J&J regionaal beleid voor rouwverlof - EMEA

Toepasbaarheid

Land(en) Geef aan voor welke landen dit beleid van toepassing is	Alle EMEA-landen
Uitvoerend(e) bedrijf/bedrijven/MRC/Johnson & Johnson locatie(s)/lokale gebieden	De gehele bedrijfsgroep van Johnson & Johnson (gezamenlijk "de Bedrijven", elk "het Bedrijf")
Werknemersgroep(en)	Alle actieve, vaste voltijdse en deeltijdse werknemers in EMEA, met uitzondering van Co-Ops en Stagiairs, tenzij dit wettelijk verplicht is.
Vakbond(en)	Werknemers (hierboven) die lid zijn van een vakbond vallen onder dit beleid. Het beleid dient echter toegepast worden binnen de richtlijnen en overeenstemmingen in het specifieke contract tussen de vakbonden en het Bedrijf.

Samenvatting van het beleid

Johnson & Johnson biedt voordelen die het moderne gezin krachtig ondersteunen. Dit beleid voorziet in betaald verlof in geval van overlijden van een direct familielid van een werknemer of van een Direct familielid van de echtgenoot/partner van de werknemer.

Het voorziet ook in betaald verlof bij het overlijden van een lid van de Uitgebreide familie van een werknemer.

Verwacht wordt dat alle werkmaatschappijen van Johnson & Johnson binnen EMEA deze regionale norm voor Rouwverlof zullen opnemen in het bestaande lokale beleid inzake Rouwverlof en/of deze regionale norm zullen overnemen als het lokale beleid inzake Rouwverlof, voor zover van toepassing. Indien het bestaande nationale beleid inzake Rouwverlof voldoet aan of verder gaat dan de voorwaarden van het regionale beleid, is geen wijziging vereist.

Betaald verlof in het kader van dit beleid wordt geregistreerd als Rouwverlof. Alle met een hoofdletter geschreven termen in deze polis worden gedefinieerd in het hoofdstuk "Definities".

Beleidsdetails

Aanvraag- en goedkeuringsproces

- Rouwverlof wordt toegekend naar goeddunken van de directie. Alle verzoeken worden verwerkt en goedgekeurd door de leidinggevende/manager van de werknemer.

- De leidinggevende/manager kan zijn oordeel gebruiken voor unieke familierelaties, reizen of andere verzachtende omstandigheden.
- Niet gemelde of niet-opgegeven vrije tijd wordt niet betaald en kan worden onderworpen aan corrigerende maatregelen van het Bedrijf.
- Raadpleeg het document "EMEA Global Bereavement Leave Application Process" op Ask GS voor instructies voor het indienen van een aanvraag.

Gevolgen voor het salaris

Werknemers krijgen hun basisloon betaald voor alle goedgekeurde vormen van Rouwverlof. In het kader van dit verlof wordt geen ploegentoeslag of overwerk betaald, tenzij wettelijk anders vereist.

Ongebruikte rechten op Rouwverlof kunnen niet worden overgedragen tot na de 180 kalenderdagen na het overlijden van het gezinslid (zie paragraaf "Andere arbeidsgerelateerde zaken") en worden niet uitbetaald aan het einde van deze periode of bij beëindiging van het dienstverband.

Gevolgen voor secundaire arbeidsvoorzieningen

Met inachtneming van het toepasselijke wettelijke of beleid van het Bedrijf, zal de verzekeringsdekking niet worden beïnvloed terwijl de werknemer met goedgekeurd Rouwverlof is, mits de vereiste maandelijkse (of wekelijkse) bijdragen worden betaald, voor zover van toepassing.

Uitzonderingen zijn:

- Een door het Bedrijf betaalde reisongevallenverzekering wordt niet verstrekt wanneer een werknemer met verlof is.
- Kort- en langdurige arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden niet verstrekt voor een ziekte of verwonding die optreedt tijdens een goedgekeurd verlof, behalve zoals vereist door de wet.

Terugkeer van verlof

De werknemer zal terugkeren in de functie die hij bekleedde vóór aanvang van het goedgekeurde Rouwverlof, tenzij bedrijfsomstandigheden die geen verband houden met de reden van het verlof deze herplaatsing niet mogelijk maken.

Duur van het verlof

De duur van een goedgekeurd Rouwverlof bedraagt maximaal 30 werkdagen als sprake is van een overlijden in de directe familie van de werknemer, zoals de ouder/stiefouder, Broer of zus of stiefbroer of -zus , echtgenoot/partner of kind/stiefkind.

Maximaal vijf (5) werkdagen betaald Rouwverlof wordt aangeboden bij het overlijden van een familielid van de werknemer of het overlijden van een direct familielid van de echtgenoot/partner van de werknemer. Indien veel moet worden gereisd of indien sprake is van ongewone omstandigheden, kan de afwezigheid met 2 dagen worden verlengd, met voorafgaande goedkeuring van de directie, tot een totaal van zeven (7) werkdagen (5 dagen Rouwverlof + 2 dagen reizen). De Manager/Personeelszaken kan naar eigen goeddunken beslissen over unieke familierelaties, reizen of andere verzachtende omstandigheden.

Als een werknemer tijdens een goedgekeurd Rouwverlof op een bepaalde werkdag niet regelmatig werkt, wordt die dag niet meegerekend in de goedgekeurde verlofduur. De werknemer wordt niet betaald voor een vrije dag in het kader van het goedgekeurde verlof waarop hij niet regelmatig zou werken.

Rouwverlof wordt verleend per gebeurtenis, mits de manager van de werknemer het verlof goedkeurt.

Gevolgen voor vakantie en opbouw van vakantiedagen

Werknemers blijven vakantiedagen opbouwen tijdens een goedgekeurd Rouwverlof. Als Rouwverlof nodig is terwijl een werknemer met vakantie is, wordt het verlof omgezet in Rouwverlof als het wordt goedgekeurd.

Andere werkgelegenheidsgerelateerde zaken

- Werknemers kunnen met tussenpozen tot 180 kalenderdagen na het overlijden van het familielid een Rouwverlof opnemen met goedkeuring van de leidinggevende/manager van de werknemer. Bijzondere omstandigheden kunnen zo nodig met de leidinggevende/manager worden besproken.

- Rouwverlof kan met tussenpozen worden opgenomen, met uitzondering van een deel van een bestaand recht op uitkering dat aaneengesloten moet worden opgenomen.

- Indien meer tijd nodig is dan het beleid toestaat, kunnen werknemers gebruik maken van een beschikbare vakantie, of een onbetaald persoonlijk verlof aanvragen, indien van toepassing volgens het verlofbeleid van het land en onder voorbehoud van goedkeuring door het management.

- Indien een vakantie plaatsvindt tijdens het Rouwverlof, wordt de vakantie uitbetaald overeenkomstig het vakantiebeleid van de onderneming. Vakantiegeld wordt betaald in plaats van betaald Rouwverlof, en de vakantie telt niet als een dag Rouwverlof.

- Werknemers die onbetaald verlof hebben of anderszins inactief zijn, komen niet in aanmerking voor Rouwverlof.

- Het Rouwverlof voor een werknemer met een verminderd rooster of een deeltijddienstverband wordt naar rato berekend. Als een land andere bestaande praktijken voor pro rata kent, dan blijven die regels alleen van toepassing op de bestaande plaatselijke uitkering bij overlijden, terwijl een eventuele aanvulling in het kader van dit beleid pro rata zal worden berekend volgens het werkrooster van de werknemer.

Recht op wijziging van het beleid

Het Bedrijf behoudt zich het recht voor om dit beleid conform de toepasselijke wetgeving op elk gewenst moment aan te passen, uit te stellen, te wijzigen of te beëindigen door een wettelijk vereist bericht te leveren.

Definities

Basissalaris: Het reguliere jaarsalaris van een werknemer, dat geen overuren, bonussen of andere vergoedingen omvat. *De definitie van Basissalaris kan per land verschillen*.

Bedrijf: De business unit waarbij de medewerker in dienst is.

Dekking groepsverzekering: Medische en levensverzekeringen en andere gezondheids- en welzijnsuitkeringen die worden verstrekt in het kader van groepsverzekeringsplannen die door het Bedrijf worden gesponsord of waaraan het Bedrijf deelneemt en waarvoor de werknemer in aanmerking kan komen, zoals gedefinieerd door elk van de plannen in het land.

Vakantie: Zie definitie in het vakantiebeleid van het Bedrijf.

Direct familielid:

- Ouder of stiefouder
- Echtgenoot of partner
- Broer of zus of stiefbroer of -zus
- Kind (inclusief miskraam of doodgeboorte) of stiefkind

Uitgebreide familieleden:

- Grootouder
- Tante of oom
- Zoon/dochter van broer/zus van de werknemer
- Kleinkind
- Schoonfamilie (moeder, vader, zus, broer, dochter of zoon)

Verlof: Zie de definitie in het beleid inzake verlof van de het Bedrijf

Vakantie: Zie definitie in het vakantiebeleid van het Bedrijf

Beperkt werkrooster: Elk vereist werkrooster dat korter is dan acht (8) uur per dag en/of vijf (5) dagen per week

Ingangsdatum

REV 11 Mei 2026

Beleidseigenaar

HR Total Rewards – Benefits