

BTS



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**BERGINGS- EN TRANSPORTMAATSCHAPPIJ
BTS B.V.**

van 1 juli 2008 tot en met 30 juni 2010

Copyright

2008 © CAO-PARTIJEN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	3
ARTIKEL 1 ALGEMENE BEPALINGEN	5
ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER	6
ARTIKEL 3 DIENSTVERBAND	7
ARTIKEL 4 ARBEID	8
ARTIKEL 5 BESCHIKBAARHEID NA DIENSTTIJD	11
ARTIKEL 6 LOON	12
ARTIKEL 7 TOESLAGEN OP HET LOON	14
ARTIKEL 8 OVERWERK	15
ARTIKEL 9 ONKOSTENVERGOEDING	18
ARTIKEL 10 VAKANTIEDAGEN EN A.D.V.-DAGEN	20
ARTIKEL 11 OPLEIDING EN TRAINING	21
ARTIKEL 12 EXTRA BETALINGEN	22
ARTIKEL 13 VERZEKERINGEN	23
BIJLAGE 1 COLLECTIEVE LEVENSLLOOPREGELING MAMMOET	24
BIJLAGE 2 COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING (OZ) MAMMOET	33
BIJLAGE 3 OPLEIDING EN TRAINING MAMMOET	38
BIJLAGE 4 WEEKSTATEN PROCEDURE MAMMOET	42

B.T.S. B.V., gevestigd te Schiedam

partij ter ene zijde

en

CNV BedrijvenBond, gevestigd te Utrecht

partij ter andere zijde,

zijn met ingang van 1 juli 2008 het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1 Algemene bepalingen

1.1. Arbeidsovereenkomst

1.1.1. Deze overeenkomst gaat in op 1 juli 2008 en geldt tot en met 30 juni 2010.

1.1.2. Opzegtermijn door één der partijen moet, om geldig te zijn, aan de andere partij twee maanden tevoren bij aangetekend schrijven worden meegedeeld.

1.2. Openbreekclausule

1.2.1 Ingeval van buitengewone veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland en / of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering is zowel partij ter ener zijde als partij ter andere zijde gerechtigd wijziging der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

1.2.2. Partijen zijn in beide gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.

1.3. Geschillen

1.3.1. Alle geschillen welke aangaande de uitlegging, toepassing en uitvoering van deze CAO ontstaan, worden voorgelegd aan een commissie, bestaande uit één vertegenwoordiger van de werknemers, één van de werkgever, terwijl de Stichting van de Arbeid zal worden verzocht één vertegenwoordiger uit haar midden aan te wijzen.

1.3.2. De adviezen van deze commissie zullen voor beide partijen bindend zijn.

1.4. Werkgelegenheid

1.4.1. Werkgever zal de vakbond tweemaal per jaar informatie verstrekken over de te verwachten ontwikkelingen van het aantal arbeidsplaatsen. Tevens zal werkgever tijdig informatie verstrekken met betrekking tot voorgenomen beslissingen, waarvan belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid kunnen worden verwacht, evenals bij voorgenomen fusies, reorganisatie, inkrimping, structuuronderzoek, verkoop of sluiting van de onderneming. Werkgever zal de vakbond, ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiger in de gelegenheid stellen hierover advies uit te brengen.

1.4.2. Vacatures zullen aan het Centrum voor Werk en Inkomen worden gemeld.

Artikel 2 Werkingssfeer

2.1. Toepasselijkheid

2.1.1. De bepalingen van deze regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden zijn eveneens van toepassing op jeugdige werknemers die de lessen van het landelijke leerlingstelsel voor de binnenscheepvaart volgen of stage lopen.
Zij zijn eveneens van toepassing op diegenen die als 'vakantiewerker' tewerk zijn gesteld.

2.1.2. Voorts zijn de bepalingen van deze regeling van lonen en andere arbeidsvoorwaarden eveneens onverminderd van toepassing op werknemers die tijdelijk voor een bepaald werk zijn aangenomen, als ook op personeel dat via afloscentrales of via uitzendbureaus werkzaamheden verrichten.

2.1.3. Buiten deze loon- en arbeidsvoorwaarden vallen die werknemers voor wie andere collectieve regelingen zijn of worden getroffen.

Artikel 3 Dienstverband

3.1. Proeftijd

Aanneming van werknemers geschiedt steeds met een proeftijd van een maand.

3.2. Aanneming en ontslag

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. De opzegging zal met inachtneming van de wettelijke termijn geschieden, behoudens in geval van dringende redenen, zoals deze omschreven zijn in de desbetreffende artikelen van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4 Arbeid

4.1. Arbeidstijd

4.1.1. De arbeidstijd bedraagt 40 uur per week, te weten 8 uur per dag van maandag tot en met vrijdag.

4.2. Diensttijd

4.2.1. De diensttijd valt in principe tussen 08.00 en 17.00 uur. Gelet op de aard van de te verrichten werkzaamheden is tewerkstelling in de avond- en / of nachtdienst en / of tijdens weekenden en feestdagen mogelijk. Voor projectmatige werkzaamheden kan tijdelijk in ploegendienst worden gewerkt.

4.2.2. Tijdens de vaart of het werk wordt de diensttijd met één uur verkort indien het vaartuig tussen 12.00 en 14.00 uur niet een vol uur op een veilige plaats geankerd of gemeerd heeft kunnen liggen.

4.2.3. De in artikel 4.1.1. genoemde arbeidstijd van 8 uur per dag kan voor bokkenwerkzaamheden (niet zijnde bergingswerk) worden verlengd.
Na deze arbeidstijd zal tenminste een aaneengesloten rusttijd van 8 uur dienen te volgen, welke rusttijd aan boord zal worden genoten indien zij valt binnen de in artikel 4.2.1. genoemde diensttijd.

Hiervan kan worden afgeweken in onderling overleg tussen exploitatie en de respectievelijke gezagvoerder en betrokken bemanning. Zo bij de bok een sleepboot aanwezig blijft, zal het sleepbootpersoneel worden ingeschakeld om de rustperiode zoveel mogelijk te waarborgen.

4.2.4. De werknemers die niet in de gelegenheid zijn dagelijks naar hun thuishaven terug te keren zullen, zo dit werk dit toelaat, de werkzaamheden op vrijdag zo tijdig beëindigen dat zij die dag nog de woonplaats kunnen bereiken en zijn verplicht op maandag om 08.00 uur weer op het werk aanwezig te zijn.

4.2.5. Indien het werk dit toelaat (dit ter beoordeling van de werkgever) mag men per eerste gelegenheid uit de woonplaats vertrekken.

4.2.6. Indien op zondag van of naar het werk gereisd dient te worden, zal vanaf de woonplaats tot het werk overwerk worden vergoed.

4.3. Feestdagen

4.3.1. Onder algemeen erkende en Christelijke Feestdagen wordt verstaan:
Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag en 5 mei (in lustrumjaren).

4.3.2. Een feestdag wordt geacht in te gaan om 17.00 uur van de voorafgaande dag en te eindigen om 08.00 uur van de op de feestdag volgende dag.

4.3.3. Voor zover de werkzaamheden dit toelaten, zal op Koninginnedag vrijaf worden gegeven met behoud van loon. Indien op die dag gewerkt of wacht gehouden moet worden, zal op een nader te bepalen dag vrijaf worden genomen in overleg met de werkgever.

4.4. Kort verzuim

4.4.1. Ten aanzien van de doorbetaling van het loon wegens verzuim, door omstandigheden als

genoemd in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek zal doorbetaling van het loon plaatsvinden in de volgende gevallen:

- Gedurende één dag:
 - Bij het huwelijk van zijn kinderen, broers of zusters; mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
 - Bij ondertrouw van de werknemer.
- Gedurende twee dagen:
 - Bij de begrafenis van ouders, schoonouders, eigen uitwonende kinderen, eigen en / of aangehuwde broers of zusters van de werknemer; mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
 - Bij bevalling van de echtgenote van de werknemer.
 - Bij het huwelijk van de werknemer.
- Tot een maximum van vier dagen:
 - Bij het overlijden van de echtgenote van de werknemer en / of zijn eigen inwonende kinderen van de dag van overlijden af tot en met de dag van de begrafenis.
- Gedurende de daarvoor benodigde tijd:
 - Ingeval van een wettelijk voorschrift of door de Overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting voor zover deze persoonlijk en niet buiten de diensttijd kan worden nagekomen.

4.5. Arbeidsongeschiktheid

4.5.1 Loon bij ziekte.

In geval van arbeidsongeschiktheid wordt onder loon in de zin van dit artikel verstaan het loon, verhoogd met het bedrag dat de betrokken werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft genoten aan overuren

De maximale vergoeding bij ziekte aan overuren, zaterdag- en zondaguren voor zover deze de 40 uur per week overschrijden zal echter 22,75% van het functieloon bedragen. Deze reductie bij ziekte wordt niet toegepast, indien de ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval, tenzij het bedrijfsongeval te wijten is aan de grove schuld of nalatigheid van de werknemer.

In aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingverplichting volgens artikel 7:629 BW is de werkgever verplicht over de dagen waarop de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid (waaronder te verstaan ziekte en ongeval) verhinderd is zijn arbeid te verrichten, het nettoloon te betalen.

Het voorgaande geldt niet:

- indien schriftelijk gunstigere voorwaarden zijn overeengekomen, dan wel,
- indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent hij bij het aangaan der overeenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven.

Deze aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingplicht vangt aan op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en eindigt:

- gedurende de proeftijd na 2 weken;
- Indien het dienstverband op de eerste dag van ziekte 1 jaar of minder heeft geduurd, na 13 weken;
- Indien het dienstverband op de eerste dag van ziekte langer dan 1 jaar heeft geduurd, na 52 weken.

Deze aanvulling op de wettelijke doorbetalingsverplichting moet worden verlengd tot maximaal de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid indien de werknemer meewerkt aan zijn reïntegratie en tevens een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten of indien de werknemer blijvend volledig arbeidsongeschikt is. In deze aanvullende zorgverzekering dienen tenminste te zijn opgenomen: fysiotherapie, diëtist (tenzij deze in het basispakket is opgenomen) en psychologische hulp.

4.5.2 Protocol Arbeidsongeschiktheid

Partijen komen overeen dat:

Indien tewerkstelling in een passende functie (intern of extern) her-, om- of bijscholing vereist, dan zal de werkgever in overleg met de werknemer en een reïntegratiebedrijf een bijscholingsplan maken. Eventuele scholing vindt zoveel mogelijk plaats in werktijd en op kosten van de werkgever.

Werkgever neemt de Interventieverzekering van CZ Zorgverzekering af, of zal in overleg met de vakbonden een vergelijkbare werkgeversmodule met een andere verzekeraar afsluiten.

Uitkeringen/ Verzekeringen

Partijen komen een WIA-Aanvulling Plus Verzekering overeen voor deze groep die wordt ondergebracht bij het Nationale Nederlanden. Een eventuele IVA – uitkering wordt door de WIA-Aanvulling Plus verzekering aangevuld tot 80% van het laatst genoten inkomen (maximale uitkering is het SV-loon van het lopende kalenderjaar)

Premie bedraagt 0,64% (grondslag SV-loon). De premie wordt 50/50 verdeeld tussen werkgever en werknemer.

4.5.3 Onder loondoorbetaling wordt verstaan het salaris inclusief het gemiddeld verdiende overwerk.

Artikel 5 Beschikbaarheid na diensttijd

5.1. Beschikbaar blijven

- 5.1.1. Van de werknemer wordt verwacht, dat hij zich in opdracht van de bedrijfsleiding gereed houdt om op afroep onmiddellijk werkzaamheden te verrichten buiten de normale diensttijd.
- 5.1.2. De werkgever zal in overleg met de werknemers een roulatieschema opstellen voor de beschikbaarheid buiten de normale arbeidstijd voor de dienst aan boord van nader door de werkgever aan te wijzen vaartuigen.
- 5.1.3. De beschikbaarheid van werknemer gedurende het weekend vangt aan op vrijdag te 17.00 uur en eindigt op maandag te 08.00 uur.
- 5.1.4. Indien de werknemer in opdracht van de bedrijfsleiding of de kapitein na het einde van de werkzaamheden aansluitend beschikbaar moet blijven voor het eventueel vervolgen of aanvangen van werkzaamheden, zodat hij niet in de gelegenheid is van boord te gaan, zal dit als overwerk worden beschouwd tot het moment waarop de beschikbaar wordt opgegeven.

5.2. Wachthouden

- 5.2.1. Het personeel is buiten de diensttijd afwisselend verplicht voor de veiligheid van het mede door hen bevaren materieel zorg te dragen zo de omstandigheden dit nodig maken (dit ter beoordeling van de werkgever, uitvoerder of schipper). Met de zorg van meer dan één schip of werktuig kan één man worden belast, als dit voldoende wordt geacht.
- 5.2.2. Uren voor het wachtdoen van vrijdag einde werktijd tot maandag aanvang werktijd wordt vergoed à 50% van het geldende uurloon.
- 5.2.3. Geschiedt de wacht volgens het voorgaande lid, dan ontstaat een recht op overeenkomstige vrije dagen.
- 5.2.4. Indien geen voortdurende wacht noodzakelijk is (vurenwacht enz.) wordt een aantal overuren vergoed, evenals vergoeding van reisgeld.
4 uur à 200% bij werkzaamheden binnen de woonplaats.
5 uur à 200% bij werkzaamheden buiten de woonplaats.
- 5.2.5. Wordt er op bepaalde vaartuigen een zogenaamde vurenwacht gelopen om te bezien of de machine installatie aan boord juist functioneert, incl. de controle op lekkages, het in orde zijn van de koel- & vriesinstallatie en de afwezigheid van brand, dan wordt een vergoeding toegekend van € 140,94 per weekend.
- 5.2.6. Wordt tijdens het wachthouden gewerkt dan wordt de vergoeding voor overwerk betaald, in plaats van de vergoeding voor wachtdoen, zonder toepassing van een minimum.
- 5.2.7. Het wachtdoen wegens bebakening, verlichting, bewaking van geborgen materieel enz. wordt als overwerk aan de daarmee belast zijnde werknemer vergoed. Oordeelt de uitvoerder of schipper dat meerdere personen hiermede dienen te worden belast, dan geldt dit eveneens als overwerk.
- 5.2.8. Indien gedurende de nacht met onderbreking stropen moeten worden bijgevierd of doorgezet in verband met eb en vloed, ankers verzet enz., met andere woorden, het werk op bok of vaartuig doorgaat dan wordt aan ten hoogste twee man per vaartuig overwerk vergoed, tenzij de uitvoerder, schipper of werkgever oordeelt dat meer of minder personen dit werk kunnen doen.

Artikel 6 Loon

6.1 Loon

6.1.1. Het loon wordt uitgedrukt in een 4-weken salaris.

6.1.2. Ter berekening van het loon op vrije dagen en voor de vaststelling van de vakantietoeslag, gratificatie en bij aanvulling wegens arbeidsongeschiktheid worden de anciënniteittoeslag en diplomatoeslag bijgeteld.

6.2. Loonindeling

6.2.1. De loonschaal is van toepassing op de werknemers van 21 jaar en ouder.

6.2.2. Aan werknemers beneden de leeftijd van 21 jaar zal 50 % tot 95 % van de in de loonschaal genoemde bedragen worden betaald, afhankelijk van leeftijd, aard der werkzaamheden, bekwaamheid, enz.

6.2.3. Indeling der werknemers geschiedt aan de hand van de functie die zij vervullen.

6.2.4. Het bezit van diploma S.V. en / of M.M. houdt automatisch indeling in tenminste loongroep 5 in.

6.3. Anciënniteitverhoging

6.3.1. Voor elk dienstjaar wordt een toeslag op het loon van de werknemer betaald tot een maximum van 5 dienstjaren.

6.3.2. De anciënniteitverhoging is in de loonschaal opgenomen.

6.3.3. Aan werknemers die naar het oordeel van de werkgever in het bedrijf een grote ervaring en bekwaamheid tonen, kan het aantal dienstjaren onafhankelijk van hun werkelijke dienstjaren worden vastgesteld, met inachtneming van het maximum van 5 dienstjaren.

6.3.4. Voor de berekening van het aantal dienstjaren wordt uitgegaan van de situatie zoals deze tijdens een kwartaal ontstaat.

6.4. Loonbetaling

6.4.1. In de 3^e week van de 4-wekelijkse periode wordt het salaris aan de werknemer van de lopende periode overgemaakt, inclusief de overwerkvergoedingen uit de voorafgaande periode.

6.5. Loonschaal

6.5.1. Per 1 januari 2009 geldt onderstaande loontabel.

Functie	Vaartuig	Naam Vaartuig	Functie-groep	Basis	Uurloon à:			
				4 weken loon	100%	130%	150%	200%
Schipper	Drijvende Bok	Amsterdam	2 - 0	€2.110,39	€13,19	€17,15	€19,78	€26,38
			2 - 1	€2.184,26	€13,65	€17,75	€20,48	€27,30
			2 - 2	€2.260,71	€14,13	€18,37	€21,19	€28,26
			2 - 3	€2.339,83	€14,62	€19,01	€21,94	€29,25
			2 - 4	€2.421,72	€15,14	€19,68	€22,70	€30,27
			2 - 5	€2.506,48	€15,67	€20,37	€23,50	€31,33
Schipper	Drijvende Bok	Phoenix	3 - 0	€2.026,20	€12,66	€16,46	€19,00	€25,33
			3 - 1	€2.097,11	€13,11	€17,04	€19,66	€26,21
			3 - 2	€2.170,51	€13,57	€17,64	€20,35	€27,13
			3 - 3	€2.246,48	€14,04	€18,25	€21,06	€28,08
			3 - 4	€2.325,11	€14,53	€18,89	€21,80	€29,06
			3 - 5	€2.406,48	€15,04	€19,55	€22,56	€30,08
Schipper	Bergingsvaartuig	Jumbo	4 - 0	€1.942,00	€12,14	€15,78	€18,21	€24,27
	Sleep-/Duwboot	Alaska Linge Groenland IJsland Spitsbergen	4 - 1	€2.009,97	€12,56	€16,33	€18,84	€25,12
4 - 2			€2.080,32	€13,00	€16,90	€19,50	€26,00	
4 - 3			€2.153,13	€13,46	€17,49	€20,19	€26,91	
Machinist	Drijvende Bok	Amsterdam	4 - 4	€2.228,49	€13,93	€18,11	€20,89	€27,86
			4 - 5	€2.306,48	€14,42	€18,74	€21,62	€28,83
Machinist	Drijvende Bok	Phoenix	5 - 0	€1.857,80	€11,61	€15,09	€17,42	€23,22
			5 - 1	€1.922,82	€12,02	€15,62	€18,03	€24,04
			5 - 2	€1.990,12	€12,44	€16,17	€18,66	€24,88
			5 - 3	€2.059,78	€12,87	€16,74	€19,31	€25,75
			5 - 4	€2.131,87	€13,32	€17,32	€19,99	€26,65
			5 - 5	€2.206,48	€13,79	€17,93	€20,69	€27,58
Reserve schipper	Bergingsvaartuig	Jumbo	6 - 0	€1.773,60	€11,09	€14,41	€16,63	€22,17
	Sleep-/Duwboot	Alaska, Groenland Linge, IJsland Spitsbergen	6 - 1	€1.835,68	€11,47	€14,91	€17,21	€22,95
			6 - 2	€1.899,93	€11,87	€15,44	€17,81	€23,75
			6 - 3	€1.966,43	€12,29	€15,98	€18,44	€24,58
			6 - 4	€2.035,25	€12,72	€16,54	€19,08	€25,44
			6 - 5	€2.106,48	€13,17	€17,12	€19,75	€26,33
Machinist	Sleep-/Duwboot	Alaska, Groenland IJsland, Linge Spitsbergen	7 - 0	€1.689,41	€10,56	€13,73	€15,84	€21,12
			7 - 1	€1.748,54	€10,93	€14,21	€16,39	€21,86
			7 - 2	€1.809,73	€11,31	€14,70	€16,97	€22,62
			7 - 3	€1.873,07	€11,71	€15,22	€17,56	€23,41
			7 - 4	€1.938,63	€12,12	€15,75	€18,17	€24,23
			7 - 5	€2.006,48	€12,54	€16,30	€18,81	€25,08
Matroos			8 - 0	€1.606,16	€10,04	€13,05	€15,06	€20,08
			8 - 1	€1.661,39	€10,38	€13,50	€15,58	€20,77
			8 - 2	€1.719,54	€10,75	€13,97	€16,12	€21,49
			8 - 3	€1.779,72	€11,12	€14,46	€16,68	€22,25
			8 - 4	€1.842,01	€11,51	€14,97	€17,27	€23,03
			8 - 5	€1.906,48	€11,92	€15,49	€17,87	€23,83
Matroos (leerling)			9 - 0	€1.563,11	€9,77	€12,70	€14,65	€19,54
			9 - 1	€1.617,82	€10,11	€13,14	€15,17	€20,22
			9 - 2	€1.674,44	€10,47	€13,60	€15,70	€20,93
			9 - 3	€1.733,05	€10,83	€14,08	€16,25	€21,66
			9 - 4	€1.793,70	€11,21	€14,57	€16,82	€22,42
			9 - 5	€1.856,48	€11,60	€15,08	€17,40	€23,21

6.5.2. Ter compensatie van de indexatie voor de periode van 1 juli 2008 t/m 31 december 2008 zal in de maand augustus een eenmalige uitkering aan alle werknemers worden betaald van bruto €375,00

Artikel 7 Toeslagen op het loon

7.1. Diplomatoeslag

7.1.1. Rijnschipperspatent, matrozendiploma's K.O.F., sloepgasten diploma (Slg.) (zie loonschaal).

Voor bovenstaande diploma's geldt per 1 januari 2009 een toeslag van € 5,96 per vier weken en per 1 januari 2010 een toeslag van € 6,17 per vier weken.
Hierna vindt indexatie plaats gelijk aan de loonindexaties.

7.1.2. Schipper voor de rivier- en kanaalvaart (A3 of B3).

Schipper voor de Rijnvaart (A5 of B5).

Verklaring voor diploma A, machinist binnenvaart(VAM).

Verklaring voor diploma A als stoommachinist voor de binnenvaart (V.A.S.).

Diploma A, machinist binnenvaart aan boord van motorvaartuigen (AM).

Diploma A, machinist binnenvaart aan boord van stoomvaartuigen (AS).

Verklaring voor diploma B als machinist voor de binnenvaart (VBM).

Verklaring voor diploma B als stoommachinist voor de binnenvaart (VBS).

Diploma B als machinist voor de binnenvaart aan boord van motorvaartuigen (BM).

Diploma B als machinist aan boord van stoomvaartuigen (BS) (zie loonschaal).

Voor bovenstaande diploma's geldt per 1 januari 2009 een toeslag van € 8,14 per vier weken. En per 1 januari 2010 een toeslag van € 8,42 per vier weken.
Hierna vindt indexatie plaats gelijk aan de loonindexaties.

7.1.3. Diploma stuurman zeevisvaart (SV).

Diploma aanvulling stuurman zeevisvaart (SVa).

Diploma stuurman Kustsleepvaart (SKs).

Diploma machinist zeevisvaart (MV).

Diploma motordrijver Kustvaart (Mm).

Diploma motordrijver zeevisvaart (MVm).

Diploma motormachinist (MM).

Diploma assistent scheepswerktuigkundige (Mass).

Voorlopig diploma scheepswerktuigkundige (Mvl), (zie loonschaal).

Voor bovenstaande diploma's geldt per 1 januari 2009 een toeslag van € 15,24 per vier weken en per 1 januari 2010 een toeslag van € 15,77 per 4 weken.

Voor het diploma Mad-B geldt per 1 januari 2009 een toeslag van € 20,66 per vier weken en per 1 januari 2010 een toeslag van € 21,38 per 4 weken.

Hierna vindt indexatie plaats gelijk aan de loonindexaties.

7.1.4. Het bezit van meer dan één van deze diploma's geeft uitsluitend recht op de toeslag, welke bij het hoogst behaalde diploma behoort.

7.2. Dienstdoen in hogere functie

7.2.1. Voor het meer dan 8 uur tijdelijke dienst gedaan wordt in een hogere functie dan overeenkomt met de functie van de betrokken werknemer, zal compensatie worden gegeven tot het loon van de functie die hij vervult. De compensatie bedraagt het verschil in uurloon van de functies op basis van 0-functiejaren

Artikel 8 Overwerk

8.1. Begrip overwerk

- 8.1.1. Alle werk buiten de diensttijd verricht, wordt als overwerk beschouwd.
- 8.1.2. Tot en met 30 minuten wordt als een half overuur berekend, van 31 tot en met 60 minuten als een heel overuur.
- 8.1.3. Overwerk vóór en ná diensttijd wordt berekend door van de totale werktijd de diensttijd af te trekken.
- 8.1.4. Indien na beëindiging van de werkzaamheden binnen een periode van drie uur wederom moet worden opgekomen, zal over de tussenliggende periode worden doorbetaald en zal er géén sprake zijn van werkonderbreking en daardoor niet van oproeping.

8.2. Overwerk op werkdagen

- 8.2.1. Indien wordt overgewerkt in de periode vanaf maandag 08.00 uur tot vrijdag 17.00 uur wordt dit overwerk vergoed tegen 130% van het uurloon, met inachtneming van de anciënniteit die behoort bij het uurloon zoals door de werknemer wordt verdiend.

8.3. Varen buiten diensttijd

- 8.3.1. Wordt buiten de diensttijd langer dan 6 uur gevaren, dan wordt voor de verdere overuren slechts overwerk vergoed aan het met de navigatie belaste personeel. Als maximum is dit 2 man voor niet zelfvarende schepen, met 2 man bemande vaartuigen en bokken t/m 100 ton en maximaal 3 man voor de overige vaartuigen.
- 8.3.2. De schipper beoordeelt of er bijzondere omstandigheden zijn die het noodzakelijk maken extra werknemers met de navigatie te belasten.

8.4. Overwerk op zaterdagen

- 8.4.1. Indien tussen vrijdag 17.00 uur en zaterdag 17.00 uur wordt overgewerkt, wordt dit overwerk vergoed tegen 150% van het uurloon, met inachtneming van de anciënniteit die behoort bij het uurloon zoals door de werknemer wordt verdiend, behoudens het bepaalde in het volgende lid.
- 8.4.2. Wordt gewerkt tussen 00.00 en 24.00 uur dan wordt een vrije werkdag dan wel 1/5 van het weekloon vergoed, evenals 50% van het uurloon voor ieder gewerkt uur van 00.00 tot 17.00 uur en / of 100% van het uurloon voor ieder gewerkt uur vanaf 17.00 tot 24.00 uur.

8.5. Overwerk op zondagen

- 8.5.1. Indien tussen zaterdag 17.00 uur en maandag 08.00 uur wordt overgewerkt, wordt dit overwerk vergoed tegen 200% van het uurloon, met inachtneming van de anciënniteit die behoort bij het uurloon zoals door de werknemer wordt verdiend, behoudens het bepaalde in het volgende lid.
- 8.5.2. Wordt gewerkt tussen 00.00 en 24.00 uur dan wordt een vrije werkdag, dan wel 1/5 deel van het weekloon vergoed, evenals 100% van het uurloon voor ieder gewerkt uur.

8.6. Overwerk op feestdagen

- 8.6.1 Indien gewerkt wordt op feestdagen vallende op een werkdag, dan wordt het loon normaal doorbetaald.
- 8.6.2 Voor elk gewerkt uur wordt daarenboven 200% per uur vergoed, met inachtneming van de anciënniteit die behoort bij het uurloon zoals door de werknemer wordt verdiend.
- 8.6.3 Indien tussen 00.00 en 24.00 uur wordt gewerkt, heeft men daarenboven recht op een vrije dag dan wel 1/65 deel van 3 x het maandloon.

8.7. Garantie voor overwerk

- 8.7.1 Voor het overwerk dat niet direct aansluit aan de aanvang of het einde van de diensttijd zal bij oproeping een minimum vergoeding worden betaald, ongeacht of er gewerkt wordt of niet (zie tevens 8.7.4.).
- 8.7.2 Tussen maandag aanvang werkzaamheden en vrijdag einde werkzaamheden bedraagt de minimum vergoeding 4 uur à 130%.
- 8.7.3 Tussen vrijdag einde werkzaamheden en zaterdag 17.00 uur bedraagt de minimum vergoeding 5 uur à 150%.
- 8.7.4 Tussen zaterdag 17.00 uur en maandag aanvang werkzaamheden bedraagt de minimum vergoeding 5 uur à 200%.
- 8.7.5 Tussen einde werktijd (uiterlijk 17.00 uur) van de dag voorafgaande aan een feestdag tot 08.00 uur van de dag volgende op een feestdag bedraagt de minimum vergoeding uur à 200%.
- 8.7.6 Ter berekening van de werktijd wordt uitgegaan van het tijdstip van vertrek uit, tot terugkomst in de woonplaats.
- 8.7.7 Deze garantie is niet van toepassing in de gevallen genoemd onder 9.3.3., 9.3.4. en 8.1.4.

8.8. Dagelijkse reistijd van maandag t/m vrijdag

- 8.8.1 Onder reistijd wordt verstaan de tijd gedurende welke dagelijks dient te worden gereisd van woning naar werk(niet zijnde standplaats) en terug gelegen tussen maandag 0.00 uur en vrijdag 24.00 uur.
- 8.8.2 Voor de berekening van de reistijd wordt aangenomen dat per uur 60 km wordt afgelegd.
- 8.8.3 De reistijd voor de dagelijkse reistijd wordt door de werkgever vergoed op basis van 100% van het voor die werknemer geldende uurloon met uitzondering van het de eerste 30 minuten per dag.

8.9. Wekelijkse reistijd van maandag(0.00 uur) t/m vrijdag (24.00 uur)

- 8.9.1 Onder reistijd wordt verstaan de tijd gedurende welke wekelijks dient te worden gereisd van woning naar werk(niet zijnde standplaats) en terug gelegen tussen maandag 0.00 uur en vrijdag 24.00uur.
- 8.9.2 Voor de berekening van de reistijd wordt aangenomen dat per uur 60 km wordt afgelegd.

- 8.9.3. De reistijd voor de wekelijkse reistijd wordt door de werkgever vergoed op basis van 130% van het voor die werknemer geldende uurloon indien de arbeidstijd van veertig uur per week wordt overschreden.
- 8.10. Reizen in het weekend
- 8.10.1 Indien zaterdag of zondag van of naar het werk dient te worden gereisd, zal de duur van de heen- en terugreis (woonplaats - werk) door de werkgever worden vergoed als zijnde overwerk.
- 8.11. Europa regeling
- 8.11.1 Deze regeling is van toepassing voor werkzaamheden op buiten Nederland uit te voeren werkzaamheden.
- 8.11.2 Gedurende de zeewacht / - vaart zal de basis arbeidsduur 8 uur bedragen en zal de tijd boven de 8 uur als overwerk worden aangemerkt.
- 8.11.3 Indien er op één en dezelfde dag gewerkt en wacht gehouden moet worden, zullen de wachturen als werkuren worden beschouwd.
- 8.11.4 Gedurende de zaterdag, zondag en / of erkende Christelijke feestdag worden 8 uren werken tegen overwerkvergoeding gegarandeerd. Dit geldt eveneens tijdens de vaart.
- 8.11.5 Er wordt vrije voeding genoten in overeenstemming met de regels voor de Zeesleepvaart.

Artikel 9 Onkostenvergoeding

9.1. Reiskosten

- 9.1.1. De werkelijk gemaakte reiskosten tram, bus en/of trein vergoed op basis van OV- 2^e klasse.
- 9.1.2. Als werknemer naar het oordeel van de werkgever bij het reizen naar - en van het werk géén gebruik kan maken van een openbaar vervoermiddel, zal hem voor het gebruik van zijn eigen vervoermiddel een vergoeding per zakelijk gereden kilometer worden betaald op basis van € 0,28 per gereden kilometer. De vergoeding zal tot het fiscale maximum netto uitbetaald worden. Daarboven zal de vergoeding bruto worden uitbetaald.(2006: € 0,19 netto/ € 0,09 bruto)
- 9.1.3. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van zijn eigen vervoermiddel tijdens en / of ten behoeve van de werkzaamheden in plaats van door de werkgever gesteld vervoer, waaronder begrepen openbaar vervoer en / of vervoer per taxi kan dit door de werkgever worden toegestaan met inachtneming van de volgende voorwaarden:
- a) De toestemming van de werkgever ontheft de werknemer niet van zijn eigen wettelijke aansprakelijkheid ten aanzien van dit vervoer, resp. ten aanzien van het accepteren van dit vervoer.
 - b) In alle polissen van autoverzekeringen zal tot zekerheid van het onder punt a gestelde, de werkgever als medeverzekerde dienen te zijn vermeld.
 - c) Afhankelijk van het beschikbare aantal zitplaatsen, zal gecombineerd vervoer door de betrokken werknemers onderling worden geregeld.

9.2. Voedingkosten

- 9.2.1. Ongeacht de plaats van het vaartuig, waarop werknemer tewerkgesteld is, zal per gewerkte dag, een vergoeding worden betaald.
Per 1 januari 2009 € 24,84 bruto per dag
Per 1 januari 2010 € 25,71 bruto per dag
Hierna vindt indexatie plaats gelijk aan de loonindexaties.

9.3. Verblijfkosten / overnachtingvergoeding

- 9.3.1. Indien geen behoorlijke logiesgelegenheid aan boord is, keert de werknemer iedere avond naar zijn woonplaats terug of zorgt de werkgever voor logiesgelegenheid bij derden.
- 9.3.2. Het slapen in een andere dan zijn eigen kooi, mits met eigen kooigoed, wordt als behoorlijke logiesgelegenheid beschouwd.
- 9.3.3. Indien het vaartuig buiten de thuishaven is tewerkgesteld en de bemanning moet overnachten, zal aan hen een overnachtingvergoeding worden betaald.
Per 1 januari 2009 € 12,16 bruto per overnachting
Per 1 januari 2010 € 12,59 bruto per overnachting
Hierna vindt indexatie plaats gelijk aan de loonindexaties
- 9.3.4. Bestaat er gelegenheid naar huis terug te keren en men kan de volgende dag bij aanvang van de werkzaamheden op tijd aanwezig zijn, dan wordt deze toeslag niet betaald.

9.4. Gevarentoeslag

Per bergingskarwei of bij het werken op hoogte kan in bepaalde gevallen (per vaartuig of binnen een nader vast te stellen geografisch gebied) een gevarentoeslag worden vastgesteld..

9.5 Telefoonaansluiting

- 9.5.1. Om de dienstverlening van het bedrijf zoveel mogelijk te bevorderen wordt aan de werknemers, die geen mobiele telefoon van het bedrijf ter beschikking hebben, een vergoeding betaald.
- 9.5.2. Per gewerkte week zal door de werkgever een bedrag van EUR 5,- worden vergoed.

9.6 Uitrusting

- 9.6.1. Werkgever verzorgt indien nodig persoonlijke beschermingsmiddelen. Deze worden per functiegroep uitgegeven. De te dragen werkkleding moet schoon en onbeschadigd zijn.

Overall

U ontvangt bij indiensttreding drie brandvertragende overalls.

Hes

Als u vanuit uw functie werk uitvoert op of aan de weg of het spoor, ontvangt u bij indiensttreding een fluorescerend hesje (oranje = weg, geel = spoor).

Regen/doorwerkpak

U ontvangt bij indiensttreding één regen/doorwerkpak.

Helmen

U ontvangt bij indiensttreding een veiligheidshelm met bedrijfsnaam. Een helm heeft een veilige levensduur van vier jaar (zie productieaanduiding in helm). Bij verloop van de gebruiksperiode moet u de helm in het magazijn aanbieden voor vervanging.

Veiligheidsschoenen

U mag per jaar één paar veiligheidsschoenen of laarzen inkopen en declareren voor maximaal € 80,- inclusief BTW, door middel van het overleggen van een aankoopbon. De schoenen of laarzen moeten aan de "S3"- of "S5"-veiligheidsnorm voldoen. Dit moet op de aankoopbon vermeldt staan. Bij hoge uitzondering mag u in overleg met (en toestemming van) de leidinggevende een tweede paar te kopen.

Werkhandschoenen

U ontvangt bij indiensttreding één paar werkhandschoenen.

Winter werkhandschoenen

Deze worden op aanvraag verstrekt als u in extreme weersomstandigheden werkt.

Gehoorbeschermers

Worden op elke vestiging verstrekt. Otoplastieken worden op aanvraag verstrekt door de afdeling Facility.

Veiligheidsbrillen

U ontvangt bij indiensttreding een veiligheidsbril en een overzetbril. Deze brillen moeten voldoen aan één van de volgende normen: EN 166, EN 167 of EN 168. De brillen moeten zijn voorzien van vaste, geschroefde kapjes. Als de opdrachtgever veiligheidsbrillen met vaste zijkapjes verplicht stelt, moet u zorgen voor een passende veiligheidsbril. Ongeslepen glazen worden op aanvraag verstrekt via het EMD-magazijn. Geslepen glazen mag u, met goedkeuring van de leidinggevende, éénmaal per twee jaar aanschaffen voor een bedrag van maximaal € 182,- (tenzij anders overeengekomen). Bij de afdeling Facility liggen de standaardformulier die u nodig hebt om bij één van de Groenteteelt opticiens de veiligheidsbril aan te schaffen. De rekening van de bril wordt rechtstreeks aan werkgever gezonden.

9.7 Documenten

- 9.7.1. De werknemer dient bij de indiensttreding in het bezit te zijn van een geldig paspoort en van alle voor aanmonstering benodigde documenten en keuringsbewijzen. De werkgever draagt de kosten van de verlengingen van de wettelijk vereiste, periodieke, lichamelijke keuringsbewijzen en van de vereiste documenten(met uitzondering van een geldig paspoort en/of identiteitskaart)

Artikel 10 Vakantiedagen en A.D.V.-dagen

10.1. Vakantiedagen

- 10.1.1. Aan de werknemer, die op 1 januari van enig jaar tenminste 12 kalendermaanden in dienst is, wordt voor 1 januari van het daarop volgende jaar een vakantie van 25 werkdagen verleend. Verder pro rata, afhankelijk van het tijdstip van indiensttreding.
- 10.1.2. Aan werknemers vanaf 50 jaar zullen extra vrije dagen worden toegekend en wel als volgt:
- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 50 jaar t/m 54 jaar | 1 vrije dag per jaar, |
| 55 jaar t/m 59 jaar | 2 vrije dagen per jaar, |
| 60 jaar | 3 vrije dagen per jaar, |
| 61 jaar | 5 vrije dagen per jaar, |
| 62 jaar | 10 vrije dagen per jaar, |
| 63 jaar | 15 vrije dagen per jaar, |
| 64 jaar | 20 vrije dagen per jaar. |
- 10.1.3. Aan de werknemers beneden de leeftijd van 21 jaar worden extra vakantiedagen verleend, en wel als volgt:
- | |
|------------------|
| 16 jaar: 5 dagen |
| 17 jaar: 4 dagen |
| 18 jaar: 3 dagen |
| 19 jaar: 2 dagen |
| 20 jaar: 1 dag |
- 10.1.4. Van de vakantiedagen worden niet meer dan 15 werkdagen aaneengesloten genoten in de periode vallende tussen 1 mei en 1 oktober van het jaar, volgend op dat, waarop men er recht op verwierf.
Van het bovenstaande kan in onderling overleg worden afgeweken.
- 10.1.5. Indien de werknemer 20 aaneengesloten dagen vakantie wenst op te nemen, zal voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat aan deze wens gehoor worden gegeven.
- 10.1.6. De werkgever kan drie vakantiedagen per jaar als verplichte vrije dagen aanwijzen, de overige vakantiedagen worden in onderling overleg met de betrokkene vastgesteld.

10.2 Verrekening vrije dagen

- 10.2.1. Voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat, zal verrekening van vrije dagen (in vrije tijd of geld) in gezamenlijk overleg tussen werkgever en betrokken werknemer worden geregeld.
- 10.2.2. In ieder geval dienen vrije dagen binnen 6 weken na het einde van een kwartaal te zijn opgenomen.

10.3. A.D.V.-dagen

- 10.3.1. Op jaarbasis zullen zeven (7) A.D.V.-dagen worden toegekend.

Artikel 11 Opleiding en training

11.1. Algemeen

- 11.1.1. Indien een werknemer deelneemt aan cursussen en/of opleidingen gelden de regels zoals conform artikel 6.6 van het Mammoet Personeelshandboek.(zie bijlage 3)

Artikel 12 Extra betalingen

12.1. Vakantietoeslag

- 12.1.1. Een vakantietoeslag van 8% van 13 x periodesalaris wordt betaald in de maand mei van het kalenderjaar.
- 12.1.2. Indien de werknemer nog geen vol jaar in dienst is, zal hem naar rato van het gestelde in 14.1.1 het vakantiegeld worden uitbetaald.
- 12.1.3. Indien de arbeidsverhouding in enig jaar eindigt, wordt door de werkgever de vakantietoeslag uitbetaald, evenals de vakantiedagen voor zover deze nog niet zijn of konden worden genoten.

12.1. 14^e periode

- 12.2.1. In de maand december van elk jaar wordt aan werknemer een z.g. 14e periode toegekend ten bedrage van één maal het periodesalaris. Indien het dienstverband geen vol kalenderjaar bedraagt, zal berekening pro rata plaatsvinden.

12.3. Vakbondscontributie

- 12.3.1. Werkgever zal, op verzoek van de medewerker, meewerken aan de fiscale afhandeling van de vakbondscontributie.

12.4. Werkgeversbijdrage AWVR

- 12.4.1. Partijen zijn ten aanzien van de zogenaamde werkgeversbijdrage overeengekomen dat aan de CNV Bedrijvenbond een vergoeding per 12 maanden per werknemer, waarop deze CAO van toepassing is, wordt toegekend. Deze vergoeding wordt jaarlijks automatisch aangepast aan de hoogte van de zogeheten AWVR- werkgeversbijdrageregeling en bedraagt in 2008 €18,33.

Artikel 13 Verzekeringen

13.1. Pensioenverzekering

- 13.1.1. De nieuwe geïntegreerde pensioenregeling is vanaf 1 januari 2002 van kracht. De regeling wordt uitgevoerd door het Bedrijfspensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart. Deze regeling is verkrijgbaar bij de werkgever en de Stichting Pensioenfonds voor Rijn en Binnenvaart.

13.2. WIA – hiaat verzekering

- 13.2.1. Werkgever biedt aan werknemers de mogelijkheid een WIA-hiaatverzekering af te sluiten. De WIA-hiaatverzekering wordt op vrijwillige basis afgesloten. Werkgever zal 50% van de premie voor deze verzekering voor zijn rekening nemen.

13.3. Ongevallenverzekering

- 13.3.1. Door middel van een collectieve verzekering van Mammoet is de werknemer op kosten van de werkgever verzekerd tegen gevolgen van bedrijfsongevallen. De polisvoorwaarden liggen ter inzage op het kantoor van de werkgever.

13.4. Uitkering bij overlijden

- 13.4.1. Bij het overlijden van de werknemer wordt aan zijn weduwe gedurende 3 maanden het in de loonschaal genoemde maandloon doorbetaald, onder aftrek van de op grond der Sociale Verzekeringswetten geregelde uitkeringen.

13.5. Levensloop

- 13.5.1. Personeel kan gebruik maken van de collectieve levensloopregeling via Mammoet. Voorwaarden zijn als bijlage bij de CAO gevoegd. (Bijlage 1)

13.6. Zorgverzekering

- 13.6.1. Personeel kan gebruik maken van de collectieve Zorgverzekering via Mammoet. Voorwaarden zijn als bijlage bij de CAO gevoegd. (Bijlage 2)

13.7. Spaarloonregeling

- 13.7.1. Personeel kan gebruik maken van de collectieve spaarloonregeling via Mammoet. Informatie is verkrijgbaar bij de afdeling Salarisadministratie

Bijlage 1 Collectieve Levensloopregeling Mammoet

Op 1 januari 2006 is de levensloopregeling geïntroduceerd. Met deze regeling kunnen medewerkers in loondienst sparen voor 'loon' om onbetaald verlof op te nemen of om eerder te stoppen met werken. Het is niet mogelijk om tegelijk deel te nemen aan de levensloopregeling en de spaarloonregeling. Wel bent u vrij jaarlijks de keuze te maken om geld te storten in de levensloopregeling of op een spaarloonregeling. Mammoet heeft een collectieve regeling voor haar medewerkers via Fortis-bank in de vorm van Levensloopbalans met 0,25% extra rente op het spaargedeelte gedurende de eerste twee jaar.

Levensloopregeling in het kort

Per 1 januari 2006 is de levensloopregeling geïntroduceerd waarmee u brutoloon opzij kunt zetten om tijdens uw werkzame leven periodes van onbetaald verlof te kunnen financieren.

- 1 Deelname aan een levensloopregeling is een wettelijk recht voor medewerkers.
- 2 De levensloopregeling creëert geen recht op verlof. Opname van verlof blijft een zaak van overleg tussen werkgever en medewerker.
- 3 Banken, verzekeraars, CAO-fondsen, dochters van pensioenfondsen en (bepaalde) beleggingsinstellingen kunnen levensloopproducten aanbieden.
- 4 De levensloopregeling is een fiscale spaarregeling op basis van de omkeerregel. Medewerkers kunnen vanuit hun brutoloon maximaal 12% per jaar sparen tot een maximum spaarsaldo van 210% van hun bruto jaarloon van het voorgaande kalenderjaar (kolom 6 van de loonstaat). De heffing van loonbelasting wordt uitgesteld tot het moment van opname; wel zijn er premies werknemersverzekeringen verschuldigd over de inleg.
- 5 Steeds wordt met loon het bruto jaarloon, zijnde het loon van kolom 6 van de loonstaat bedoeld. Dit is het brutoloon plus overuren, vakantiegeld en eventueel bonussen.
- 6 Zodat ook oudere medewerkers (nog) optimaal kunnen gebruikmaken van de levensloopregeling, geldt voor medewerkers die op 31 december 2005 51 jaar of ouder zijn, maar nog niet de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt een ruimere stortingsmogelijkheid. Zij mogen meer dan 12% van hun bruto jaarloon sparen. Het maximum van 210% van het bruto jaarloon voor het totale tegoed blijft wel gelden.
- 7 Het is mogelijk om te sparen in geld. Sparen in tijd is niet mogelijk.
- 8 Het tegoed kan voor elk verlofdoel, zoals zorgverlof en ouderschapsverlof (ook vervroegde uittreding, mits het dienstverband blijft bestaan) worden aangewend en is hervulbaar.
- 9 Over het opgebouwde tegoed wordt geen vermogensrendementsheffing (box 3) geheven.
- 10 Bij opname door de medewerker van het tegoed van de levensloopregeling wordt een jaarlijks te indexerende heffingskorting (de zogenoemde levensloopverlofkorting) toegekend, gerelateerd aan het op te nemen tegoed, met een maximum van € 183,-* per ingelegd jaar.
* Cijfer 2005. Bedrag wordt elk jaar geïndexeerd.
- 11 De medewerker die het tegoed gebruikt voor de financiering van ouderschapsverlof krijgt een fiscale tegemoetkoming in de vorm van een heffingskorting per opgenomen verlofdag ter hoogte van 50% van het bruto wettelijk minimumdagloon (WML) per werkdag, gemaximeerd tot het verschil tussen het loon van het voorgaande jaar en het jaar waarin ouderschapsverlof wordt opgenomen.
- 12 Net als de huidige verlofspaarregeling is de levensloopregeling bestemd voor het opvangen van inkomensderving tijdens onbetaald verlof. Dit betekent dat de levensloopregeling niet gebruikt kan worden voor de financiering van kosten (bijvoorbeeld scholing of kinderopvang).
- 13 De spaarloonregeling blijft in de huidige vorm bestaan. De medewerker moet door de anti-cumulatiebepaling jaarlijks kiezen tussen deelnemen aan de spaarloonregeling of de levensloopregeling.

In de bijlagen vindt u uitgebreide informatie. Als u deelneemt aan de levensloopregeling wordt er een levensloopovereenkomst tussen u en Mammoet afgesloten. Verdere informatie vindt u bij de Salarisadministratie.

Sparen voor verlof: de verschillen		
	Levensloop	Spaarloon
Inleg	Maximaal 12% van het jaarsalaris.	Maximaal € 613 per jaar uit spaarloon . Restant sparen in box 3.
Fiscaal opbouwfase	Enkelvoudige aftrek.	Alleen aftrek over het spaarloon gedeelte. Gespaarde bedrag in box 3 onderhevig aan vermogensrendementsheffing.
Fiscaal uitkeringsfase	Verlofuitkering belast.	Verlofuitkering onbelast.
Levensloopverlofkorting	€ 185 per jaar Nooit hoger dan het bedrag dat wordt opgenomen voor verlof.	Niet van toepassing.
Werknemers-verzekeringen	Premieplicht over ingelegde bedragen. Inleg leidt niet tot verlaging uitkeringsgrondslag.	Geen premieplicht over inleg spaarloon. Inleg verlaagt uitkeringsgrondslag.
Fiscaal werkgever	Geen eindheffing.	25% eindheffing over inleg spaarloon.

Wie mag er deelnemen?

Alle medewerkers tot 65 jaar waarbij het inkomen belast is met loonbelasting kunnen deelnemen aan de Levensloopregeling. Dit zijn alle medewerkers in loondienst en aanmerkelijk belanghouders. Op dit moment is er geen regeling voor zelfstandigen.

Hoeveel mag u storten?

Hoofregel:

U mag jaarlijks maximaal 12% van uw bruto jaarloon sparen. De levensloopregeling biedt de mogelijkheid om maximaal 2,1 jaar aan verlofinanciering op te bouwen. Dat wil zeggen een opbouw ter hoogte van maximaal 210% van het verdiende bruto jaarloon van het voorgaande jaar. De grens van de maximale opbouw mag overschreden worden door oprenting van het tegoed of door toename in waarde van de levensloopverzekering of door aanvaarding van een deeltijdfunctie (minder gaan werken) tijdens de opbouwperiode. Wanneer de grens van 210% wordt bereikt (peildatum 1 januari van het jaar waarin wordt gespaard), kan er geen spaarstorting meer plaatsvinden in dat kalenderjaar. Rente moet worden meegeteld, ook al is het nog niet bijgeschreven. Gerijpte rente telt dus mee. De toets of het maximum van 210% gehaald is en er dus geen stortingen meer mogelijk zijn, vindt aan het begin van het kalenderjaar plaats. Als bij verlof genoeg wordt genomen met minder dan 100% van het laatstverdiende inkomen, bijvoorbeeld 70%, dan kan drie jaar verlof worden gefinancierd.

Medewerkers die op 31 december 2005 51 jaar of ouder zijn, maar nog geen 56 jaar zijn

Door de maximale inleg van 12% van het bruto jaarloon hebben niet alle medewerkers bij de introductie van de levensloopregeling de mogelijkheid om een aanzienlijke levensloopvoorziening op te bouwen. Voor medewerkers die op 31 december 2005 51 jaar of ouder zijn, maar nog geen 56 jaar zijn, is in het overgangsrecht een extra mogelijkheid opgenomen om meer dan 12% van het loon per kalenderjaar te storten. De 210%-eis geldt wel. Houdt er rekening mee dat als u (bijna) uw hele salaris zou willen storten, eerst de premies werknemersverzekeringen (medewerkerdeel) nog moeten worden ingehouden op het loon en dat het dan overblijvende bedrag kan worden gestort in de levensloopregeling.

Wat mag u storten?

Alleen sparen in geld is mogelijk. Het is wel mogelijk, om de opgebouwde tijd (zoals verlofdagen, ATV-dagen en compensatie-uren boven de 400 uur) om te zetten in een brutoloonbedrag en vervolgens dit loon op een levensloopregeling te storten. Sparen in tijd is niet mogelijk. Zie artikel 6.4.4.

Waar mag u storten?

Banken, verzekeraars, dochtermaatschappijen van pensioenfondsen en (bepaalde) beleggingsinstellingen kunnen levensloopproducten aanbieden.

U kunt kiezen bij welke instelling de levenslooprekening wordt geopend of de levensloopverzekering wordt afgesloten. Hierdoor kunt u bij verandering van werkkring deze rekening of verzekering aanhouden. U informeert de werkgever over de gewenste inhoudingen en stortingen en de al opgebouwde stand en het aantal gespaarde jaren. U bent, binnen de grenzen van de levensloopregeling, vrij om de gewenste stortingen te bepalen. Ook kunt u ervoor kiezen het verzoek voor onbepaalde tijd te doen, zodat u dat niet jaarlijks hoeft te herhalen.

De werkgever heeft een termijn van twee maanden voor de uitvoering van het verzoek om deel te nemen aan de levensloopregeling en voor welk bedrag u wilt sparen. U kunt het verzoek slechts één keer per jaar doen (de werkgever mag hier ten gunste van de medewerker vanaf wijken). Hierdoor worden volgens het kabinet voor de werkgever onevenredige administratieve en uitvoeringslasten voorkomen. Wel kunt u altijd verzoeken de inhoudingen en stortingen te beëindigen.

Afspraken tussen sociale partners kunnen u niet binden aan een bepaalde aanbieder. Vanzelfsprekend kunnen sociale partners wel collectieve contracten sluiten. Dit zijn contracten die openstaan voor deelname door leden van het collectief, maar waarbij deelname niet verplicht is.

U mag meerdere levenslooprekeningen hebben lopen.

Wanneer mag/moet u deblokkeren?

Verlof

Er wordt met de levensloopregeling geen recht op verlof geschapen. Verlofopname is slechts mogelijk als daar overeenstemming met de werkgever over is. Dit geldt niet voor verlofvormen waar wel een wettelijk recht voor bestaat, zoals ouderschapsverlof en zorgverlof. Van verlof is slechts sprake als het dienstverband blijft bestaan. Verlof is niet mogelijk na ontslag.

VUT/prepensioen

Het is ook mogelijk om het saldo te deblokkeren voorafgaand aan de pensioendatum. Als het dienstverband niet blijft bestaan, is in feite sprake van afkoop; er vindt dan een belaste uitkering ineens plaats. Deze vrijval wordt aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking, de arbeidskorting wordt voor dit inkomen niet genoten. Alleen als afgekocht wordt op de dag voor de 65^e verjaardag of de dag voor ingang van de pensioendatum is de levensloopverlofkorting van toepassing. In tegenstelling tot afkoop bij bijvoorbeeld fiscaal gefacilieerde lijfrente-verzekeringen is hier bij afkoop geen boete of revisierente verschuldigd.

Parttime werken

Deblokkering van het levensloopsaldo is mogelijk bij parttime werken als het dienstverband voor de uren die niet meer worden gewerkt, wel blijft bestaan. Als het dienstverband voor die uren niet blijft bestaan, is er geen sprake van verlof en dus geen mogelijkheid om het levenslooploon te deblokkeren.

Uitkering uiterlijk vlak voor 65 jaar/vlak voor ingang pensioen

Neemt u gedurende uw werkzame leven niet het (gehele) levensloopsaldo op, dan wordt dit saldo ineens belast als loon uit vroegere dienstbetrekking uiterlijk op uw 65^e jaar of zoveel eerder als het pensioen ingaat. Bij deeltijdpensioen valt het saldo nog niet vrij, omdat u nog verlof kunt opnemen. Bij deze vrijval kan wel een levensloopverlofkorting worden genoten (mits voldaan wordt aan de voorwaarden voor levensloopverlofkorting). De arbeidskorting kan niet worden genoten.

Einde dienstverband

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking is het mogelijk het tegoed op de levenslooprekening of –verzekering (ineens) belast als loon uit vroegere dienstbetrekking aan u uit te keren. U bent niet verplicht de mogelijkheid tot afkoop te accepteren. Aangegeven is dat de afkoop niet precies op de dag van het einde van de dienstbetrekking hoeft plaats te vinden. Afkoop is ook mogelijk binnen een redelijke termijn na de beëindiging van de dienstbetrekking, waarbij in beginsel de ex-werkgever de inhoudingen op de afkoop doet. Bij afkoop kan geen gebruik worden gemaakt van de levensloopverlofkorting (dit geldt niet voor uitkeringen op de dag voor het 65^e jaar of indien eerder, op de dag voordat het ouderdomspensioen volledig ingaat) en de arbeidskorting.

Overlijden

Bij overlijden valt het levensloopbedrag vrij en wordt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking in aanmerking genomen bij de erflater. Het netto tegoed valt in de nalatenschap en wordt als verkrijging door erfrecht in de heffing van het successierecht betrokken. Het is ook mogelijk om het tegoed als loon uit vroegere dienstbetrekking van de ander bij de erfgenamen te laten belasten. In dat geval kan geen gebruik worden gemaakt van de arbeidskorting. Als er veel erfgenamen zijn, met een laag inkomen, kan dit een voordelige optie zijn, omdat de erfgenamen wellicht in een lagere tariefschijf vallen.

Fiscale aspecten

Bij deelname aan de levensloopregeling is de omkeerregel van toepassing. Uw spaarbedrag wordt van uw brutoloon ingehouden; u betaalt er dus geen belasting over. Het saldo van de levenslooptekening of de waarde van de levensloopverzekering is voor u niet belast in box 3. De uitkeringen zijn progressief belast in box 1. Dit betekent dat er een voordeel valt te behalen als het bedrag dat nu van het loon wordt afgezonderd tegen een hoger tarief is belast dan dat de levenslooptekening bij opname van het verlof zal worden belast.

Levensloopverlofkorting

U krijgt bij de opname van het levenslooptegoed recht op de zogenoemde levensloopverlofkorting. De hoogte van deze heffingskorting is gekoppeld aan de hoogte van het opgenomen bedrag en aan het aantal kalenderjaren waarin u binnen de levensloopregeling hebt opgebouwd. In beginsel is de levensloopverlofkorting gelijk aan het opgenomen bedrag. Deze heffingskorting bedraagt echter niet meer dan € 183,- per kalenderjaar dat u hebt gespaard én voorzover deze heffingskorting nog niet eerder is geëffectueerd. Het hiervoor genoemde bedrag van € 183,- (cijfer 2005) wordt jaarlijks geïndexeerd. Voor de toekenning van de levensloopverlofkorting per kalenderjaar is het bedrag dat in het kalenderjaar wordt opgebouwd niet van belang. Van belang is slechts dat in dat kalenderjaar wordt opgebouwd. De levensloopverlofkorting wordt in beginsel uitbetaald via de werkgever. U moet aan de werkgever doorgeven hoeveel jaar u hebt gespaard bij andere werkgevers.

Voorbeeld

Als u na vijf jaar opbouwen in de levensloopregeling uw levenslooptegoed opneemt, hebt u op dat moment recht op de levensloopverlofkorting. Het totale bedrag van de levensloopverlofkorting zal dan vijf maal het bedrag van de levensloopverlofkorting zijn. Wanneer u op dat moment minder dan vijf maal het jaarlijkse bedrag van de levensloopkorting gebruikt, blijft een deel van het recht op de levensloopverlofkorting 'staan'. Dit deel kan op een later moment worden gebruikt. U hebt dus na wederom vijf jaar opbouwen recht op tien maal het bedrag van de levensloopverlofkorting per jaar minus het bedrag aan levensloopverlofkorting dat in de eerste periode is gebruikt. De levensloopverlofkorting is van toepassing wanneer u onbetaald verlof opneemt en als loonvervanging tijdens deze periode het levenslooptegoed aanwendt. Wanneer u op de dag voorafgaand aan het bereiken van de leeftijd van 65 jaar het levenslooptegoed nog niet hebt gebruikt, wordt het tegoed op dat moment uitgekeerd. Bij deze vorm van beschikken over het levenslooptegoed hebt u ook op dat moment recht op de levensloopverlofkorting.

Doorstorten ouderdomspensioen

Bij de doorstorting van levenslooptegoed in ouderdomspensioen hebt u geen recht op de levensloopverlofkorting. Het niet toekennen van de levensloopverlofkorting bij de omzetting van het levenslooptegoed in ouderdomspensioen betekent echter niet dat de tot dat moment opgebouwde levensloopverlofkorting altijd verloren gaat. U kunt er toch gebruik van maken door opnieuw op te bouwen binnen een levensloopregeling en later het tegoed bij verlof op te nemen.

Toelichting

Het totale bedrag van de levensloopverlofkorting waar u recht op hebt is gelijk aan het aantal jaren waarin is opgebouwd maal het bedrag van de levensloopverlofkorting per jaar. Wanneer u bijvoorbeeld vijf jaar opbouwt binnen de levensloopregeling en het tot dan toe opgebouwde tegoed na die vijf jaar in uw ouderdomspensioen stort, komt u op dat moment niet in aanmerking voor de levensloopverlofkorting. Als u echter na die periode nog eens vijf jaar opbouwt binnen de levensloopregeling en dit tegoed na deze periode van vijf jaar opneemt voor verlof, hebt u recht op tien (opbouwjaren) maal het jaarlijkse bedrag van de levensloopverlofkorting (in 2006 tien maal € 183,-), met dien verstande dat de levensloopverlofkorting ook in dit geval niet meer kan bedragen dan

het levenslooptegoed waarover u op dat moment beschikt.

Ouderschapsverlofkorting

Als u ouderschapsverlof opneemt, wordt in de levensloopregeling een ouderschapsverlofkorting geboden. De fiscale tegemoetkoming bestaat uit een heffingskorting per opgenomen verlofdag ter hoogte van 50% van het voor u geldende bruto wettelijk minimumdagloon per werkdag. Om in aanmerking te komen voor de ouderschapsverlofkorting moet u aan twee eisen voldoen.

Ten eerste moet u in het kalenderjaar gebruikmaken van uw wettelijk recht op ouderschapsverlof (maximaal 13 weken). Hiervoor moet u aan alle eisen die de Wet arbeid en zorg stelt aan het opnemen van ouderschapsverlof voldoen. Hierdoor kan de ouderschapsverlofkorting niet over een langere periode worden genoten dan de wettelijke duur van het ouderschapsverlof.

Ten tweede moet u in het desbetreffende kalenderjaar deelnemen aan de levensloopregeling. Dit betekent dat u in dat kalenderjaar een storting moet doen op grond van de levensloopregeling. Storting op een te openen levenslooptekening of in een af te sluiten levensloopverzekering is voldoende voor deelname aan de levensloopregeling. De hoogte van het gestorte bedrag is niet van belang. Opname van het tegoed van de levenslooptekening of -verzekering is niet vereist. De hoogte van de ouderschapsverlofkorting zou in 2005 ongeveer € 30,- per dag (acht uur) bedragen. Het totaal aan ouderschapsverlofkorting is nooit hoger dan het verschil tussen het belastbare loon van het vorige jaar en het belastbare loon van dit jaar. De ouderschapsverlofkorting is geregeld in de inkomstenbelasting. Dit betekent dat de werkgever deze korting niet automatisch uitbetaalt. U kunt deze korting via een inkomstenbelastingaangifte ontvangen.

Voorbeeld

De hoogte van de ouderschapsverlofkorting is in 2005 ongeveer € 30,- per dag (acht uur). Dit betekent dat als u in een jaar 200 uur ouderschapsverlof opneemt, u een korting op uw totaal te betalen inkomstenbelasting ontvangt van € 750,-. Het totaal aan ouderschapsverlofkorting is nooit hoger dan het verschil tussen het belastbare loon van het vorige jaar en het belastbare loon van dit jaar. Stel u ontvangt in 2004 een loon van € 30.000,-. Door uw verlof ontvangt u in 2005 € 27.000,-. De korting mag dan nooit hoger zijn dan € 3.000,-. In dit voorbeeld is de korting € 750,-, u blijft dus binnen de regels.

Als degene die verlof opneemt, niet voldoende belaste inkomsten heeft om de korting te effectueren, kan de korting worden overgedragen aan de partner (mits die wel voldoende inkomsten heeft om de korting te effectueren).

Sociale zekerheid

In de Wet onbetaald verlof en sociale zekerheid is geregeld dat voor een periode van maximaal anderhalf jaar opgebouwde rechten in de sociale zekerheid worden gerespecteerd. Als u het binnen de levensloopregeling opgebouwde tegoed gebruikt voor de financiering van een langere verlofperiode dan achttien maanden, bijvoorbeeld voor een periode van 2,1 jaar tegen 70% van het brutoloon voorafgaand aan het verlof, moet u er rekening mee houden dat de Wet onbetaald verlof en sociale zekerheid niet meer van toepassing is. Dat betekent dat u in deze situatie na achttien maanden niet verzekerd bent voor ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid voor de uren dat u verlof hebt opgenomen. Als u een verlofperiode langer dan achttien maanden direct voor de pensioendatum opneemt, is dit geen probleem.

Voorbeeld

U neemt drie jaar lang vier uur ouderschapsverlof per week op. Na 2,5 jaar wordt u arbeidsongeschikt. Aangezien u al meer dan achttien maanden vier uur per week ouderschapsverlof hebt opgenomen, bent u voor die vier uur niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. U moet voor deze uren zelf uw WW-, ZW-, WIA-verzekering regelen.

Wettelijke inhoudingen

Voor de heffing van medewerkerverzekeringen verandert er niets. Ook als een deel van het loon wordt gespaard in de levensloopregeling, worden deze premies volgens de normale regels ingehouden. De premies voor de volksverzekeringen en de loonbelasting worden nog niet ingehouden. Beide worden in beginsel ingehouden als het gespaarde loon aan u wordt uitbetaald.

Werkgeversdeel premie medewerkerverzekeringen

Een werkgever moet als hij loon uitbetaalt ook een werkgeversdeel medewerkersverzekeringen betalen. Dit werkgeversdeel komt ten laste van de werkgever en niet van het brutoloon. De hoogte van het werkgeversdeel hangt onder meer af van de hoogte van het loon (dat wil zeggen inclusief het deel dat gespaard wordt binnen een levensloopregeling). Echter, er is ook een maximum. Als het loon hoger is dan ongeveer € 43.000,- (fulltime dienstverband) is het werkgeversdeel (en het medewerkerdeel) maximaal.

Werknemersdeel premie werknemersverzekeringen

Op het loon wordt een werknemerspremie werknemersverzekeringen ingehouden. Deze premie verlaagt het loon. Ongeacht of u deelneemt aan de levensloopregeling, het werknemersdeel premie werknemersverzekeringen blijft gelijk.

Voorbeeld

Stel uw loon bedraagt 100 en de werkgeversbijdrage 3. Er mag dan 12% van 103 worden gestort in een levensloopregeling.

Dividendbelasting

Als het levenslooptegoed wordt belegd in aandelen, en op deze aandelen wordt dividend ontvangen, wordt het dividend op de geblokkeerde levenslooprekening bijgeschreven. Dividendbelasting wordt direct bij uitkeren ingehouden. De dividendbelasting is te verrekenen met de inkomstenbelasting, ongeacht of al levenslooptegoed is opgenomen.

Wat doet de bank?

Overmaken

De bank zal bij verlofopname in beginsel periodiek het gewenste levenslooptegoed storten bij de werkgever. De werkgever maakt vervolgens de periodieke bedragen aan u over.

Wat doet de werkgever?

In beginsel maakt de spaarinstelling of verzekeraar het tegoed over aan de werkgever. De werkgever verzorgt de inhouding van loonheffing over de uitkeringen op grond van de levensloopregeling. De plichten van de werkgever zijn:

- Het aanbieden van de levensloopregeling per 1 januari 2006.
- De verwerking van de levensloopregeling in de salarisadministratie.
- Het behandelen en afhandelen van verzoeken om toepassing van de levensloopregeling.
- Het behandelen en afhandelen van mutatieverzoeken.
- De werkgever is verantwoordelijk voor de toepassing van de levensloopfaciliteit. Bij een boekenonderzoek door de belastingdienst zal de levensloopregeling onderwerp van onderzoek kunnen zijn.
- Goede administratie. Om tot juiste inhouding bij opname van levenslooptegoed te komen, is het noodzakelijk om bij te houden over hoeveel jaar is ingelegd op de levensloopregeling. Bij opname van het levenslooptegoed zal de werkgever moeten bepalen welk bedrag aan levensloopverlofkorting van toepassing is. Dit zal ook in de administratie van de werkgever vastgelegd moeten worden. De Belastingdienst verstrekt geen gegevens aan werkgevers. De werkgever beschikt zelf over de gegevens of moet u om deze gegevens vragen. Wanneer u verlof wilt opnemen en een beroep doet op uw levenslooptegoed, moet de werkgever zorgen voor de uitkering en voor de inhouding van loonbelasting.

Controle

Controle 12%

U mag 12% van uw brutoloon in dat jaar sparen. Overschrijdingen moeten in het kalenderjaar zelf worden gecorrigeerd. (Fouten in december kunnen niet in het daaropvolgende jaar worden gecorrigeerd.)

De 12%-grens geldt niet als u op 31 december 2005 51 jaar, maar nog geen 56 jaar bent. De grens van 12% geldt ook niet voor saldo dat is overgeboekt van een oude verlofspaarregeling en/of een prepensioensaldo.

Controle 210%

De levensloopvoorziening wordt bekeken op 1 januari. Het totale saldo in de levensloopregeling mag niet meer zijn dan 210% van uw brutojaarloon van het voorafgaande jaar. Dit is het saldo dat tot 1 januari is opgebouwd, vermeerderd met inkomsten (rente/dividend) en vermogenswinsten over het saldo over de periode tot en met 31 december van het voorafgaande jaar. Het is niet van belang of de inkomsten of vermogenswinsten al zijn bijgeschreven; deze inkomsten en vermogenswinsten tellen mee. Om te bepalen of het saldo minder is dan 210% wordt gekeken naar het brutoloon in het voorafgaande jaar (kolom 6 van de loonstaat: loon in geld plus loon in natura)

Voorbeeld 1

A heeft een volledige baan en een brutoloon van € 25.000,-. A neemt deel aan een levensloopregeling. Op 1 januari van jaar x bedraagt het levenslooptegoed, inclusief de daarop tot en met 31 december van jaar x-1 gekweekte inkomsten en behaalde vermogenswinsten, € 52.000,-. Dit is minder dan 210% van het loon op jaarbasis zoals A dat in jaar x-1 genoot. A mag in jaar x nog 12% van het jaarloon van jaar x opbouwen binnen de levensloopregeling. In jaar x spaart A € 3000,-. Per 31 december van jaar x bedraagt het levenslooptegoed € 52.000,- + (stel 4% rente) 2.080,- + 3.000,- = € 57.080,-. Dit is ook het tegoed per 1 januari van jaar x+1. Dit tegoed is hoger dan 210% van het loon op jaarbasis zoals A dat in jaar x genoot. A mag in jaar x+1 daarom geen additionele bedragen meer sparen. Wel mogen in jaar x+1 en volgende jaren de op het tegoed gekweekte inkomsten en de behaalde rendementen op de levenslooptekening worden bijgeschreven. Dit laatste volgt uit het hierna opgenomen artikel 61f.

Per 31 december van jaar x+1 bedraagt het tegoed van de levenslooptekening € 57.080,- + (stel 4% rente) 2.283,- = € 59.363,-. Halverwege jaar x+1 maakt A promotie, waardoor zijn salaris op jaarbasis stijgt tot € 30.000,-. Ondanks de omstandigheid dat, gerelateerd aan het loon van het laatste tijdvak van jaar x+1, A ultimo jaar x+1 nog niet het bedrag van 210% van het actuele loon gedurende een jaar heeft bijgespaard, mag A in jaar x+1 geen additionele middelen sparen. Om redenen van eenvoud en uitvoerbaarheid is er voor gekozen om bij het begin van het jaar te toetsen of er in dat jaar mag worden gespaard.

Wijzigingen in het jaar zijn meer niet van belang voor het antwoord op de vraag of er in dat jaar kan worden gespaard.

Omdat het tegoed van de levenslooptekening op 1 januari van jaar x+2 met € 59.363,- lager is dan 210% van het loon op jaarbasis zoals A dat in jaar x+1 genoot, mag A in jaar x+2 12% van € 30.000,- = € 3.600,- sparen op de levenslooptekening.

Voorbeeld 2

B heeft een fulltime baan en een brutoloon van € 25.000,-. B neemt deel aan een levensloopregeling. In de afgelopen jaren heeft B jaarlijks 12% van het brutoloon gespaard. Op 1 januari van jaar x bedraagt het tegoed van de levenslooptekening, inclusief de daarop tot en met 31 december van jaar x-1 gekweekte inkomsten en behaalde rendementen, € 50.000,-. Dit is minder dan 210% van het loon op jaarbasis zoals B dat in jaar x-1 genoot. B mag in jaar x nog 12% van het jaarloon van jaar x sparen op de levenslooptekening. Halverwege jaar x gaat B halve dagen werken. Het loon wordt aangepast tot € 13.000,- op jaarbasis. Ondanks de omstandigheid dat, gerelateerd aan het loon van het laatste tijdvak van jaar x, B ultimo jaar x-1 al meer dan het bedrag van 210% van het actuele loon gedurende een jaar heeft bijgespaard, mag B in jaar x additionele middelen sparen. Bij een werkelijk jaarloon van B in jaar x van (stel 50% van 25.000,- + 50% van 13.000,- =) € 19.000,- mag B in jaar x 12% daarvan sparen, en dat is € 2.280,-.

Controle spaarloon versus levensloop

De werkgever moet controleren of u niet ook deelneemt aan de spaarloonregeling. U mag namelijk in een jaar óf aan de spaarloonregeling meedoen (als de werkgever dit biedt) óf aan de levensloopregeling. Naar verwachting zal u om een verklaring worden gevraagd, u kunt namelijk ook bij een andere werkgever sparen. Let op: als u per ongeluk aan de spaarloonregeling deelneemt, bijvoorbeeld omdat deelname automatisch wordt verlengd, kan dat niet worden hersteld. Dit betekent dat u in dat jaar niet kan deelnemen aan de levensloopregeling. Als u prepensioensaldo stort, neemt u in dat jaar deel aan de levensloopregeling en kunt u dus niet ook deelnemen aan de spaarloonregeling.

Wat doet u?

U geeft uw werkgever jaarlijks een saldoverklaring over de aanspraken die u door levensloopregeling(en) hebt. U verklaart dat als u in enig jaar opbouwt in een levensloopregeling, u dat jaar niet deelneemt aan een spaarloonregeling.

Overige onderwerpen

Spaarloon

De spaarloonregeling blijft in de huidige vorm bestaan. U kunt jaarlijks kiezen tussen storten in de spaarloonregeling of opbouwen binnen de levensloopregeling. Er geldt een jaarlijkse anti-cumulatiebepaling. Wel is het mogelijk om in een kalenderjaar uit beide regelingen op te nemen. De anti-cumulatiebepaling geldt niet per dienstbetrekking, maar per medewerker. De verantwoordelijkheid voor toepassing van de anti-cumulatiebepaling ligt bij de werkgever. U en de werkgever kunnen overeenkomen dat u bij deelname aan de levensloopregeling aangeeft dat u niet tegelijkertijd spaart op grond van een spaarloonregeling. Wanneer er tóch sprake is van een cumulatie van spaarloon en levensloop in één jaar wordt zowel de vrijstelling van het spaarloon als de vrijstelling van de bijdragen die worden ingehouden voor de levensloopregeling door middel van een naheffingsaanslag gecorrigeerd.

Bijstand

Het recht op een bijstandsuitkering wordt niet getoetst aan het opgebouwde levenslooptegoed. Een gedwongen opname van het levenslooptegoed staat haaks op de doelstelling van de levensloopregeling.

Overdraagbaarheid saldo

Overheveling van het levenslooptegoed naar de partner of de ouder tijdens leven van de medewerker is niet mogelijk.

Het tegoed kan altijd naar een andere instelling worden overgeboekt.

‘Straf’

Als de uitvoering van de regeling “onzuiver” is, wordt de regeling in beginsel bij u als loon uit vroegere dienstbetrekking aangemerkt. U hebt dan geen recht op de arbeidskorting over dit inkomen en ook niet op levensloop- of ouderschapsverlofkorting. Dit geldt ook wanneer opnames plaatsvinden terwijl geen (of minder) verlof wordt genoten. Als bijvoorbeeld niet voldaan is aan de 12%- of 210%-eis, en correctie niet meer mogelijk is (kan alleen in hetzelfde jaar), is het teveel gestorte bedrag belast (en is dus niet de gehele regeling onzuiver).

Werkgevers moeten controleren of het gebruik van de levensloopregeling juist is. Als u niet juist gebruikmaakt van de levensloopregeling dan is bij een te hoge storting, een correctie in het jaar van de storting mogelijk.

Afkoop

De levensloopregeling kan niet worden afgekocht, vervreemd, worden prijsgegeven of tot zekerheid worden gegeven. Een afkoopmogelijkheid bij beëindiging van de dienstbetrekking mag wel worden opgenomen in de levensloopregeling tussen de werkgever en medewerker. Bij afkoop is wel altijd sprake van loon uit vroegere dienstbetrekking en voor dit inkomen kan niet de arbeidskorting, levensloopverlofkorting en de ouderschapsverlofkorting (zie uitzondering afkoop voor 65 jaar/ingang pensioen) worden genoten. U kunt de afkoop van het levenslooptegoed niet afdwingen.

Renseignering

De bank heeft voorsnog geen renseigneringsverplichting voor levenslooptegoeden.

Levensloopverzekering

De verzekering mag bestaan uit een uitkering bij leven en een uitkering bij overlijden. De uitkering bij leven mag hoger zijn dan bij overlijden, maar de uitkering bij overlijden moet actuariael gelijk worden verlaagd. De uitkering bij overlijden mag maximaal 90% van het levenslooptegoed zijn. De bonus die de verzekeraar geeft, moet gekoppeld zijn aan de uitkering bij leven. De uitkering bij overlijden moet lager zijn dan het bedrag van het ingehouden loon vermeerderd met de daarop gekweekte inkomsten en met het ingehouden loon behaalde rendementen, zoals koerswinsten.

Herstel alleen binnen kalenderjaar

Fouten kunnen alleen, zonder fiscale consequenties, binnen het kalenderjaar worden hersteld. Een fout in december kan niet in januari van het daaropvolgende jaar worden hersteld. Te hoge stortingen die niet in het kalenderjaar zelf zijn gecorrigeerd, worden in het kalenderjaar erna belast.

Pensioenpremies

De sociale partners zijn verantwoordelijk voor de definitie van de grondslag voor de heffing van pensioenpremies. Zij bepalen zelf of de aanspraak als gevolg van een levensloopregeling al dan niet tot de grondslag voor de heffing van pensioenpremies wordt gerekend.

Wat als de werknemer tijdens het onbepaald verlof ziek wordt?

Bij volledig onbetaald verlof - In de periode dat u onbetaald verlof hebt, bent u niet verzekerd voor de ziektewet en de WIA (Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen). Dat betekent dat u geen geld (loon of uitkering) krijgt op het moment dat u tijdens uw verlof ziek wordt of arbeidsongeschikt raakt.

Bij deeltijdverlof – Als u onbetaald verlof opneemt in deeltijd, krijgt u alleen geld (loon of uitkering) berekend over het aantal uren dat u werkt.

Voorbeeld: uw normale werkweek telt 36 uur. Daarvan neemt u 16 uur in deeltijdverlof op. U werkt wekelijks dus nog 20 uur. Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt uw loon of uitkering berekend over uw werktijd van dat moment: 70% van uw deeltijdsalaris (20 uur per week).

Verlof afbreken - Ziekte kan een reden zijn om uw verlof voortijdig af te breken. Dat kan in overleg met de werkgever. De datum van de eerste ziektedag kan dan worden vervroegd en er kan zo spoedig mogelijk met de reïntegratie worden gestart. Is er sprake van deeltijd onbetaald verlof, dan kunnen de reïntegratieactiviteiten direct beginnen.

Bijlage 2 Collectieve zorgverzekering (CZ) Mammoet

Per 1 januari 2006 is het nieuwe stelsel van ziektekostenverzekeringen ingrijpend gewijzigd door de introductie van de basisverzekering. Deze basisverzekering heeft de ziekenfonds- en particuliere ziektekostenverzekeringen vervangen. Mammoet heeft een collectief contract via CZ.

Binnen ons collectieve contract kunt u kiezen voor een natura- of een restitutiepols. Uitgebreide informatie over de zorgverzekering vindt u in bijlage IV of bij HRM/SA.

Let op!

Een overstap naar een andere zorgverzekeraar is alleen mogelijk per 1 januari van een nieuw kalenderjaar.

De basisverzekering

Per 1 januari 2006 is de nieuwe zorgverzekering een feit. Deze verzekering vervangt de ziekenfonds- en particuliere ziektekostenverzekeringen. De basisverzekering omvat een standaardpakket van noodzakelijke zorg en komt in grote lijnen overeen met de huidige dekking volgens de ziekenfondsverzekering. De verzekering geldt voor iedereen, er is sprake van verzekeringsplicht.

De financiële aspecten

Het grootste deel van de premie voor de basisverzekering bestaat uit een inkomensafhankelijke bijdrage van 6,50% die wordt geheven over uw inkomen (tot maximaal €30.150,- op jaarbasis) Voor medewerkers wordt deze premie door de werkgever bruto vergoed. Daarnaast betalen alle personen van achttien jaar en ouder een nominale premie van €1.071,- per jaar. Op deze premie wordt een collectiviteitkorting verleend. Mammoet heeft een dergelijke korting bedongen, waarmee gelijk al één van de belangrijkste voordelen van de collectiviteit is benoemd. Door de collectiviteitkorting bedraagt de nominale premie in het collectieve contract namelijk €964,- per jaar.

Onderdeel van de nominale premie is een no-claimbedrag van €255,- per persoon per jaar. Als u per jaar minder kosten maakt dan dit bedrag dan krijgt u het restant aan het einde van het jaar van de verzekeraar terug. Personen met een relatief laag inkomen hebben recht op een zorgtoeslag van de overheid. Voor nadere informatie over de zorgtoeslag verwijzen wij u naar <http://www.toeslagen.nl>. U kunt ook bellen met 0800-8051.

U kunt op de basisverzekering een eigen risico nemen van €100,- €200,- €300,- €400,- of €500,-. De premiekortingen vindt u terug in de premietabel.

De dekking

Het vergoedingspakket van de basisverzekering omvat alle noodzakelijke zorg, zoals ziekenhuis, specialist, huisarts, medicijnen, hulpmiddelen, eenvoudige tandartszorg voor kinderen tot achttien jaar enzovoort. Een pakket vergelijkbaar met het wettelijke ziekenfondspakket. Dat betekent overigens dat een aantal zaken niet verzekerd is. De belangrijkste daarvan zijn: fysiotherapie, psychologie, alternatieve geneeswijzen, orthodontie en tandartskosten vanaf achttien jaar. Hiervoor kunt u een aanvullende verzekering sluiten.

Gecontracteerde zorg

Binnen het collectieve contract heeft CZ op basis van een naturapolis landelijk zorg gecontracteerd. Op een enkele uitzondering na betekent het dat er met alle ziekenhuizen, specialisten, fysiotherapeuten, huisartsen enzovoort afspraken bestaan. U hoeft zich geen zorgen te maken dat CZ u verwijst naar zorg ver van uw woonplaats. Verder maakten wij met CZ de afspraak dat mocht u toch terechtkomen bij een niet-gecontracteerde zorgverlener zij de eerste behandeling gewoon vergoeden en u vervolgens verwijzen naar vergelijkbare door hen gecontracteerde zorgverleners in uw regio. Via het internet kunt u controleren of CZ een contract heeft met uw zorgverleners.

Binnen ons collectieve contract kunt u kiezen voor een naturapolis of een restitutiepols.

Naturapolis

Zoals hiervoor al aangegeven heeft CZ landelijk zorg gecontracteerd. Met een naturapolis kunt u bij alle gecontracteerde zorgverleners terecht. U hoeft de kosten niet voor te schieten. De zorgverlener declareert rechtstreeks bij OZ.

Restitutiepolis

OZ biedt u ook een restitutiepolis aan. Hierbij kiest u zelf naar welke zorgverlener u gaat. Ook bij zorgverleners waar CZ geen contract mee sluit, de niet-gecontracteerde zorg, krijgt u uw kosten volledig vergoed mits er sprake is van een in Nederland marktconforme tarifiering.

Als u dat wenst en als mogelijk is, verwijst CZ u door naar een gecontracteerde zorgverlener. Zo heeft CZ bijvoorbeeld met bijna alle ziekenhuizen in Nederland al afspraken gemaakt. Alle vormen van zorg die op natura basis worden uitgekeerd, dus rechtstreeks tussen zorgverlener en OZ, worden ook bij de restitutiepolis op deze wijze verwerkt. Feitelijk is hier dus sprake van een combinatie tussen een naturapolis en restitutiepolis. Als u kiest voor een restitutiepolis, vermeldt u dat onder punt 9 op het aanmeldingsformulier.

Wachttijstprobleem

Aanvullend maakten wij afspraken met CZ dat zij toegang tot bepaalde zorg garanderen. Als u te maken krijgt met een wachttijstprobleem, neemt u contact op met OZ. Zij zorgen dat u binnen vijf dagen een alternatief aangeboden krijgt. U beslist altijd zelf of u al dan niet gebruikmaakt van dat alternatief.

Acceptatie

Binnen het nieuwe stelsel heeft iedere verzekeraar acceptatieplicht. Iedereen ongeacht leeftijd of gezondheidstoestand wordt geaccepteerd. Hetzelfde geldt binnen ons collectief contract voor de aanvullende verzekering. Ook daarvoor wordt iedereen geaccepteerd. De meest uitgebreide tandartsverzekering is daarop een uitzondering. Alleen als u tot nu toe al een uitgebreide tandartsverzekering had, wordt u ook voor die uitgebreide tandartsverzekering geaccepteerd.

Voordelen collectieve contract

Ten opzichte van de aanbieding die u als individueel verzekerde ontvangt van uw huidige zorgverzekeraar biedt het collectieve contract de volgende voordelen:

- Collectiviteitskorting van 10% op de nominale premie.
- Een aanvullende verzekering die u verzekert van hetzelfde niveau aan dekking dat u nu gewend bent. Dit is vooral voor de particulier verzekerden in het bestaande collectieve contract van belang.
- Collectiviteitskorting van 10% op de aanvullende verzekeringen.
- Acceptatie door de verzekeraar voor de aanvullende verzekeringen (bij 1^e aanmelding).
- Kortingen op nominale premie en aanvullende verzekeringen gelden ook voor de gezinsleden die u meeverzekert.

Mammoet investeert in aanvullende verzekering

Hoewel een werkgever zou kunnen beslissen zijn bemoeienis met de basisverzekering te beperken tot het betalen van de wettelijk verplichte werkgeversbijdrage, heeft Mammoet besloten de kosten van de dekking van de Bedrijfsmodule van CZ voor haar rekening te nemen voor alle medewerkers. Deze Bedrijfsmodule biedt vooral dekking voor de kosten van fysiotherapie, psychologische hulp, dieetadvies, zorggarantie en life-style cursussen. Natuurlijk hebben wij er gedeeltelijk een belang bij deze kosten voor onze rekening te nemen, omdat deze juist zorg betreft die vaak in het kader van reïntegratie wordt ingezet (zie ook artikel 6.5.14). Aan de andere kant wijzen wij er nadrukkelijk op dat ook de niet-arbeidsgerelateerde bezoeken aan bijvoorbeeld een fysiotherapeut en psycholoog onder dit pakket verzekerd zijn. Overigens neemt Mammoet deze kosten uitsluitend voor haar rekening voor medewerkers in actieve dienst.

Keuzevrijheid in aanvullende verzekeringen

De belangrijkste ziektekosten vallen onder de dekking van de basisverzekering. Er zijn echter ook zaken die daar niet onder vallen. Het verdient daarom aanbeveling om uw dekking uit te breiden via aanvullende verzekeringen. U kiest zelf voor u en uw gezinsleden welke aanvullende verzekering u wilt toevoegen aan de basisverzekering. Voor kinderen tot achttien jaar zijn de aanvullende verzekeringen net als de basisverzekering gratis. Zij worden verzekerd volgens het aanvullende pakket dat de medewerker zelf heeft gekozen.

Hoe kunt u zich aanmelden bij het collectieve contract?

U kunt aanmeldingsformulieren verkrijgen bij de afdeling HRM/SA.

Premiebetaling

De nominale en aanvullende premies worden per maand via uw eigen bankrekening geïncasseerd. Het is niet meer mogelijk om premies via de salarisbetaling te laten verrekenen. Hiervoor is gekozen omdat premiekorting alleen wordt verstrekt bij betaling per kwartaal, halfjaar of jaar. Vanwege het verwachte groot aantal deelnemers is het voor Mammoet niet mogelijk om deze premiebetaling voor te schieten.

Inactieven

Alle gepensioneerde medewerkers en prepensionoers kunnen ook profiteren van de voordelen van het collectieve contract. Het enige verschil is dat voor hen Mammoet geen Bedrijfsmodule afsluit. De dekking voor fysiotherapie enzovoort is voor hen opgenomen in de aanvullende verzekeringen. De premie komt geheel voor eigen rekening.

Studerende kinderen

Kinderen tot achttien jaar betalen geen nominale premie. Studenten vanaf achttien jaar betalen de volledige nominale premie. Dit wordt grotendeels gecompenseerd door de zorgtoeslag waarop iedereen vanaf achttien jaar een individueel recht heeft. Een student zonder inkomen ontvangt de maximale zorgtoeslag van circa € 400,- in 2006. Daarnaast zijn extra middelen ingezet voor een verhoging van de aanvullende beurs en is ook de leenmogelijkheid voor studenten in de studiefinanciering vergroot. U kunt studerende kinderen meeverzekeren op uw polis. Zij kunnen er echter ook voor kiezen om hun eigen verzekering te regelen.

Wat gebeurt er als ik bij Mammoet uit dienst ga?

Als uw dienstverband met Mammoet wordt beëindigd, eindigt uw deelname aan het collectieve contract. De verzekering zal door CZ zonder enige medische selectie worden omgezet naar een individuele polis. U verliest de collectiviteitkorting en betaalt vanaf dat moment zelf de premie voor de Bedrijfsmodule. Als u in dienst treedt bij een andere werkgever kunt u wellicht daar deelnemen in een collectief contract.

Helpdesk

Wij hebben getracht u zo volledig mogelijk te informeren over de belangrijkste aspecten van de zorgverzekering. Mocht u na het lezen nog vragen hebben, kunt terecht bij OZ-Infolijn, 076-5243500.

Begrippenlijst Zorgverzekeringswet

Aanvullende verzekering

- Verplichte koppeling van basisverzekering en aanvullende verzekering is wettelijk niet toegestaan. Praktisch gezien zou splitsing onhandig zijn voor verzekerde.
- Aanvullende verzekering is onopzegbaar van kant verzekeraar (ook bij collectiviteit).

Acceptatieplicht zorgverzekeraar

- Voor iedereen die onder de werking van de zorgverzekeringswet valt.
- Voor elke polisvariant basisverzekering die de zorgverzekeraar aanbiedt.
- Geldt niet voor de aanvullende verzekeringen.

Collectiviteitkorting

- Indien verzekering gesloten wordt via werkgever. Er zijn ook andere vormen van collectiviteit, maar verwacht mag worden dat de minister op kort of lange termijn de zogenoemde nep-collectiviteiten gaat beperken.
- Meestal is de hoogte van de korting afhankelijk van aantal te verzekeren personen.
- Maximaal 10% korting op de nominale premie.
- Er kunnen nadere regels worden gesteld door de overheid.

Eigen risico

- Zorgverzekeraar moet ook polis zonder eigen risico aanbieden.
- Daarnaast keuze uit 100, 200, 300, 400 of 500 euro eigen risico per jaar per verzekerde vanaf achttien jaar.
- Zorgverzekeraar bepaalt zelf de premiekorting per eigen risico.
- Premiekorting mag variëren met de verzekeringsduur.

Gecontracteerde zorg

- Zorgplicht kan zorgverzekeraar op drie manieren invullen.

- Gecontracteerde zorg: verzekerde krijgt zorg van zorgaanbieders waarmee zorgverzekeraar overeenkomst heeft gesloten.
- Niet-gecontracteerde zorg: verzekerde heeft recht op vergoeding van kosten (tot maximaal het niveau van de prijs voor gecontracteerde zorg) en, desgevraagd, bemiddeling door zorgverzekeraar om die zorg te verkrijgen.
- Combinatie van gecontracteerde en niet-gecontracteerde zorg.

Inkomensafhankelijke bijdrage

- Verschuldigd door verzekeringsplichtige.
- Geen inkomen, geen bijdrage.
- Wordt gemaximeerd tot salaris van € 30.015,- op jaarbasis (2006).

No-claim

- Gedeelte van nominale premie bestaat uit no-claimbedrag .
- Indien hoogte declaraties lager is dan no-claimbedrag, heeft verzekerde recht op teruggave.
- Hoogte no-claim € 255,- per verzekeringsplichtige vanaf achttien jaar.
- Terug te ontvangen bedrag wordt naar beneden afgerond op veelvoud van € 10,-.
- Geldt niet huisartsconsult, verloskundige zorg en kraamzorg.

Nominale premie

- Verschuldigd door alle verzekeringsplichtigen vanaf achttien jaar.
- Rekenpremie wordt jaarlijks door ministerie vastgesteld.
- Verzekeraars kunnen zelf een nominale premie vaststellen die hoger/lager is dan de rekenpremie.

Restitutiepolis

- De verzekerde kan zelf zijn zorgaanbieder kiezen.
- In de polis staat een vooraf vastgestelde vergoeding (meestal 100%).
- De verzekerde krijgt de nota van de zorgverlener thuisgestuurd en moet deze zelf betalen. De rekening kan gedeclareerd worden bij de zorgverzekeraar.
- In veel gevallen kan de nota direct bij de zorgverzekeraar worden gedeclareerd (indien het gaat om zorg bij een gecontracteerde zorgverlener).

Vergoedingenpakket

- Uitgangspunt: huidige Ziekenfondspakket (2005) en op genezing gerichte zorg uit AWBZ.
- Wettelijk is bepaald wat tot pakket hoort en wanneer daarop aanspraak bestaat.
- Zorgverzekeraar kan bepalen waar en door wie de zorg wordt geleverd.
- Zorgverzekeraar heeft zorgplicht.

Verzekeringsplicht

- Sluit aan bij kring van verzekerden van AWBZ (2005).
- Ingezetenen.
- Niet-ingezetenen die vanuit hun dienstbetrekking in Nederland arbeid verrichten en daardoor aan loonbelasting onderworpen zijn.
- Geen verzekeringsplicht voor militairen in werkelijk dienst en gemoedsbezwaren.

Werkgeversbijdrage

- Werkgever vergoedt de inkomensafhankelijke bijdrage.
- Verschuldigd over het loon en over daarmee gelijkgestelde inkomensbestanddelen.
- Geldt in fiscale zin als inkomen voor de medewerker (belasting- en premieheffing).
- Wordt via de werkgever geheven en geïnd door de Belastingdienst.

Zorgtoeslag (Wet op de)

- Inkomensafhankelijke tegemoetkoming in kosten van nominale premie.
- Compensatie voor premielast die uitgaat boven wat aanvaardbaar wordt geacht.
- Niet de werkelijke premie die een verzekerde aan zijn zorgverzekeraar betaalt, maar het gemiddelde van de nominale premies zoals die zich in de markt voordoen, is maatgevend.

- Belastingdienst heeft zelf al bepaald wie in aanmerking komen voor zorgtoeslag en hen formulier toegezonden.
- Voor vragen over de zorgtoeslag kunt u terecht bij 0800-8051 of via internet www.toeslagen.nl.

Bijlage 3 Opleiding en Training Mammoet

Mammoet Personeelshandboek Hoofdstuk 6 HRM

6.6 Opleiding en Training

6.6.1 Algemeen

U komt in aanmerking voor een studiefaciliteit als u een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde hebt, en als u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, waarvan het waarschijnlijk wordt geacht dat u voor langere tijd aan het bedrijf verbonden blijft. De onderwijsinstelling moet de beoogde kennis en vaardigheden goed kunnen overbrengen. De afdeling HRM adviseert hierin, in samenspraak met uw leidinggevende. U moet qua niveau redelijkerwijs in staat zijn de studie te kunnen volgen. De leidinggevende is verantwoordelijk, indien van toepassing, voor het bieden van goede omstandigheden om de opleiding te kunnen volgen.

U kunt aan het volgen en met succes afleggen van een examen geen enkel recht ontlenen in verband met functiewisseling, promotie en/of salarisverhoging, tenzij dit van tevoren schriftelijk in tweevoud is vastgelegd.

De studie-uren vallen zoveel mogelijk buiten de werktijden. Als deze binnen de werktijd vallen, worden deze pas vergoed na toestemming van uw leidinggevende of de directie.

U bent verplicht om de voorgeschreven examens af te leggen en een kopie van de schriftelijke uitslag (certificaat en/of diploma) te overhandigen aan de afdeling HRM.

U mag een opleiding alleen afzeggen als u een dringende reden hebt en met toestemming van de afdeling HRM en uw leidinggevende. Als u zonder toestemming een opleiding afzegt, wordt 100 % van de opleidingskosten ingehouden op uw salaris. Als u de studie onderbreekt of beëindigt, meldt u dit direct schriftelijk en met opgaaf van reden aan de afdeling HRM. Als u niet in staat bent het examen af te leggen, meldt u dit direct schriftelijk aan de afdeling HRM.

6.6.2 Toekenningen vergoedingen

Mammoet stelt u in de gelegenheid opleidingen volgen om eventuele kennishiaten aan te vullen en uw functie of toekomstige functie beter uit te oefenen.

De opleidingen worden globaal gesplitst in twee soorten:

- Development-opleidingen om medewerkers verder te ontwikkelen.
- Required-opleidingen om de verplichte kennis over regels en veiligheid bij te houden.

Development

Deze opleidingen zijn bedoeld om kennis, inzicht en vaardigheden van medewerkers naar een hoger niveau te brengen. Deze vorm kent twee varianten: Personal Development dat uitgaat van uw potentieel en In depth Development dat zich richt op een verdieping van de aanwezig kennis.

Required

Deze opleidingen zijn verplicht. Het gaat om trainingen op het gebied van regels en veiligheid die u in staat stellen uw huidige functie op de juiste manier uit te oefenen. Deze vorm kent twee varianten: Function Required die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van uw functie en Project Required die verplicht zijn voor de uitvoering van specifieke projecten. .

De kosten voor relevante opleidingen komen geheel voor rekening van Mammoet. Tegenover deze investering stelt Mammoet een studieovereenkomst op die voorziet in een terugbetalingsregeling bij vervroegde uitdiensttreding (zie paragraaf 6.6.4).

De volgende zaken kunnen, afhankelijk van de opleiding, in aanmerking komen voor een vergoeding:

- inschrijving en intake gesprekken
- lessen en examens
- leerboeken en overige leermiddelen

- verblijfsfaciliteiten
- reiskosten

Reis- en voorbereidingsuren van lessen of examens worden niet vergoed.

6.6.3 Reiskosten

Als de opleidingslocatie gelijk is aan uw standplaats, ontvangt u de reguliere reiskostenvergoeding om naar de opleidingslocatie te reizen (zie paragraaf 6.8.10).

Als de afstand (enkele reis) tussen woonplaats en opleidingslocatie (niet de standplaats) 100 kilometer of minder is (volgens de AND-routeplanner, snelste route), kunt u de reiskosten van het openbaarvervoer (2^e klas) of de zakelijke kilometers declareren via de weekstaat.

Als de afstand (enkele reis) tussen woonplaats en opleidingslocatie (niet de standplaats) 100 kilometer of meer is (volgens de AND-routeplanner, snelste route), worden overnachtingskosten gedurende de opleiding vergoed. U kunt deze kosten na betaling declareren aan de hand van bonnen. Verblijfskosten worden volgens CAO niet vergoed (eten en drinken is voor eigen rekening)

Als de afstand (enkele reis) tussen woonplaats en opleidingslocatie (niet de standplaats) 100 kilometer of meer is (volgens de AND-routeplanner, snelste route), kunt u de reiskosten van het openbaarvervoer (2^e klas) of de zakelijke kilometers van de eerste cursusdag heen en de laatste cursusdag terug declareren via de weekstaat.

6.6.4 Terugvordering en beëindiging van studievergoedingen, kosten en voorzieningen

De kosten van een door Mammoet (geheel of gedeeltelijke) gefinancierde opleiding moet u naar rato terugbetalen als:

- U tijdens of binnen twee tot drie jaar (zie richtlijn studieovereenkomst verderop) na voltooiing van de opleiding (datum diploma) de onderneming op eigen initiatief of om dringende redenen verlaat (dit geldt niet als men een dienstbetrekking krijgt bij een joint venture of dochteronderneming).
- Duidelijk aantoonbaar is dat u door eigen schuld het examen niet met goed gevolg hebt afgelegd of al enkele malen voor hetzelfde examen bent gezakt.
- U regelmatig lessen verzuimt, het door het opleidingsinstituut aanbevolen huiswerk niet verricht, niet deelneemt aan examens en dergelijke, of als u de cursus beëindigt, zonder dat u hiervoor gegronde redenen kunt aangeven.

Richtlijn studieovereenkomsten voor zowel uitvoerend als kantoorpersoneel

Mammoet vergoedt de kosten volledig voor opleidingen en cursussen die de uitoefening van de functie bevorderen. Tegenover deze investering in het "Human Capital" stelt Mammoet in veel gevallen een studieovereenkomst op die voorziet in een terugbetalingsregeling bij vervroegde uitdiensttreding.

- Voor de opleidingen tot € 1.000,- wordt geen studieovereenkomst opgesteld.
- Voor opleidingen vanaf € 1.000,- tot € 3.000,- wordt een studieovereenkomst opgesteld met een terugbetalingsregeling van twee jaar. Het eerste jaar betaalt u 75% terug en het tweede jaar 50%.
- Voor opleidingen vanaf € 3.000,- wordt een studieovereenkomst opgesteld met een terugbetalingsregeling van drie jaar. Het eerste jaar betaalt u 75% terug, het tweede jaar 50% en het derde jaar 25%.
- Alle studieovereenkomsten met daaraan gekoppelde terugbetalingsregelingen gaan in op de datum dat het diploma/certificaat is behaald.

Aanvullende richtlijnen voor trainingen/opleidingen voor het kantoorpersoneel

Als aanvulling op de vergoedingen en regelingen zoals die zijn vastgelegd voor alle opleidingen, gelden onderstaande richtlijnen voor al het kantoorpersoneel:

- Kantoorpersoneel moet de cursus of opleiding in de avonduren of weekenden volgen.
- Mocht de cursus/opleiding niet worden gegeven in de avonduren of weekenden, dan mag, in overleg en met goedkeuring van de manager, de cursus/opleiding op werkdagen worden gevolgd. Hierbij geldt een maximum van vijftien studiedagen per jaar. Deze vijftien studiedagen worden alleen toegekend voor ORF-, ORP- en OID-opleidingen. Voor OPD-opleidingen worden geen studiedagen toegekend.
- Zodra u meer dan vijftien studiedagen per jaar gebruikt of een OPD-opleiding volgt, besluit de manager hoe de (overige) cursus/opleidingsdagen zullen worden verrekend. Mogelijkheden zijn:
 - Het dienstverband tijdelijk terugbrengen naar 32 uur. U levert dan 20% van uw salaris in onder de noemer studiekosten. Dit wordt netto ingehouden zodat een volledige opbouw van pensioen, vakantiegeld, vakantiedagen enzovoort blijft plaatsvinden. Het dienstverband wordt niet langer dan de duur van de opleiding teruggebracht.
 - De kosten van afwezigheid berekenen en deze inhouden op bonus, het vakantiegeld, de kerstuitkering of het salaris.

Definitie Office-opleidingen:

ORF	Office Required Function Related
ORP	Office Required Project Related
OPD	Office Personal Development
OID	Office Indepth Development

6.6.5 EHBO / BHV

Mammoet stelt geselecteerde medewerkers in de gelegenheid om het EHBO- of BHV-diploma (bedrijfs hulpverlener) te behalen. De EHBO-cursus moet u op eigen initiatief extern regelen waarbij Mammoet de kosten vergoedt. De EHBO-herhalingslessen worden één keer per jaar op het eigen terrein door Mammoet georganiseerd. Daarnaast organiseert Mammoet jaarlijks centraal een etentje voor alle EHBO'ers en BHV'ers binnen Mammoet, uiteraard op kosten van de werkgever.

6.6.6 BHV (BedrijfsHulpVerlener)

De BHV/cursus en de herhalingslessen worden één keer per jaar extern geregeld. Als u de cursus en/of de herhalingscursus op eigen gelegenheid wilt volgen, vergoedt Mammoet de kosten van deze cursus volledig.

6.6.7 Europees Sociaal Fonds Subsidie

Het Europees Sociaal Fonds (ESF) heeft als doelstelling "Ondersteuning van de aanpassing en modernisering van het beleid en de systemen op het gebied van onderwijs, opleiding en werkgelegenheid". Dit houdt in dat ESF gedeeltelijke subsidie kan verstrekken aan werkgevers voor gemaakte opleidingskosten.

Als Mammoet ESF-subsidie ontvangt (dit kan een tot twee jaar na datum van de gevolgde opleiding zijn) vervalt de terugbetalingsregeling, genoemd in paragraaf 6.6.4.

6.6.8 Incompany opleiding "Aanslaan van Lasten"

Uitvoerend personeel is verplicht de Incompany opleiding "Aanslaan van Lasten" te volgen. Voor kantoorpersoneel bepaalt de leidinggevende of het wenselijk is deze opleiding te volgen. De opleiding duurt drie dagen en wordt afgesloten met een theorie- en praktijkexamen. Als u dit examen met goed gevolg aflegt, ontvangt u een erkend certificaat.

6.6.9 Incompany Opleiding "TCVT Machinist Mobiele Kraan"

Voordat u kunt starten met de Incompany opleiding "TCVT Machinist Mobiele Kraan" moet u bij voorkeur de Incompany opleiding "Aanslaan van Lasten" hebben gevolgd en in het bezit zijn van het "Aanslaan van Lasten"

certificaat.

6.6.10 Junior Crane Operators

Junior Crane Operators zijn medewerkers die op basis van een 40-urige werkweek een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij Mammoet hebben. Zij volgen in eerste instantie de Incompany opleiding "TCVT Machinist Mobiele Kraan" bij Mammoet (vijf tot zes weken theorie/praktijk). Na het behalen van het TCVT-certificaat is het begeleidingsplan gedurende één jaar van toepassing.

6.6.11 Kosten/Vergoedingen

Mammoet vergoedt 100 % van het lesgeld, boekengeld, certificaten en diploma's voor de Incompany opleiding "TCVT Machinist Mobiele Kraan". Hiervoor wordt een studieovereenkomst opgesteld zoals genoemd in 6.6.4.

6.6.12 Weekstaten

Gedurende de Incompany opleiding "TCVT Machinist Mobiele Kraan" (vijf tot zes weken theorie/praktijk) moet u de weekstaten door de opleidingscoördinator laten tekenen en deze vervolgens naar uw planner/leidinggevende sturen.

6.6.13 Rijbewijs

De directie kan besluiten dat u in aanmerking komt voor een vergoeding van de kosten voor het behalen van het CCV-B, rijbewijs C en/of rijbewijs E bij C.

Diploma CCV-B	:	maximale vergoeding € 455,- netto
Rijbewijs C ¹	:	maximale vergoeding € 750,- netto
Rijbewijs E bij C	:	maximale vergoeding € 750,- netto

U ontvangt deze vergoeding als uw leidinggevende oordeelt dat het rijbewijs noodzakelijk is voor het uitoefenen van uw functie. Nadat u een kopie van uw nieuwe rijbewijs en de originele facturen hebt ingeleverd bij de afdeling HRM wordt de vergoeding bij de eerstvolgende salarisperiode uitbetaald.

Cursussen voor het behalen van het rijbewijs C, E bij C en/of CCV-B plant u buiten werktijd. Voor het examen krijgt u de benodigde examenuren uitbetaald.

¹ Gezien de nieuwe richtlijnen voor het rijbewijs C, moet men voorafgaand aan het rijbewijs C de theorieonderdelen Verkeer C, Techniek en Administratie goederenvervoer (van CCV-B) behalen.

Bijlage 4 Weekstaten procedure Mammoet

De Weekstaat

De weekstaten, inclusief de werkbonnen, worden onder ander gebruikt voor het uitbetalen van de salarissen en de bijkomende onkosten. De wekelijkse inlevering is niet alleen van belang voor de administratieve verwerking en facturatie, maar ook voor de tijdige uitbetaling van uw salaris, overuren en onkosten. U moet de weekstaten naar waarheid invullen en ondertekenen.

De directie behoudt zich het recht voor maatregelen te nemen, in geval van verzuim, zoals het niet of niet tijdig inleveren en/of het regelmatig onjuist inleveren van weekstaten. Weekstaten die zonder geldige reden te laat worden ingezonden worden niet meer behandeld, zodat uitbetaling van onkosten en overwerk niet zal plaatsvinden. Bij herhaling zijn disciplinaire maatregelen van de directie niet uitgesloten. Deze kunnen onder andere leiden tot het opleggen van een boete (€ 100,- per overtreding). Dit geld is bestemd voor de Mammoet evenementencommissie. De bonnen van het machinistenboekje en/of dagrapporten moet u bij de weekstaat voegen. Ook onvolledig ingevulde weekstaten worden niet in behandeling genomen.

Procedures weekstaat en werkbbon

Werkbonnen levert u elke week op **maandag** samen met de weekstaat van de voorafgaande week in op de vestiging/afdeling. U kunt:

1. werkbbonnen en weekstaat persoonlijk afleveren op de vestiging of,
2. werkbbonnen en weekstaat zondags op de post doen in een antwoordenvelop of,
3. werkbbonnen en weekstaat faxen (als u in het buitenland werkt).

Meldt de naam van de planner duidelijk op de envelop.

De **volledige weekstaat** (inclusief geel doordrukvel) levert u in op de vestiging/afdeling. De planner controleert de uren en de onkostendeclaraties. Een goedgekeurde weekstaat wordt op de vestiging/afdeling ingevoerd. Alle uren, overuren en alle onkostenvergoedingen worden dus op de vestiging/afdeling verwerkt.

De Salarisadministratie ontvangt de weekstaten nadat deze op de vestiging/afdeling volledig zijn ingevoerd. De Salarisadministratie controleert of de weekstaat juist is ingevoerd en keurt de gegevens goed. Op dat moment staan alle gegevens klaar voor uitbetaling.

De Salarisadministratie verzorgt de daadwerkelijke uitdraai van de salarisstroken en specificatie van de overuren en onkostenvergoedingen. Na verwerking van de weekstaat wordt het gele doordrukvel met de loonstrook en de specificatie van overwerk en onkosten aan u geretourneerd.