# 1656015 cao 1 juli 2014- 30 juni 2017 IAC

*IAC*

*COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST*

*2014-2017*



*Looptijd 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2017.*

 

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor

IAC te Born

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[Artikel 1](#_Toc372727942) [Definities 4](#_Toc372727943)

[Artikel 2](#_Toc372727944) [Verplichtingen van de werknemersorganisaties 5](#_Toc372727945)

[Artikel 3](#_Toc372727946) [Verplichtingen van de werkgever 5](#_Toc372727947)

[Artikel 4](#_Toc372727948) [Verplichtingen van de werknemer 7](#_Toc372727949)

[Artikel 5](#_Toc372727950) [Indienstneming en ontslag 8](#_Toc372727951)

[Artikel 6](#_Toc372727952) [Dienstrooster en arbeidsduur 9](#_Toc372727953)

[Artikel 7](#_Toc372727954) [Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen 11](#_Toc372727955)

[Artikel 8](#_Toc372727956) [Bijzondere beloningen/verzuimuren 14](#_Toc372727957)

[Artikel 9](#_Toc372727958) [Zon- en feestdagen 20](#_Toc372727959)

[Artikel 10](#_Toc372727960) [Geoorloofd verzuim 20](#_Toc372727961)

[Artikel 11](#_Toc372727962) [Vakantie 22](#_Toc372727963)

[Artikel 12](#_Toc372727964) [Vakantietoeslag 26](#_Toc372727965)

[Artikel 13](#_Toc372727966) [Eindejaarsuitkering 26](#_Toc372727967)

[Artikel 14](#_Toc372727968) [Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval 27](#_Toc372727969)

[Artikel 15.](#_Toc372727970) [Wet Verbetering Poortwachter 29](#_Toc372727971)

[Artikel 16](#_Toc372727972) [Uitkering bij overlijden 30](#_Toc372727973)

[Artikel 17](#_Toc372727974) [Ziektekostenverzekering 30](#_Toc372727975)

[Artikel 18](#_Toc372727976) A. Pensioenregeling………………………………………………………………………………………….31

*B. Bijspaarmodule pensioen……………………………………………………………………………..31*

[Artikel 19](#_Toc372727977) [Tussentijdse wijzigingen 31](#_Toc372727978)

[Artikel 20](#_Toc372727979) Inwerkingtreding en d[uur der collectieve arbeidsovereenkomst 32](#_Toc372727980)

[BIJLAGE I Functielijst 33](#_Toc372727981)

[BIJLAGE II Leeftijdschaal, Periodiekenschaal 34](#_Toc372727982)

*BIJLAGE III Regeling Partieel leerplichtigen………………………………………………………………………….36*

[BIJLAGE IV Protocolafspraken 2011 - 2012 37](#_Toc372727983)

[BIJLAGE V Protocolafspraken 2012 - 2014 39](#_Toc372727984)

[BIJLAGE VI Kinderopvang 41](#_Toc372727985)

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

IAC te Born

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

# Artikel 1

## Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. de werkgever : IAC te Born;

b. werknemer : de werknemer met een arbeidsovereenkomst bij de werkgever.

Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiaire en vakantiewerker;

c. deeltijdwerknemer : de werknemer voor wie op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6, dan wel niet een volledig normale dagtaak verricht en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verricht. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld;

d. maand : een kalendermaand;

e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;

f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;

g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werk-zaamheden verrichten;

h. schaalsalaris : het salaris, per periode van een maand zoals bepaald in   
bijlage II (salarisschalen);

i. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele bijzondere beloning als bedoeld in artikel 8 lid 2 onder a (ploegen-toeslag), en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 6 sublid b onder 2;

j. functievolwassen leeftijd : de leeftijd waarop in de betreffende functiegroep in ieder geval het aanvangssalaris moet worden gegeven;

k. levenspartner : de persoon, die met de echtgenoot/echtgenote van een gehuwde werknemer wordt gelijk gesteld en als zodanig van verschillend of gelijk geslacht is terwijl hij/zij duurzaam met de ongehuwde werknemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het een persoon betreft die met de werknemer bloedverwant is in de eerste of tweede graad.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn, indien de twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in de gemeenschappelijke huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;

l. BW : Burgerlijk Wetboek.

# Artikel 2

## Verplichtingen van de werknemersorganisaties

1. De werknemersorganisatie verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De werknemersorganisatie verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te bevorderen, generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst onverlet het bepaalde in de artikelen 17 en 18.

3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

# Artikel 3

## Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid na te komen.

2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voor-waarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

4. Veiligheid

De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onder-neming.

Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever regelingen opstellen.

5. Vakbondswerk in de onderneming

Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn t.b.v. het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen.

a. De werkgever zal op verzoek van de werknemersorganisatie toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord.

b. De werkgever zal - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de werknemersorganisatie over bedrijfsaangelegenheden.

c. De groep van contactpersonen van FNV Bondgenoten ontvangen - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en voor zover noodzakelijk - vrijaf zonder behoud van maandinkomen tot een totaal van 9 dagen voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de werknemersorganisatie over bedrijfsaangelegen-heden.

Bovendien zal IAC de contactpersonen van FNV Bondgenoten, na overleg en na toestemming van de werkgever, maximaal 4 dagen per jaar doorbetaald verlof geven voor deelname aan bedrijfsgebonden activiteiten.

Deze bedrijfsgebonden activiteiten dienen betrekking te hebben op zaken die het functioneren van de contactpersonen bevorderen.

d. In dringende gevallen zal werkgever een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen de contactpersonen en de bezoldigde functionaris van de werknemersorganisatie.

e. De contactpersonen kunnen binnen redelijke grenzen gebruik maken van de telefoon.

f. De werknemersorganisatie zal aan werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaken van de groep van contactpersonen.

g. Binnen redelijke grenzen kunnen de contactgroepleden gebruik maken van de reproductieapparatuur.

h. Bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking of stakingsdreiging.

In geval werkgever besluit faciliteiten op te schorten, zal vooraf de werknemers-organisatie worden geïnformeerd.

i. Werkgever draagt er zorg voor dat een contactgroeplid door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als werknemer.

j. De werkgever zal, behoudens in geval van dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW, een contactgroeplid niet ontslaan dan na overleg daarover met de desbetreffende werknemersorganisatie. Bij ontslag zullen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die welke gelden voor werknemers die geen functie in het kader van het vakbondswerk vervullen.

6. Werkgelegenheid

a. De werkgever zal de werknemersorganisaties, indien zij de wens daartoe te kennen geven, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.

b. De werkgever zal gedurende de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien dit laatste het geval is zal de werkgever tijdig in overleg treden met de werknemersorganisatie en de ondernemingsraad.

c. In geval partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst in het hiervoor bedoelde geval niet tot overeenstemming kunnen komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf zelf noodzakelijk acht.

7. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgevers Vereniging VNO-NCW en FNV Bondgenoten gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de werknemersorganisaties.

# Artikel 4

## Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaam-heden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer dient zich te houden aan de geldende dienst- en pauzetijden.

4. De werknemer is gehouden ook buiten de geldende dienst- en pauzetijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.

5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

6. Het is de werknemer, zonder schriftelijke toestemming van de werkgever, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.   
De werkgever behoudt zich het recht voor een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 13 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt tot 24 maanden na beëindiging van het dienstverband.

8. De werkgever kan zijn werknemers een Periodiek Medisch Onderzoek (PMO) en/of een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO) aanbieden.

De werknemer kan zelf kiezen of hij aan deze onderzoeken wil meewerken.

# Artikel 5

## Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van maximaal   
2 maanden, als bedoeld in artikel 7:652 BW, tenzij schriftelijk een kortere periode wordt overeengekomen.

2. Tevens wordt vermeld:

- de plaats of de plaatsen waar de arbeid wordt verricht;

- de functie;

- het tijdstip van de indiensttreding en de eventueel van toepassing zijnde einddatum;

- de van toepassing zijnde salarisafspraken;

- de overige, voor zover van toepassing zijnde, wettelijke bepalingen bedoeld in artikel 7:655 BW.

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is

1. door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 7:672 lid 2 BW van tenminste één maand;

2. door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in 7:672 lid 3 BW van één maand.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is

van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.

d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstbetrekking één week tegen elke dag der maand bedraagt met een maximum van   
6 dagen.

e. bij het vaststellen van de opzeggingstermijn wordt geen rekening gehouden met niet opgenomen verlof- of ATV dagen.

4. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt:

a. van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de AOW gerechtigde leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist;

b. door opzegging na 104 weken arbeidsongeschiktheid als er geen uitzicht is op herstel binnen 26 weken of als er geen passend werk beschikbaar is.

c. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschikt-heid) is voor de werknemer, als bedoeld in lid 3 onder b, c en d van dit artikel, alsmede voor de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, niet van toepassing.

# Artikel 6

## Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag;

b. een 2-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst;

c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst;

d. indien volgens het rooster wordt gepauzeerd, welke pauze wordt doorbetaald, wordt de werknemer geacht zich tijdens die pauze beschikbaar te houden voor eventuele nodige werkzaamheden.

2. ATV

a. De werknemer werkzaam in de dagdienst, 2- of 3-ploegendienst ontvangt op jaarbasis 12 ATV dagen of diensten.

b. Per kalenderjaar wijst de werkgever hiervan 6 dagen of diensten aan, in overleg met de ondernemingsraad (bedrijfscollectief of afdelingscollectief) en 6 dagen zijn vrij opneembaar door de werknemer (aanvragen conform de bestaande verlofregeling).

c. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 10 of artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst op een vastgestelde ATV dag of dienst bestaat geen recht op vervangende ATV.

d. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandig-heden op een vastgestelde ATV dag of dienst moet worden gewerkt dan volgt een overwerkvergoeding van 150% (zie artikel 8 lid 4 sub d).

Een collectieve ATV dag zal minimaal één week van tevoren worden geannuleerd.

ATV dagen die op 15 december van enig jaar nog niet zijn ingeroosterd worden toegevoegd aan de vakantierechten.

e. Voor de deeltijdwerknemer worden de ATV rechten afgerond naar boven op halve dagen of diensten. Indien een collectieve ATV dag of dienst samenvalt met een dag of dienst waarop de deeltijdwerker volledig of gedeeltelijk zou werken, worden de ATV rechten dienovereenkomstig afgeboekt. Indien een collectieve ATV dag of dienst samenvalt met een dag of dienst waarop de deeltijdwerker niet zou werken, wordt geen ATV recht afgeboekt.

4. a. In dagdienstrooster wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.

b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en één van de diensten een ochtenddienst of middagdienst is.

c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, nacht- en middagdienst zijn ingedeeld.

5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

6. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en de onder-nemingsraad (zie WOR).

7. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bijlage III.

8. Werknemers kunnen, conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur, bij de werkgever een gemotiveerd verzoek indienen om meer of minder te mogen werken. De werkgever zal dit verzoek in behandeling nemen. Indien wegens zwaarwegende belangen wordt besloten het   
  
verzoek af te wijzen zal de werknemer in kennis worden gesteld van deze beslissing en de motieven die hieraan ten grondslag liggen.

# Artikel 7

## Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte, dat gebaseerd is op functievervulling. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en zijn maandinkomen.

2. Leeftijdsschaal

De werknemers die de voor hun groep geldende functievolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, worden beloond volgens de leeftijdsschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt.

Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin hun verjaardag heeft plaatsgevonden.

3. Functieschaal

a. De werknemers die de voor hun groep geldende functievolwassen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functieschaal. Bij normaal functioneren wordt de schaalverhoging per 1 januari toegekend, tenzij de indiensttreding na 1 juli van enig jaar heeft plaats gevonden.

b. Bij het verlaten van de leeftijdsschaal bijvoorbeeld in verband met promotie dan wel bij indiensttreding na 1 juli van enig jaar, bestaat er géén recht op herziening van het salaris per eerstvolgende 1 januari.

c. Bij aanstelling op of boven de functievolwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het aanvangschaalsalaris. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem het aanvangschaalsalaris toe te kennen, kan hem - in overeenstemming met die ervaring - een hoger schaalsalaris worden toegekend.

4. Tijdelijke waarneming

a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste een volledig dienstrooster heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een vergoeding. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag van het aanvangschaalsalaris van de twee betrokken schalen met een maximum van 2 schalen.

c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie, conform functiebeschrijving, met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

5. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)

a. Vindt plaats met ingang van de maand waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

b. Bij definitieve indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een werknemer, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal; deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand (periode) volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.

6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek

1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de functieschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de aanvangschaalsalarissen van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met de lagere salarisschaal.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functieschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien de functieschaalmogelijkheden niet toereikend zijn, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag maakt deel uit van het maandinkomen.

Bij indeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functieschaal, wordt de verhoging eerst gebruikt om de toeslag te verminderen.

Indien de schalen als gevolg van de wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst worden verhoogd wordt de toeslag verminderd met de helft van de structurele verhoging van de schaal tot een maximum van 1%.

c. Op grond van medische redenen

1. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.

2. Indien de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.

3. Na de aanvullingsperiode als genoemd in artikel 14 is het onder b.2. van dit artikellid bepaalde, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een gehandicapte werknemer, voor wie passende tewerkstelling mogelijk is.

7. Uitvoeringsbepalingen

a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste   
3 maanden kan worden verlengd.

b. Het maandsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

8. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid (onverlet art. 7:629 BW), afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder behoud van salaris, ongeoorloofd verzuim of wegens uitdiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

9. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand betaalbaar gesteld.

# Artikel 8

## Bijzondere beloningen/verzuimuren

1. Algemeen

De schaalsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de

2-ploegendienst : 12% van het schaalsalaris;

3-ploegendienst : 19% van het schaalsalaris.

b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

Indien een werknemer van ploegendienst wisselt zal per wisseling een toeslagpercentage van het bruto maandsalaris worden betaald.

Bij een wisseling naar dagdienst: 0,55%

Bij een wisseling naar een middagdienst: 0,65%

Bij een wisseling naar een nachtdienst: 0,75%

c. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, heeft recht op een afbouwregeling.

De afbouwregeling is het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster uitgedrukt in een geldbedrag.

De afbouwregeling is afhankelijk van de periode welke de werknemer voorafgaand aan de overplaatsing in ploegendienst heeft gewerkt.

De afbouwregeling is:

1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2.b van dit artikel;

2. indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende maand;

3. indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;

4. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

80% gedurende 2 maanden

60% gedurende 2 maanden

40% gedurende 1 maand

20% gedurende 1 maand;

5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

80% gedurende 4 maanden

60% gedurende 4 maanden

40% gedurende 3 maanden

20% gedurende 3 maanden;

6. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:

100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

80% gedurende 6 maanden

60% gedurende 6 maanden

40% gedurende 6 maanden

20% gedurende 6 maanden.

3. Wachtdienst en extra opkomst

De wachtdienstvergoeding, evenals de bereikbaarheidsvergoeding, is op alle medewerkers die wachtdienst draaien tot en met salarisschaal 11, van toepassing

Wachtdienst

**Definitie**: Het telefonisch stand-by zijn na werktijd (24 uur per dag) om bij urgente problemen welke de klanttoelevering bedreigen dan wel problemen waarbij langdurige productiestilstand verwacht wordt, telefonisch advies te geven dan wel de problemen zelfstandig ter plekke op te komen lossen.

**Wie**: De afdelingsmanager bepaalt welke functionarissen in deze wachtdienstregeling deel dienen te nemen. De afdelingsmanager zal er voor zorg dragen dat de belasting van het werken in deze wachtdienstregeling zo evenwichtig mogelijk over de afdeling wordt verdeeld.

De medewerker die werkt in de wachtdienstregeling dient aan de onderstaande voorwaarden te voldoen:

- Hij/zij dient tijdens de “wachtdienst” te allen tijde bereikbaar te zijn.

- Hij/zij mag tijdens de “wachtdienst” geen alcoholische of anderszins stimulerende middelen gebruiken.

- Hij/zij dient indien de situatie dit vereist binnen ± 45 minuten op de plant aanwezig te kunnen zijn.

**Frequentie**: Het aantal wachtdiensten van een week zal niet meer dan eens per 2 weken bedragen.

Bereikbaarheidsdienst

**Definitie**: Het telefonisch stand-by zijn na werktijd (24 uur per dag) om bij urgente - echter niet de klantentoelevering/productiestilstand bedreigende - problemen telefonische ondersteuning te kunnen bieden.

**Wie**: De afdelingsmanager bepaalt welke functionarissen in deze bereikbaarheidsregeling deel dienen te nemen. De afdelingsmanager zal er voor zorg dragen dat de belasting van het werken in deze bereikbaarheidsregeling zo evenwichtig mogelijk over de afdeling wordt verdeeld.

De medewerker die werkt in deze bereikbaarheidsregeling dient aan de onderstaande voorwaarden te voldoen:

- Hij/zij dient tijdens de “bereikbaarheidsdienst” te allen tijden telefonisch bereikbaar te zijn.

- Hij/zij dient te allen tijde in staat te zijn een goed advies af te geven.

- Indien de situatie vereist dat er ter plekke ondersteuning geboden dient te worden en de medewerker om welke reden dan ook niet kan of wenst te komen, dient hij zijn naast hogere dan wel een andere collega direct te informeren zodat deze de situatie ter plekke kan komen oplossen.

Zowel de wacht-/ als de bereikbaarheidsdienst gaan van start na onderling overleg tussen de

leidinggevende en de betreffende medewerker doch maximaal binnen een periode van   
3 weken na het verzoek van de leidinggevende.

Vergoedingen

Wachtdienst:

€ 221,50 per 1 juli 2013 per week wachtdienst

€ 228,15 per 1 oktober 2016 per week wachtdienst

€ 230,43 per 1 maart 2017 per week wachtdienst

Bereikbaarheidsdienst: € 55,38 per 1 juli 2013 per week bereikbaarheidsdienst

€ 57,04 per 1 oktober 2016 per week bereikbaarheidsdienst

€ 57,61 per 1 maart 2017 per week bereikbaarheidsdienst

De bovenstaande bedragen volgen de indexeringen van de cao-verhogingen.

**Toeslag op gewerkte uren tijdens wachtdienst**

Indien de medewerker tijdens de wachtdienst ter plekke werkzaamheden dient te komen verrichten, worden deze uren vanaf de effectieve start van de werkzaamheden tot het einde van de werkzaamheden volledig vergoed aan het overurentarief dat van toepassing is na   
2 gewerkte uren.

**Rusttijden**

1. Indien de medewerker tijdens de wacht-/bereikbaarheidsdienst buiten de normale werktijden werkzaamheden heeft moeten verrichten en **deze werkzaamheden eindigen vóór 5 uur ‘s ochtends**, dient hij/zij na deze werkzaamheden **10 uur rust** in acht te nemen.

Rusturen die plaatsvinden tijdens de normale werktijd van de medewerker worden gezien als gewerkte uren.

2. Indien de **werkzaamheden eindigen na 5 uur** ’s ochtends **werkt** de betreffende medewerker **door totdat hij zijn 8 werkuren** voltooid heeft waarbij de werkzaamheden vanaf het moment van binnenkomst tot de het moment waarop zijn normale werkdag aanvangt vergoed worden aan het overurentarief.

**Reiskostenvergoeding**

Bij werkzaamheden die eindigen voor 5 uur ’s ochtends - waarna de medewerkers thuis 10 uur rust in acht moet nemen - krijgt de medewerker de woon-werk kilometers vergoed aan het zakelijke tarief.

**Afbouwregeling**

Indien de wacht-/bereikbaarheidsdienst niet meer op de medewerker van toepassing is, zal hij/zij gedurende de lopende en de daaropvolgende maand de vergoeding uitgekeerd krijgen als was de wacht-/bereikbaarheidsdienst nog op hem/haar van toepassing.

**Goedkeuring**

De verantwoordelijke afdelingsmanager dient voor iedere deelnemer bij aan- of afmelding van de wacht- of bereikbaarheidsdienst de schriftelijke toestemming van de HR-Manager te verkrijgen. Deze aan- of afmelding wordt vervolgens schriftelijk aan de medewerker bevestigd waarin de startdatum van de dienst, het rooster en de eventuele afbouw van de toeslag vastgelegd wordt.

4. Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster

Voor de berekening van de vergoedingen wordt het uurloon bepaald op grond van een gemiddelde werktijd per week.

Voor het bepalen van dit uurloon op maandbasis zal het bruto maandsalaris (dus exclusief ploegentoeslag) worden gedeeld door 173,33 uren.

a. Overuren

Onder overuren wordt verstaan: die uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt en wel:

- boven het aantal te werken uren volgens rooster voor zover het aantal gewerkte uren het aantal van 8 uur per dag te boven gaat;

NB: de uren tot 8 uren per dag worden beschouwd als meeruren (geen toeslag). Dit geldt bijvoorbeeld voor deeltijdwerkers.

- op erkende feestdagen en op zaterdagen en zondagen voor zover niet ingeroosterd (de zon- en feestdagen worden geacht te duren van middernacht tot middernacht).

b. Leeftijdsgrens

Overwerk mag alleen worden verricht door werknemers van 18 jaar of ouder.

c. Tijdgrenzen

Overwerk dat direct aansluit op de normale dienst, dient daarvan door een half uur pauze gescheiden te zijn, mits men meer dan 1 uur overwerk verricht. Bij 1 uur of minder dan 1 uur overwerk, dient men aansluitend op de normale dienst te werken en vindt er geen pauze plaats.

d. De vergoeding voor overuren:

Voor overuren gelden de volgende toeslagen op het normale uurloon:

- voor de eerste twee overuren op werkdagen die direct voorafgaan aan respectievelijk aansluiten aan de voor de werknemer geldende dienst : 25%

- voor de overige overuren op werkdagen : 40%

- voor de overuren op zaterdag : 50%

- voor de overuren op zondag : 100%

- voor de overuren op een feestdag, ongeacht welke dag van de week : 150%

- voor werken op een ATV dag (als er geen ATV wordt afgeschreven) : 50%

e. Wijze van vergoeding overurentoeslag

Maximaal 32 overuren per jaar mogen op verzoek van de werknemer in tijd voor tijd worden omgezet. De overurentoeslag wordt uitbetaald en wel bij de salarisbetaling over de periode waarin het overwerk is verricht. Overuren boven deze grens kunnen alleen in tijd voor tijd worden omgezet indien het bedrijfsbelang zich hiertegen, naar het oordeel van de werkgever, niet verzet.

Overwerkregistratie formulieren dienen zo spoedig mogelijk ingeleverd te worden. Formulieren die na de 12e van de maand ingeleverd worden, kunnen niet meer aan het einde van die maand uitbetaald worden.

f. Opdracht

Overwerk mag alleen geschieden als daar een reële noodzaak voor aanwezig is. Overwerk geschiedt alleen na een opdracht van een manager.

Intentie is om overwerk in een zo vroegtijdig mogelijk stadium te plannen.

g. Geen vergoeding overuren

- Incidenteel verricht overwerk dat dient tot afsluiting van een normale dagtaak en niet langer duurt dan in totaal een half uur.

- Overuren gemaakt buiten het bedrijf als deze niet strikt controleerbaar zijn.

5. Verzuimuren

Onverminderd het in lid 2 onder b en c bepaalde, behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen, met een maximum van 8 uren. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding.

Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

6. Studiebonus

Als een werknemer een studie – waarover vooraf overleg is gepleegd met werkgever over het belang voor de onderneming – met diploma of certificaat heeft afgesloten, zal een waardebon worden aangeboden (met uitzondering van zeer korte cursussen).

Tijdsinspanning en bonus:

Indien een medewerker een studie/training/cursus met goedgevolg afrondt, zal hij/zij conform de onderstaande matrix een beloning ontvangen.

|  |  |
| --- | --- |
| Duur | Vergoeding |
| * Kortdurend   Bijeenkomsten + geregistreerde thuisstudie = ≤ 10 uur | GEEN |
| * Middellang durend   Bijeenkomsten + geregistreerde thuisstudie = 10 - ≤ 25 uur | € 25,- |
|  |  |
| * Langdurend   Bijeenkomsten + geregistreerde thuisstudie 25 - ≤ 50 uur | € 50,- |
| * Langdurend +   Bijeenkomsten + geregistreerde thuisstudie > 50 uur | € 100,- |

Het door het betreffende instituut aangegeven/geschatte uren zal leidend zijn, voor de zgn. geregistreerde thuisstudie-uren.

**Alleen studie-uren die plaatsvinden buiten gecompenseerde werktijd tellen mee in de totaal geïnvesteerde uren**.

# Artikel 9

## Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Koninginnedag (30 april), Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag en eenmaal per lustrum Bevrijdingsdag (5 mei).

2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

# Artikel 10

## Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 12 bepaalde van toepassing.

2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

a. één dag:

- bij ondertrouw van de werknemer;

- bij huwelijk van een der (schoon)ouders, broer, zus, zwager, schoonzuster, (stief-/pleeg-)kind;

- bij overlijden van een der grootouders, broer, zus, zwager, schoonzuster;

- bij 25, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer;

- bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de (schoon/groot)ouders van de werknemer;

- bij verhuizing van een werknemer, die niet zijn eigen huishouding voert en deze nu wel gaat voeren;

- bij 12½- en 25-jarig dienstverband.

b. twee dagen:

- bij huwelijk van de werknemer;

- bij bevalling van de echtgenote/levenspartner van de werknemer;

- bij het overlijden van een der (schoon)ouders;

- bij verhuizing van een werknemer, die zijn eigen huishouding voert (ten hoogste eenmaal per vijf jaar).

c. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden en begrafenis van de echtgeno(o)t(e)/levenspartner of van een tot het gezin behorend (stief-/pleeg-)kind of pleegkind van de werknemer;

d. Calamiteitenverlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te berekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering van arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokkene moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

e. Zorgverlof   
Als zich een situatie voordoet waarbij het noodzakelijk is dat een werknemer zorg of bijstand verleent aan een ziek familielid of naaste, heeft de werknemer recht op zorgverlof van 10 dagen per kalenderjaar. Tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt over de vormgeving van het verlof. Over de verlofuren heeft de werknemer recht op 70% van zijn salaris, met een minimum gelijk aan het bruto minimumuurloon.

In het kader van de in dit artikel geregelde vrije dagen wordt met echtgenote gelijkgesteld de echtgenoot dan wel de ongehuwde levenspartner.

f. Kraamverlof   
Na bevalling van de partner zal werknemer 2 werkdagen doorbetaald verlof kunnen opnemen binnen een tijdsbestek van 4 weken na de dag dat het kind op het adres van de moeder verblijft.

# Artikel 11

## Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 24 dagen of diensten. De werknemers die vanuit de vroegere anciënniteitsregeling reeds recht op 25 dagen hebben, behouden dit recht.

De eerste 20 dagen zijn de wettelijke dagen. De dagen daarboven zijn bovenwettelijke dagen.

Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage III is bepaald.

b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 2 extra dagen vakantie met behoud van salaris.

c. d. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 45-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft aanvullend op de onder a. genoemde vakantiedagen extra vakantiedagen conform het onderstaande schema met behoud van salaris afhankelijk van de bereikte leeftijd.

|  |  |
| --- | --- |
| Leeftijd op 1 januari | Extra vakantie |
| 45 t/m 49 jaar | 1 dag |
| 50 t/m 54 | 2 dagen |
| 55 t/m 59 | 3 dagen |
| 60 t/m 64 | 4 dagen |

3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal indien de dienstbetrekking korter dan één maand heeft geduurd de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Deeltijdwerknemers

- die op grond van hun arbeidsovereenkomst wel elke werkdag werken maar geen volledige dagtaak verrichten, ontvangen eveneens het in dit lid aangeduide aantal dagen vakantie dat bij hun leeftijd of diensttijd behoort. Onder dagen wordt in dit geval echter verstaan de dagen zoals deze door de betrokken werknemers op grond van hun arbeidsovereenkomst worden gewerkt;

- die minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week minder werken dan vijf met één vijfde verminderd. Vakantierechten van minder dan één dag worden naar boven op één dag afgerond;

- die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever zijn (geweest), hebben recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

4. Aaneengesloten vakantie

a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 10 dagen of diensten aaneengesloten worden verleend, en maximaal 15 dagen.

b. Voor 15 februari van elk jaar wordt het tijdstip van de aaneengesloten vakantie door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode mei tot en met september worden genoten en zal vast staan in welke vakantieplanning de werknemer valt. Wijziging door de werkgever vanwege extra werkzaamheden voor een afnemer van de werkgever is mogelijk tot 6 weken voor het ingaan van de collectieve vakantie van de betreffende groep, waarbij werknemers die vakantieverplichting zijn aangegaan of gebonden zijn aan vakantie van partner of in een ander geval van overmacht, na overlegging van een schriftelijk bewijs vrijgesteld worden om werkzaamheden tijdens de collectieve vakantie te verrichten.

c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever aangewezen tijdvak met vakantie gaan. De periode waarin dit plaats vindt wordt in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.

d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris, voldoende zijn voor de sub c bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of

2. zoveel vakantiedagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub c en/of

3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of

4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

e. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 5 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de ondernemingsraad er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen te doen opnemen.

5. Overige vakantiedagen

De werknemer kan de overige vakantiedagen na instemming van de werkgever opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen, naar het oordeel van de werkgever, verzet. Aan elke medewerker zal een document ter beschikking worden gesteld waarop het verlof kan aangevraagd en goedgekeurd worden en dat als schriftelijk bewijs zal gelden. Toegezegd verlof kan niet meer worden ingetrokken 2 werkdagen voordat het verlof ingaat.

6. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantierechten niet voor 31 december direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op vastgesteld salaris heeft.

b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;

- het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;

- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;

- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

- zwangerschap of bevalling.

c. De leerplichtige werknemer verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

8. Vakantie en ziekte

a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie.

b.M.b.t. opbouw bij ziekte wordt de wettelijk regeling gevolgd dus wettelijke dagen over 2 jaar arbeidsongeschiktheid en bovenwettelijke dagen over het laatste half jaar van arbeidsongeschiktheid. Arbeidsongeschikte medewerkers die met vakantie gaan leveren verlofdagen in. Conform artikel 5 is hij verplicht hiertoe een aanvraag te doen.  
De vervaltermijn is conform de wettelijke bepalingen een half jaar na opbouw voor de wettelijke dagen en 5 jaar voor de overige dagen.

9. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 7 sub b onder 1, lid 7 sub c alsmede in artikel 10 lid 2 sub a, b, en c gelden niet als vakantiedagen.

b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 2 sub a, b, en c niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de controlevoorschriften bij ziekte o.a. de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.

c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

10. Vakantie bij ontslag

a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.

c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

11. Verval en verjaring

De aanspraak op de wettelijke verlofuren vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.

De aanspraak op bovenwettelijke verlofuren verjaart vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven.

12. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 9 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

13. Uitvoeringsbepalingen

Werknemers dienen tijdig hun aanvraag voor vakantie in bij werkgever. Voor het aanvragen van snipperdagen is de minimale aanvraagtermijn 48 uur voor de opnamedag.

# Artikel 12

## Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer, die op 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, doch als regel uiterlijk op 1 juni van het vakantiejaar, een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8,33% van zijn maandinkomen op jaarbasis.

Het maandinkomen op jaarbasis is gelijk aan de som van de 12 maandinkomens, die gedurende de aan 1 juni voorafgaande 12 maanden door de werknemers verdiend zijn.

Voor functievolwassen werknemers geldt m.i.v. 1 januari 2013 een bruto minimum maandloon van € 1469,40.

In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten ZW, WW en WAZO.

2. De werknemer die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.

3. De vakantietoeslag welke in de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheids-verzekering/WIA is begrepen zal in mindering worden gebracht op hetgeen de werkgever aan vakantietoeslag is verschuldigd.

# Artikel 13

## Eindejaarsuitkering

Werkgever zal met het salaris van december een eindejaarsuitkering uitkeren aan haar werknemers ter hoogte van € 368,92 in 2014 en 2015, € 379,99 in 2016.. Het betreft hier een structurele, niet pensioengevende, eindejaarsuitkering. Deze eindejaarsuitkering zal eveneens van toepassing zijn op die werknemers van in-house-uitzendbureau, die op 15 december van enig jaar ten minste een half jaar werkzaam zijn bij IAC.

Bovengenoemde eindejaarsuitkering zal worden geïndexeerd met eventuele toekomstige cao-verhogingen.

# Artikel 14

## Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte:

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf   
1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.

5. De in het vorige lid bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

6. Het bepaalde in lid 1 t/m 4 is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden.

Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag de in lid 1 t/m 4 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.

De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

7. Op de dag dat vaststaat op welke dag de werknemer is hersteld en geheel of gedeeltelijk op die dag zijn werk zal kunnen hervatten is de werknemer verplicht zijn directe chef hiervan mededeling te doen.

8. Indien bij meningsverschil tussen bedrijfsarts en werknemer de werknemer een second opinion aanvraagt, zal bij een eerste aanvraag loon worden doorbetaald tot er een uitspraak ligt. De uitspraak van de second opinion is voor ieder der partijen bindend. Mocht de uitspraak in het nadeel van werknemer uitvallen dan zal het reeds uitbetaalde loon alsnog worden ingehouden.  
Wanneer een medewerker een tweede keer binnen een periode van 2 jaar een Deskundigen Oordeel (zogenaamde “second opinion”) aanvraagt bij het UWV kán de werkgever het loon opschorten tot er een oordeel is. Wordt de medewerker in het gelijk gesteld, dan wordt het opgeschorte loon met terugwerkende kracht alsnog uitbetaald.

9. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest10. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel *bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*

a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;

b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;

c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;

d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;

f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;

h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;

i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

11. Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Medewerkers die voldoen aan de IVA condities zullen – zo nodig met terugwerkende kracht - de eerste 2 jaren 100% doorbetaald krijgen.

12. IAC zal optimaal werken aan preventie, goede arbeidsomstandigheden, alsmede een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte medewerkers intern passend werk te vinden. Daarbij zal worden uitgegaan van het benutten van de gehele verdien- capaciteit van de betrokken medewerker.

Werknemers welke minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, zullen door IAC, indien mogelijk en rekening houdende met hun beperkingen, naar eer en geweten worden ingezet op een functieniveau dat zo weinig mogelijk afwijkt van het huidige functie- en salarisniveau.

13. Werkgever zal de grootst mogelijke zorgvuldigheid betrachten en uiterste inspanning leveren om medewerkers die langer dan 2 jaren ziek zijn een passende en sociale oplossing te bieden, op voorwaarde dat werknemer ook alles doet dat in zijn/haar vermogen ligt, om optimaal te re-integreren.

14. Bij verschil van mening kan zowel door de werknemer alsook door de werkgever bij de Ondernemingsraad beroep worden aangetekend.

# Artikel 15

## Wet Verbetering Poortwachter

Indien na afloop van het ziektewetjaar de WIA uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salaris van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een deskundigen oordeel (second opinion) aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient dit deskundigen oordeel binnen 10 dagen aan te vragen.  
De werknemer kan zich laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon bij een aanbod van de werkgever tot intern of extern passend werk.

Bij externe herplaatsing met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft de werknemer in beginsel recht op de terugkeer naar de oude werkgever gedurende een periode van 6 maanden, indien hij binnen de 6 maanden van oordeel is dat er geen sprake is van een geslaagde herplaatsing.

De werkgever kan dit oordeel laten toetsen door de UWV.  
De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

Maximaal inzetten van restcapaciteit:  
IAC zal optimaal werken aan de preventie van arbeidsongeschiktheid. Daar waar werknemers, ondanks deze preventie- en re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer toch arbeids-ongeschikt raken en na de wettelijke termijnen in een WIA-situatie geraken, zal IAC zich maximaal inspannen de medewerkers die in de WGA terechtkomen, hun restcapaciteit voor minimaal 50% te laten benutten om een behoorlijke terugval in inkomen zoveel als mogelijk te voorkomen.

# Artikel 16

## Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nabestaanden een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalender-maanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nabestaanden ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Algemene Arbeids-ongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/WIA.

Onder nabestaanden wordt verstaan:

a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;

b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden:

de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld de levenspartner, conform de in deze cao opgenomen definitie.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdiensten, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/WIA.

# Artikel 17

## Ziektekostenverzekering

Werkgever biedt een collectieve Ziektekostenverzekering aan, waaraan werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen.

Tegemoetkoming ziektekostenverzekering  
Met ingang van 1 juli 2013 ontvangt werknemer een bedrag van €15,81 netto per maand, met ingang van 1 oktober 2016 ontvangt werknemer een bedrag van € 16,28 en met ingang van 1 maart 2017 ontvangt werknemer een bedrag van € 16,44 als tegemoetkoming in de ziektekosten. Het betreft hier een structurele cao-afspraak en genoemd bedrag zal jaarlijks worden geïndexeerd met de afgesproken cao-loonsstijgingen.

WGA-hiaatverzekering  
IAC zal haar werknemers een uitgebreide WGA-hiaatverzekering aanbieden (dekking 70% t/m   
65 jaar) waarbij zij 50% van de kosten van deze verzekering zal compenseren en waarbij de werk-geversbijdrage gemaximeerd zal worden tot een bedrag van 50% van maximaal 0,4% van de bruto loonsom. IAC zal zich maximaal inspannen om de kosten van deze verzekering zo laag mogelijk te krijgen.

# Artikel 18

## Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer verplicht is. Nadere bepalingen hierover zijn vastgesteld in de statuten en het reglement, welke de werknemer zijn uitgereikt.

## Bijspaarmodule pensioen

In verband met het AOW hiaat in 2015 worden medewerkers in de gelegenheid gesteld om ATV dagen en compensatie van overwerk te storten in een bijspaarmodule Pensioen. Werkgever zal met pensioenverzekeraar hierover overleg voeren.

Pensioen

De franchise wordt per 1 januari 2011 verlaagd van € 13.429,- naar € 12.663,-. De kosten voor de extra premie zijn voor rekening van de werkgever.

# Artikel 19

## Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereen-komst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

# Artikel 20

## Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2014 en eindigt op 30 juni 2017 van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde Partij ter andere zijde

IAC Group BV FNV Bondgenoten

te Born te Utrecht

directie bestuurder

# BIJLAGE I als bedoeld in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor IAC te Born

Functielijst

Voor wat betreft functievervullers die nog niet voldoen aan de vereiste kennis en vaardigheden zoals omschreven in de functieomschrijving, worden minimaal een groep lager ingedeeld.

|  |  |
| --- | --- |
| FUNCTIE | Sal Groep |
| Productiemedewerker A | 2 |
| Forklift driver  Productiemedewerker B | 3  3 |
| Coordinator Forklift Drivers  IM back-up Technician  Set-up technician  Teamleider | 4  4  4  4 |
| Administrative Assistant  IM technician B  Laboratorium Assistant  Logistic Assistant  Onderhoudsmonteur Mechanic  Stockroom Attendant  Patrol inspector  Process Technician  Snr. Teamleider  Toolmaker | 5  5  5  5  5  5  5  5  5  5 |
| Administrative Assistant  CMM operator  Quality technician  Storingsmonteur Technician A | 6  6  6  6 |
| Airbag Deployment Technician  Asssistant MIS Analyst  Assistant Process Coordinator  Administrator  Management Assistant  Storingsmonteur Technician B  Tooltechnician | 7  7  7  7  7  7  7 |
| Equipment Engineer  Facility Engineer  IM Shift Coordinator  Shiftcoordinator  Supervisor Maintenance Technicians | 8  8  8  8  8 |

# BIJLAGE II als bedoeld in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor IAC te Born

Deze cao-verhoging zal eveneens van toepassing zijn op die werknemers van het in-house-uitzendbureau, die de cao van IAC volgen.

**Salarisschalen per maand per 1 juli 2013**

( + 1,65% 1-7-2012)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| SAL.GROEP Born-plant | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 0 Functiejaar | 1.631,42 | 1.715,16 | 1.802,43 | 1.907,29 | 2.022,03 | 2.152,22 | 2.291,58 | 2.452,05 |
| **1 Functiejaar** | 1.657,46 | 1.746,14 | 1.841,15 | 1.953,06 | 2.076,93 | 2.216,27 | 2.366,18 | 2.539,31 |
| 2 Functiejaar | 1.683,50 | 1.777,11 | 1.879,86 | 1.999,51 | 2.131,11 | 2.280,32 | 2.440,77 | 2.625,89 |
| **3 Functiejaar** | 1.709,53 | 1.807,37 | 1.918,58 | 2.045,25 | 2.186,01 | 2.343,67 | 2.515,39 | 2.713,16 |
| 4 Functiejaar | 1.734,88 | 1.838,33 | 1.957,97 | 2.090,99 | 2.240,21 | 2.407,72 | 2.589,99 | 2.799,72 |
| **5 Functiejaar** | 1.760,91 | 1.869,30 | 1.996,69 | 2.137,45 | 2.295,10 | 2.471,76 | 2.664,59 | 2.886,30 |
| 6 Functiejaar | 1.786,96 | 1.900,27 | 2.035,40 | 2.183,20 | 2.349,28 | 2.535,80 | 2.739,19 | 2.973,57 |
| **7 Functiejaar** | 1.812,99 | 1.931,23 | 2.074,11 | 2.228,94 | 2.404,19 | 2.599,15 | 2.813,80 | 3.060,13 |
| 8 Functiejaar | 1.838,33 | 1.961,93 | 2.112,81 | 2.274,68 | 2.459,08 | 2.663,18 | 2.888,40 | 3.147,40 |
| **9 Functiejaar** | 1.864,37 | 1.993,17 | 2.151,52 | 2.321,14 | 2.513,28 | 2.727,23 | 2.963,72 | 3.233,97 |
| 10 Functiejaar | 1.890,41 | 2.023,42 | 2.190,23 | 2.366,90 | 2.568,18 | 2.791,28 | 3.038,32 | 3.321,24 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salarisschalen per maand per 1 oktober 2016** | | | | | | | |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ( + 3% t.o.v. 1-7-2013) | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **SAL.GROEP Born-plant** | **1** | | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |  |
| 0 Functiejaar | 1.680,36 | | 1.766,62 | 1.856,51 | 1.964,51 | 2.082,69 | 2.216,79 | 2.360,33 | 2.525,62 |  |
| **1 Functiejaar** | 1.707,18 | | 1.798,52 | 1.896,38 | 2.011,65 | 2.139,24 | 2.282,76 | 2.437,17 | 2.615,49 |  |
| 2 Functiejaar | 1.734,00 | | 1.830,42 | 1.936,25 | 2.059,49 | 2.195,05 | 2.348,73 | 2.513,99 | 2.704,67 |  |
| **3 Functiejaar** | 1.760,81 | | 1.861,59 | 1.976,13 | 2.106,61 | 2.251,59 | 2.413,98 | 2.590,85 | 2.794,56 |  |
| 4 Functiejaar | 1.786,92 | | 1.893,48 | 2.016,71 | 2.153,72 | 2.307,42 | 2.479,95 | 2.667,69 | 2.883,71 |  |
| **5 Functiejaar** | 1.813,73 | | 1.925,38 | 2.056,59 | 2.201,58 | 2.363,95 | 2.545,91 | 2.744,53 | 2.972,88 |  |
| 6 Functiejaar | 1.840,57 | | 1.957,28 | 2.096,46 | 2.248,69 | 2.419,76 | 2.611,88 | 2.821,37 | 3.062,77 |  |
| **7 Functiejaar** | 1.867,38 | | 1.989,17 | 2.136,33 | 2.295,81 | 2.476,31 | 2.677,12 | 2.898,21 | 3.151,94 |  |
| 8 Functiejaar | 1.893,48 | | 2.020,78 | 2.176,19 | 2.342,92 | 2.532,85 | 2.743,08 | 2.975,05 | 3.241,83 |  |
| **9 Functiejaar** | 1.920,30 | | 2.052,96 | 2.216,06 | 2.390,78 | 2.588,68 | 2.809,05 | 3.052,63 | 3.330,99 |  |
| 10 Functiejaar | 1.947,12 | | 2.084,13 | 2.255,94 | 2.437,90 | 2.645,23 | 2.875,01 | 3.129,47 | 3.420,88 |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Salarisschalen per maand per 1 maart 2017** | | | | | | |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ( + 1 % 1-10-2016) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **SAL.GROEP Born-plant** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** |  |
| 0 Functiejaar | 1.697,16 | 1.784,29 | 1.875,07 | 1.984,16 | 2.103,52 | 2.238,96 | 2.383,93 | 2.550,87 |  |
| **1 Functiejaar** | 1.724,25 | 1.816,51 | 1.915,34 | 2.031,77 | 2.160,63 | 2.305,59 | 2.461,54 | 2.641,65 |  |
| 2 Functiejaar | 1.751,34 | 1.848,73 | 1.955,61 | 2.080,09 | 2.217,00 | 2.372,21 | 2.539,13 | 2.731,72 |  |
| **3 Functiejaar** | 1.778,42 | 1.880,20 | 1.995,90 | 2.127,67 | 2.274,11 | 2.438,12 | 2.616,76 | 2.822,50 |  |
| 4 Functiejaar | 1.804,79 | 1.912,41 | 2.036,87 | 2.175,26 | 2.330,49 | 2.504,75 | 2.694,36 | 2.912,55 |  |
| **5 Functiejaar** | 1.831,87 | 1.944,63 | 2.077,16 | 2.223,59 | 2.387,59 | 2.571,37 | 2.771,97 | 3.002,61 |  |
| 6 Functiejaar | 1.858,97 | 1.976,85 | 2.117,43 | 2.271,18 | 2.443,96 | 2.638,00 | 2.849,58 | 3.093,40 |  |
| **7 Functiejaar** | 1.886,05 | 2.009,06 | 2.157,70 | 2.318,77 | 2.501,07 | 2.703,89 | 2.927,19 | 3.183,46 |  |
| 8 Functiejaar | 1.912,41 | 2.040,99 | 2.197,96 | 2.366,35 | 2.558,18 | 2.770,51 | 3.004,80 | 3.274,24 |  |
| **9 Functiejaar** | 1.939,50 | 2.073,49 | 2.238,23 | 2.414,68 | 2.614,57 | 2.837,14 | 3.083,15 | 3.364,30 |  |
| 10 Functiejaar | 1.966,59 | 2.104,97 | 2.278,50 | 2.462,28 | 2.671,68 | 2.903,76 | 3.160,76 | 3.455,09 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

# BIJLAGE III behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor IAC te Born

Regeling partieel leerplichtigen

a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.

b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijs-instelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

c. Het aantal in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde basisverlofdagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in even-redigheid voor hem worden verminderd.

d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

e. In geval een werknemer toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal verlofdagen, zoals bepaald in c.

# BIJLAGE IV behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor IAC te Born

Protocolafspraken cao 2011-2012:

Protocol werkgevers bijdrage premiespaarregeling

De premiespaarregeling is afgeschaft.

De compensatie voor het premiesparen wordt structureel stopgezet vanaf 1 januari 2011. Voor een periode van 5 jaar wordt er per jaar € 150,- bruto betaald aan de voormalige deelnemers van de premiespaar compensatieregeling, Einddatum van deze regeling is december 2015.

Bedrijfsopleidingen

Ieder jaar wordt in overleg met de afdelingsleiding een opleidingsplan voor het bedrijf opgesteld waarvoor een budget wordt vastgesteld. Het opleidingsbudget blijft overeind, hierop vinden gedurende het jaar geen kortingen plaats. IAC stelt medewerkers die een opleiding denken te willen gaan volgen en waarvoor dit zinvol is in de gelegenheid deel te nemen aan een EVC scan.  
Het opleidingsbudget zal € 50.000,- per jaar bedragen. Werkgever zal de OR 2 maandelijkse rapporteren hoe het budget is aangewend.

WGA-premie

Partijen zijn overeengekomen dat de wettelijke WGA-premie ten laste komt van de werkgever gedu-rende de looptijd van deze cao.

Ketenaanpak

Duur van deze afspraken en evaluatie

De voorgaande “ketenaanpak”-afspraken kennen een looptijd van 3 jaar ingaande 1 januari jl. en zullen na deze 3 jaar geëvalueerd worden. Op dat moment zal besloten worden of de huidige afspraken worden voortgezet of gewijzigd. Verder zal IAC haar OR halfjaarlijks informeren over de WIA-instroom in de onderneming. Daarnaast zullen in het periodiek overleg de bovenstaande afspraken tussentijds geëvalueerd worden.

Nieuwe arbeidstijdenwet

Deze cao volgt de normen van de Arbeidstijdenwet met uitzondering van die wettelijke normen waar de cao ten voordele van de ATW afwijkt. In die gevallen geldt de norm van het betreffende cao-artikel. Bij invoering van nieuwe werktijdenroosters zal vooraf overleg worden gepleegd met vakbonden en de OR. Een studie naar ‘duurzame inzetbaarheid en levensfasebewust personeelsbeleid’ wordt verricht. Aanzet tot deze studie zal uiterlijk 1 juni 2011 genomen worden.

De kosten van de studie worden door de werkgever gedragen.

Stage werkervaringsplaatsen

Binnen IAC worden 5 stageplaatsen ter beschikking gesteld.   
De stagevergoeding wordt verhoogd naar € 150,- per maand.

Woon-werk reiskostenvergoeding

De woon-werk reiskostenvergoeding wordt aangepast en uitgebreid. Er zal een vergoeding plaatsvinden voor alle medewerkers van € 0,19 per kilometer, met een maximum van 30 kilometer en op basis van de routeplanner ANWB, kortste route.

Per 1 juni 2008 zullen medewerkers met een reisafstand van 0-10 km conform de bestaande staffel   
€ 24,- per maand ontvangen conform € 0,13 per kilometer. Er van uitgaande dat de belastingdienst dit accepteert.

Fiscaal voordeel

De vakbondscontributie zal op een fiscaal vriendelijke manier kunnen worden verrekend met het bruto loon.

Rechten en inkomen uitzendkrachten

Werkgever zal uitsluitend zaken doen met NEN-gecertificeerde uitzendorganisaties.   
De uitzendkrachten zullen vanaf de 1e dag de primaire arbeidsvoorwaarden conform de cao IAC volgen.

AWVN bijdrage

De AWVN-werkgeversbijdrage zal worden voortgezet.

# BIJLAGE V behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor IAC te Born

Openstaande items Protocolafspraken 2012-2014:

5) Scan UWV:

Werkgever zal door het UWV een scan laten uitvoeren om te bezien of er werkplekken voor mensen met een WAJONG uitkering zijn.

6) Aanbieden dienstverband:

Werkgever zal uit de pool van flexkrachten 15 medewerkers een dienstverband aanbieden.

# BIJLAGE V behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor IAC te Born

Protocolafspraken 2014-2017:

1) IAC Contracten

De protocolafspraken 2012-2014 betreffende het geven van IAC contracten aan medewerkers uit de flexpool uit de cao is niet volledig nagekomen. Er zijn 7 dienstverbanden van de overeengekomen 15 aangegaan.  
IAC is bereid om de resterende 8 IAC contracten alsnog aan te bieden.  
De voorwaarde is dat de vast-flex verhouding van de personele bezetting 65-35% wordt bereikt en continueert gedurende 6 maanden. Als dit het geval is, worden IAC contracten aangeboden. Het aanbieden van IAC contracten gebeurt gefaseerd, minimaal 2 per jaar, en worden aangeboden aan medewerkers uit de flexpool.

2) Intentieverklaring

IAC zet in op behoud van werkgelegenheid in de moeilijke jaren 2015 – 2016.   
Het is de intentie van IAC om op basis van de huidige orderportefeuille , na de herstructuring (Adviesaanvraag OR d.d. 10-10-2014) gedurende de looptijd van de cao geen verdere gedwongen ontslagen op basis van economische redenen te verrichten.   
Wanneer de bedrijfsomstandigheden substantieel verslechteren en er verdere maatregelen op personeelsgebied noodzakelijk zijn, dan zal IAC in overleg treden met de vakbond.  
Individueel ontslag op basis van disfunctioneren e.d. valt buiten deze intentieverklaring.

3) Reparatie derde jaar WW:

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na het SER-advies “Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW” en nadat het STAR-advies aan sociale partners met betrekking tot de reparatie van de WW in de cao is afgerond, zullen cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de aanbevelingen van de STAR van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

4) In de komende cao-periode zal er jaarlijks overleg gevoerd worden met de FNV.

BIJLAGE VI Kinderopvang

De Wettelijke regeling zal worden toegepast.