

Principe akkoord CAO-MHS voor de periode van 01-01-2005 t/m 31-03-2006

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 15 maanden, van 1 januari 2005 t/m 31 maart 2006.

2. Inkomen

- Ingaande 1 januari 2005 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,5%. De in de CAO genoemde nominale toeslagen en vloeren worden met een zelfde percentage verhoogd;
- Naast de structurele loonsverhoging zal de 1% eindejaarsuitkering éénmalige met 0,75% verhoogd worden. Uitbetaling van deze éénmalige uitkering zal plaatsvinden gelijktijdig met de salarisbetaling in de maand, volgend op het bereiken van een definitief CAO akkoord;
- Medewerkers die op 1 januari 2005 in dienst waren ontvangen een eenmalige uitkering van € 160,- ter compensatie van de afschaffing van de oude kinderopvangregeling. Medewerkers die in de loop van 2004 in dienst getreden zijn ontvangen deze uitkering naar rato van de lengte van hun dienstverband. Parttimers ontvangen deze uitkering naar rato van hun parttimepercentage op 1 januari 2005. Uitbetaling van deze éénmalige uitkering zal plaatsvinden gelijktijdig met de salarisbetaling in de maand, volgend op het bereiken van een definitief CAO akkoord;
- Indien het resultaat voor belasting over het boekjaar 2005/2006 op peildatum 31-03-2006 groter of gelijk is aan 10% van de omzet zal in de maand juli 2006 een eenmalige uitkering van 0,5% uitbetaald worden.

3. Ombouw pensioenregeling

Werkgever verricht momenteel een studie om voor einde 2005 te komen tot nadere afspraken inzake ombouw van de huidige VUT-regeling c.q. aanpassing van de huidige regeling voor het ouderdomspensioen. Werkgever zal tevens een levensloopregeling invoeren.

In de huidige VUT-regeling dient de volgende zinsnede opgenomen te worden:

“Voor de medewerkers die op 1-1-2005, 55 jaar of ouder zijn, geldt dat uitstellen van de ingangsdatum van de uitkering, leidt tot een actuariële herrekening van het totale Vutvolume, dat op de reguliere VUT datum ter beschikking is”.

4. Loondoorbetaling tijdens ziekte

Voor werknemers welke op 31 mei 2005 arbeidsongeschikt waren, geldt de bestaande regeling.

Voor werknemers die arbeidsongeschikt worden op of na 1 juni 2005 geldt de volgende regeling.

1. Gedurende het eerste en tweede jaar waarin de werknemer volledig arbeidsongeschikt is, is de loondoorbetaling als volgt:
 - de eerste 6 maanden: 100% van het maandinkomen
 - de daaropvolgende 6 maanden: 90% van het maandinkomen
 - de daaropvolgende 6 maanden (2e ziektejaar): 80% van het maandinkomen en
 - de daaropvolgende 6 maanden: 70% van het maandinkomen.
2. Bij gedeeltelijke arbeids(on)geschiktheid van de werknemer voor zijn eigen of ander werk ontvangt de werknemer een toeslag ter hoogte van 10% op zijn schaalsalaris over dat deel dat de werknemer arbeidsongeschikt is. De totale

loondoorbetaling kan nooit meer bedragen dan het loon dat verdiend werd voor de arbeidsongeschiktheid was ingetreden.

Ter illustratie:

werknemer ontvangt in de tweede termijn van 6 maanden:

Ivm 50% arbeidsgeschiktheid:	= 50% salaris
Ivm 50% arbeidsongeschiktheid 90% van 50%:	= 45% uitkering
Een bonus van 10% van arbeidsgeschiktheidpercentage van 50%	= <u>5% bonus</u>
Totaal	= 100%

In de laatste termijn van 6 maanden ontvangt de werknemer:

Ivm 50% arbeidsgeschiktheid:	= 50% salaris
Ivm 50% arbeidsongeschiktheid 70% van 50%:	= 35% uitkering
Een bonus van 10% van arbeidsgeschiktheidpercentage van 50%	= <u>5% bonus</u>
Totaal	= 90%

3. Bij hernieuwde terugval wegens volledige arbeidsongeschiktheid wordt de loondoorbetaling terug gebracht naar het voor de betreffende werknemer geldende percentage, zoals genoemd in lid 1.
4. De loondoorbetalingsplicht van de werkgever eindigt na maximaal 104 weken.
5. De in voorgaande leden genoemde uitkeringen worden beëindigd bij einde van het dienstverband met de werknemer alsmede bij het bereiken van de pensioendatum van de werknemer.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a) misbruik maken van deze voorziening
 - b) de controlevoorschriften overtreden.
7. Tijdvakken van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, worden samengeteld en gezien als een ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 15A van de CAO blijft bestaan.

Bovenstaande tekst vervangt artikel 15 uit de MHS-CAO 2003.

5. Arbeidsovereenkomsten op afroep

In de individuele arbeidsovereenkomsten op afroep wordt momenteel opgenomen dat de werknemer de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst geen aanspraak kan maken op loon over niet gewerkte uren.

In overleg met de vakbonden is werkgever overeengekomen dat de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht wordt verlengd tot 12 maanden onder de navolgende voorwaarden:

MHS zal medewerkers op afroep slechts inzetten voor het verrichten van incidentele werkzaamheden of om drukte bij seizoensinvloeden op te vangen.

Medewerkers op afroep krijgen, indien zijn voldoen aan de gestelde functie-eisen, bij structurele vacatures voorrang ten opzichte van externe sollicitanten.

6. Kinderopvang

Werkgever heeft inmiddels de wettelijke regeling ingevoerd tot het verstrekken van een tegemoetkoming van 1/6 deel van de kosten van kinderopvang voor kinderen tot en met 12 jaar. De concept kinderopvangregeling zal op korte termijn met de Ondernemingsraad besproken worden.

Met de introductie van deze vergoedingsregeling vervalt voorgaande afspraak tot reservering van een percentage van de loonsom voor realisering van een kinderopvangregeling.

Het voor 2005 gereserveerde budget blijft beschikbaar voor verstrekking van vergoedingsaanvragen in 2005. Wanneer aan het einde van 2005 een deel van het budget resteert, vervalt dit bedrag.

7. Vakbondscontributie

MHS stemt in met het verzoek van vakbondszijde om de vakbondscontributie op een fiscaal vriendelijke manier via de Salarisadministratie uit te keren voor werknemers die hierom verzoeken.

8. Werkgeversbijdrage

Werkgever is akkoord met het voor MHS continueren van de werkgeversbijdrage conform de AWWN-norm.

9. Woon-werkvergoeding

De vakbonden zijn akkoord met onderstaand tekstvoorstel dat integraal is overgenomen van de MAA CAO.

Aan de werknemer wordt een vergoeding verstrekt in de kosten voor woon-werkverkeer. Basis hiervoor is de wettelijke regeling reiskostenvergoeding d.d. 1 januari 2004. Hierin wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen woon-werkverkeer en zakelijke reizen. M.a.w. de woon-werkkilometers worden aangemerkt als zakelijke kilometers. Ongeacht het vervoermiddel (auto, motor, fiets, openbaar vervoer, te voet) wordt een onbelaste vergoeding verstrekt van € 0,18 per kilometer.

Voor het bepalen van de afstand tussen woon- en werkadres wordt gebruik gemaakt van de gegevens van een actueel systeem. De vaste maandelijkse woon-werkvergoeding is gebaseerd op een forfaitair maximum aantal reisdagen van 206 dagen per jaar maal het aantal kilometers per dag maal € 0,18, met een maximum van € 130,-- per maand. Voor werknemers die in deeltijd, verdeeld over minder dan 5 dagen per week, werken wordt de vergoeding naar rato aangepast.

Ingeval van arbeidsongeschiktheid, die langer dan 5 aaneengesloten weken voortduurt, wordt de tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer stop gezet tot het moment, waarop de werkzaamheden weer worden hervat.

Eventuele extra ritten t.b.v. overwerk c.q. het werken op 6^e dagen worden niet vergoed en kunnen niet worden gedeclareerd.

In opdracht van de werkgever gereden dienstkilometers worden vergoed met € 0,18 bruto. Voor zover van toepassing is deze vergoeding onderhevig aan de fiscale bepalingen.

10. Protocollaire afspraken

Gedurende de looptijd zullen partijen:

- de in bijlage IX opgenomen protocollaire afspraken over de voorgaande contractjaren 2000, 2001, 2002 en 2003 evalueren;
- een gezamenlijke studie verrichten om te komen tot een nadere afstemming van de MAA en MHS-cao's;

- gezamenlijke afspraken maken over een CAO à la carte regeling voor MAA en MHS;
- naar aanleiding van de wijzigingen in de ziektekostenverzekering per 01 januari 2006, voor 31 december 2005 nadere afspraken maken over deze aangelegenheid voor MAA en MHS;
- van gedachten wisselen over de mogelijkheid om binnen MHS flexibeler om te gaan met dienstrooster/werktijden.

Aldus overeengekomen op juni 2005,

Maastricht Handling Services B.V.

De Unie

AbvaKabo

H. Peeters

S. Verheggen

W. Wetzels

P&O-05-076
Juni 2005