



Collectieve arbeidsovereenkomst

1 januari 2023 - 31 december 2024

HumanTotalCare B.V.
Science Park Eindhoven 5127
5692 ED Son

Inhoudsopgave

Collectieve arbeidsovereenkomst.....	3
Artikel 1 Definities.....	4
Artikel 2 Werkingsfeer.....	4
Artikel 3 Werkgelegenheid.....	4
Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever.....	5
Artikel 5 Verplichtingen van de medewerkersverenigingen.....	5
Artikel 6 Verplichtingen van de medewerker.....	5
Artikel 7 Indienstneming en ontslag.....	7
Artikel 8 Non-activiteit.....	8
Artikel 9 Schorsing.....	8
Artikel 10 Arbeidsduur en werktijden.....	8
Artikel 11 Salarisschalen.....	10
Artikel 12 Jaarlijkse salarisverhoging.....	10
Artikel 13 Winstdelingsregeling.....	11
Artikel 14 Vakantietoeslag.....	11
Artikel 15 Vakantie.....	11
Artikel 16 Buitengewoon verlof.....	13
Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid.....	13
Artikel 18 Gezondheid en zorgverzekering.....	14
Artikel 19 Overlijdensuitkering.....	14
Artikel 20 Pensioen.....	14
Artikel 21 Geschillen tussen partijen.....	14
Artikel 22 Tussentijdse wijzigingen.....	15
Artikel 23 Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst.....	15

Collectieve arbeidsovereenkomst

1 januari 2023 - 31 december 2024

Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen
HumanTotalCare B.V. te Son,
als partij enerzijds,

en

BV-P te Utrecht
De Unie te Culemborg
elk als partij anderzijds,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten. De werkgever en de medewerker dragen gezamenlijk zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming in het algemeen en op de plaats van de arbeid in het bijzonder. Deze cao wil daaraan een bijdrage leveren.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. **Werkgever:** HumanTotalCare B.V. of de – in de zin van artikel 2:24b BW – tot dezelfde groep behorende rechtspersonen als waar HumanTotalCare B.V. deel van uitmaakt;
- b. **Medewerker:** de man of vrouw met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan, met uitzondering van de statutaire directie, stagiaires, oproep- en vakantiekrachten;
- c. **HumanTotalCare B.V.:** De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid HumanTotalCare B.V. , statutair gevestigd te Eindhoven en ingeschreven in het register van de kamer van Koophandel onder nummer 61343129;
- d. **Parttimer:** degene met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van het BW is aangegaan voor minder uren dan is vermeld in artikel 10 lid 1, valt naar rato van zijn werktijd onder de bepalingen van deze cao, tenzij in de desbetreffende bepalingen van deze cao hiervan wordt afgeweken;
- e. **Vakantiekracht:** de medewerker die tijdens de perioden waarop geen onderwijs wordt gegeven en/of op zaterdag en/of op zondag werkzaamheden verricht en die ingeschreven is bij een door de overheid erkend instituut voor dag-, avond- of deeltijdonderwijs;
- f. **Relatiepartner:** de persoon met wie de medewerker, met het oogmerk duurzaam samen te leven, ten minste een half jaar een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan de werkgever overlegde notariële akte;
- g. **Salaris:** het voor de medewerker geldende bruto maandsalaris, zoals dat tussen werkgever en medewerker overeengekomen is, exclusief de vergoedingen als genoemd in de artikelen 16 en 17;
- h. **Uurloon:** 1/173ste deel van het salaris;
- i. **Feestdagen:** Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Koningsdag en Bevrijdingsdag in het lustrumjaar.

Artikel 2 Werkings sfeer

Deze cao is van toepassing op alle medewerkers.

Voor directieleden van het directieteam van HumanTotalCare B.V. zijn de artikelen Arbeidsduur, Werktijden, Salarisschalen en Toepassing salarisschalen en Winstdeling niet van toepassing. Aan arbeidsvoorwaarden die hun oorsprong vinden in eerder op de medewerker van toepassing zijnde cao's komt geen door- of nawerking toe.

Artikel 3 Werkgelegenheid

Onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden, zal werkgever, indien hij voornemens is om:

- een fusie aan te gaan;
- een vestigingsplaats te wijzigen;
- het bedrijf of een belangrijk deel van het bedrijf te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien;

voor zover daaruit ingrijpende personele consequenties voortvloeien, bij het nemen van zijn beslissing zich tijdig met de medewerkersverenigingen in verbinding stellen met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende regeling te komen en voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties te regelen.

Artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze cao te goeder trouw na te komen.
2. De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze cao bepaalde. Het is de werkgever geoorloofd in voor de medewerker gunstige zin af te wijken van deze cao.
3. De werkgever zal met iedere medewerker schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.
4. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de medewerker uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de medewerker, voor het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens, toestemming geeft.

Artikel 5 Verplichtingen van de medewerkersverenigingen

1. De medewerkersverenigingen verplichten zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De medewerkersverenigingen verplichten zich nakoming van deze cao door haar leden te bevorderen.

Artikel 6 Verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven en voorts al datgene te doen en na te laten wat een goed medewerker in vergelijkbare omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De medewerker is gehouden de voorgeschreven arbeids- en rusttijden in acht te nemen.
3. De medewerker is gehouden ook buiten de arbeidstijden volgens rooster arbeid te verrichten, voor zover niet in strijd met de desbetreffende wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze cao en met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden.
4. Standplaats
 - a. Indien de werkgever het, bijvoorbeeld in verband met verminderd werkaanbod of het vervallen van de functie, noodzakelijk acht, kan de werkgever na overleg met de medewerker, een standplaats - binnen redelijke afstand - aanwijzen van waaruit de medewerker zijn werk zal uitoefenen.
 - b. Indien de werkgever het in verband met de uitoefening van de functie noodzakelijk acht, kan hij bij wijziging van de functie van de medewerker dan wel van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend na overleg met de medewerker, een woongebied aanwijzen waar de medewerker verplicht is zich te vestigen.
 - c. De medewerker is in dat geval verplicht binnen 6 maanden aan dit verzoek gehoor te geven. Indien daartoe aanleiding bestaat kan deze periode in overleg tussen werkgever en de medewerker met maximaal 6 maanden worden verlengd.
 - d. Door de werkgever wordt voor deze doeleinden na overleg met de OR een passende verhuis-/verplaatsingsregeling vastgesteld.
5. Geheimhouding
 - a. De medewerker is, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband, verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover de verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd.

- b. De onder a. bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de medewerker of tegenover hen, van wie medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich verplichten, een en ander met inachtneming van de wettelijke bepalingen van het beroepsgeheim.
6. Het is de medewerker niet toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever een nevenfunctie te vervullen of nevenwerkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van de onderneming.
7. Het is de medewerker niet toegestaan:
 - a. direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen;
 - b. direct of indirect geschenken met een waarde van meer dan € 50,- te accepteren anders dan met instemming van de werkgever;
 - c. direct of indirect beloningen of provisie te vorderen of te accepteren anders dan met instemming van de werkgever.
8. Goederenbeheer
 - a. De medewerker is verplicht de goederen welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig te beheren.
 - b. De medewerker kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid.
9. Het is de medewerker niet toegestaan om eigendommen van de werkgever of zaken die hem vanwege zijn functie ter beschikking zijn gesteld, aan te wenden voor eigen doeleinden tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
10. Het is de medewerker niet toegestaan vertrouwelijke informatie betreffende de dienstverlening en de wijze waarop werkgever zijn dienstverlening uitvoert en/of heeft ingericht, producten en diensten daaronder begrepen, aan derden te verstrekken zonder schriftelijke instemming van werkgever.
11. Het is de medewerker niet toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, gedurende het dienstverband of een periode van één jaar na beëindiging van het dienstverband op enigerlei wijze gebruik te maken of te doen maken van kennis die hij gedurende zijn dienstverband heeft gekregen omtrent relaties en potentiële klanten van de werkgever of de aan werkgever gelieerde ondernemingen, dan wel deze relaties en potentiële klanten te benaderen of te bedienen dan wel te doen bedienen. Onder relaties en potentiële klanten worden tevens verstaan relaties en potentiële klanten waarmee de werkgever of de aan haar gelieerde ondernemingen in de laatste zes maanden van de arbeidsovereenkomst zakelijk contact heeft gehad. Ingeval van overtreding verbeurt de medewerker aan de werkgever terstond en zonder nadere aanmaning, ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst een opeisbare boete van € 10.000,- per overtreding, te vermeerderen met € 500,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, tot een maximum van het bruto jaarsalaris van de medewerker en onverminderd de bevoegdheid van de werkgever in plaats van de boete vergoeding te vorderen van de volledige schade, alsmede nakoming. Betaling van genoemde boete ontslaat de medewerker niet van de opgenomen verplichtingen.
12. In deze overeenkomst wordt afgeweken van het bepaalde in artikel 7: 650 lid 3 en lid 5 van het Burgerlijk Wetboek.

13. De werkgever kan met de medewerker in de individuele arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding en/of relatiebeding overeenkomen bij de aanvang van het dienstverband dan wel bij het aanvaarden van een andere functie bij de werkgever. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt geen concurrentie- en/of relatiebeding overeengekomen tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen dit beding vereisen.

Artikel 7 Indienstneming en ontslag

1. Overeenkomst en cao
 - a. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever zorgt ervoor dat de medewerker een door beide partijen ondertekend exemplaar van deze overeenkomst ontvangt.
 - b. Bij indiensttreding ontvangt de medewerker een exemplaar van de cao-tekst. Eventuele wijzigingen van de cao-tekst zijn via elektronische weg beschikbaar.
2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met een duur langer dan 6 maanden kan een proeftijd worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de proeftijd 1 maand, bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 2 maanden. Tijdens de proeftijd kan de dienstbetrekking wederzijds met onmiddellijke ingang worden beëindigd.
3. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - a. met wederzijds goedvinden, zoals bedoeld in artikel 7:670b BW;
 - b. op de dag dat de betreffende medewerker deelneemt aan de pensioenregeling, tenzij sprake is van deeltijdpensionering doch uiterlijk op de datum waarop medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - c. door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
 - d. ingeval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van lid 6;
 - e. door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in artikel 7:678 en 679 BW
 - f. door ontbinding door de kantonrechter ingevolge artikel 7:67 1b BW.
 - g. tijdens de proeftijd wanneer de medewerker of de werkgever te kennen geeft de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen;
 - h. ingeval van overlijden van de medewerker;
 - i. na twee jaar arbeidsongeschiktheid;
 - j. bij opzegging van de arbeidsovereenkomst met instemming van de medewerker zoals bedoeld in artikel 7:671 lid 1 BW
5. Opzegging
 - a. De opzegging door de medewerker zal schriftelijk geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 2 kalendermaanden.
 - b. De opzegging door de werkgever zal schriftelijk geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van 2 kalendermaanden.
6. Opzegging geschiedt tegen het einde van een kalendermaand.

7. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan door partijen tussentijds worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van een maand.
8. De werkgever is, rekening houdend met de capaciteit van de medewerker en met de inpasbaarheid in de organisatie, gehouden al het mogelijke te doen om het dienstverband met gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers na de in lid 4 sub i genoemde termijn voort te zetten op een wijze die zo goed mogelijk aansluit bij de mogelijkheden van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker.
9. Indien zich een reorganisatie voordoet waarbij collectief ontslag aan de orde is, zullen voor de bepaling van de ontslagvolgorde voor medewerkers die in 1994 overgekomen zijn van het Gak de dienstjaren bij het Gak doorgebracht (de "SV-jaren") meetellen, gelijk aan opgebouwde dienstjaren bij rechtsvoorgangers van HumanTotalCare B.V. of de tot de groep van HumanTotalCare behorende ondernemingen.

Artikel 8 Non-activiteit

1. De werkgever kan de medewerker op non-actief stellen, indien het dienstverband is opgezegd tot aan het einde van het dienstverband.
2. Indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden, door welke oorzaak dan ook, ernstig wordt belemmerd heeft hij het recht de betrokken medewerker maximaal 4 weken op non-actief te zetten, tenzij werkgever en medewerker een langere termijn overeenkomen.
3. Het besluit tot op non-actiefstelling wordt door de werkgever terstond schriftelijk aan de medewerker medegedeeld onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.
4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst en deze cao. Wel is een medewerker die op non-actief is gesteld en waarmee de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd, verplicht op het eerste verzoek van de werkgever alle zaken die hem ter beschikking zijn gesteld voor de uitoefening van de functie te retourneren.
5. De werkgever is gedurende de periode van non-actiefstelling verplicht te bevorderen dat de medewerker zijn werkzaamheden kan hervatten, tenzij de arbeidsovereenkomst is opgezegd dan wel de arbeidsovereenkomst op een andere wijze wordt beëindigd.

Artikel 9 Schorsing

1. De werkgever kan de medewerker gedurende maximaal 1 week schorsen, om zodanig ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door de medewerker naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.
De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd aan de medewerker ter kennis gebracht of bevestigd.
2. De werkgever kan de schorsing eenmaal met ten hoogste 1 week verlengen.
3. Werkgever is bevoegd om tijdens de schorsing het salaris of een gedeelte daarvan niet uit te betalen, indien er sprake is van opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid.
4. Ingeval mocht blijken dat de medewerker kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de medewerker deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Artikel 10 Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsduur bedraagt voor de medewerker met een volledig dienstverband gemiddeld 40 uur per week.
2. De werktijden liggen doorgaans tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag t/m vrijdag.

3. Binnen de onderneming geldt een variabele werktijdenregeling in overleg met de OR vast te stellen. Aanvang en einde van de dienst wordt na overleg met de medewerker door de werkgever vastgesteld.
4. Op feestdagen, niet vallend op zaterdag of zondag, heeft de medewerker een vrije dag met behoud van salaris. Indien op een feestdag wordt gewerkt ontvangt de medewerker een vervangende vrije dag of vrije tijd naar rato van het aantal gewerkte uren, vermeerderd met 50%.
5. Zowel de reistijd woon-werkverkeer als de tijd welke benodigd is voor gebruiken van de lunch, wordt niet tot de werktijd gerekend. De lunchpauze bedraagt minimaal 30 minuten. De gebruikelijke reistijd voor het woon-werkverkeer wordt ook als zodanig gehanteerd voor de reis naar de eerste klant, respectievelijk van de laatste klant naar huis.

Extra gewerkte uren Parttime medewerker

- a. Indien de Parttime medewerker de overeengekomen arbeidsduur zoals opgenomen in zijn Arbeidsovereenkomst overschrijdt, doch binnen de standaard arbeidsduur als bepaald in artikel 6.1 lid a blijft, wegens door de leidinggevende incidenteel opgedragen Werkzaamheden, komen de extra gewerkte uren in aanmerking voor vergoeding zoals bepaald in dit artikel.
- b. Het extra werken conform lid a van dit artikel kan alleen plaatsvinden in overleg tussen de leidinggevende en de Parttime medewerker.
- c. De extra gewerkte uren worden aan het saldo tijd voor tijd toegevoegd en kunnen op een later tijdstip worden opgenomen als tijd voor tijd uren. Indien naar het oordeel van Werkgever het saldo tijd voor tijd te hoog oploopt, kan Werkgever, na overleg met de Parttime Medewerker, besluiten de extra gewerkte uren alsnog geheel of gedeeltelijk uit te betalen.
- d. Indien als gevolg van het extra werken zoals bepaald in lid a van dit artikel extra reiskosten worden gemaakt, worden deze binnen de Regeling reiskostenvergoeding woon-werk op basis van declaratie vergoed.
- e. Voor extra gewerkte uren geldt geen overwerktoeslag.

Artikel 11 Salarisschalen

1. De functie van de medewerker is ingedeeld in één van de salarisschalen.

Salarisschaal 1 januari 2023

Schaal	RSP 80%	RSP 100%	RSP 120%
1	1713	2141	2569
2	1824	2280	2736
3	2042	2552	3062
4	2282	2853	3424
5	2409	3011	3613
6	2554	3192	3830
7	2858	3572	4286
8	3578	4473	5368
9	4479	5599	6719
10	5198	6497	7796
11	5922	7402	8882
12	6132	7665	9198
13	6422	8028	9634
14	6732	8415	10098

Salarisschaal 1 januari 2024

Schaal	RSP 80%	RSP 100%	RSP 120%
1	1773	2216	2659
2	1888	2360	2832
3	2114	2642	3170
4	2362	2953	3544
5	2494	3117	3740
6	2643	3304	3965
7	2958	3698	4438
8	3704	4630	5556
9	4636	5795	6954
10	5380	6725	8070
11	6130	7662	9194
12	6347	7934	9521
13	6647	8309	9971
14	6968	8710	10452

Artikel 12 Jaarlijkse salarisverhoging

1. De medewerker met een RSP van <120% heeft, vanaf 1 januari 2023, ieder kalenderjaar op 1 januari recht op een verhoging van het bruto maandsalaris.
2. Lid 1 geldt onder de voorwaarde dat het per 1 januari van enig kalenderjaar geldend maximale salaris (RSP 120%) in de voor de medewerker van toepassing zijnde salarisschaal niet wordt overschreden.
3. De salarisverhoging is een bruto bedrag gelijk aan een percentage van het bruto maandsalaris van de medewerker per 31 december van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de verhoging ingaat.

4. De medewerker die op 31 december van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de verhoging ingaat, een functie vervult met een salaris dat valt in salarisschaal 1 tot en met 7 of in schaal 8 tot een RSP van 95,84% heeft recht op een salarisverhoging van 3% van het feitelijke bruto salaris.
5. De medewerker die op 31 december van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de verhoging ingaat, een functie vervult met een salaris dat valt in salarisschaal 8 vanaf een RSP van 95,84% of in schaal 9 tot en met 14 heeft recht op een salarisverhoging van 2%.

Artikel 13 Winstdelingsregeling

1. Als het geconsolideerd resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening vóór belasting van HumanTotalCare B.V. daartoe aanleiding geeft, zal aan de medewerker in de maand april van het jaar volgend op het betreffende boekjaar een winstuitkering worden uitbetaald.
2. De winstuitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het bruto jaarsalaris van de medewerker, verdiend in het boekjaar.
3. Het percentage winstuitkering, afgerond op twee cijfers achter de komma, is gelijk aan het rendementspercentage (resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening vóór belasting en na reservering van de winstdeling en bonus, gedeeld door de netto omzet x 100 procent).
4. Aan winstdeling wordt maximaal 25% van de winst besteed. Wordt dit bedrag overschreden, dan worden alle uitkeringen naar rato gekort, zodat deze 25% niet wordt overschreden.
5. De medewerker komt niet in aanmerking voor winstuitkering indien deze:
 - a. in het gehele kalenderjaar 100% arbeidsongeschikt is geweest
 - b. gedurende het kalenderjaar uit dienst is gegaan
 - c. na 30 september van het kalenderjaar in dienst is getreden
 - d. deelneemt aan een individuele bonusregeling
6. De medewerker tegen wie in of voorafgaand aan de maand van betaalbaarstelling van de winstuitkering door de werkgever stappen zijn ondernomen om als gevolg van verwijtbare gedragingen van de medewerker tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst over te gaan, heeft geen recht op de winstuitkering.

Artikel 14 Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag wordt maandelijks opgebouwd en bedraagt 8% van het brutosalaris van de betreffende maand.
2. De cumulatief opgebouwde vakantietoeslag tot en met mei wordt éénmaal per jaar achteraf uitgekeerd met de salarisbetaling van de maand mei.
3. Ingeval van uitdiensttreding wordt de vakantietoeslag in de maand volgend op uitdiensttreding uitgekeerd.

Artikel 15 Vakantie

Collectieve vrije dagen

De directie kan, in overleg met de Ondernemingsraad, maximaal 2 collectieve vrije dagen aanwijzen.

Duur van de vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Iedere medewerker heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van in totaal 25 werkdagen.

3. Tijdens ziekte worden alleen wettelijke verlofdagen (4 x de overeengekomen arbeidsduur per week) opgebouwd.
4. Volgens het principe “volledige opbouw van vakantiedagen = volledig inleveren van vakantiedagen” geldt bij vakantie tijdens Ziekte, dat het voor de betreffende dagen volledige standaard overeengekomen aantal uren van betrokken Medewerker, op het verlofurensaldo in mindering gebracht wordt, ongeacht volledige of gedeeltelijke Ziekte. Dit geldt eveneens ingeval Medewerker gedeeltelijk werkt in het kader van arbeidstherapie.
5. De werkgever heeft, binnen de wettelijke kaders, de mogelijkheid om in overleg met de medewerker te besluiten een tegoed aan vakantierechten om te zetten in een betaling in geld.

Berekening aantal dagen vakantie

6. De medewerker die ná 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden, of die vóór het einde van het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de in dit artikel geregelde vakantie.
7. Medewerkers die in deeltijd werken hebben recht op vakantie naar rato.

Tijdstip van de vakantie

8. De vakantie wordt tijdig vastgesteld in overleg met medewerker en werkgever, de mogelijkheid wordt aan medewerker geboden om in enig jaar een aaneengesloten periode van 3 weken verlof op te nemen.
9. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de medewerker, het door hem vastgestelde tijdstip van de vakantie wijzigen. De werkgever vergoedt de schade die de medewerker als gevolg daarvan lijdt. Het vaststellen van de nieuwe vakantie geschiedt in overleg met de medewerker.
10. Er wordt naar gestreefd om op voltijdsbasis- in totaal maximaal 5 vakantiedagen over te hevelen naar het volgende jaar. Niet opgenomen wettelijke vakantiedagen komen 6 maanden na het kalenderjaar waarin de verlofrechten zijn toegekend, te vervallen. Voor bovenwettelijke verlofrechten en verlofrechten opgebouwd vóór 2012, geldt een verjaringstermijn van 5 jaar.
11. Regeling Extra vrije dagen (EVD) kopen
 - a. Werkgever biedt Medewerker de mogelijkheid om het aantal vrije dagen op jaarbasis uit te breiden met 6,5 dagen (2,5%) tot een maximum van 13 dagen (5%) per jaar. Voor Parttime Medewerkers geldt het maximum aantal extra vrije dagen naar rato.
 - b. Het kopen van deze extra dagen geschiedt door inlevering van 2,5% (voor 6,5 extra dagen), 4,6% voor 12 of 5% (voor 13 extra dagen) van het Jaarsalaris. De verrekening vindt maandelijks plaats bij de salarisbetaling.
 - c. Indien Medewerker van deze regeling gebruik wil gaan maken, kan hij hiertoe jaarlijks voor 1 november, voorafgaand aan het kalenderjaar waarvoor extra dagen gekocht worden, het verzoek indienen bij de afdeling Human Resources van de werkmaatschappij waar hij werkzaam is. Dit moet ieder jaar opnieuw kenbaar worden gemaakt. Afdeling Human Resources zorgt voor de administratieve verwerking. De wijziging gaat in per 1 januari van het daaropvolgende jaar. De mogelijkheid tot aankoop van extra vrije dagen is niet aan de orde als het saldo van aangekochte en niet genoten vrije dagen op 31 december van het jaar groter is dan 6,5 dagen onder aftrek van het aantal reeds ingeboekte dagen voor de rest van het jaar. Voor medewerkers met een parttime dienstverband geldt dat naar rato.

Artikel 16 Buitengewoon verlof

1. Buitengewoon verlof met behoud van salaris wordt toegekend ingeval van:
 - a. overlijden en begrafenis van echtgeno(o)t(e), een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoondochter, schoonzoon of kleinkind van de medewerker: de in onderling overleg vast te stellen tijd.
 - b. geboorte of adoptie van een kind: eenmaal het aantal uren per week dat gewerkt wordt, op te nemen binnen 4 weken na de geboorte of adoptie
 - c. huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van de medewerker: 2 dagen.
N.B. Waar in het bovenstaande sprake is van “ouders” resp. “grootouders” worden daaronder tevens verstaan ouders resp. grootouders van de echtgeno(o)t(e). Waar sprake is van echtgeno(o)t(e) wordt daaronder tevens verstaan relatiepartner.
 - d. voor overige gebeurtenissen geldt geen buitengewoon verlof, met uitzondering van hetgeen geregeld is in de Wet Arbeid en Zorg.
2. Voor zover het bezoek aan huisarts, tandarts, verloskundige, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats.
3. Ingeval van een calamiteit kan de werkgever met de medewerker een regeling treffen, waarbij gebruik kan worden gemaakt van nog openstaande vakantie, alsmede van door de werkgever extra te verlenen vrije tijd. Met dien verstande dat de medewerker in een kalenderjaar tenminste recht overhoudt op het wettelijk minimum aan vakantierechten.

Artikel 17 Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van het BW, de ziektewet en de arbeidsongeschiktheidswetgeving (WAO of WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker 100% van het bruto maandsalaris worden doorbetaald,
3. Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid zal in het tweede jaar nog maximaal één jaar 90% van het bruto maandsalaris worden uitbetaald.
4. De totale loondoorbetalingsperiode bedraagt maximaal twee jaar gerekend vanaf het moment van de eerste ziekmelding. Daarna geldt het bepaalde in artikel 7 de leden 4 en 9 van deze overeenkomst.
5. Het bovenstaande geldt niet wanneer de medewerker de bij de werkgever geldende voorschriften ten aanzien van de regeling ziek- en hersteld melding niet in acht neemt.
6. De in de leden 2, 3, en 4 bedoelde loondoorbetaling wordt beëindigd wanneer dienstbetrekking met de medewerker eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de medewerker die:
 - a. onder deugdelijke grond weigert passend werk te verrichten;
 - b. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel van het UWV;
 - c. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - d. weigert mee te werken aan een vordering van de werkgever tot schadevergoeding met betrekking tot de loondoorbetaling, indien de arbeidsongeschiktheid door een derde is veroorzaakt.

8. De werkgever heeft een inspanningsverplichting om de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerker te herplaatsen in een passende functie.
9. De pensioenregeling voorziet in een arbeidsongeschiktheidspensioen ter dekking van het gederfde loon boven het maximum dagloon tot 70% van het salaris. Voor de voorwaarden wordt verwezen naar het van toepassing zijnde pensioenreglement.

Artikel 18 Gezondheid en zorgverzekering

1. HumanTotalCare wil een gezond bedrijf zijn met vitale en gezonde medewerkers. HumanTotalCare verwacht van haar medewerkers dat zij hieraan actief meewerken en zal haar medewerkers daarom verschillende faciliteiten op het gebied van vitaliteit en gezondheid bieden, waaronder een vitaliteitsprogramma, teneinde vitaal en duurzaam inzetbaar te blijven.
2. HumanTotalCare spant zich in om voor haar medewerkers een faciliteit voor zorgverzekering te bieden.

Artikel 19 Overlijdensuitkering

1. Ingeval van overlijden van de medewerker, wordt door de werkgever aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner, van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leeft en bij ontstentenis van deze aan
 - b. diens minderjarige kinderen en bij ontstentenis van deze aan
 - c. diens meerderjarige kinderen, die op hetzelfde adres staan ingeschreven bij de gemeente als de overleden medewerker en bij ontstentenis daarvan aan
 - d. de relatiepartner, een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt in de maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvindt, belasting- en premievrij uitbetaald voor zover niet in strijd met de geldende fiscale wetgeving.
3. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of personen, die daarvoor naar zijn oordeel op grond van billijkheid in aanmerking komt/komen.
4. De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 1 wordt verminderd met het bedrag van de uitkering bij overlijden krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeids-ongeschiktheidsverzekering c.q. de Wet WIA

Artikel 20 Pensioen

Voor de medewerker geldt een pensioenregeling, waarvan de bepalingen worden vastgelegd in een pensioenreglement.

Artikel 21 Geschillen tussen partijen

1. Ingeval van een geschil tussen de werkgever en de vakverenigingen over onderwerpen uit deze cao voortvloeiend, zal in eerste instantie naar een minnelijke oplossing worden gestreefd. Voor zover dit niet tot een oplossing leidt, wordt met uitsluiting van de gewone rechter een uitspraak gevraagd van het scheidsgerecht, zoals bedoeld in artikel 1026 Rv..
2. Het scheidsgerecht zal oordelen als goede mensen naar billijkheid. De uitspraak is voor de betrokken partijen bindend.

Ingeval zich een geschil als in lid 1 bedoeld voordoet, wijzen de werkgever en de vakverenigingen ieder voor zich een arbiter aan. Deze beide arbiters wijzen een derde aan, die tevens als voorzitter functioneert. Indien over de aanwijzing van de derde arbiter geen overeenstemming wordt bereikt, wordt aan de voorzieningenrechter van de rechtbank te Oost-Brabant verzocht deze te benoemen.

Artikel 22 Tussentijdse wijzigingen

Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economisch of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet, dat één der partijen van oordeel is redelijkerwijs aan de bepalingen van deze overeenkomst waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden te kunnen worden geacht, zullen partijen gehouden zijn overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend de bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.

Artikel 23 Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en eindigt op 31 december 2024.
2. Indien geen der partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop deze cao eindigt, bij aangetekend schrijven aan de wederpartij te kennen geeft de overeenkomst te willen beëindigen of wijzigen, wordt de cao geacht stilzwijgend telkens voor 1 jaar te zijn verlengd.

De ondergetekenden verklaren de CAO HumanTotalCare (1 januari 2023 - 31 december 2024) te zijn aangegaan op 19 december 2022.

Namens HumanTotalCare B.V.



HumanTouch Holding B.V.

Namens deze: De heer N.F.J. Hoogers, Directievoorzitter

Namens BVP



De heer P. Kovács
Voorzitter BVP

Namens De Unie



De heer R. Castelein
Voorzitter De Unie



Mevrouw H. Pethke
Belangenbehartiger