouwregeling kijken we naar het verschil tussen de oude en nieuwe ploegentoeslag[7]. Dat bedrag wordt dan nog een tijdje aan je uitbetaald. Hoe lang, dat hangt af van hoe lang je in het ‘oude’ ploegenrooster hebt gewerkt.

Tijd dat je in het oude ploegen-rooster hebt gewerkt	Periode dat je voor de afbouw-regeling in aanmerking komt
Meer dan 3 en minder dan 6 maanden	De lopende maand
Ten minste 6 maanden t/m 3 jaar	Lopende en daaropvolgende maand
Meer dan 3 t/m 5 jaar	Lopende en 5 daaropvolgende maanden
Langer dan 5 jaar	Lopende en 9 daaropvolgende maanden

2.5 Toeslag bij verschoven diensten

Als je in de dagdienst werkt, maar in opdracht van het bedrijf tijdelijk invalt in de ploegendienst, heb je recht op een toeslag.

- Als je maximaal 10 ploegendiensten binnen één maand overneemt, ontvang je een toeslag op je uurloon. Van maandag t/m vrijdag is die toeslag 50%, op zaterdag en zondag 100% en op feestdagen 200%.
- Als je 11 ploegendiensten of meer binnen één maand overneemt, heb je over deze maand recht op de volledige ploegentoeslag (zie de tabel hiernaast in par 2.4)[8].

Hierbij gaan we ervan uit dat je in totaal niet meer uren werkt dan je volgens je normale dienstrooster dagelijks zou werken.

Werk je normaal al in ploegendienst, maar word je tijdelijk overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst? Dan ontvang je eenmalig een toeslag, van 3 x je uurloon[9].

7. Of, als je naar de dagdienst gaat, naar de volledige ploegentoeslag die je voortaan niet meer krijgt.

8. Als de 11 (of meer) diensten over twee opeenvolgende kalendermaanden verdeeld zijn, krijg je de ploegentoeslag over de tweede maand.

9. De overplaatsing en deze ‘sprongtoeslag’ moeten vooraf beoordeeld worden door de Operations Manager en de HR Business Partner. Bij terugkeer naar je ‘normale’ ploeg krijg je deze toeslag niet nogmaals: het is een eenmalige toeslag.

2.6 Overwerk

We spreken van overwerk als je in opdracht van het bedrijf werkzaamheden uitvoert waardoor je langer werkt dan in je normale aantal contractuele diensturen. We proberen dat tot een minimum te beperken[10].

Als je toch meer dan een half uur moet overwerken, kun je afhankelijk van je functie daar compensatie voor krijgen.

Als je een functie in ladder O, B of P (alleen schaal P1) hebt, ontvang je bovenop het uurloon een toeslag, volgens onderstaande tabel:

Ma - Do	Vr	Za - Zo	Feestdagen
60%	60% (van 00:00-22:00) of 100% (van 22:00-24:00)	100%	200%

Voorwaarde voor uitbetaling van overwerktoeslag is dat je geen negatief vakantiedagensaldo hebt. Overwerkuren tellen niet mee voor de berekening van je vakantietoeslag of opbouw van vakantiedagen.

Heb je een functie die niet voor deze toeslag in aanmerking komt? Dan kunnen we bij extreem veel overwerk besluiten je ter compensatie een vrije dag te geven. Dat gebeurt op incidentele basis, je hebt hier dus niet per definitie recht op.

Overwerkuren compenseren met vrije tijd?

Dat kan, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en je de extra vrije uren opneemt binnen drie maanden nadat je ze hebt opgebouwd. Je krijgt dan nog steeds de overwerktoeslag uitbetaald (zie de tabel hiernaast), maar niet de gewerkte uren zelf.

Deze vrije uren moet je wel binnen drie maanden opnemen. Zo niet, dan worden ze alsnog uitbetaald. Kun je ze niet binnen deze periode opnemen omdat bedrijfsomstandigheden het niet toelaten, maar wil je het later alsnog doen? Dan moet je dit uiterlijk in de tweede maand na het overwerk met je leidinggevende bespreken. Onderzocht wordt of je die uren alsnog binnen een nieuwe periode van drie maanden kunt opnemen.

Betaalde rusturen

Bij overwerk kun je ook recht hebben op betaalde rusturen[11]. Tijdens rusturen hoef je geen werkzaamheden te verrichten maar krijg je wel salaris. Je hebt recht op betaalde rusturen als je:

- In dagdienst werkt en overwerk doet tussen 22.00 uur en aanvang van de volgende dienst, behalve als het overwerk start op of na 06.00 uur.
- Geconsigneerd bent (zie par. 2.7) en overwerk doet na 04:30 uur.
- In ploegendienst werkt en aansluitend op het dienstrooster meer dan vier uur overwerkt. Je hebt in dit geval recht op rusturen voor overwerk ná die eerste vier uur.

In deze gevallen krijg je per overwerkuur 1 rustuur. Als je voor het overwerk naar de locatie moet komen, krijg je per opkomst 2 extra rusturen. Tussen twee dagdiensten kun je maximaal 9 rusturen krijgen.

Rusturen moet je onmiddellijk opnemen na het betreffende overwerk. Als je dat niet doet, vervallen ze en komt daar geen vergoeding voor in de plaats.

10. In bijzondere situaties overleggen we hier tijdig over met de betrokken werknemers en de ondernemingsraad.

11. Het gaat hier over de uren waarover je recht hebt op een vergoeding, niet over de uren die je op grond van andere bepalingen minimaal vrij krijgt tussen diensten of werkzaamheden.

2.7 Consignatie

Het kan zijn dat je in opdracht van het bedrijf buiten je ingeroosterde uren beschikbaar moet zijn. Bijvoorbeeld om een onvoorzien (technisch) probleem of veiligheidsincident te helpen oplossen. Dit noemen we een consignatiedienst[12].

Als je tijdens zo'n dienst een oproep krijgt, krijg je allereerst één uur werktijd uitbetaald, plus een toeslag volgens onderstaande tabel[13].

Niveau*	1	2	3
Maandag 00:00 - Vrijdag 24:00	Vergoeding per maand: € 59,86	100%	125%
Zaterdag 00:00 - Zondag 24:00		200%	250%
Feestdagen		300%	350%

* Niveau 1: je bent bij een calamiteit telefonisch bereikbaar en komt zo nodig naar de locatie omdat je een verantwoordelijkheid hebt bij veiligheidskwesties of onvoorziene (nood)omstandigheden. Je hoeft niet thuis of binnen een bepaalde afstand van de locatie te blijven.
Niveau 2: je bent tijdens je consignatiedienst constant telefonisch bereikbaar en kunt eventuele problemen meestal vanuit huis oplossen. Zo nodig kom je met spoed naar de locatie.
Niveau 3: gelijk aan niveau 2, alleen blijf je tijdens je consignatiedienst thuis of binnen een bepaalde reistijd van de locatie. Na een oproep ben je zo snel mogelijk op locatie aanwezig.

Als er uit de oproep werk voortvloeit, wordt dat als overwerk uitbetaald (zie par. 2.6). Is het nodig dat je naar de locatie komt, dan ontvang je een half uur overwerktoeslag[14]. Daarbij kijken we naar het overwerktoeslagpercentage dat hoort bij het tijdstip waarop je consignatiedienst eindigt.

2.8 Overige toeslagen en vergoedingen

Feestdagtoeslag

Als je op basis van je dienstrooster op een feestdag werkt, ontvang je per gewerkt uur je gewone uursalaris plus een toeslag van 100%. Bovendien ontvang je voor elk uur dat je op een feestdag werkt een uur vrije tijd.

Maaltijdvergoeding

Als zich tijdens je dienst onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor je aansluitend op de dienst ten minste twee uur moet overwerken, heb je recht op een gratis maaltijd. Als het niet mogelijk is een maaltijd op locatie te verzorgen, heb je recht op een maaltijdvergoeding van € 15,00 (bruto).

Bhv-vergoeding

We hebben grote waardering voor collega's die bereid zijn zich als bhv'er vrijwillig in te zetten voor de gezondheid en veiligheid van hun collega's. Als blijk van die waardering krijgen bhv'ers/leden van het rescue team een nettobedrag van € 12,50 per maand[15].

Thuiswerkvergoeding

Kan en wil jij structureel thuiswerken? Maak hierover afspraken met je leidinggevende, rekening houdend met de randvoorwaarden in onze thuiswerkregeling. Voor een vaste thuiswerkdag ontvang je een netto vergoeding die overeenkomt met wat een werkgever belastingvrij hiervoor mag uitkeren. In 2024 is dit € 2,35 per dag.

12. In een noodgeval kan elke werknemer buiten werktijd gebeld en geconsulteerd worden. Hiervoor geldt geen consignatievergoeding.

13. Als je consignatiedienst over meerdere tijdvakken verspreid is, kijken we in welk tijdvak de meeste uren vallen. Je krijgt bij een oproep dan het bijbehorende percentage, ook als die oproep op een ander moment wordt gedaan.

14. Als je in je functie normaal gesproken niet in aanmerking komt voor overwerktoeslag (zie par. 2.6), maar een consignatiedienst hebt en opgeroepen wordt om naar de site te komen, krijg je die uren wel als overwerk betaald, inclusief toeslag.

15. Dit bedrag is geen onkosten-vergoeding of vorm van salaris, en wordt dan ook niet aangepast met de consumentenprijsindex.

Vakantie en verlof

In dit hoofdstuk lees je onder meer:

- Hoeveel vakantiedagen en roostervrije dagen je krijgt
- Hoe je deze kunt opnemen, en hoe je vakantiedagen kunt kopen of verkopen
- In welke situaties je recht hebt op betaald of onbetaald verlof

3.1 Vakantiedagen

Je krijgt per kalenderjaar 25 vakantiedagen als je fulltime werkt[1]. Deze dagen kun je opnemen in hele of halve dagen, of zelfs in losse uren. Alleen als er zwaarwegende redenen zijn, kan je leidinggevende vragen om je vakantie op een ander moment op te nemen.

Vakantiedagen van je vorige baan

Kom je bij ons werken en had je bij je vorige werkgever nog vakantiedagen over? Dan kun je die in principe niet meenemen - tenzij je in het jaar dat je bij ons komt werken anders minder dan het wettelijk minimum aan vakantiedagen zou hebben.

Dagen kopen of verkopen?

Dat kan. Op intranet staat een formulier waarmee je dit kunt aanvragen.

- Je kunt elk jaar maximaal 4,5 roostervrije dagen bijkopen. Hoeveel precies, hangt af van hoeveel vakantiedagen je op 31 december van het vorige jaar nog over had. Let op: gekochte dagen kun je alleen gebruiken om vrij te nemen. Heb je ze aan het eind van het jaar niet opgenomen? Dan vervallen ze. Je kunt ze dan niet weer verkopen.
- Je kunt in overleg met je leidinggevende een onbeperkt aantal bovenwettelijke vakantiedagen verkopen[2]. Let op: je kunt alleen dagen verkopen als je in hetzelfde jaar geen extra dagen hebt gekocht.

De waarde van een vakantiedag is 4,6% van 1/12 van je jaarsalaris[3].

Roostervrije dagen

Naast de vakantiedagen heb je ook recht op 100 roostervrije uren per jaar (o.b.v. een fulltime dienstverband). Afhankelijk van het type dienstrooster kan het zijn dat een deel van die uren automatisch voor je wordt ingeroosterd. Hoeveel je naar eigen inzicht kunt opnemen, zie de tabel hiernaast:

Aantal uren	Dagdienst/ 2-ploegen-dienst	3-ploegen-dienst	5-ploegen-dienst	7-daags rooster
Totaal	100	100	100	100
Waarvan verwerkt in rooster	-	17,39	84	84
Waarvan zelf op te nemen	100	82,61	16	16

Je kunt deze dagen net als vakantiedagen in hele of halve dagen opnemen, of in losse uren. Let op: roostervrije dagen die je niet opneemt, vervallen aan het einde van het jaar.

Feestdagen

Op feestdagen wordt in principe niet gewerkt en heb je een betaalde vrije dag, tenzij je in een ploegendienst op deze dag bent ingeroosterd. Als je op basis van je dienstrooster op een feestdag werkt, krijg je daarvoor een toeslag (zie par. 2.8). Ben je ingeroosterd op een feestdag maar wil je die dag vrij hebben? Dan zul je daar een vakantiedag voor moeten opnemen.

Feestdagen zijn:
Nieuwjaarsdag
Koningsdag
1e en 2e Paasdag
Hemelvaartsdag
1e en 2e Pinksterdag
1e en 2e Kerstdag
Bevrijdingsdag (alleen in lustrumjaren)

1. Vakantiedagen bouw je op over de tijd waarin je betaald werk doet. Tijdens onbetaald verlof bouw je dus geen vakantiedagen op.

   Ben je langere tijd ziek? Dan bouw je gewoon vakantiedagen op.

2. Als je fulltime werkt heb je wettelijk recht op 20 vakantiedagen per jaar. De 5 extra dagen die je bij Aspen krijgt, noemen we 'bovenwettelijk'.

3. Het kopen of verkopen van dagen heeft geen invloed op andere arbeidsvoorwaarden die met je salaris samenhangen. Je krijgt bijvoorbeeld niet meer of minder variabele beloning of pensioenopbouw.

3.2 Wanneer kun je vakantie opnemen?

Je maakt zelf een planning voor je vakantie. Daarbij gelden een paar richtlijnen:

- Je neemt minimaal 2 weken aaneengesloten vakantie op per jaar.
- Je hebt het recht om, in overleg met je leidinggevende, een aaneengesloten vakantie van minstens 3 weken op te nemen.
- Als de bedrijfsomstandigheden het toelaten, kun je maximaal 6 weken aaneengesloten vakantie opnemen. Daarvoor mag je 5 dagen van het voorgaande jaar en 5 dagen van het volgende jaar gebruiken.

Je leidinggevende stelt uiteindelijk de vakantieplanning vast. Daarbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met jouw wensen. Alleen als er zwaarwegende redenen zijn, kan je voorgestelde vakantie geweigerd worden. In dat geval laat je leidinggevende je dat binnen 2 weken na je verzoek schriftelijk weten.

Collectieve vakantiedagen en bedrijfsvakanties

In overleg met de ondernemingsraad kan het bedrijf voorafgaand aan een kalenderjaar maximaal 5 dagen als collectieve vakantiedagen aanwijzen. Voor specifieke afdelingen kunnen deze dagen worden gecombineerd in een aaneengesloten ‘bedrijfsvakantie’.

Niet-opgenomen vakantiedagen

Heb je je vakantiedagen op 1 april van het volgende jaar nog niet opgenomen? Dan mag je leidinggevende, in overleg met jou, bepalen wanneer je deze dagen alsnog opneemt. Neem je ze niet op, dan vervallen je vakantiedagen 5 jaar na het jaar waarin je ze hebt opgebouwd[4].

Vakantie en ziekte

Word je ziek tijdens je vakantie? Dan tellen de dagen dat je ziek bent niet mee als vakantiedagen. Maar let op: dit geldt alleen als je door je ziekte zo beperkt was in je bewegingsvrijheid dat je niet echt vakantie kon vieren.

Wat moet je doen als je ziek wordt tijdens je vakantie?

1. Meld je zo snel mogelijk ziek.
2. Maak aannemelijk dat je door je ziekte niet zoals bedoeld vakantie kon vieren. Bijvoorbeeld met een doktersverklaring.

Als je aan deze voorwaarden voldoet, kun je in overleg met je leidinggevende nieuwe vakantiedagen inplannen ter vervanging van de dagen dat je ziek was.

Vakantie bij einde dienstverband

Als je dienstverband eindigt, kun je in overleg met je leidinggevende de resterende vakantiedagen nog opnemen. Of dat mogelijk is, hangt af van de bedrijfsomstandigheden.

Lukt het niet om al je vakantiedagen op te nemen voor je laatste werkdag? Dan betalen we de resterende dagen aan je uit. Heb je meer vakantiedagen opgenomen dan je had opgebouwd? Dan brengen we die dagen in mindering op je laatste salaris. In beide gevallen wordt de waarde van een vakantiedag op dezelfde manier berekend: 4,6% van 1/12 van je jaarsalaris[5].

Op je laatste loonstrook kun je zien hoeveel resterende vakantiedagen zijn uitbetaald of hoeveel teveel opgenomen dagen zijn verrekend. Wil je dit op een aparte verklaring? Vraag dit dan aan je leidinggevende. Die zorgt ervoor dat je deze verklaring krijgt.

4. Dit is een wettelijk toegestane afwijking, ten gunste van jou als werknemer. Volgens de wet vervallen vakantiedagen in principe namelijk zes maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.

5. Voor delen van dagen geldt dit percentage naar verhouding. Heb je bijvoorbeeld een halve dag over, dan krijg je: ½ X 4,6 X 1/12 van je jaarsalaris uitgekeerd.

3.3 Bijzonder verlof

Calamiteitenverlof [6]

Als er iets onverwachts gebeurt waardoor je niet kunt werken, heb je soms recht op betaald verlof. We noemen dit calamiteitenverlof. Je krijgt dit betaald verlof in de volgende situaties[7]:

- Op de dag dat je partner bevalt.
- Bij het overlijden van je partner, een (schoon)ouder, (pleeg)kind of aangehuwd kind: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- Bij het overlijden van andere familieleden die bij je wonen: 2 dagen.
- Bij het overlijden van een grootouder, kleinkind, broer, zus, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzus: 1 dag, namelijk de dag van de begrafenis of crematie.
- Als je door de overheid wordt opgeroepen voor een verplichting die je niet in je vrije tijd kunt doen[8].
- Voor een noodzakelijk bezoek aan de dokter of specialist, als dit niet buiten werktijd kan.

In andere gevallen van calamiteitenverlof mag je vakantie-uren opnemen. Je kunt uiteraard alleen calamiteitenverlof krijgen voor dagen waarop je normaal gewerkt zou hebben.

Rouwverwerking

We vinden het belangrijk om je te ondersteunen als je een dierbare verliest. Als je naast het calamiteitenverlof uit de vorige alinea meer tijd nodig hebt om dit te verwerken, kun je met je leidinggevende bespreken wat passend is in jouw situatie.

Verlof voor speciale gelegenheden

Voor de volgende gelegenheden krijg je geen betaald verlof, maar mag je altijd vakantie-uren opnemen, ook als je niet genoeg vakantiedagen hebt:

- Je ondertrouw of het aangaan van een geregistreerd partnerschap: een halve dag of dienst.
- Je huwelijk, het aangaan van een geregistreerd partnerschap of het laten passeren van een samenlevingscontract bij de notaris: 2 dagen of diensten.
- Het huwelijk van je (pleeg)kind, kleinkind, broer, zus, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus: 1 dag of dienst.
- Het 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van jezelf, je ouders of schoonouders: 1 dag of dienst.
- Officieel erkende feestdagen van je godsdienst.
- Je eigen academische promotie of die van je partner.
- Het uitoefenen van je stemrecht, als dat niet buiten werktijd kan.

6. De bepalingen in deze paragraaf gaan verder dan wat in de Wet arbeid en zorg als minimum is vastgelegd.
7. Hierbij bepaalt de werkgever wat een redelijke tijdsduur voor het betaald verlof is.
8. In dit geval wordt je loon doorbetaald, met aftrek van eventuele vergoedingen die je vanwege deze verplichting krijgt.

Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof

Als je partner bevalt, heb je wettelijk recht op betaald geboorteverlof[9]. Als je dit verlof volledig hebt opgenomen, heb je bovendien recht op aanvullend geboorteverlof. Dit kun je in overleg met je leidinggevende opnemen.

- Je kunt maximaal 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen
- Dit moet je doen binnen 6 maanden na de geboorte
- Je overlegt met je leidinggevende hoe je dit verlof precies opneemt
- Tijdens dit verlof krijg je van het UWV een wettelijk bepaalde uitkering, die wij aanvullen tot 100% van je dagloon[10].

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Als je zwanger bent, heb je wettelijk recht op 6 weken zwangerschapsverlof. Bij een meerling is dit 10 weken. Daarna heb je nog eens recht op 14 weken bevallingsverlof[11].

Bij het opnemen van dit verlof gelden de volgende afspraken:

- Je laat minstens 3 weken van tevoren weten vanaf wanneer je zwangerschapsverlof wilt laten ingaan. Het zwangerschapsverlof gaat uiterlijk 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum in (of, in het geval van een meerling, uiterlijk 8 weken daarvoor).
- Beval je voordat je het volledige zwangerschapsverlof hebt opgenomen? Dan kun je het resterende verlof opnemen als extra bevallingsverlof.
- Je kunt je bevallingsverlof na de 6e week na de bevalling flexibel opnemen, verspreid over een periode van maximaal 30 weken. Bespreek dit wel op tijd met je leidinggevende[12].

Tijdens je zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvang je je gewone maandinkomen (exclusief onkostenvergoedingen)[13].

Adoptieverlof

Als je een kind adopteert of een pleegkind opneemt, heb je recht op maximaal 6 weken betaald aaneengesloten verlof (binnen een periode van 26 weken). Dit verlof kun je opnemen vanaf 4 weken voor de adoptie of opname, en je moet uiterlijk 3 weken van tevoren aangeven wanneer je het wilt laten ingaan. Je kunt het verlof ook spreiden over 26 weken, in overleg met je leidinggevende[12]. Tijdens je adoptieverlof ontvang je je gewone maandinkomen (exclusief onkostenvergoedingen)[13].

Ouderschapsverlof[14]

Je hebt volgens de wet recht op in totaal 26 weken ouderschapsverlof, voor je eigen kind of een kind dat bij je woont en voor wie je zorgt[15]. De eerste 9 weken daarvan zijn betaald, mits je ze in het eerste levensjaar van het kind opneemt[16]. De overige 17 weken zijn onbetaald. Je kunt ouderschapsverlof opnemen totdat het kind 8 wordt. Tijdens het betaalde ouderschapsverlof ontvang je 70% van je maandinkomen[13].

Als je ouderschapsverlof wilt opnemen, moet je dit schriftelijk doorgeven, uiterlijk 3 maanden voordat je het verlof wilt laten ingaan. Daarbij verwachten we dat je aangeeft hoeveel verlofuren je per week en in totaal wilt opnemen en hoe je die uren over de week wilt verdelen[17].

Vakorganisatieverlof

Als je lid bent van een vakorganisatie, en bedrijfsomstandigheden laten het toe, dan kun je betaald verlof krijgen voor vakorganisatie-activiteiten:

- Om als officieel afgevaardigde deel te nemen aan bepaalde bijeenkomsten (als die op een door de vakorganisatie aangeleverde lijst staan)
- Om deel te nemen aan een training

In deze gevallen vraagt de vakorganisatie schriftelijk en tijdig verlof voor je aan.

9. Zie Artikel 4:2 Wet arbeid en zorg
10. Tot het wettelijke bepaald maximum, zie Artikel 4:2b Wet arbeid en zorg.
11. Wettelijk heb je recht op 10 weken betaald bevallingsverlof. Bij Aspen krijg je 4 weken extra.

    Als je kind tijdens het bevallingsverlof in het ziekenhuis moet worden opgenomen, heb je wettelijk recht op extra verlofdagen. Zie Artikel 3:1 Wet arbeid en zorg
12. Vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen kan je leidinggevende besluiten dat flexibel opnemen niet mogelijk is.
13. Dit bedrag is gemaximeerd tot 70% van het maximum dagloon, zie artikel 6:3 Wet arbeid en zorg. Afgesproken is dat Aspen in dit geval de wettelijke uitkering ontvangt waar je recht op hebt, en dat jij van ons het inkomen uitbetaald krijgt waar je volgens deze cao recht op hebt.
14. Als je namens Aspen (tijdelijk) in het buitenland werkt, heb je geen recht op ouderschapsverlof, tenzij dit bij uitzending is afgesproken.
15. Zie Hoofdstuk 6 Wet arbeid en zorg.
16. Of, in het geval van adoptie of pleegzorg, in het eerste jaar na opname van het kind in het gezin.
17. De werkgever kan tot uiterlijk één maand voordat het verlof ingaat in overleg met jou de invulling van het verlof aanpassen, als dat vanwege een zwaarwegend bedrijfsbelang nodig is.

Fit en inzetbaar, nu en straks

4

In dit hoofdstuk lees je onder meer:

- Hoe we je helpen jezelf persoonlijk en professioneel te ontwikkelen
- Welke trainings- en opleidingsmogelijkheden we bieden
- Welke mogelijkheden er zijn om als oudere werknemer minder (nacht)diensten te gaan werken

4.1 Structureel werken aan jouw ontwikkeling

Elk jaar spreek je met je leidinggevende doelstellingen voor het komende jaar af. Ook wordt dan besproken hoe je die gaat behalen en wat je daarvoor nodig hebt.

In dat gesprek gaat het voor een belangrijk deel over jouw persoonlijke ontwikkeling. We bekijken wat je sterke punten zijn, wat jou motiveert en welke ontwikkeling jij wilt doormaken. En dat leggen we naast de behoeften van het bedrijf, bijvoorbeeld aan bepaalde kennis en vaardigheden. Oftewel: we zoeken naar gemeenschappelijke wensen en behoeften.

Tussentijdse feedback en coaching

In de loop van het jaar kun je regelmatig met je leidinggevende overleggen over de eerder gemaakte afspraken. Jullie zijn samen verantwoordelijk voor het inplannen van zulke overlegmomenten. Je kunt tijdens die gesprekken bespreken of je op koers ligt, extra hulp nodig hebt of dat de verwachtingen misschien moeten worden bijgesteld.

Je spreekt met je leidinggevende af wie van jullie deze nadere afspraken vastlegt. Dat is namelijk jullie gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Beoordeling

Na een jaar beoordelen we of je de afgesproken doelstellingen hebt behaald en hoe je die resultaten hebt bereikt[1]. Daarvoor vraagt je leidinggevende ook om input van je directe collega's, andere collega's waar je veel mee samenwerkt en van eventuele externen met wie je in je werk veel te maken hebt. De centrale vraag bij deze beoordeling is hoe jij je ontwikkeld hebt. Dat is immers voor zowel jou als ons het belangrijkst.

Uit de beoordeling volgt een score, met toelichting en motivatie zodat je weet waar de score op gebaseerd is. Deze score is van invloed op je salarisverhoging (zie par. 2.2). Bij een lage score kan het zijn dat je samen met je leidinggevende een verbeterplan moet opstellen.

Als de beoordeling is afgerond, ga je met je leidinggevende in gesprek om nieuwe doelstellingen te bepalen voor het volgende jaar. Zo kun je je elk jaar verder ontwikkelen en doorgroeien[2].

Bezwaar en beroep

Ben je het niet eens met de beoordeling? Dan kun je bezwaar maken bij je leidinggevende (of eventueel diens leidinggevende). Als het bezwaar wordt afgewezen, kun je in beroep gaan. De procedure hiervoor staat beschreven op intranet.

1. Je krijgt een beoordelingsgesprek als je minimaal 3 maanden in dienst bent geweest.

   Als je door ziekte minder dan 3 maanden hebt kunnen werken, wordt er aangetekend dat je 'niet beoordeeld' bent. Voorwaarde daarbij is dat je hebt voldaan aan je reïntegratieverplichtingen.

   Als je tijdens het voorbije jaar langdurig ziek bent geweest (6 weken of meer) maar wel minimaal 3 maanden hebt gewerkt, wordt bij de beoordeling ook meegewogen of je aan je reïntegratieverplichtingen hebt voldaan.

2. Om dit beoordelingsproces zo goed en objectief mogelijk te laten verlopen, is er een intern proces opgezet waarbij leidinggevenden de beoordeling van hun team toelichten en motiveren.
   Ook wordt het beoordelingsproces regelmatig samen met de vakorganisaties geëvalueerd om verbeterpunten vast te stellen.

4.2 Training en opleiding

Wij vinden het belangrijk dat jij je blijft ontwikkelen. Dat is goed voor het bedrijf, maar ook voor jouw (toekomstige) positie op de arbeidsmarkt. Daarom investeren we in training en opleiding[3]. Dit onderwerp komt altijd aan bod tijdens functioneringsgesprekken, want het is een gedeelde verantwoordelijkheid van jou en de werkgever.

Wat doen wij als werkgever?

- We stellen regelmatig training- en opleidingsprogramma's vast, voor collega's in alle typen functies. Daarbij kijken we naar de behoeften van het bedrijf, maar ook naar wat jij nodig hebt om bij te blijven met ontwikkelingen in je vakgebied en binnen onze organisatie.
- Werk je in ploegendienst? Dan houden we bij het inplannen van trainingsmomenten en -tijdstippen rekening met de ploegenroosters. Als het toch niet lukt om een training binnen je rooster in te passen, zoeken we samen naar een oplossing.
- De kosten van een training en opleiding worden in principe door ons vergoed. Daarbij gelden de voorwaarden en regels die zijn vastgelegd in de meest actuele opleidingsonkostenvergoeding. Deze vind je op intranet.

Wat kun jij doen?

- Je kunt zelf een verzoek indienen bij je leidinggevende om een opleiding te volgen. Mocht die aanvraag worden afgewezen, dan kun je hiertegen bezwaar maken bij je HR Business Partner.
- Je hebt het recht om eens in de drie jaar een loopbaanonderzoek te laten uitvoeren. Zo kun je je persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden in kaart brengen. Je vraagt dit aan via YouServe. Wij betalen dan de kosten van dit onderzoek.

Tijd voor training en opleiding

Training en opleiding kun je zowel in werktijd als in je eigen tijd volgen. Dit hangt van het soort opleiding af.

Als een opleiding volgens de wet verplicht is[4] telt de opleidingstijd als werktijd. Als het mogelijk is, vindt die opleiding dan ook onder werktijd plaats. Is een opleiding verplicht, maar kun je deze alleen in je eigen tijd volgen? Dan krijg je die tijd vergoed in de vorm van verlofuren, met een maximum van 8 uur per dag. Je krijgt in dit geval geen overwerktoeslag.

3. We informeren de ondernemingsraad en vakorganisaties jaarlijks over de actuele situatie rond training- en opleidingsprogramma's en de bijbehorende budgetten. Ook besteden we minstens twee keer per jaar aandacht aan dit onderwerp via interne publicaties voor medewerkers.

4. Zie Artikel 611a Burgerlijk Wetboek Boek 7

4.3 Gezond en fit aan het werk blijven

Binnen ons bedrijf mag je erop rekenen dat we voor goede arbeidsomstandigheden zorgen. We bevorderen als werkgever de orde, hygiëne, veiligheid en het welzijn zoveel als mogelijk, zoals je van een goed werkgever mag verwachten. Er zijn aanwijzigingen en voorschriften die erop gericht zijn je veiligheid en gezondheid te waarborgen, en we stellen veiligheidsmiddelen ter beschikking. Ook zorgen we waar nodig voor medische controles en kun je gebruik maken van een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO). En we letten op een goede werk-privébalans, met voldoende tijd voor herstel. Je hebt dan ook het recht om buiten de afgesproken werktijden onbereikbaar te zijn[5].

Naarmate je ouder wordt, kan het zijn dat je minder wilt gaan werken. Daarvoor bieden we verschillende mogelijkheden[6]:

1. Generatiepact

Ben je 60 jaar of ouder? Dan kun je ervoor kiezen om minder uren te gaan werken. Als je in ploegendienst werkt, worden de uren die je minder werkt over de verschillende diensten verdeeld.

Als je van deze regeling gebruik maakt, lever je inkomen in. Dit wordt door ons deels gecompenseerd. Als je 80% van de fulltime uren werkt, krijg je voor 85% salaris en behoud je 90% van je fulltime pensioenopbouw[7].

Het Generatiepact is in samenwerking met de vakorganisaties opgesteld met twee doelen: om werknemers te helpen op een gezonde manier de pensioengerechtigde leeftijd te behalen, én om een betere balans te bereiken in de leeftijdsopbouw van werknemers.

2. Geen nachtdiensten meer werken

Als je in 5-ploegendienst werkt, kun je vanaf 3 jaar voor je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, ervoor kiezen niet meer in nachtdienst te willen werken[7].
De uren die je normaal gesproken in de nachtdienst zou werken, worden dan ingevuld met ochtend- en/of middagdiensten. Dit is afgesproken in het kader van 'levensfase-bewust personeelsbeleid'. Daarmee verlies je een deel van je ploegentoeslag, maar 25% daarvan wordt door ons vergoed.

3. Diensten ruilen

Als je in ploegendienst werkt en je bent 55 jaar of ouder, dan kun je er ook voor kiezen om een deel van je nachtdiensten in te ruilen voor een middagdienst. Let op: dit kan alleen als je géén gebruik maakt van het Generatiepact. Houd er wel rekening mee dat je daardoor ook een deel van je ploegentoeslag inlevert.

Het aantal diensten dat je per kalenderjaar kunt inruilen, hangt af van je leeftijd. Zie daarvoor de tabel hieronder. Je bespreekt van tevoren met je leidinggevende of je van deze mogelijkheid gebruik wilt maken en zo ja, hoeveel diensten je wilt inruilen[8].

Hoeveel nachtdiensten kun je per jaar inruilen?

Aantal jaren tot je AOW-gerechtigde leeftijd [9]	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Aantal nachtdiensten dat je in een jaar kunt inruilen voor een middagdienst	7	14	21	28	36	43	50	57	64	72

Inzicht in je financiële planning
Als je keuzes maakt die impact hebben op je inkomen, wil je natuurlijk weten of dit verstandig is. Om je daarbij te helpen, hebben medewerkers van 59 jaar en ouder eenmalig recht op een adviesgesprek met een erkende financiële planningsadviseur die wij daarvoor hebben gecontracteerd. Je kunt je hiervoor aanmelden via YouServe.

5. Als je vanwege urgente omstandigheden bereikbaar moet zijn, maken we hier passende afspraken over. Zie ook de paragraaf over consignatiedienst (2.7).
6. De regelingen 'Generatiepact' en 'Geen nachtdiensten' gelden in beginsel voor 3 jaar. Na 2 jaar worden deze door de cao-partijen geëvalueerd en zo nodig verlengd of aangepast.
7. Om voor deze regeling in aanmerking te komen, dien je een schriftelijk verzoek in. Uitgangspunt is dat de gevraagde aanpassingen in je rooster binnen 3 maanden zijn doorgevoerd. Als je in ploegendienst werkt, gelden dezelfde voorwaarden als wanneer je parttime in ploegendienst wilt gaan werken, zie par. 1.2.
8. Niet gebruikte ruilmogelijkheden vervallen aan het einde van het kalenderjaar.
9. Bepalend is wet- en regelgeving aan de start van het kalenderjaar.

Financieel voorbereid op de toekomst

In dit hoofdstuk lees je onder meer:

- Hoe je pensioenregeling eruitziet
- Hoe je inkomen geregeld is bij ziekte of arbeidsongeschiktheid
- Welke financiële voorzieningen we hebben voor je partner en kinderen als je overlijdt

5.1 Pensioen

Als je bij ons in dienst bent, bouw je verplicht pensioen op bij Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: PGB)[1]. Je krijgt dan ook toegang tot MijnPGBpensioen, waar je onder 'Jouw pensioenregeling' meer informatie vindt. Hieronder vind je een samenvatting van de belangrijkste aspecten[2].

Pensioenopbouw en premie

De pensioenregeling is een **middelloonregeling**. Dat wil zeggen dat je pensioenuitkering straks gebaseerd is op het gemiddelde loon dat je bij ons verdiend hebt.

Om dit pensioen te bereiken, wordt elk jaar een vaste **premie** aan PGB betaald. Die wordt berekend over je pensioengrondslag (zie het kader). Aspen betaalt het grootste deel van die premie, namelijk 21,25% van de pensioengrondslag[3]. Zelf betaal je 5,90% van de pensioengrondslag[4]. Raak je voor meer dan 35% arbeidsongeschikt? Dan gaat je pensioenopbouw door zolang wij je loon doorbetalen, en hoef je over het arbeidsongeschiktheidsdeel van je inkomen geen premie te betalen.

Wat is jouw pensioengrondslag?
Dit berekenen we als volgt:

1. We bepalen je 'pensioengevend jaarsalaris'[5].
   Dit is 12 x je maandsalaris op 1 januari
   (of de datum waarop je in het lopende jaar in dienst bent gekomen),
   plus vakantietoeslag en ploegentoeslag inclusief compensatie
   klokurenmatrix, zie bijlage 4.
2. Omdat je straks ook AOW ontvangt, hoef je over een deel van je salaris geen pensioen op te bouwen. Daarom trekken we van je pensioengevend jaarsalaris een bedrag af, de zogenoemde franchise. Deze wordt elk jaar opnieuw door de overheid vastgesteld, en bedraagt in 2024 € 17.545.
3. Als je parttime werkt, vermenigvuldigen we het resterende bedrag met je parttime-percentage.

Ouderdoms-, partner- en wezenpensioen

Met de premie bouw je ouderdomspensioen op. Hoeveel pensioen je met de vaste premie opbouwt, kan per jaar verschillen. PGB kijkt aan de hand van allerlei factoren, waaronder de rentestand, hoeveel pensioen er met je premie kan worden opgebouwd[6]. In 2024 is dit 1,426% van je pensioengevend loon.

Je bouwt bij PGB ook een bedrag op voor een pensioenuitkering aan je partner als jij komt te overlijden. Dat bedrag is maximaal 70% van het ouderdomspensioen dat je kunt bereiken als je tot aan je richtpensioendatum bij ons in dienst zou blijven. Let op: als je minimaal een half jaar samenwoont (zonder huwelijk of geregistreerd partnerschap) heeft je partner hier ook recht op. Wel moet je in dat geval de partner zelf aanmelden bij PGB. Ook is er een wezenpensioen[7].

Flexibele keuzes

Je hebt bij PGB ook verschillende mogelijkheden om je opgebouwde pensioen flexibel in te zetten. Je kunt bijvoorbeeld ervoor kiezen eerder (deels) met pensioen te gaan, of de eerste jaren na je pensioendatum meer pensioen te krijgen en later minder. Ook kan je ouderdomspensioen deels inruilen voor partnerpensioen, of andersom.

Pensioenverhoging

Omdat je opgebouwde pensioen door inflatie elk jaar iets minder waard wordt, wordt jaarlijks bekeken of de pensioenen verhoogd kunnen worden. Dit heet 'voorwaardelijke toeslagverlening'. Het bestuur van het pensioenfonds PGB bepaalt of dit mogelijk is. Het hangt af van de financiële situatie van het fonds. Deze toeslag wordt namelijk uit de behaalde beleggingsresultaten betaald[8].

1. Werkte je voor 2019 al bij Aspen? Dan blijft het pensioen dat je tot die tijd hebt opgebouwd bij Nationale Nederlanden.

2. Let op: aan deze tekst kun je geen rechten ontlenen. Bepalend zijn de regels en voorwaarden in het pensioenreglement van PGB.

3. Bij een ingrijpende wijziging van omstandigheden (zoals bedoeld in artikel 12 van de Pensioenwet) kan de werkgever na overleg met de vakorganisaties de betaling van een vaste premie verminderen of beëindigen.

4. Dit is de premie per jaar. Daarvan wordt elke maand 1/12 op je salaris ingehouden.

   In totaal wordt er op jaarbasis 28% van je pensioengrondslag aan premies betaald. Uit dat bedrag betalen we 0,85% aan premie voor een aparte WIA-excedentverzekering par 5.2), die bij een andere verzekeraar is ondergebracht. Dan resteert er in totaal 27,15% aan premie voor de pensioenregeling.

5. Het pensioengevend salaris kent een wettelijk maximum. In 2024 is dit € 137.800. Als je op 31/12/2014 al deelnam aan onze pensioenregeling en je inkomen was op 1/1/2015 € 100.000 of meer, dan ontvang je over het salarisdeel boven het wettelijk maximum een bruto toeslag van 21,9%. Deze toeslag telt niet mee voor andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Ook is over het deel van je salaris boven de wettelijke grens geen overlijdens- of arbeids-ongeschiktheidsverzekering afgesloten.

6. Daarbij gaan we uit van een pensioenrichtleeftijd van 68 jaar. Pensioenfonds PGB rekent dit pensioen om naar een uitkering die je ontvangt vanaf de maand waarin je recht krijgt op AOW.

7. Per kind is dit 14% van het ouderdomspensioen dat je kunt bereiken, met een maximum van 70% voor alle kinderen samen. Bij overlijden van beide ouders wordt dit verdubbeld. Kinderen hebben recht op dit pensioen tot 18 jaar of tot 27 jaar bij fulltime onderwijs.

8. Dit geldt voor pensioen dat na 2018 is opgebouwd, bij PGB.

   Voor pensioen dat is opgebouwd tussen 1/1/2014 en 31/12/2018 wordt de toeslagverlening betaald uit een daarvoor bestemd depot. Hetzelfde geldt voor pensioenafspraken van voor 1/1/2014 die vanuit het pensioenfonds van MSD zijn overgeheveld naar Nationale Nederlanden, volgens de Wet op overgang onderneming.

   In beide gevallen is de beslissing aan de vakorganisaties en de werkgever, die deze depots samen beheren.

5.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Als je door ziekte niet kunt werken, heb je wettelijk recht op (gedeeltelijke) doorbetaling van 70% van je maandinkomen[9]. Tijdens de eerste twee jaar vullen wij dit aan[10], en wel als volgt:

De eerste 26 weken

Tijdens de eerste 26 weken dat je ziek bent, betalen we je volledige maandinkomen door. Je krijgt dus 100% van je normale salaris, inclusief eventuele toeslagen[11].

De volgende 78 weken

Na die eerste 26 weken verandert de situatie:

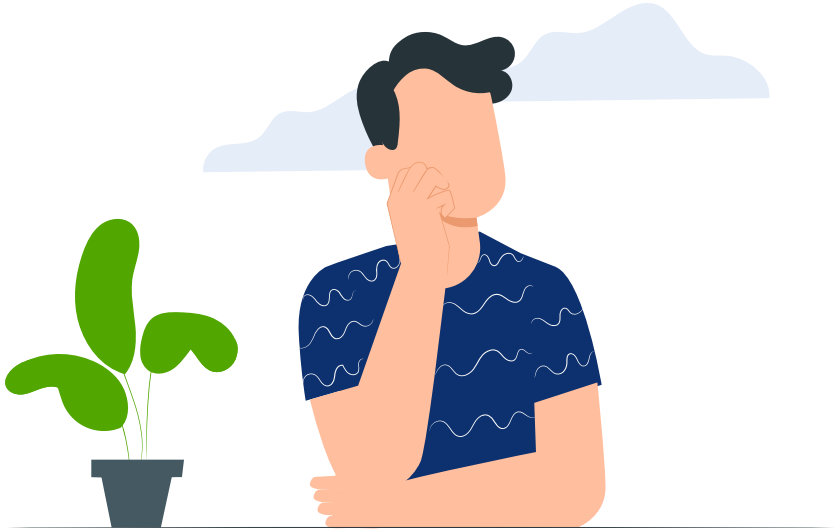
- Voor het deel dat je (nog) niet kunt werken, krijg je 80% van je maandinkomen.
- Als je gedeeltelijk weer aan het werk bent, krijg je voor het deel dat je wel kunt werken 100% van je maandinkomen.
- Als je niet kunt werken en op grond van de wet[12] als 'volledig en duurzaam arbeidsongeschikt' wordt beoordeeld, heb je over de hele periode van 104 weken recht op volledige doorbetaling van je maandinkomen.

En als je langer dan 104 weken ziek bent?
In sommige gevallen kan de periode van 104 weken (26 + 78 weken) verlengd worden. Dit gebeurt als het UWV vindt dat de werkgever niet genoeg heeft gedaan om je weer aan het werk te helpen. In dat geval blijven we 80% van je maandinkomen doorbetalen[13].

Voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor loondoorbetaling, moet je volgens de wet meewerken aan onder meer herstel en re-integratie-afspraken[14]. In sommige situaties heb je wel recht op de wettelijke loondoorbetaling, maar mag de werkgever weigeren dit aan te vullen tot de in dit artikel genoemde percentages[15]. Bij meningsverschillen mogen zowel jij als de werkgever een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV[16].

Eventuele loondoorbetaling stopt als je uit dienst gaat of als je de AOW-leeftijd bereikt[17].



9. Volgens de wet mag daarbij van jou verwacht worden dat je meewerkt aan herstel en re-integratie-afspraken. Voor situaties waarin je geen recht hebt op loondoorbetaling, zie Artikel 629 Burgerlijk Wetboek Boek 7.

   In sommige situaties heb je wel recht op loondoorbetaling van het wettelijk betaalde loonpercentage, maar mag Aspen weigeren dit aan te vullen tot de in dit artikel genoemde percentages.

10. In deze gevallen betalen wij je loon door. Als je vanwege je ziekte of arbeidsongeschiktheid in deze periode recht hebt op bepaalde uitkeringen, is de afspraak dat je deze aan het bedrijf overdraagt.

11. Als je normaal gesproken ploegentoeslag krijgt, kijken we naar de gemiddelde ploegentoeslag die je in de 3 maanden voor je ziek werd hebt ontvangen.

12. Hiervoor gelden de bepalingen in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de op dat moment geldende regeling Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA).

13. Dit geldt ook als de werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

14. Voor situaties waarin je geen recht hebt op loondoorbetaling, zie Artikel 629 Burgerlijk Wetboek Boek 7. Als je je niet aan regels en aanwijzingen rondom je ziekte houdt, heeft de werkgever daarnaast het recht om loondoorbetaling en aanvulling op te schorten, of de aanvullingen te weigeren.

15. Dit kan het geval zijn als een werknemer:
    - weigert mee te werken aan een second opinion van het UWV;
    - ziek of arbeidsongeschikt is geworden doordat hij/zij zich niet aan veiligheids-voorschriften heeft gehouden of veiligheidsmiddelen niet heeft gebruikt;
    - misbruik maakt van de voorziening.

16. Als Aspen het loon niet doorbetaalt op grond van artikel 7:629 lid 3 BW, kun je bijvoorbeeld een deskundigenoordeel aanvragen. Als je dat binnen 10 werkdagen doet nadat de loonstop is ingegaan, en je krijgt gelijk van het UWV, dan heb je met terugwerkende kracht alsnog recht op loondoorbetaling.

17. Zie Artikel 629 Burgerlijk Wetboek Boek 7, lid 2b.

Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen

Als je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raakt, krijg je zodra de loondoorbetaling stopt een WGA-uitkering via het UWV. Dat betekent een inkomensdaling, en om die te beperken hebben we voor werknemers een aantal extra regelingen getroffen:

1. WGA-hiaatverzekering tot het maximum uitkeringsloon

Deze verzekering wordt automatisch voor je afgesloten, en zorgt ervoor dat bij arbeidsongeschiktheid je WGA-uitkering tot een bepaald niveau wordt aangevuld[18]:

- Als je voor 35% of meer arbeidsongeschikt raakt, vult de verzekering het inkomen aan tot minimaal 70% van het inkomen vóórdat je arbeidsongeschikt werd.
- Als je de tijd die je nog wel kunt werken (de ‘restverdiencapaciteit’) voor ten minste 50% werkt, vult de verzekering het inkomen aan tot 75% van het inkomen vóór arbeidsongeschiktheid.

De werkgever betaalt 2/3 van de premie voor deze verzekering. Het resterende deel betaal je zelf en wordt automatisch met je salaris verrekend.

2. Compensatie bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Ben je voor minder dan 35% arbeidsongeschikt? Dan kom je niet in aanmerking voor een WIA-uitkering of de WGA-hiaatverzekering. Wel bieden we je dan een andere vorm van compensatie. Daarvoor kijken we naar het verschil tussen je ‘oude’ maandinkomen en het salaris dat je met passend werk nog bij ons kunt verdienen. Van dat verschil krijg je dan nog een percentage uitgekeerd[19].

3. WIA-excedentverzekering

Een uitkering vanuit de WGA-hiaatverzekering dekt alleen het inkomen tot het ‘maximaal uitkeringsloon’ dat het UWV hanteert. Dit komt in 2024 neer op een jaarinkomen van € 71.628. Als je meer verdient, kun je bij arbeidsongeschiktheid een extra uitkering krijgen uit een aparte verzekering. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt dan 80% uitgekeerd over het deel van je pensioengevend jaarsalaris boven dat maximum.

Via dezelfde verzekering krijg je daarnaast een extra uitkering van 10% van je pensioengevend jaarsalaris tot het maximaal uitkeringsloon.

Voor beide uitkeringen geldt: als je gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, dan wordt dit bedrag evenredig aangepast. Deze uitkeringen krijg je tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (maximaal 70 jaar)[20].

18. Een uitkering uit deze verzekering eindigt zodra je 67 wordt.

19. Namelijk 80% van het deel tot aan het maximum dagloon dat het UWV hanteert, en 70% van het bedrag daarboven. Je krijgt dit zolang je een dienstverband bij het bedrijf hebt. Als het arbeidsongeschiktheidspercentage verandert, wordt het bedrag opnieuw berekend.

20. Normaal gesproken geldt voor een verzekering op basis van een pensioengevend jaarsalaris een maximum salaris (in 2024 is dit € 137.800), maar bij de WIA-excedentverzekering is dit € 250.000.

5.3 Overlijdensuitkering voor nabestaanden

Als je komt te overlijden tijdens je dienstverband, hebben je nabestaanden recht op een overlijdensuitkering van 3 maandinkomens[21].

Wie komt in aanmerking?

De overlijdensuitkering wordt uitgekeerd aan:

1. Je echtgenoot of geregistreerd partner (tenzij je duurzaam gescheiden leefde) of ongehuwd samenwonende partner.
2. Als er geen partner of echtgenoot is, je minderjarige kinderen.
3. Als er ook geen minderjarige kinderen zijn: iemand met wie je in gezinsverband leefde en voor wiens levensonderhoud je grotendeels zorgde.

We spreken van ongehuwd samenwonen als je met iemand anders dan een ouder of kind een gezamenlijke huishouding voert. Van een gezamenlijke huishouding is sprake als jullie:

- Je hoofdverblijf in dezelfde woning hebben, en
- Voor elkaar zorgen door bij te dragen in de kosten van de huishouding of op een andere manier

21. Wettelijk hebben ze recht op 1 maandinkomen (artikel7:674 BW). Aspen keert er in totaal 3 uit (inclusief het wettelijk bepaalde maandinkomen).

Uit dienst

In dit hoofdstuk lees je onder meer:

- Welke afspraken we hebben gemaakt rondom het beëindigen van het dienstverband
- Wat er gebeurt als je de pensioengerechtigde leeftijd bereikt
- In welke situaties schorsing of ontslag aan de orde kan zijn

6.1 Beëindiging van je contract

Als je een **contract voor bepaalde tijd** hebt (een 'tijdelijk contract') eindigt dit automatisch op de datum die in dit contract is vastgelegd. Wel moet Aspen een maand voor de einddatum aanzeggen dat het contract eindigt. Heb je een **contract voor onbepaalde tijd** (een 'vast contract')? Dan mogen zowel jij als de werkgever dit opzeggen. Daarbij geldt dan wel een opzegtermijn. Opzegging vindt plaats tegen het einde van een kalendermaand.

Met welke opzegtermijn moet je rekening houden?

Als je zelf het contract opzegt, heb je een opzegtermijn van twee maanden[1]. Als wij als werkgever het contract opzeggen, hangt de opzegtermijn af van hoe lang je in dienst bent geweest. Hierbij kijken we naar de tijd dat je bij Aspen Oss/ BioChem Oss in dienst bent geweest én bij de rechtsvoorgangers van deze bedrijven, mits dit een doorlopend dienstverband was.

Duur arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn voor de werkgever
Korter dan 10 jaar	2 maanden
10 tot 15 jaar	3 maanden
15 jaar en langer	4 maanden

6.2 Pensionering en vervroegd uittreden

Bereik je de AOW-leeftijd? Dan eindigt je arbeidsovereenkomst vanzelf op de eerste dag van de maand waarin je die leeftijd bereikt. Je krijgt vervolgens de pensioenuitkering die je bij ons hebt opgebouwd. Wil je al eerder stoppen met werken, of minder gaan werken? Ook daar biedt de pensioenregeling mogelijkheden voor. Kijk voor meer informatie over de pensioenregeling in paragraaf 5.1.

Regeling vervroegde uittreding (RVU)

Met de Regeling vervroegde uittreding (RVU) kun je al vanaf 3 jaar vóór je AOW-gerechtigde leeftijd stoppen met werken. Als je gebruik maakt van deze regeling, krijg je maximaal 3 jaar lang elke maand een bedrag dat gelijk is aan een netto AOW-uitkering[2]. Als je parttime werkt en aan de RVU-regeling deelneemt, ontvang je deze uitkering naar rato.

Wanneer kom je voor deze regeling in aanmerking?

De RVU is een tijdelijke regeling[3]. Om ervoor in aanmerking te komen, moet je op 1 januari 2021 in dienst zijn geweest, en uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.

Wil je je aanmelden voor deze regeling? Doe dat dan schriftelijk, minimaal 6 maanden van tevoren, zowel bij je leidinggevende als je HR Business Partner. Vervolgens wordt een 'vaststellingsovereenkomst' opgesteld. Uiterlijk op 31 december 2025 moet dit schriftelijk zijn vastgelegd.

Overige voorwaarden

Als je een RVU-uitkering ontvangt, mag je voor andere partijen werken. Je kunt jaarlijks tot maximaal 20% van het laatst verdiende jaarsalaris verdienen[4]. Wel ben je verplicht dit te bij ons te melden, en als we erom vragen alle relevante bewijsstukken te leveren. Daarnaast kun je alleen een RVU-uitkering ontvangen als je niet tegelijkertijd ook een andere uitkering of vergoeding krijgt die voor rekening van ons komt[5].

Kijk voor een volledige beschrijving van de RVU en bijbehorende voorwaarden in bijlage 5.

1. De hier genoemde opzegtermijnen zijn wettelijk toegestane afwijkingen van de standaard opzegtermijn die in de wet is bepaald. Het kan daarnaast voorkomen dat we met een werknemer een langere opzegtermijn afspreken dan in deze paragraaf wordt genoemd. Dat leggen we dan vast in de individuele arbeidsovereenkomst. In dat geval zal de opzegtermijn voor de werkgever altijd minimaal even lang zijn als die voor de werknemer.

2. In 2024 is dit € 2.182 bruto. De hoogte van de RVU-uitkering wordt jaarlijks aangepast aan eventuele wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering. De actuele bedragen voor elk jaar vind je op de site van de SVB.

   De uitkering gaat in op de eerste dag van de maand waarin je stopt met werken. De uitkering stopt in de maand waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of bij overlijden voor die datum. In de maand dat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, ontvang je de uitkering naar rato.

3. De RVU-regeling is gebaseerd op een wettelijke regeling die tot 31/12/2025 duurt. Als de overheid besluit deze te verlengen, zullen we de RVU-regeling voortzetten.

4. Verdien je meer, dan wordt het bedrag boven deze grens volledig op de uitkering gekort.

5. Denk bijvoorbeeld aan een (wettelijke) transitievergoeding, een uitkering waar je volgens een sociaal plan recht op hebt. Als je op basis van de WGA een ZW- of WIA-uitkering krijgt waarbij wij de eigenrisicodrager zijn, wordt deze volledig op de RVU-uitkering in mindering gebracht. Als je aanspraak maakt op een WW-uitkering zal het UWV deze uitkering verminderen met het bedrag dat je aan RVU-uitkering krijgt.

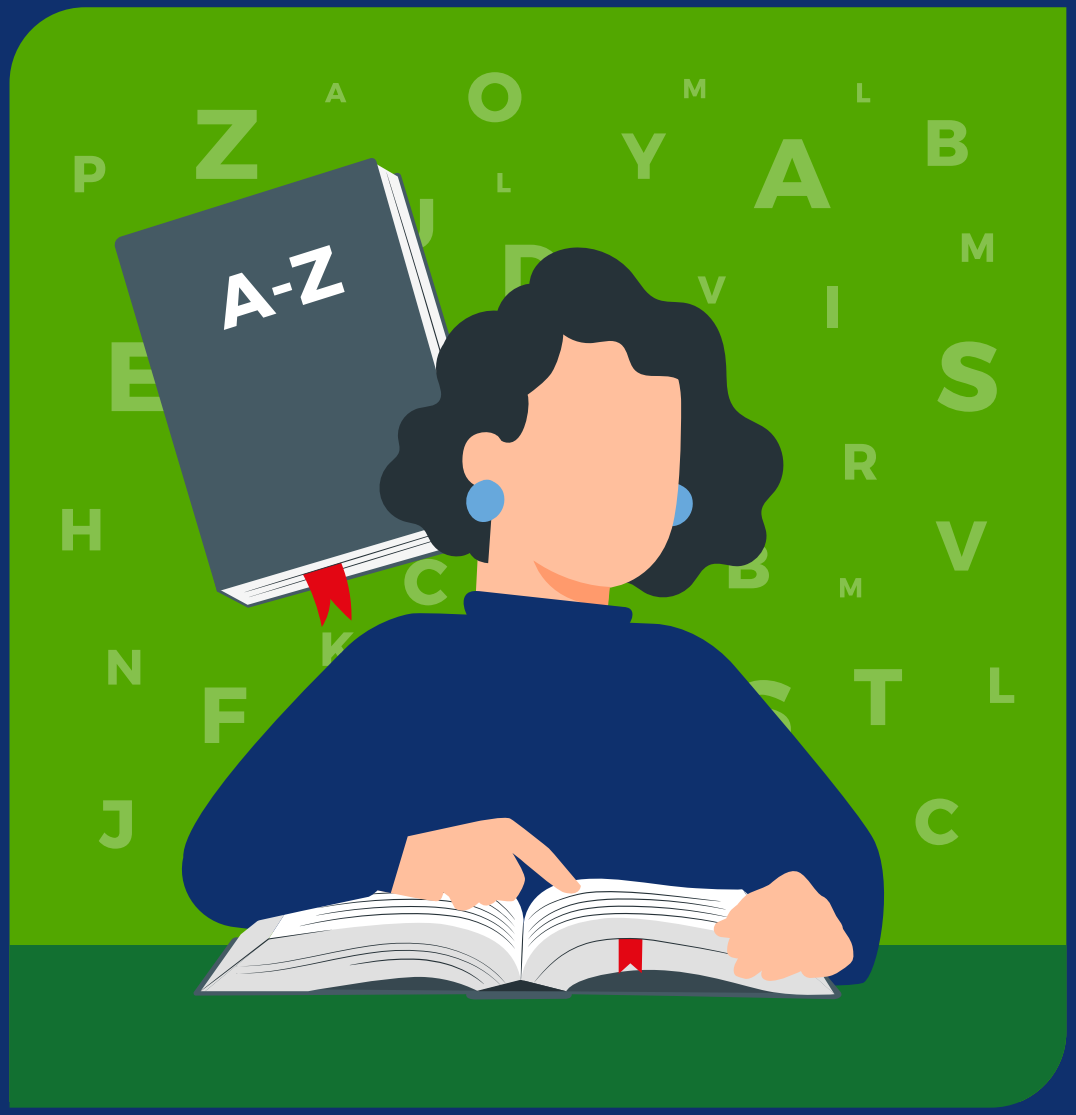
6.3 Schorsing en ontslag

We gaan er natuurlijk niet vanuit, maar het kan voorkomen dat er een ‘dringende reden tot ontslag’ is. Hiervoor zijn wettelijke regels bepaald[6].

Als er een gegrond vermoeden is van zo’n reden, kan een werknemer met behoud van inkomen geschorst worden. Een schorsing kan worden gegeven voor de periode die nodig is om de feiten te onderzoeken, en moet zo kort mogelijk duren. De werknemer moet direct ingelicht worden over de reden van de schorsing en krijgt binnen redelijke grenzen optimaal de kans zich te verdedigen.

Leidt een schorsing niet tot ontslag om dringende redenen? Dan wordt de schorsing onmiddellijk opgeheven. Het kan ook zijn dat in overleg besloten wordt dat de werknemer beter in een andere functie kan worden geplaatst.

6. Zie Artikel 678 Burgerlijk Wetboek Boek 7



Definities

Definities

Beoordelingsperiode Periode die overeenkomt met het fiscaal jaar van de werkgever. Dit is de periode van 1 juli tot en met 30 juni van het daaropvolgende kalenderjaar.

C&CF Compensation and Career Framework, de methode die de werkgever hanteert voor functieclassificatie.

Dag Een aaneengesloten periode van 24 uur beginnend om 00:00 uur.

Dagdienstvenster Maandag tot en met vrijdag van 07:00 tot 19:00 uur.

Dienstrooster Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt.

Gezamenlijke huishouding Een situatie waarin twee ongehuwde of niet geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning, en een bijdrage in de kosten van de huishouding leveren of op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Jaarinkomen Het jaarsalaris plus eventuele ploegentoeslag.

Jaarsalaris 12 maal het maandsalaris, plus 8% vakantietoeslag.

Maand Een kalendermaand.

Maandinkomen Het maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag.

Maandsalaris Het jaarsalaris, verminderd met de vakantietoeslag en vervolgens gedeeld door 12. Dit komt overeen met het jaarsalaris gedeeld door 12,96.

Overwerk De extra uren waarin de werknemer met een deeltijd of voltijd dienstverband in opdracht van werkgever arbeid verricht boven de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster.

Partner De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer, of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het een bloedverwant in de eerste of tweede graad is (d.w.z. een (groot)ouder, (klein)kind, broer of zus).

Ploegendienst Het werken volgens dienstrooster op uren binnen en buiten het dagdienstvenster, waarbij periodiek van dienst wordt gewisseld.

Uursalaris Het maandsalaris gedeeld door 173,93 (is gelijk aan 0,575% van het maandsalaris).

Week Een tijdvak van 7 etmalen waarvan het eerste aanvangt op maandag 00:00 uur.

Werkgever De vennootschap (of diens rechtsopvolger) met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.

Werknemer De mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is ingedeeld in B1 t/m B4, O1 t/m O4, P1 t/m P4, S1 t/m S4 dan wel M1 en M2. Een stagiair en vakantiewerker worden in de zin van deze cao niet als werknemer beschouwd.

Bijlagen

Bijlage 1: Salarisschalen en loonsverhoging

Business support

	Eerste tertiel		Tweede tertiel		Derde tertiel	
Schaal	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
B1	28.246	34.825	34.825	41.402	41.402	47.980
B2	33.446	41.244	41.244	49.043	49.043	56.844
B3	39.709	48.925	48.925	58.142	58.142	67.359
B4	46.917	57.867	57.867	68.816	68.816	79.767

Management

	Eerste tertiel		Tweede tertiel		Derde tertiel	
Schaal	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
M1	61.688	75.985	75.985	90.284	90.284	104.582
M2	78.230	96.469	96.469	114.707	114.707	132.943

Production & Operations support

	Eerste tertiel		Tweede tertiel		Derde tertiel	
Schaal	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
O1	23.875	29.467	29.467	35.061	35.061	40.653
O2L	27.300	33.643	33.643	39.984	39.984	46.325
O2M	31.200	38.488	38.488	45.774	45.774	53.061
O2H	35.573	43.924	43.924	52.273	52.273	60.624
O3	40.653	50.108	50.108	59.561	59.561	69.014
O4	46.325	57.160	57.160	67.989	67.989	78.821

Professional

	Eerste tertiel		Tweede tertiel		Derde tertiel	
Schaal	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
P1	47.744	58.890	58.890	70.039	70.039	81.184
P2	56.371	69.604	69.604	82.840	82.840	96.075
P3	66.767	82.288	82.288	97.809	97.809	113.326
P4	82.485	101.746	101.746	121.009	121.009	140.269

Sales

	Eerste tertiel		Tweede tertiel		Derde tertiel	
Schaal	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
S1	45.498	56.133	56.133	66.767	66.767	77.405
S2	54.952	67.753	67.753	80.556	80.556	93.356
S3	66.059	81.500	81.500	96.941	96.941	112.382
S4	83.430	102.928	102.928	122.426	122.426	141.925

Met ingang van 1 juli 2024 is het bruto uurloon inclusief vakantietoeslag van iedere werknemer minimaal € 16 per uur (m.u.v. BBL-ers en werknemers met een Wajong-uitkering). Als het minimum van een schaal per uur lager is dan dit bedrag, is dit minimum uurloon van €16 van toepassing.

Loonsverhoging

In deze tabel is een algemene loonsverhoging per 1 juli 2024 verwerkt, van 4%. Dit is een structurele verhoging, onafhankelijk van je positie in de schaal of je individuele beoordeling.

De percentages voor individuele loonsverhoging per 1 oktober 2024 vind je in de cao-tekst, paragraaf 2.1.

Functiecategorieën binnen Aspen					
	Niveau	Niveau	Niveau	Niveau	Niveau
			P4	S4	M2
			P3	S3	M1
			P2	S2	
	B4	O4	P1	S1	
	B3	O3			
	B2	O2			
	B1	O1			
Ladders >	B - Business Support	O - Productions & Operations Support	P - Professional	S - Sales & Account Management	M - Management

Ladders omschrijven het hoofddoel van een functie en zorgen ervoor dat functies zijn afgestemd op het beloningsniveau.
Niveaus geven aan hoe complex een functie binnen een ladder is. Hoe complexer de functie, hoe hoger het potentiële beloningsniveau.

Bijlage 2: Verplichtingen van cao-partijen

1. Verplichtingen rondom deze cao

De vakorganisaties en de werkgever verplichten zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

De vakorganisaties zullen met alle middelen die ze daartoe hebben bevorderen dat hun leden deze cao nakomen, en hun krachtige medewerking geven aan een ongestoorde voortzetting van het bedrijf door de werkgever.

De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die voor de werknemer ongunstiger zijn dan wat in deze cao is bepaald. De werkgever zal de cao-tekst publiceren op intranet en op verzoek een exemplaar aan werknemers geven.

Tussentijdse wijzigingen

Zowel de werkgever als vakorganisaties zullen geen enkele actie voeren of steunen om deze cao tussentijds aan te passen. Wijziging van deze cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk bij bijzondere omstandigheden die de cao-partijen aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien.

2. Behoud van werkgelegenheid

De werkgever neemt maatregelen voor het behouden en waar mogelijk verbeteren van de werkgelegenheid:

De werkgever nodigt ten minste een keer per jaar de vakorganisaties uit om informatie te geven over de economische situatie en vooruitzichten van de onderneming. Daarbij wordt specifiek aandacht besteed aan werkgelegenheid, en aan eventuele plannen die daar mogelijk ingrijpende gevolgen voor hebben. Alle relevante informatie wordt tijdig gedeeld. Dit alles vindt plaats naast de overlegstructuur met de ondernemingsraad.

Gedurende de looptijd van de cao zal de werkgever niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die bij het afsluiten van de cao al in dienst zijn of tijdens de looptijd in dienst komen, tenzij bedrijfsorganisatorische of bedrijfseconomische omstandigheden dit noodzakelijk maken. In het laatste geval zal de werkgever hierover eerst overleggen met de betrokken vakorganisaties en de ondernemingsraad. NB. Als een overeengekomen sociaal plan van toepassing is, worden de overlegverplichtingen daaruit gevolgd.

Verder hanteert de werkgever de volgende uitgangspunten, rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering:

- Bij nieuwe vacatures krijgen zittende werknemers in principe de gelegenheid te solliciteren
- Alle relevante vacatures (volledig, parttime, tijdelijk) worden gemeld en afgemeld bij het UWV Werkbedrijf
- Het gebruik van uitzendkrachten wordt zoveel mogelijk beperkt. In situaties waarin dit volgens de werkgever onvermijdelijk is, wordt de ondernemingsraad geïnformeerd. Ook wordt periodiek aan de OR (en op verzoek aan de vakorganisaties) een overzicht verstrekt van het aantal en volume aan uitzendkrachten.

3. Werknemers met structurele functionele beperkingen

De werkgever:

- biedt bij aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk gelijke kansen aan personen met en zonder structurele functionele beperkingen, dit met inachtneming van het bepaalde in de WIA (incl. WGA), WAO, Wajong en Ziektewet;
- streeft ernaar om personen met structurele functionele beperkingen op een passende wijze te werk te stellen;
- geeft in goed overleg met de ondernemingsraad nadere invulling aan procedures die betrekking hebben op personen met structurele functionele beperkingen.

Verder maakt en onderhoudt de werkgever in samenwerking met de arbodienst een inventarisatie van functies die geschikt zijn of redelijkerwijs geschikt gemaakt kunnen worden voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Als in deze functies vacatures ontstaan die niet vervuld kunnen worden door plaatsing van eigen werknemers, dan kunnen deze vacatures worden vervuld door aanstelling van gedeeltelijk arbeidsongeschikten van buiten de onderneming.

Als een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, spant de werkgever zich in om een passende functie binnen het eigen bedrijf te vinden. Als die er niet is, helpt de werkgever de werknemer om passend werk buiten de onderneming te vinden, in nauwe samenwerking met het UWV Werkbedrijf c.q. het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Als zulke uitplaatsing voor de werknemer leidt tot een lager inkomen, dan vult de werkgever dit voor zover nodig aan, conform paragraaf 5.2 van deze cao.

4. Milieu

In het kader van het milieubeleid zal de werkgever regelmatig overleg voeren met de ondernemingsraad en informatie verschaffen aan de ondernemingsraad en vakorganisaties over voornemens op milieugebied en de uitvoering daarvan.

5. Vakorganisatiewerk

De werkgever erkent dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming.

6. Gebruik organisatiebureaus

Als de werkgever een definitieve opdracht wil verlenen aan een extern bureau om een organisatie-onderzoek in te stellen dat mogelijk sociale consequenties voor de werknemers heeft, zullen de ondernemingsraad en de vakorganisaties hier vooraf over worden ingelicht. Ook zal de werkkgever met de OR en vakorganisaties overleggen over hoe het onderzoek wordt uitgevoerd en hoe personeel wordt geïnformeerd.

7. Fusie, sluiting, reorganisatie

Als de werkgever overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijf(sonderdeel) te sluiten of te outsourcen, of om de personeelsbezetting ingrijpend te organiseren, zullen de sociale consequenties daarvan bij de beslissing worden meegewogen.

De werkgever zal daarbij de vakorganisaties, ondernemingsraad en werknemers inlichten over de overwogen maatregelen, en wel zo snel mogelijk als noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en eventuele consequenties voor (een aantal) werknemers bespreken met de vakorganisaties en de ondernemingsraad.

Als zulke consequenties voor de werknemers of een aantal werknemers te verwachten zijn, zal de werkgever in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan opstellen. Daarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen. De financiële regelingen die uit een sociaal plan voortkomen, komen ten laste van de betrokken onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

8. Ongewenst gedrag

De werkgever is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid om ongewenst gedrag op de werkplek te voorkomen en te bestrijden. De werkgever zal uitdrukkelijk en bij herhaling kenbaar maken dat zulk gedrag volgens het bedrijf volstrekt onduldbaar is, en dit onderwerp nader uitwerken in de regeling ‘Ongewenst gedrag’.

Bijlage 3: Verplichtingen van de werknemer

Algemeen

Als werknemer wordt van je verwacht dat je:

- je gedraagt naar de regels die we binnen het bedrijf hebben;
- de belangen van de onderneming behartigt, als een goed werknemer – ook als je daar niet uitdrukkelijk opdracht toe is gegeven;
- alle werkzaamheden die de werkgever je opdraagt en die redelijkerwijs van je kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoert, en alle aanwijzingen en voorschriften in acht neemt die daarbij gegeven worden.

Werk- en rusttijden

Je houdt je aan de werk- en rusttijden die horen bij je dienstrooster. Je voert werkzaamheden buiten het dienstrooster uit als de werkgever daar opdracht toe geeft, uiteraard binnen de wettelijke voorschriften en bepalingen uit deze cao rondom overwerk.

Nevenwerkzaamheden

Wil je werkzaamheden voor een andere partij of als zelfstandige verrichten, al dan niet tegen betaling? Dat mag, maar alleen als je dit vooraf schriftelijk meldt[1]. Je mag pas met deze werkzaamheden beginnen als de werkgever schriftelijk akkoord gegeven heeft[2].

De werkgever kan besluiten je geen toestemming te geven, als daarvoor een 'objectieve rechtvaardigingsgrond' is. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als:

- je door de nevenwerkzaamheden je werk bij ons bedrijf niet adequaat kunt doen;
- als de aard van die werkzaamheden niet verenigbaar is met je functie;
- de nevenwerkzaamheden schadelijk (kunnen) zijn voor het imago of bedrijfsbelang van de werkgever;
- de nevenwerkzaamheden belastend of concurrerend van aard zijn met de activiteiten van de werkgever; of
- de nevenwerkzaamheden anderszins in strijd komen met zwaarwegende belangen van werkgever.

Verricht je al nevenwerkzaamheden op het moment dat je in dienst komt? Dan moet je dit onmiddellijk schriftelijk melden. Als de werkgever vanwege zwaarwegende belangen je vervolgens schriftelijk vraagt de nevenwerkzaamheden te staken, verwachten we dat je dit onmiddellijk doet.

Let op: als je als gevolg van nevenwerkzaamheden arbeidsongeschikt wordt, kun je geen aanspraak maken op de inkomensaanvullingen uit deze cao (zie par. 5.2).

Geheimhoudingsplicht

Als werknemer heb je een geheimhoudingsplicht over alles wat je vanuit je werk te weten komt over de activiteiten van het bedrijf. Het gaat daarbij onder meer over de inrichting van de onderneming, de werknemers van de onderneming, leveranciers, afnemers, grondstoffen, producten en de bewerking ervan. Deze verplichting geldt ook na eventuele beëindiging van het dienstverband.

Arbeidsomstandigheden

Zoals het een goed werknemer betaamt, zorg je voor je eigen veiligheid en die van collega's, voor zover dat binnen je vermogen ligt. En de belangen van de werkgever behartigen omvat ook dat je medeverantwoordelijk bent voor de orde, hygiëne, veiligheid en het welzijn in het bedrijf. Dat betekent onder meer dat je aanwijzingen en voorschriften op dit gebiedt naleeft en veiligheidsmiddelen gebruikt die je ter beschikking gesteld worden.

Als de werkgever het nodig vindt vanwege je werk[3] én er redenen voor aanvoert, ben je als werknemer verplicht mee te werken aan een medisch onderzoek. Uiteraard nemen we hierbij de relevante wet- en regelgeving rondom privacy in acht. Een dergelijk medisch onderzoek is preventief van aard, en is gericht op jouw eigen gezondheid en/of de productveiligheid. De resultaten van dit onderzoek zullen, als je dit verzoekt, aan je huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

EHBO/Bhv en bedrijfsnoodplan

Als werkgever hebben we wettelijke verplichtingen op het gebied van EHBO/Bhv. Als er niet genoeg werknemers zijn die zich hier vrijwillig voor aanmelden, kunnen we werknemers aanwijzen en hen verplichten de vereiste EHBO/Bhv-diploma's te behalen. Hierbij houden we rekening met de functie, plaats in de organisatie en geschiktheid van de werknemer. Als je een vereiste opleiding moet volgen, gebeurt dit tijdens werktijd en op kosten van de werkgever. Dit geldt ook als je je vrijwillig voor een EHBO/Bhv-taak hebt aangemeld, mits het volgen van die opleiding noodzakelijk is voor vervullen van hun rol binnen de bedrijfsnoodorganisatie.

1. Dit geldt ook als je een verbintenis met de overheid wilt aangaan. Dat kan een arbeidsovereenkomst of aanstelling zijn, maar ook bijtekenen voor het reserveleger (Natres), de reservepolitie en de vrijwillige brandweer.
2. Als een werknemer zich niet aan deze bepalingen houdt, heeft de werkgever het recht hem of haar te schorsen. Bij herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden tot ontslag zoals bedoeld in artikel 7:678 BW.
3. In overleg met de ondernemingsraad zullen de daarvoor in aanmerking komende functies worden vastgesteld.

Bijlage 4: Overige bepalingen cao Aspen Oss B.V. 2024 - 2025

Transitie nieuwe pensioenregeling

Vanaf 1 juli 2023 geldt de Wet toekomst pensioenen. Vóór oktober 2024 moeten sociale partners overeenstemming bereiken over hoe we de pensioenregeling gaan aanpassen. Deze afspraken worden vanaf 2027 door het Pensioenfonds PGB in praktijk gebracht. Sociale partners hebben overlegd hoe zij onze werknemers het best kunnen informeren over de wijzigingen. Werknemers zijn geïnformeerd over de mogelijkheden en consequenties van de Wet toekomst pensioenen. Daarnaast is besloten geen gebruik te maken van het zogenoemd overgangsrecht.

Verbeteringen salarisgebouw

De werkgever en de vakorganisaties zullen periodiek mogelijke verbeteringen aan het salarisgebouw bespreken, en de koppeling tussen beoordeling en beloning. Als hier verbeteringen in worden afgesproken, worden die in de volgende cao opgenomen.

Leesbare cao

De werkgever vindt het belangrijk dat werknemers een goed begrip hebben van hun arbeidsvoorwaarden. Daar hoort een cao bij die prettig leest, uitnodigend, begrijpelijk en toegankelijk is én die past bij de werkgever. Deze cao is het resultaat van gezamenlijke inspanningen om een leesbare cao-tekst te maken die aan deze uitgangspunten voldoet.

WGA-premie

De werkgever zal gedurende de looptijd van de cao 50% van de WGA ERD-premie verhalen op de werknemers.

Indexatie vaste onkostenvergoedingen

De vaste onkostenvergoedingen in deze cao (de vaste consignatievergoeding per maand en de maaltijdvergoeding), worden per 1 januari van ieder jaar aangepast. Daarbij wordt het door het CBS gepubliceerde consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens) gebruikt. Om te bepalen hoe deze zich ontwikkelt, gaan we uit van het prijsindexcijfer van de maand oktober direct voorafgaand aan deze 1 januari en het prijsindexcijfer van de maand oktober van het daaraan voorafgaande jaar.

Compensatie gewijzigde ploegentoeslag per 1 juli 2016

Met de invoering van de nieuwe klokurenmatrix per 1 juli 2016 is de ploegentoeslag voor de 2- en de 3-ploegendienst gewijzigd. Aan de hand van de situatie op 30 juni 2016 (het ‘fotomoment’) zal het verschil in ploegentoeslag maandelijks als een aparte looncomponent worden uitbetaald. Uitbetaling stopt zodra de werknemer niet meer in deze ploegendienst werkt. Het bedrag afgeleid van dit percentage compensatie klokurenmatrix is pensioengevend en telt mee in de basis voor de vakantietoeslag. Als het jaarsalaris wordt verhoogd, wordt dit bedrag eveneens aangepast.

Medische indicatie en vrijstelling consignatie/nachtdienst

Werknemers die op 1 juli 2015 gebruik maakten van de 50+ en 55+ regeling en een medische indicatie hebben om geen nachtdienst en/of consignatie te draaien, worden van die nachtdienst en/of consignatiedienst vrijgesteld zolang deze medische indicatie hierop van toepassing is. Dit met behoud van de toeslag berekend met de klokurenmatrix van 30 juni 2016 (‘fotomoment’).

Contributie vakorganisatie

Leden van de vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld om de betaalde verenigingscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met het salaris over december van het jaar waarin de contributie is betaald.

Werkgeversbijdrage Fonds Industriële Bonden

In overeenstemming met de tussen AWVN en de Industriële Bonden bestaande overeenkomst zal de werkgever voor de looptijd van de cao een werkgeversbijdrage doen toekomen aan het Fonds Industriële Bonden.

Aanspraken uit cao 2011

Voor werknemers op wie in 2012 de arbeidsvoorwaarden uit de (geëxpireerde) OBS cao 2011 van toepassing waren, geldt het volgende:

- De bijlagen X, XI en XII van de (geëxpireerde) OBS 2011 cao, waarin extra spaarbijdragen zijn opgenomen, zullen voor de rechthebbenden ongewijzigd en volledig worden voortgezet voor de gehele duur van de regeling. De laatste regeling, bijlage XI, vervalt hierdoor in 2032;
- Voor bijlage VII van de (geëxpireerde) OBS 2011 cao geldt voor rechthebbenden met een geboortejaar van 1950, 1951 of 1952 een overgangsmaatregel. Voor de geboortejaren ná 1952 is deze regeling afgeschaft.

Bijlage 5: Duurzame inzetbaarheid – Regeling vervroegde uittreding

Algemeen

Zowel de werkgever als haar werknemers zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid. Werknemers nemen daarbij de eigen regie, werkgever treedt op als 'facilitator', door duurzame inzetbaarheid integraal onderdeel te maken van het personeelsbeleid en bedrijfsprocessen. Tegen deze achtergrond zijn de vakorganisaties en werkgever een Regeling vervroegde uittreding (RVU) overeengekomen, aansluitend bij de Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen, zoals met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 in werking getreden. Deze wet biedt een tijdelijke versoepeling van de pseudo eindheffing op regelingen voor vervroegde uittreding. Hierdoor kunnen we tijdelijk een uittredingsregeling aanbieden die fiscaal kwalificeert als een zogeheten RVU[1], zonder de fiscale pseudo eindheffing (van 52%), mits wordt voldaan aan de wettelijke voorwaarden[2].

Looptijd

Onze Regeling vervroegde uittreding kent een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Deze regeling eindigt van rechtswege en hoeft niet te worden opgezegd. Het laatste moment van instroom is dan ook 31 december 2025, waarbij:

- de rechthebbende uiterlijk in 2025 de leeftijd dient te hebben bereikt die maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd ligt; én
- de RVU-regeling uiterlijk op 31 december 2025 schriftelijk moet zijn overeengekomen.

Deze regeling richt zich daarmee op rechthebbenden met de geboortejaren 1955 tot en met 1961 (die op deelnamedatum maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd zitten).

Voorwaarden

Rechthebbenden

De medewerker die op 1 januari 2021 werkzaam is én uiterlijk in 2025 een leeftijd bereikt die maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd ligt, krijgt de keuze om (maximaal) 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken, met verkrijging van een RVU-uitkering.

Uitkering

De (maandelijkse) RVU-uitkering zal niet hoger zijn dan het bedrag van een netto-ouderdomspensioen per maand[3], zoals bedoeld in de Algemene Ouderdomswet (art. 9, lid 5a) en zoals deze geldt op 1 januari van het jaar waarin de uitkering plaatsvindt[4]. De hoogte van de RVU-uitkering wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering. Zo blijft de hoogte van de RVU-uitkering feitelijk gekoppeld aan de netto-AOW. Werknemers die parttime werken en die aan de regeling willen deelnemen, ontvangen de uitkering naar rato.

Aanmelding

Als een werknemer die behoort tot de groep rechthebbenden gebruik wil maken van deze regeling, meldt hij/zij zich minimaal 6 maanden voorafgaand aan de deelnamedatum aan bij de leidinggevende en de HR Business Partner.
De afspraken zullen worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Aanvang en periode deelname

Deelname aan deze regeling vangt aan per de 1ste van een maand. De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóor die datum. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan tot het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt.
In de maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt, wordt de uitkering naar rato betaald.

1. Een regeling die op basis van objectieve voorwaarden en kenmerken tot doel heeft om de periode tot aan de AOW-leeftijd te overbruggen.
2. De uitkering (a) start 3 jaar of minder voor de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer, (b) mag maximaal 3 jaar duren en (c) mag niet boven het wettelijke drempelbedrag uitkomen (in 2024 € 26.184,- bruto per jaar).
3. Na aftrek van de in te houden loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen, rekening houdend met de algemene heffingskorting voor een persoon die de pensioengerechtigde leeftijd (zoals bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet) nog niet heeft bereikt).
4. In 2024: € 2.182 bruto per maand.

Nevenactiviteiten bij derden
Werknemers kunnen tijdens de periode waarin ze een RVU-uitkering ontvangen, werkzaamheden voor derden verrichten. Er kan jaarlijks inkomen worden verdiend tot maximaal 20% van het laatst verdiende jaarsalaris. De werknemer is verplicht betaalde activiteiten te melden en op verzoek alle relevante bewijsstukken te overleggen. Eventuele meerinkomsten worden volledig op de uitkering gekort.

Cumulatie met andere (wettelijke) uitkeringen
De RVU-uitkering kan niet cumuleren met andere regelingen die aanspraak geven op een vergoeding/uitkering voor rekening van werkgever, zoals een (wettelijke) transitievergoeding, een uitkering uit hoofde van het sociaal plan en een ZW- of WIA-uitkering (WGA). Een door werkgever als eigenrisicodrager verschuldigde ZW- of WGA-uitkering wordt volledig op de RVU-uitkering in mindering gebracht. In geval er een aanspraak bestaat op een eventuele WW-uitkering, zal de RVU-uitkering door het UWV op de WW-uitkering worden gekort.

Overig
Uitvoering van deze regeling kan extern belegd worden.

Bijlage 6: Reparatie 3e WW-jaar (private aanvulling)

Per 1 januari 2016 is vanuit de overheid de maximale duur en opbouw voor de Werkloosheidswet (WW) en de loongerelateerde periode van de WGA-uitkering beperkt:

- de maximale periode van 38 maanden is teruggebracht naar 24 maanden;
- de opbouw is vanaf het elfde jaar arbeidsverleden een halve maand in plaats van een hele maand.

Aspen Oss en de vakorganisaties FNV en De Unie hebben in 2017 overleg gevoerd over een mogelijke reparatie van de WW en WGA voor het 3e WW-jaar. Daarop is besloten deel te nemen aan een algemeen verbindend verklaarde verzamel-cao Private Aanvulling WW en WGA, en aan de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (Stichting PAWW).

De “Verzamel-cao Private Aanvulling WW en WGA-sector Industrie en Techniek, sector 2-No. 02” is algemeen verbindend verklaard, gepubliceerd in de Staatscourant van 13 juli 2018, en is per 1 augustus 2018 in werking getreden. Deze verzamel-cao staat naast (en los van) de reguliere arbeidsvoorwaarden-cao van Aspen Oss (Aspen cao 2024-2025). Eventuele rechten en plichten in dat kader vloeien dan ook niet voort uit deze arbeidsvoorwaarden-cao maar enkel uit de verzamel-cao, en voor zo lang Aspen Oss daaraan gebonden is.

Voor nadere informatie over de private aanvulling via Stichting PAWW en de verzamel-cao wordt verwezen naar de “Verzamel-cao Private Aanvulling WW en WGA-sector Industrie en Techniek, sector 2-No. 02” en naar de website van PAWW: www.spaww.nl

aspen OSS B.V.

BioChemOss