



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

AUDAX

VOOR DE PERIODE

1 januari 2017 tot en met 31 december 2017

Gilze,

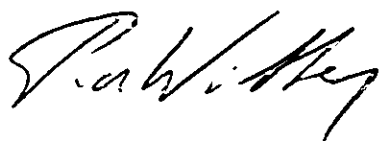
De ondergetekenden:

Audax Holding B.V., gevestigd te Gilze, hierna te noemen 'Audax',

en

FNV Media & Cultuur, gevestigd te Amsterdam, hierna te noemen 'FNV',

verklaren per 1 januari 2017 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:



P.J.M. van den Wittenboer
Financieel Directeur

Datum: 12-04-'17



J. Cohen
Bestuurder FNV Media & Cultuur

Datum: 18-04-2017

80

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1	DEFINITIES EN WERKINGSSFEER	6
A.	DEFINITIES	6
B.	WERKINGSSFEER	8
ARTIKEL 2	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER	9
A.	ALGEMEEN	9
B.	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	9
C.	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	9
D.	NEVENACTIVITEITEN	9
ARTIKEL 3	SALARISVERHOGINGEN/SALARISSCHAALVERHOGING	10
ARTIKEL 4	ARBEIDSOVEREENKOMST	10
A.	AANSTELLING	10
B.	PROEFTIJD	10
C.	DUUR EN OMVANG VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	10
D.	EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	11
E.	SCHORSING	12
ARTIKEL 5	ARBEIDSTIJD EN ARBEIDSTIJDVERKORTING	12
A.	ARBEIDSTIJD	12
B.	ARBEIDSTIJDVERKORTING (ATV)	12
ARTIKEL 6	OVERWERK, MEERWERK EN TOESLAGENREGELINGEN	13
A.	OVERWERK	13
B.	COMPENSATIE OVER/MEERWERK IN VRIJE TIJD (SALDO-URENREGELING)	14
C.	OVERWERKTOESLAG	14
D.	ONREGELMATIGHEIDSTOESLAGEN- EN COMPENSATIEREGELINGEN	15
E.	ONREGELMATIGHEIDSTOESLAGEN- EN COMPENSATIEREGELINGEN VOOR FILIAALWERKNEMERS EN OPROEPKRACHTEN AKO	15
ARTIKEL 7	CONSIGNATIE EN PLOEGENDIENST	16
A.	STAND-BY EN CONSIGNATIE	16
B.	VERGOEDING BIJ CALAMITEITEN	16
C.	PLOEGENDIENST	16
ARTIKEL 8	VAKANTIE	17
A.	VAKANTIEDUUR	17
B.	FUNCTIEWIJZIGING	18
C.	INDIENST-/UITDIENSTTREDING	18
D.	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	18
E.	OPBOUW/VERLOFUREN TIJDENS ZIEKTE	18
F.	OPNAME VERLOFUREN	19
G.	OPNAME ONBETAALD VERLOF VOOR WERKNEMERS BEHOREND TOT EEN ANDERE RELIGIE DAN DE CHRISTELIJKE GODSDIENST	19
ARTIKEL 9	SALARIS	19
A.	ANTICUMULATIE	19
B.	SALARISSCHALEN	19
C.	DEFINITIEVE OVERPLAATSING IN EEN HOGER INGEDEELDE FUNCTIE OF HET ZWAARDER WORDEN VAN EEN FUNCTIE (SALARISSCHALEN AUDAX EN AKO)	20

D.	DEFINITIEVE OVERPLAATSING IN EEN HOGER INGEDEELDE FUNCTIE OF HET ZWAARDER WORDEN VAN EEN FUNCTIE (SALARISSCHAAL RPR).	20
E.	AANLOOPSCHALEN SALARISSCHALEN AUDAX EN AKO	21
F.	TIJDELIJKE WAARNEMING	22
G.	DEFINITIEVE OVERPLAATSING IN EEN LAGERE FUNCTIE	22
H.	AANBIEDEN PASSEND ARBEIDSPATROON	23
I.	UITGANGSPUNTEN ROND FUNCTIEWAARDERING	23
ARTIKEL 10	VAKANTIETOESLAG	24
ARTIKEL 11	WERKEN OP ZATERDAGEN, ZON- EN FEESTDAGEN	24
A.	ALGEMEEN	24
B.	AKO	24
ARTIKEL 12	BUITENGEWOON VERLOF MET BEHOUD VAN SALARIS	25
ARTIKEL 13	CALAMITEITENVERLOF	26
ARTIKEL 14	KORTDUREND ZORGVERLOF	26
ARTIKEL 15	VERLOF ALGEMEEN	26
ARTIKEL 16	ZORGVERZEKERING	26
ARTIKEL 17	ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL	26
A.	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	26
B.	WGA-HIAATREGELING	27
C.	WIA-EXCEDENTREGELING	28
D.	SUPPLETIEREGELING	28
ARTIKEL 18	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	29
ARTIKEL 19	UITKERING BIJ DIENSTJUBILEUM	29
ARTIKEL 20	UITKERING BIJ PENSIONERING	29
ARTIKEL 21	REISKOSTENTEGEMOETKOMING	30
ARTIKEL 22	PENSIOENVOORZIENING	30
ARTIKEL 23	VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING	31
A.	ALGEMEEN	31
B.	FACILITEITEN	31
C.	BESCHERMING VAN VERTEGENWOORDIGERS VAKVERENIGING	32
D.	BUITENGEWOON VERLOF VOOR DEELNAME AAN ACTIVITEITEN VAN DE VAKVERENIGING	32
ARTIKEL 24	WERKGEVERSBIJDRAGE	33
ARTIKEL 25	POSITIEVE ACTIE	33
ARTIKEL 26	STAGEBELEID	33
ARTIKEL 27	UITZENDKRACHTEN	33

ARTIKEL 28	PERSOONLIJK ONTWIKKELPLAN	33
ARTIKEL 29	LEEFTIJDSEBEWUST PERSONEELSBELEID	33
ARTIKEL 30	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	34
ARTIKEL 31	DISPENSATIE AUDAX CAO	34
ARTIKEL 32	DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	34
ARTIKEL 33	SOCIAAL PLAN	34
BIJLAGEN		35
BIJLAGE 1:		36
SALARISSCHALEN AUDAX		36
SALARISSCHALEN AKO		37
SALARISSCHAAL RPR		38
PERIODE 1 2017		38
BIJLAGE 2: BEROEPSCOMMISSIE		39
BIJLAGE 3:		40
PROTOCOL 1		40
MANTELZORG		40
PROTOCOL 2		40
DUURZAME INZETBAARHEID		40
PROTOCOL 3		40
PARTICIPATIEWET		40
PROTOCOL 4:		41
REPARATIE DERDE WW JAAR		41
TREFWOORDENINDEX		42

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**ARTIKEL 1 DEFINITIES EN WERKINGSSFEER****A. Definities**

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

AKO:	de werkmaatschappij van Audax, waarin retailactiviteiten plaatsvinden.
All-in periodesalaris:	het periodesalaris van een werknemer inclusief vaste toeslagen.
ATV:	arbeidstijdverkorting zijnde een verkorting van de werkweek van gemiddeld 2 uur ten opzichte van de normale arbeidstijd bij een fulltime dienstverband van 160 uur per loonbetalingsperiode.
Audax Logistiek:	de werkmaatschappij van Audax, waarin logistieke activiteiten plaatsvinden.
Boekjaar:	periode 1 tot en met periode 13 van een kalenderjaar.
Bovenwettelijke verlofuren:	alle verlofuren boven het wettelijk minimum.
Bruto uurloon:	fulltime periodesalaris gedeeld door 160.
Consignatie:	het bereikbaar én oproepbaar zijn buiten het geldend werkrooster ter daadwerkelijke oplossing van storingen, die zich in het bedrijf c.q. onderdelen van het bedrijf kunnen voordoen waarbij de fysieke aanwezigheid mogelijk vereist is.
Filiaalwerknemer:	werknemer die in een filiaal van AKO werkzaam is, niet zijnde een oproepkracht.
Fulltime werknemer:	werknemer met wie in de individuele arbeidsovereenkomst een vast aantal uren van 160 uur per loonbetalingsperiode van vier weken is overeengekomen.
Jeugdschaal:	salarisschaal behorend bij de salarisschaal van de werkgever volgens welke de werknemers die jonger zijn dan 23 jaar betaald worden.
Loonbetalingsperiode:	een periode van 4 aaneengesloten weken, volgens de periodekalender, waarover het periodesalaris wordt betaald.
Meerwerk:	de gewerkte uren van een parttime werknemer gelegen tussen de voor een dag overeengekomen aantal uren en maximaal 8 uur (fulltime) per dag.
Ondernemingsraad:	de ondernemingsraad van de Werkgever, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Operationeel werknemer:	productiemedewerker, dan wel supervisor/werkvoorbereider t/m salarisschaal 7.
Oproepkracht:	arbeidskracht met een nulurencontract op basis van wederzijdse vrijblijvendheid.
Overwerk:	de gewerkte uren van een werknemer die boven de normale dagelijkse arbeidstijd vallen.
Partner:	de echtgenoot of echtgenote; de persoon met wie de werknemer een geregistreerd partnerschap heeft; of de persoon met wie de werknemer een (notariële) samenlevingsovereenkomst heeft, waarin staat dat beide partners een gezamenlijke huishouding voeren en voor elkaar zorgen. De gezamenlijke huishouding moet tenminste zes maanden gevoerd zijn. De partner mag geen bloed- of aanverwant in de eerste graad zijn.
Parttime percentage:	het aantal overeengekomen contracturen gedeeld door 160*100.
Parttime werknemer:	werknemer met wie in de individuele arbeidsovereenkomst een vast aantal uren van minder dan 160 uur per loonbetalingsperiode van vier weken is overeengekomen.
Periodesalaris:	bruto salaris van een werknemer per loonbetalingsperiode.
Ploegendienst:	werken in een systeem waarin de werktijden van groepen werknemers (met een normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 5A van de cao) op elkaar aansluiten of uitsluitend voor de overdracht van werk elkaar in geringe mate overlappen en een tijdsblok van 13 uur.
Rooster:	een schema van door de werkgever vooraf geplande werkuren voor werknemers.
RPR-werknemer:	werknemer voor wie de salarisschaal RPR geldt.
Salarisschalen Audax:	salarisschalen volgens welke de functies van de werknemers, met uitzondering van de filiaalwerknemers en oproepkrachten bij AKO, bij de werkgever gewaardeerd worden.
Salarisschalen AKO:	salarisschalen volgens welke de functies van de filiaalwerknemers en oproepkrachten bij AKO gewaardeerd worden.
Salarisschalen RPR:	salarisschalen volgens welke de functies van de RPR-werknemers bij de werkgever gewaardeerd worden.
Stand-by:	het bereikbaar zijn buiten het geldend werkrooster ten behoeve van consultatie bij het oplossen van ernstige storingen aan bedrijf c.q. onderdelen van het bedrijf, waarbij fysieke aanwezigheid niet vereist wordt.
Vakantiejaar:	1 januari tot en met 31 december van een kalenderjaar.

Vakvereniging: FNV.

Variabele toeslag: onder de term variabele toeslag vallen:

- consignatietoeslag
- stand-by toeslag
- onregelmatigheidstoeslag
- overwerktoeslag
- flexibele atv-toeslag
- waarnemingstoeslag
- arbeidsmarkttoeslag.

Vaste toeslag: onder de term vaste toeslag vallen:

- vaste ATV-toeslag, voor werknemers die reeds voor 1.1.2000 een ATV-toeslag hadden waarin geen wijziging is aangebracht
- vaste persoonlijke toeslag
- ploegentoeslag (voor het werken in ploegendienst).

Verschoven uren: verschoven uren zijn uren die een werknemer maakt buiten de normale werktijden, zonder dat de normale arbeidsduur (per week) wordt overschreden.

Werkgever: Audax Holding B.V. en/of één van haar werkmaatschappijen in Nederland.

Werkmaatschappij: de rechtspersoon waarvan Audax Holding B.V. 100%, dan wel een meerderheid, van de aandelen bezit.

Werknemer: man of vrouw, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW heeft gesloten.

B. Werkingsfeer

1. Deze cao is van toepassing op werknemers in dienst van werkgever met uitzondering van de werknemers op wie vóór 1 januari 2016 de Rechtspositieregeling Audax maart 2013 van toepassing was dan wel werknemers die onder een andere cao vallen.
2. Voor filiaalwerknemers, oproepkrachten en RPR-werknemers gelden in een aantal gevallen afwijkende bepalingen. Deze worden specifiek in de betreffende artikelen benoemd.
3. Voor parttime werknemers gelden bepaalde arbeidsvoorwaarden van deze cao pro rato. Dat wil zeggen dat een aantal rechten en verplichtingen van de cao-voorwaarden naar rato van de met hen overeengekomen contracturen berekend zullen worden. Deze worden specifiek in de betreffende artikelen benoemd.

ARTIKEL 2 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER**A. Algemeen**

Een arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer mag geen bepaling bevatten die voor de werknemer in negatieve zin afwijkt van deze cao, zulks op straffe van nietigheid van de betreffende bepaling in de arbeidsovereenkomst.

B. Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard. De werkgever zal bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een exemplaar van de cao overhandigen.
2. Wijzigingen in de cao zal de werkgever schriftelijk mededelen aan de werknemer.
3. Iedere werknemer kan een exemplaar van deze cao of van de desbetreffende wijziging aanvragen bij de afdeling P&O. Tevens is de cao-tekst te raadplegen via Insite, de HR-portal van de werkgever.

C. Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht deze cao en de daaruit voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van de werknemer kunnen worden verlangd, naar beste vermogen uit te voeren.
3. De werknemer is verplicht, tenzij hij wettelijk of bij gerechtelijk vonnis gehouden is informatie te verstrekken, tot geheimhouding van al hetgeen omtrent het bedrijf van de werkgever te zijner kennis komt. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
4. De werknemer dient in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst alle zaken en/of eigendommen van werkgever die hij onder zich heeft, op eerste schriftelijk verzoek van de werkgever onmiddellijk, dan wel uiterlijk op de laatste werkdag in te leveren bij de werkgever. De werknemer zal kopieën van documenten van de werkgever die hij onder zich heeft, vernietigen.

D. Nevenactiviteiten

1. De werknemer dient van de werkgever voorafgaand schriftelijke toestemming te verkrijgen alvorens de werknemer nevenactiviteiten mag verrichten, zijnde door hem te verrichten betaalde of onbetaalde arbeid voor derden, het zaken doen voor eigen rekening of het als tussenpersoon optreden voor derden. Indien de werkgever niet binnen 3 weken na schriftelijke mededeling van de werknemer schriftelijk bezwaar heeft gemaakt, is het de werknemer toegestaan de nevenactiviteiten waarvoor toestemming is verzocht, te verrichten, mits deze niet nadelig zijn voor de werkzaamheden van de werknemer voor de werkgever. De werkgever mag aan de toestemming voorwaarden verbinden.

2. De werknemer die bij meer dan één werkgever arbeid verricht, verstrekt aan ieder van die werkgevers periodiek uit eigen beweging tijdig de voor de naleving van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen nodige inlichtingen betreffende zijn arbeid. De werknemer staat ervoor in dat hij niet in strijd handelt met deze wet. Werkgever is gerechtigd passende maatregelen te treffen, indien dit anders blijkt te zijn.

ARTIKEL 3 SALARISVERHOGINGEN/SALARISSCHAALVERHOGING

1. Per periode 1 2017 wordt een structurele loonsverhoging van 1% toegekend. Deze structurele loonstijging geldt ook voor de werknemers die boven het maximum van de salarisschalen zitten.
2. In periode 1 2017 wordt een eenmalige uitkering van € 100,00 netto (op fulltime basis) betaald.
3. Voor iedere werknemer is er een opleidingsbudget van € 400,00 per FTE, gebaseerd op het aantal uren dat daadwerkelijk gewerkt wordt.

ARTIKEL 4 ARBEIDSOVEREENKOMST

A. Aanstelling

De werkgever sluit vóór aanvang van de dienstbetrekking met werknemer een arbeidsovereenkomst.

B. Proeftijd

Afhankelijk van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst met een werknemer geldt een proeftijd:

- bij een arbeidsovereenkomst aangegaan voor 6 maanden of korter: geen proeftijd;
- bij een arbeidsovereenkomst aangegaan langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar: 1 maand;
- bij een arbeidsovereenkomst voor 2 jaar of langer of van onbepaalde duur: 2 maanden.

Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst zowel door de werknemer als door de werkgever onmiddellijk worden opgezegd, conform het bepaalde in artikel 7:676 BW.

C. Duur en omvang van de arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een bepaalde tijd wordt overeengekomen.
2. Ingeval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan zes maanden, informeert de werkgever de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voorzetting, over de voorwaarden waaronder de werkgever de arbeidsvoorwaarden wenst voort te zetten.

3. Bij meerdere elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als aangegaan voor onbepaalde tijd indien:
 - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
 - meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden.Bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst na bovengenoemde verlengingen of na de maximale duur volgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
4. Het bepaalde in lid 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten, indien een uitzendkracht in dienst komt bij Audax en reeds direct daaraan voorafgaand als uitzendkracht in diezelfde functie bij Audax werkzaam was.
5. Voor zover de omvang van de arbeidsovereenkomst niet bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is bepaald, wordt de omvang van een arbeidsovereenkomst bepaald aan de hand van het gemiddeld aantal uren dat een werknemer of een oproepkracht gewerkt heeft over een periode van één jaar, voorafgaand aan een schriftelijk verzoek van een werknemer/oproepkracht om aanpassing van het aantal arbeidsuren. Indien bedrijfseconomische redenen zich hier niet tegen verzetten, zal het verzoek van de werknemer/oproepkracht om aanpassing van het aantal arbeidsuren gehonoreerd worden.

D. Einde van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt van rechtswege zonder dat opzegging noodzakelijk is, hetzij door het verstrijken van de overeengekomen tijd, hetzij door voltooiing van het overeengekomen project.
2. Voor de opzegtermijn voor de werknemer wordt de wettelijke regeling toegepast, (met dien verstande dat i.p.v. maanden, loonbetalingsperiodes geldt) met uitzondering van de opzegtermijn voor werknemers vanaf salarisschaal 11 of hoger. Deze opzegtermijn wordt opgehoogd naar 2 loonbetalingsperiodes voor de werknemer. Voor de werkgever geldt in dat geval een opzegtermijn van 4 loonbetalingsperiodes.
3. Voor de werkgever gelden de volgende opzegtermijnen voor werknemers in schaal 1 t/m 10:

Bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:

 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: 1 loonbetalingsperiode;
 - langer dan vijf maar korter dan tien jaar heeft geduurd: 2 loonbetalingsperiodes;
 - langer dan tien maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: 3 loonbetalingsperiodes;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: 4 loonbetalingsperiodes.
4. Partijen kunnen een langere opzegtermijn, tot maximaal zes loonbetalingsperiodes, voor de werknemer overeenkomen. In dat geval geldt voor de werkgever het dubbele van de opzegtermijn voor de werknemer.
5. Bij opzegtermijnen gelden hele loonbetalingsperiodes. Opzeggen kan alleen tegen het einde van de loonbetalingsperiode.

6. Opzegging door een werknemer dient altijd schriftelijk te gebeuren bij de leidinggevende (met een kopie aan de afdeling P&O).
7. Elke arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval, zonder opzegging, bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
8. Indien de arbeidsovereenkomst na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt voortgezet, geldt de wettelijke regelgeving dienaangaande.

E. Schorsing

1. De werkgever heeft de bevoegdheid de werknemer te schorsen met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris voor maximaal vijf werkdagen:
 - a. indien zich redenen voordoen als bedoeld in artikel 7:678 BW;
 - b. indien een ernstig vermoeden van het bestaan van deze redenen aanwezig is;
 - c. indien de werknemer één of meer binnen de onderneming geldende regels heeft overtreden;
 - d. indien de voortgang van de werkzaamheden binnen de onderneming door de werknemer wordt belemmerd.

Reden en duur van de schorsing zullen onverwijld mondeling en schriftelijk aan werknemer worden medegedeeld.

De werkgever heeft de bevoegdheid de werknemer vervolgens langer dan vijf werkdagen te schorsen, indien de redenen daartoe aanleiding geven. De werkgever dient dit nader te motiveren en aan de werknemer schriftelijk mede te delen.

2. Wordt het vermoeden dat tot een dergelijke schorsing heeft geleid niet bevestigd, dan zal schriftelijk rehabilitatie volgen door berichtgeving op gelijke wijze aan degenen die over de schorsing van de werknemer zijn geïnformeerd, tenzij de werknemer dit niet verlangt. Tevens wordt dan het ingehouden salaris alsnog uitbetaald.

ARTIKEL 5 ARBEIDSTIJD EN ARBEIDSTIJDVERKORTING

A. Arbeidstijd

1. De normale arbeidstijd bedraagt 40 uur per week, zijnde 8 uur per dag. In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen langere arbeidstijd dan 160 uur per loonbetalingsperiode worden overeengekomen.
2. De arbeidstijd wordt vastgelegd in een rooster. Overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur met maximaal een half uur wordt geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur.

B. Arbeidstijdverkorting (ATV)

1. ATV wordt uitsluitend toegekend in tijd.

2. Een fulltime werknemer heeft recht op 104 uur ATV per vakantiejaar. ATV dient opgenomen te worden in blokken van 4 uur.
Voor een parttime werknemer geldt dat de ATV naar rato in tijd wordt toegekend en naar rato wordt opgenomen.
3. Een RPR-werknemer heeft geen recht op ATV.
4. De werknemer die vóór 16 maart 2016 in dienst was, behoudt het op dat moment geldende recht op ATV (in tijd of geld). De werknemer kan uitsluitend nog een keuze maken om ATV in geld om te zetten in tijd.
5. ATV in geld: voor de werknemer die vóór 16 maart 2016 in dienst was, geldt de oude ATV-regeling:
 - De vaste ATV-toeslag telt wel mee in de berekening voor vakantietoeslag en pensioenopbouw.
 - De flexibele ATV-toeslag telt niet mee in de berekening voor vakantietoeslag en pensioenopbouw.De werknemer die besluit om de vaste ATV-toeslag om te zetten naar een flexibele ATV-toeslag kan nadien niet meer kiezen voor de vaste ATV-toeslag.
6. Bij arbeidsongeschiktheid die langer dan 4 weken duurt, bij schorsing en bij vrijstelling van werkzaamheden stopt de opbouw van ATV-rechten in tijd en wordt, indien het bepaalde in lid 5 van dit artikel nog geldt, de ATV in geld (toeslag) niet uitbetaald. Ook bij zwangerschapsverlof zal na vier weken de opbouw van ATV-rechten in tijd gestopt worden en wordt, indien het bepaalde in lid 5 van dit artikel nog geldt, de ATV in geld (toeslag) niet uitbetaald. Indien een werknemer binnen 28 dagen opnieuw ziek wordt, tellen de ziekte-dagen van de eerdere ziekmelding mee voor het bepalen van de 4 weken arbeidsongeschiktheid.

ARTIKEL 6 OVERWERK, MEERWERK EN TOESLAGENREGELINGEN

1. De werkgever zal ernaar streven het verrichten van overwerk zo veel mogelijk te beperken. Indien het desondanks toch nodig mocht zijn dat veelvuldig en langdurig overgewerkt wordt, zal overleg gepleegd worden met de Ondernemingsraad.
2. Behalve in bijzondere omstandigheden bedraagt het overwerk niet meer dan 6 uur per week en in totaal niet meer dan 45 uur per 3 loonbetalingsperioden.
 - A. Overwerk**
 1. Er zal alleen worden overgewerkt, indien het belang van de onderneming dit eist en aan de wettelijke voorschriften wordt voldaan. De werknemer is verplicht overwerk te verrichten, tenzij zwaarwichtige redenen dit verhinderen.
 2. Alle gewerkte uren van meer dan 8,5 uur per dag worden gezien als overwerk, mits hiervoor opdracht is gegeven door of namens de werkgever. Dit is niet van toepassing indien in de individuele arbeidsovereenkomst expliciet een ander aantal uren per dag is overeengekomen. Per oproep/dienst wordt gekeken of de overwerkregeling van toepassing is. De tijdsinterval tussen 2 diensten bedraagt meer dan 8 uur.

3. Geen recht op overwerktoeslag hebben:
- de filiaalwerknemer en oproepkracht;
 - de RPR-werknemer;
 - de werknemer die is ingedeeld in Audax schaal 11 of hoger en de commerciële buitendienstwerknemer van Audax vanaf salarisgroep 8.

B. Compensatie over/meerwerk in vrije tijd (saldo-urenregeling)

1. Over/meerwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd.
2. De overwerktoeslag conform artikel C.1. wordt altijd uitbetaald. Dit geldt zowel voor een fulltime werknemer als een parttime werknemer.
3. Voor de werknemer geldt de navolgende saldo-urenregeling. De over/meeruren worden opgenomen in de saldo-urenregeling (saldopot). Deze saldo-uren dienen in overleg met de werkgever te worden opgenomen. Voor de saldo-urenregeling zal er een bovengrens van 40 uren en een ondergrens van -20 uren gehanteerd worden. Alle saldo-uren boven de 40, worden in de eerstvolgende loonbetalingsperiode uitbetaald tegen 100%.
4. De werkgever heeft te allen tijde de mogelijkheid de saldotop op nul te stellen en de uren uit te betalen dan wel te verrekenen.

Een verrekening is niet van toepassing indien de werknemer buiten zijn schuld om een negatief saldo heeft. In dat geval zal er in overleg tussen werkgever en werknemer besloten worden of er een inhouding zal plaatsvinden, dan wel de gelegenheid geboden wordt om het negatieve saldo aan te vullen.

5. Voor de operationele werknemer van Audax Logistiek geldt de saldo-urenregeling in samenhang met de regeling variabele werktijden. Deze regeling is terug te vinden in het bedrijfsreglement (zie artikel B.3.).

C. Overwerktoeslag

Voor overwerk vanaf het 10^e uur per dag, geldt de volgende toeslag:

Maandag t/m vrijdag	06.00-00.00 uur	00.00-06.00 uur
	50%	75%

Voor het werken op zaterdag en zondag gelden onderstaande toeslagen over alle gewerkte uren, ongeacht het aantal werkuren per week.

Zaterdag	00.00-06.00 uur	06.00-00.00 uur
	75%	50%
Zondag	00.00 tot 06.00 uur volgende dag	
	100%	

1. Het recht op overwerktoeslag ontstaat na het 9^e werkuur. Voor het bepalen van een vrije dag en/of ziektedag wordt gerekend met 8 werkuren per dag.

D. Onregelmatigheidstoelagen- en compensatieregelingen

1. Voor het werken op de in onderstaand schema opgenomen tijden geldt de genoemde toeslag:

	00.00 – 04.00 uur	04.00 – 06.00 uur	06.00 – 22.00 uur	22.00 – 00.00 uur
Ma t/m vrij	50%	30%	0%	0%

E. Onregelmatigheidstoelagen- en compensatieregelingen voor filiaalwerknemers en oproepkrachten AKO

In afwijking van het bepaalde onder lid 1 van dit artikel gelden voor de filiaalwerknemer en oproepkrachten van AKO specifieke compensatie- en toeslagenregelingen.

1. Onregelmatigheidstoeslag voor de filiaalwerknemer tot en met schaal 6 als ook voor oproepkrachten Schiphol.
Wanneer de filiaalwerknemer werkt volgens rooster op:
 - maandag tot en met vrijdag vóór 06.00 uur en/of na 21.00 uur
 - zaterdag vóór 06.00 uur en/of na 18.00 uur
 geldt een toeslag op het uurloon voor de gewerkte uren volgens onderstaand schema. Deze toeslag wordt een loonbetalingsperiode later dan gewerkt uitbetaald.

De hoogte van deze onregelmatigheidstoeslag is als volgt:

Maandag t/m vrijdag vóór 06.00 uur en/of na 21.00 uur tot einde diensttijd	1 ^e 2 uur:	25%
	overige uren:	50%
Zaterdag vóór 06.00 uur en/of na 18.00 uur	Alle uren	50%

2. Onregelmatigheidstoeslag zondag en/of erkende feestdag
Wanneer een werknemer daadwerkelijk werkt volgens rooster op zondag en/of een erkende feestdag geldt een toeslag op het uurloon voor de daadwerkelijk gewerkte uren volgens onderstaand schema.
Deze toeslag wordt een loonbetalingsperiode later dan gewerkt uitbetaald.

De hoogte van deze onregelmatigheidstoeslag is als volgt:

Zondag en/of erkende feestdag	Alle uren:	100%
-------------------------------	------------	------

Deze regeling is niet van toepassing op werknemers die afwezig zijn op bovengenoemde uren wegens arbeidsongeschiktheid, verlof of andere redenen.

ARTIKEL 7 CONSIGNATIE EN PLOEGENDIENST**A. Stand-by en consignatie**

1. Stand-by- en consignatievergoeding wordt alleen gegeven aan een werknemer die uit hoofde van zijn functie bereikbaar en/of oproepbaar moet zijn en voor zover daartoe opdracht is gegeven.
2. Bij stand-by geldt een bruto vergoeding van € 18,00 per week met een maximum van € 72,00 per loonbetalingsperiode.
3. Bij consignatie geldt een bruto vergoeding van:
 - maandag 00.00 uur tot vrijdag 00.00 uur: € 20,00 per etmaal
 - vrijdag 00.00 uur tot zaterdag 00.00 uur: € 35,00 per etmaal
 - zaterdag 00.00 uur tot zondag 00.00 uur: € 45,00 per etmaal.
4. Consignatie gedurende een gedeelte van een etmaal wordt geacht te duren voor een heel etmaal.
5. Consignatie gedurende een gedeelte van een etmaal maar beginnend in het ene etmaal en eindigend in een ander etmaal, wordt geacht in één etmaal plaats te vinden, namelijk dat etmaal waarin de consignatieregeling eindigt.
6. Daadwerkelijk gewerkte uren tijdens consignatiedienst worden vergoed overeenkomstig artikel 6.C. (overwerktoeslag).
Onder daadwerkelijk gewerkte uren wordt verstaan:
 - noodzakelijk gewerkte uren op het bedrijf;
 - uitsluitend voor Audax A&I: noodzakelijk gewerkte uren vanuit huis;
 - noodzakelijk (zakelijk) telefoonverkeer van huis uit van minimaal ½ uur aaneengesloten.Bij daadwerkelijke opkomst wordt minimaal een half uur als overwerk toegekend.
7. Bij overwerk in combinatie met consignatie wordt de consignatievergoeding betaald naast de overwerktoeslag.
8. Stand-by en consignatievergoeding zijn niet van toepassing op werknemers en oproepkrachten van AKO.

B. Vergoeding bij calamiteiten

Alleen bestemd voor filiaalmanagers AKO of hun vervangers:
indien de werknemer moet werken buiten de openingstijden van het filiaal ter daadwerkelijke oplossing van calamiteiten en storingen in het filiaal worden deze gewerkte uren vergoed conform de onder lid 1 van artikel 6.E. genoemde onregelmatigheidstoeslag.

C. Ploegendienst

1. De werknemer die in een ploegendienst werkt, ontvangt het uurloon vermeerderd met een toeslag van 20% en een aanvulling over de verschoven uren tot 30%.
2. Ingeval van overwerk wordt naast de in lid C.1. genoemde toeslag de overwerktoeslag uitgekeerd conform de staffel in artikel 6.C.

ARTIKEL 8 VAKANTIE

A. Vakantieduur

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De vakantierechten per vakantiejaar worden in (verlof)uren weergegeven. Bij de bepaling van vakantierechten wordt minder dan een half uur niet berekend; een half uur of meer wordt tot een heel uur afgerond.
3. Per vakantiejaar heeft een fulltime werknemer recht op 192 verlofuren, zijnde 160 wettelijke en 32 bovenwettelijke verlofuren, met behoud van salaris.
4. In aanvulling op het bepaalde in lid 3 van dit artikel heeft de werknemer vanaf Audax schaal 11, en de commerciële buitendienstwerknemer in Audax schaal 8, per vakantiejaar recht op 16 extra bovenwettelijke verlofuren met behoud van salaris ter compensatie van het niet ontvangen van betaling voor extra gewerkte uren.
5. In aanvulling op het bepaalde in lid 3 van dit artikel heeft de RPR-werknemer per vakantiejaar recht op 48 extra bovenwettelijke verlofuren met behoud van salaris ter compensatie van niet ontvangen betaling voor extra gewerkte uren en het niet van toepassing zijn van de ATV-dagen.
6. Per vakantiejaar heeft een parttime werknemer, op basis van het aantal contracturen, recht op verlofuren. Deze verlofuren worden berekend door het parttime percentage te vermenigvuldigen met het aantal verlofuren van een fulltime werknemer.
7. De werkgever kan algemeen verplichte verlofdagen aanwijzen, tot een maximum van drie dagen per vakantiejaar.
Aanwijzing van algemeen verplichte verlofdagen voor een bepaald vakantiejaar kan geschieden op Audax-niveau, op werkmaatschappijniveau of per afdeling van een werkmaatschappij. Dit zal geschieden uiterlijk in de maand april van dat vakantiejaar in overleg met de Ondernemingsraad.
8. De toegekende wettelijke verlofuren kennen een vervaltermijn van een half jaar na het jaar van toekenning.
9. De toegekende bovenwettelijke verlofuren kennen een vervaltermijn van 5 jaar vanaf het jaar van toekenning.
10. De wettelijke en bovenwettelijke verlofuren die toegekend zijn voor 1 januari 2012 kennen een vervaltermijn van 5 jaar.
11. Een fulltime werknemer mag op jaarbasis maximaal 40 extra verlofuren kopen door het inzetten van salaris of vakantietoeslag. Een parttimer werknemer mag dit naar rato van het overeengekomen aantal uren. De werknemer dient hiervoor een schriftelijk verzoek in te dienen bij zijn leidinggevende. De directie dient vooraf toestemming te verlenen voor het bijkopen van extra verlofuren.

B. Functiewijziging

1. Indien door functiewijziging het recht op 16 extra verlofuren ontstaat in plaats van betaling voor over/meerwerk, dan gaat dat recht in vanaf de eerste dag van de loonbetalingsperiode waarin de werknemer de nieuwe functie uitoefent en wel naar rato van het reeds verstreken deel van het vakantiejaar.
2. Indien door functiewijziging het recht op betaling van overwerk ontstaat in plaats van 16 extra verlofuren, dan gaat dat recht in vanaf de eerste dag van de loonbetalingsperiode waarin de werknemer de nieuwe functie uitoefent en wel naar rato van het reeds verstreken deel van het vakantiejaar.

C. Indienst-/uitdiensttreding

Bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het vakantiejaar, worden de vakantierechten naar evenredigheid toegekend.

D. Einde arbeidsovereenkomst

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer door de werkgever in de gelegenheid gesteld zijn verlofuren op te nemen. Bij het ontbreken van overeenstemming ten aanzien van het opnemen van verlofuren is de administratie van de werkgever doorslaggevend, tenzij de werknemer kan aantonen dat deze niet juist is.

Indien bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de werknemer zijn verlofuren niet of slechts gedeeltelijk heeft kunnen opnemen, worden de nog openstaande verlofuren uitbetaald.

2. Teveel opgenomen verlofuren worden bij de eindafrekening in mindering gebracht op het nog aan de werknemer verschuldigde salaris.

E. Opbouw verlofuren tijdens ziekte

1. Een werknemer die arbeidsongeschikt is, bouwt gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid verlofuren op. Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid toestemming krijgt om vakantie op te nemen, worden hiervoor verlofuren afgeboekt.
2. Indien de werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, worden desondanks de verlofuren afgeboekt.
3. Een werknemer die arbeidsongeschikt is volgens de WIA en een IVA/WGA-uitkering ontvangt, bouwt over het gedeelte WGA geen verdere verlofuren op. Hij behoudt de nog niet opgenomen verlofuren. Echter deze verlofuren verjaren na het verstrijken van de toepasselijke verjaringstermijn.

F. Opname verlofuren

1. Van de onder A genoemde vakantierechten zullen in beginsel 1 keer ten minste 10 en maximaal 15 aaneengesloten verlofdagen worden opgenomen. Afwijkingen van het maximum, door het opnemen van verlofdagen, zijn alleen mogelijk in overleg met de werkgever. De werknemer zal met zijn leidinggevende overleg plegen inzake het moment van opname.
2. Verlofuren moeten zoveel mogelijk worden opgenomen vóór het einde van het lopende vakantiejaar. Een fulltime werknemer mag maximaal 40 verlof-uren meenemen naar het volgende vakantiejaar. Een parttime werknemer mag dat naar rato.

G. Opname onbetaald verlof voor werknemers behorend tot een andere religie dan de Christelijke godsdienst

Ter viering van de voor hen geldende godsdienstige feest- en gedenkdagen wordt buitengewoon verlof, zonder behoud van salaris, toegestaan aan een werknemer die een niet-christelijke godsdienst belijdt.

De werknemer kan hiervoor in overleg met de werkgever maximaal 32 uren per jaar buitengewoon verlof opnemen. Voor een parttime werknemer geldt dit naar rato.

ARTIKEL 9 SALARIS**A. Anticumulatie**

1. Per boekjaar zal de som van salarisverhogingen niet meer bedragen dan 8% (uitgezonderd algemene cao-verhogingen en leeftijdsverhogingen).
2. Voor de RPR-werknemer geldt dat de ontwikkeling van de RPR-werknemer in zijn functie aanleiding kan zijn tot toekenning van een salarisverhoging binnen de grenzen van de vastgestelde salarisschaal voor dat betreffende jaar. In het jaarlijkse beoordelingsgesprek zal dit besproken worden.

B. Salarisschalen

1. De functie van de werknemer wordt geëvalueerd of ingedeeld volgens de methode HAY en op basis daarvan ingedeeld in een van de salarisschalen zoals vastgelegd in de bijlagen van deze cao.
2. Wijziging van het salaris dat aan de werknemer in verband met zijn leeftijd toekomt, geschiedt met ingang van de loonbetalingsperiode waarin de verjaardag valt.
3. Bij het bereiken van de 23-jarige leeftijd vindt inschaling plaats vanuit de jeugdschaal naar de reguliere schalen en wel in het minimum van de salarisschaal. Hierna wordt het salaris bepaald conform de regeling salarisverhogingen.

4. Het uurloon van een AKO oproepkracht is gebaseerd op het wettelijk minimumloon per vier weken/160. De oproepkracht krijgt over ieder gewerkt uur 8% vakantietoeslag en 8,33% vakantierecht uitbetaald. Voor AKO oproepkrachten wordt de uurloonverhoging toegekend in de loonbetalingsperiode volgend op de loonbetalingsperiode waarin de verjaardag plaatsvindt tot en met de leeftijd van 23 jaar en bij verhogingen van het wettelijk minimumloon. De oproepkracht heeft gedurende de eerste zes loondoorbetalingsperioden van de oproepovereenkomst geen recht op loondoorbetaling op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die normaliter in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
5. Indien het wetsvoorstel "herziening WML" wordt aangenomen, zal Audax hieraan voldoen. Het wetsvoorstel omhelst het verlagen van de leeftijd van 23 naar 22 jaar waarop een werknemer recht heeft op het minimumloon voor een volwassene. Het wettelijk minimumjeugdloon vanaf 18 jaar zal op basis van wetgeving aangepast worden.

C. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie of het zwaarder worden van een functie (salarisschalen Audax en AKO)

1. Een werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst, krijgt een salarisverhoging van 4%. Indien hierbij het minimum in de schaal niet bereikt wordt, geldt het minimumsalaris van de schaal als het nieuwe salaris. Plaatsing in de functie en betaling van het nieuwe salaris vinden plaats in de loonbetalingsperiode direct volgend op de functiewijziging.
2. Een werknemer wordt ieder jaar beoordeeld, waarbij in geval van plaatsing in een nieuwe functie het navolgende geldt:
 - Indien de indeling in de nieuwe salarisschaal heeft plaatsgevonden voor periode 7 van enig jaar, zal de volgende salarisverhoging, als de beoordeling positief is, met terugwerkende kracht plaatsvinden per periode 1 van het betreffende jaar.
 - Indien de indeling in de nieuwe salarisschaal heeft plaatsgevonden tussen periode 7 en periode 10 van enig jaar, zal de volgende salarisverhoging, als de beoordeling positief is, met terugwerkende kracht plaatsvinden per periode 4 van het betreffende jaar.
 - Indien de indeling in de nieuwe salarisschaal na periode 10 heeft plaatsgevonden, zal de volgende salarisverhoging plaatsvinden, als de beoordeling positief is, per periode 1 van het jaar volgend op de eerstvolgende januari (bijvoorbeeld periode 10, 2016 salarisverhoging, eerstvolgende periodieke salarisverhoging per periode 1 2018).
3. De emolumenten van de nieuwe functie gaan in op de datum van functiewijziging, die van de oude komen op dat moment te vervallen. De werkgever heeft het recht in bijzondere omstandigheden van deze regeling af te wijken.

D. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie of het zwaarder worden van een functie (salarisschaal RPR).

1. Vanuit de visie dat de functie van de RPR-werknemer in een veranderende organisatie als de werkgever aanhoudend aan wijzigingen onderhevig is, kunnen functie-inhoud, taken, positie en verantwoordelijkheden van de werknemer op initiatief van de werkgever in overleg met de leidinggevende van de RPR-werknemer worden gewijzigd.

2. In het belang van de werkgever kan het noodzakelijk zijn dat de RPR-werknemer tijdelijk dan wel permanent met een andere functie dan de huidige en/of andere werkzaamheden of taken wordt belast. De ontwikkeling van de organisatie van Audax alsook de ontwikkeling van RPR-werknemer zelf kan mede aanleiding geven tot functieverandering.
3. In het geval van een functieverandering maken de werkgever en de RPR-werknemer nadere afspraken met betrekking tot de duur en inhoud van de nieuwe functie. Een eventuele wijziging van de arbeidsvoorwaarden die dan van toepassing is, wordt alsdan overeengekomen.

E. Aanloopschalen salarisschalen Audax en AKO

1. Bij functies waar een ervaring van meer dan een half jaar vereist is om de functie volledig en naar behoren te kunnen vervullen, behoudt de werkgever zich het recht voor de werknemer in een lagere functiegroep te plaatsen in afwachting van een definitieve indeling.
In deze gevallen dienen de salarisstappen in een schema te worden vastgelegd, met duidelijke afspraken en eisen over de invulling van de functie.
2. Bij de toepassing van de aanloopschalen wordt onderscheid gemaakt tussen nieuwe indiensttredingen (lid 3a/3b) en interne overplaatsingen (lid 3c).
3. Indeling in aanloopschaal:
 - a. Indien de gevraagde ervaring aantoonbaar elders is opgedaan, dan start de inschaling 1 schaal lager (aanloopschaal) dan de schaal waarin de functie is gewaardeerd. Bij goed functioneren en bij volledige invulling van de functie volgt na 6 loonbetalingsperioden indeling in de schaal, waarin de functie is gewaardeerd. Indien de werknemer aantoonbaar nog "niet op sterkte" is, dan blijft hij nog zes loonbetalingsperioden in de aanloopschaal, indien en voor zover de arbeidsovereenkomst doorloopt.
 - b. Is de gevraagde ervaring niet elders opgedaan, dan start de inschaling 1 schaal lager (aanloopschaal) dan de schaal waarin de functie is gewaardeerd. Bij goed functioneren en bij volledige invulling van de functie volgt na 13 loonbetalingsperioden indeling in de schaal waarin de functie is gewaardeerd.
 - c. Indien de werknemer intern is overgeplaatst, dan start de inschaling 1 schaal lager (aanloopschaal) dan de schaal waarin de functie is gewaardeerd. Indien de werknemer aantoonbaar nog niet "op sterkte is", dan blijft hij nog 6 loonbetalingsperioden in de aanloopschaal. Bij het indelen in de aanloopschaal wordt de werknemer ingedeeld in de aanloopschaal, waarbij het huidig salaris wordt verhoogd met 4%.
Indien huidig salaris +4% lager is dan het minimum van de schaal, wordt werknemer in het minimum van de schaal geplaatst.
4. Indien huidig salaris +4% hoger is dan het maximum van de schaal, wordt werknemer in het maximum van de schaal geplaatst.
Over de inschaling in de feitelijke salarisschaal worden individueel afspraken gemaakt. Doorgroei in de aanloopschalen is alleen mogelijk bij een positieve beoordeling (minimaal een C-beoordeling).
Bij indeling in de werkelijke salarisschaal van de functie, zal geen 4% verhoging meer plaatsvinden.

F. Tijdelijke waarneming

1. Een werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt die in een hogere salarisschaal ingedeeld is dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de salarisschaal overeenkomstig zijn eigen functie en ontvangt een persoonlijke toeslag, indien de tijdelijke waarneming ten minste één loonbetalingsperiode heeft geduurd.
2. De werknemer in de salarisschaal Audax, ontvangt een toeslag met terugwerkende kracht tot datum van aanvang van de waarneming. Deze toeslag wordt betaald over de werkelijke periode van waarneming op basis van het verschil tussen de minima van de twee betrokken schalen.
Ingeval er sprake is van een indeling in de jeugdschalen zal het verschilbedrag berekend worden op basis van de leeftijdstrede tussen de twee betrokken schalen.
3. Voor de filiaalwerknemer geldt de navolgende persoonlijke toeslag:
 - € 100,00 per loonbetalingsperiode voor vervanging van functies in de functiegroepen 7 en 8;
 - € 125,00 per loonbetalingsperiode voor vervanging van functies in de functiegroepen 9 en 10;
 - € 150,00 per loonbetalingsperiode voor vervanging van functies in de functiegroepen 11 en hoger.

Deze toeslag wordt voor parttime werknemers naar rato van de duur van de arbeidsovereenkomst uitbetaald.

4. Het salaris van de vervanger, vermeerderd met de toeslag, zal niet meer bedragen dan het maximum salaris in de schaal waarin de functie die wordt waargenomen, is ingedeeld.
5. Een vergoeding in verband met tijdelijke waarneming wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie reeds rekening is gehouden met het eventueel waarnemen van een hogere functie. Dit dient nadrukkelijk vermeld te zijn in de functiebeschrijving en/of in zijn individuele arbeidsovereenkomst.

G. Definitieve overplaatsing in een lagere functie

1. Naast de regeling als omschreven in het Sociaal Plan, zal er een algemene afbouwregeling gelden voor de volgende gevallen:
 - overplaatsing van de werknemer op initiatief van de werkgever naar een lagere functie, niet als gevolg van reorganisatie.
 - definitieve lagere functiewaardering binnen het HAY-systeem.Voor overplaatsing naar een lagere functie op verzoek van de werknemer, geldt geen afbouwregeling. De werknemer wordt dan direct ingeschaald in de lagere salarisschaal met bijbehorend salaris. Eventuele toegekende emolumenten vervallen met ingang van de datum van overplaatsing.
2. De afbouwregeling luidt als volgt:
het verschil tussen het oude all-in periodesalaris en het nieuwe all-in periodesalaris wordt eenmalig vastgesteld en als een persoonlijke toeslag uitbetaald. Deze persoonlijke toeslag wordt conform onderstaande staffel afgebouwd.

Duur in de functie en/of salarisschaal (langste telt)	Afbouwpercentages persoonlijke toeslag en termijn in weken				
	100%	75%	50%	25%	Totaal aantal weken
0 – 2 jaar	4	0	4	0	8
>2 – 5 jaar	8	8	4	0	20
>5 – 10 jaar	12	12	8	8	40
>10 – 15 jaar	16	16	16	12	60
>15 – 20 jaar	20	20	20	16	76
> 20 jaar	28	28	24	24	104

Het maximum aantal schalen dat een werknemer lager ingeschaald kan worden, is 2.

3. Indien andere emolumenten van kracht zijn of worden, gaan deze onmiddellijk in op de datum van de functiewijziging of vervallen deze.
4. Voor een filiaalwerknemer in de functie van filiaalmanager van AKO geldt de algemene afbouwregeling als hierboven omschreven, met dien verstande dat afbouw niet eerder plaatsvindt dan 2 jaar nadat de omzet in een filiaal onder de voor dat filiaal vastgestelde norm is gedaald. Externe factoren die geheel buiten de invloedssfeer van de filiaalmanager liggen zullen bij de beoordeling of een filiaalmanager in salaris afgebouwd dient te worden, worden meegenomen.
5. De werkgever behoudt zich het recht voor de RPR-werknemer bij gebleken en aantoonbare ongeschiktheid voor zijn functie of belangrijke aspecten daarvan of bij aantoonbare verminderde arbeidsprestaties in een andere salarisschaal in te delen, dan wel de indeling in de salarisschaal aan te passen. In het geval van indeling in een andere lagere salarisband besluit de werkgever, na berichtgeving aan de RPR-werknemer, volgens welke methodiek het salaris wordt afgebouwd op voordracht van de concernmanager P&O.
Bij de afbouw van het salaris wordt een redelijke termijn in acht genomen. Deze termijn bedraagt minimaal een periode van één jaar.

H. Aanbieden passend arbeidspatroom

1. Indien de werkgever en de werknemer vaststellen dat continuering van de overeengekomen arbeidspatronen leidt tot onoverkomelijke lichamelijke en/of geestelijke problemen voor de werknemer van 55 jaar of ouder, zal de werkgever alles in het werk stellen om de werknemer binnen het bedrijf een meer passend arbeidspatroom te bieden. De werkgever vraagt een arbodienst of arbeidsdeskundige om advies.
2. Indien sprake is van negatieve arbeidsvoorwaardelijke consequenties worden tussen werkgever en werknemer hierover afspraken gemaakt die schriftelijk worden vastgelegd.

I. Uitgangspunten rond functiewaardering

Ten behoeve van de functiewaardering van de functies van Audax is gekozen voor het Hay-systeem. Het reglement ligt ter inzage bij de afdeling P&O.

ARTIKEL 10 VAKANTIETOESLAG

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% bruto over het all-in periodesalaris over het tijdvak periode 6 van het vorig boekjaar tot en met periode 5 van het lopend boekjaar.
2. De werknemer die in de loop van genoemd tijdvak in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt deze toeslag naar rato van de duur van de arbeidsovereenkomst.
3. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
4. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst eindigt, ontvangt bij uitdiensttreding deze toeslag naar rato vanaf periode 6 vorig boekjaar tot en met de datum van uitdiensttreding.
5. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in periode 5.

ARTIKEL 11 WERKEN OP ZATERDAGEN, ZON- EN FEESTDAGEN**A. Algemeen**

1. In de regel wordt op zaterdagen, zon- en feestdagen niet gewerkt, behalve door filiaalwerknemers en oproepkrachten van AKO en werknemers van Audax Logistiek.
2. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koningsdag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld. 5 Mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze cao en wel in de door de overheid als herdenkingsjaar aangewezen jaren.
3. Voor zover feestdagen vallen op werkdagen waarop door een betrokken werknemer zou zijn gewerkt, wordt over deze dagen naar rato het all-in periodesalaris doorbetaald.
4. Indien een feestdag valt op een dag dat de parttime werknemer ingeroosterd is, wordt er vanuit gegaan dat werknemer op deze feestdag ook normaal gewerkt zou hebben en wordt conform lid 3 van dit artikel het salaris doorbetaald.

B. AKO

1. Gezien het feit dat AKO een winkelorganisatie is, kan een filiaalwerknemer of een oproepkracht bij AKO ook op zater-, zon- en feestdagen worden ingepland.
2. Een werknemer heeft recht op doorbetaling van het salaris op een feestdag op het moment dat een filiaal gesloten is op de feestdag en de werknemer in 12 weken voorafgaande aan deze feestdag minimaal 8 keer op de betreffende weekdag een dienst heeft gehad. Het uit te betalen aantal uren op deze feestdag zal dan het gemiddelde zijn van de hiervoor genoemde dagen.
3. Indien een feestdag valt op een dag dat de winkel normaal geopend is en de werknemer is ingeroosterd, ontvangt de werknemer de feestdagtoeslag (100%) als de werknemer daadwerkelijk op die dag werkt.

4. Indien een oproepkracht in een AKO-filiaal werkt op zon- en feestdagen, ontvangt hij over deze gewerkte uren 100% toeslag.

ARTIKEL 12 BUITENGEWOON VERLOF MET BEHOUD VAN SALARIS

1. Extra verlof met behoud van het all-in periodesalaris wordt gegeven, naar rato van het aantal op die dag ingeroosterde werkuren:
 - a. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
 - b. bij huwelijksfeest van de werknemer (25 en 40 jaar): 1 dag;
 - c. bij huwelijk van kind van de werknemer: 1 dag;
 - d. bij begrafenis of crematie van de partner, kinderen, ouders, aangehuwde kinderen, schoonouders, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters, grootouders en schoongrootouders: 1 dag;
 - e. bij dienstjubileum van de werknemer (12½, 25, 40 jaar): 1 dag;
 - f. voor het noodzakelijke bezoek aan een specialist door de werknemer: gedurende een naar redelijkheid te bepalen tijdsduur, maar het bezoek zal zoveel mogelijk in de vrije tijd van de werknemer geschieden;
 - g. voor een bezoek (maximaal 2 uur per bezoek) aan huisarts of tandarts door een fulltime werknemer: maximaal vijf keer per boekjaar.
Een parttime werknemer met een arbeidsovereenkomst voor maximaal 32 uur per week, bezoekt voor reguliere afspraken de tandarts en/of huisarts altijd in eigen tijd;
 - h. bij verhuizing van de werknemer: 1 dag per 3 kalenderjaren.
2. Onder ouders, kinderen, broers en zusters worden ook begrepen stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers, stiefzusters alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters.
3. Bij overlijden van partner of kinderen of ouders is daarnaast artikel 13 (calamiteitenverlof) van toepassing.
4. Onder huwelijk wordt ook begrepen "geregistreerd partnerschap".
5. Voor een werknemer die een werkrooster van maandag tot en met vrijdag heeft, geldt dat het recht op bijzonder verlof vervalt, indien gebeurtenissen zoals genoemd onder lid 1 plaatsvinden op een ingeroosterde ATV-dag, zaterdag of zondag.
6. Voor een werknemer die een ander werkrooster dan van maandag tot en met vrijdag heeft, geldt dat het recht op bijzonder verlof vervalt, als gebeurtenissen zoals genoemd onder lid 1 plaatsvinden op een dag of dagen waarop hij volgens zijn rooster vrij zou zijn.
7. In die uitzonderlijke situaties waarin dit artikel niet voorziet, kan per geval en in overleg met de directie een regeling worden getroffen.
8. Het buitengewoon verlof wordt toegekend op de dag dat de gebeurtenissen plaatsvinden én de werknemer daadwerkelijk hierbij aanwezig moet zijn.
Hiermee wordt bedoeld dat indien bijvoorbeeld een huwelijksfeest niet gevierd wordt of 's avonds of in het weekend gevierd wordt, de werknemer hiervoor geen buitengewoon verlofdag krijgt.

ARTIKEL 13 CALAMITEITENVERLOF

Het calamiteitenverlof is bedoeld voor de eerste opvang van een noodsituatie en het treffen van maatregelen op langere termijn. Het calamiteitenverlof is een naar billijkheid vast te stellen korte periode. Hiervoor zijn de wettelijke bepalingen uit de Wet Arbeid & Zorg van toepassing. Zie www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/calamiteitenverlof.

ARTIKEL 14 KORTDUREND ZORGVERLOF

Hiervoor zijn de wettelijke bepalingen uit de Wet Arbeid & Zorg van toepassing. Zie www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverlof.

ARTIKEL 15 VERLOF ALGEMEEN

Voor zover in deze cao tussen de werkgever en de vakvereniging geen concrete regeling omtrent vormen van (zorg-)verlof zijn getroffen, zijn de wettelijke bepalingen uit de Wet Arbeid & Zorg van toepassing.

ARTIKEL 16 ZORGVERZEKERING

De werkgever sluit voor haar werknemers een vrijwillige collectieve verzekering af. Een werknemer kan zichzelf en zijn gezinsleden hiervoor aanmelden. Deelname is niet verplicht.

Informatie over de zorgverzekering is opvraagbaar via Insite.

ARTIKEL 17 ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL**A. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid**

1. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste dag tot maximaal 1 jaar na de eerste ziektedag ziekengeld uitgekeerd worden op basis van 100% van het laatstverdiende all-in periodesalaris (met uitzondering van het gestelde in artikel 5.B.6. inzake stopzetting van opbouw ATV bij arbeidsongeschiktheid).
2. Met ingang van het 2^e ziektejaar wordt ziekengeld uitgekeerd op basis van 70% van het laatstverdiende all-in periodesalaris, met dien verstande dat niet minder kan zijn dan het wettelijk minimumloon. Voor een parttime werknemer geldt dit naar rato. Gewerkte uren in het kader van arbeidstherapie of in geval van een gedeeltelijke herstel melding worden tegen 100% van het salaris uitbetaald.
3. WIA: < 35% arbeidsongeschikt of 35-80% arbeidsongeschikt
Indien de werknemer na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, na beoordeling door UWV, minder dan 35% of tussen 35-80% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal de werkgever zich, voorzover dat binnen haar mogelijkheden ligt, inspannen deze werknemer in dienst te houden in eigen of aangepaste werkzaamheden.

4. WIA: IVA

Indien de werknemer na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, na beoordeling door UWV, meer dan 80% duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard, ontvangt de werknemer (via het UWV) een IVA-uitkering. De werkgever zal het 1^e IVA-jaar de IVA-uitkering aanvullen tot 85% van het laatstverdiende all-in periodesalaris, met dien verstande dat het maximum dagloon niet wordt overschreden.

5. Gedurende het 2^e ziektejaar wordt 100% van het laatstverdiende all-in periodesalaris doorbetaald aan de werknemer van wie, in voorkomend geval ook met terugwerkende kracht, objectief op basis van een IVA-keuring is vastgesteld dat hij 80-100% arbeidsongeschikt is en voor wie geen uitzicht meer is op herstel.

6. WIA: WGA

Indien een werknemer na het 2^e ziektejaar in de WGA komt, verstrekt de werkgever geen aanvulling.

7. De werknemer heeft geen aanspraken als bovenbedoeld, indien de verhindering tot het verrichten van arbeid voortvloeit uit een omstandigheid die voor risico van de werknemer is dan wel aan de werknemer kan worden toegerekend (bijv. het werken bij een andere, werkgever, het beoefenen van blessuregevoelige sporten, het laten uitvoeren van medisch niet noodzakelijke, cosmetische operaties, roekeloos rijgedrag).

8. De pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid vindt plaats binnen de daarvoor geldende (fiscale) regels, zoals vastgelegd in het geldende pensioenreglement.

9. WGA: de werknemersbijdrage bedraagt 0,082%. De inhouding zal per loonbetalingsperiode op het salaris worden ingehouden.

B. WGA-hiaatregeling

1. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve WGA-hiaatverzekering uitgebreid afgesloten. Deze verzekering kent een dekking van 70% van het laatstverdiende salaris.

2. De premie voor deze verzekering zal gedeeltelijk worden betaald door de werknemer en gedeeltelijk door de werkgever, waarbij de werkgever de premie boven 1% betaalt met een maximum van 0,5%. De werknemer betaalt de rest van de premie. Deze premie wordt met de periodieke salarisbetaling verrekend. De premie wordt jaarlijks op 1 januari collectief vastgesteld op basis van de op dat moment geldende leeftijden, salarissen en van toepassing zijnde wettelijke bijdragen.

3. Voor een nieuwe werknemer is premie verschuldigd vanaf het tijdstip van toetreden op basis van de op dat moment van toepassing zijnde gegevens.

C. WIA-excedentregeling

1. In de aanvulling op de uitkering is voorzien door een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering.
Iedere werknemer die een all-in periodesalaris geniet dat hoger ligt dan de maximum dagloongrens per loonbetalingsperiode is deelnemer.
2. De verzekering wordt afgesloten voor het gedeelte van het all-in periodesalaris, dat ligt boven de maximum dagloongrens. De vakantietoeslag over dit gedeelte van het brutosalaris wordt niet in de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering opgenomen.
3. De hoogte van de uitkering bedraagt 80% van het onder het vorige lid genoemde gedeelte van het brutosalaris. De hoogte van de uitkering wordt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WIA-volgend) naar rato vastgesteld.
4. De duur van de uitkering loopt zolang de deelnemende werknemer volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, én uiterlijk tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
5. Premiebetaling:
De premie die bij normale acceptatie wordt vastgesteld (100%), zal door de werkgever worden betaald.
6. Indien voor een deelnemende werknemer de premie door de verzekeraar wordt verhoogd vanwege verhoogd risico, zal de normale premie door de werkgever worden betaald en de premie-opslag vanwege verhoogd risico door de deelnemer.
Indien de werknemer geen gebruik maakt van de verzekering dient hij hiervoor een afstandsverklaring te ondertekenen.
7. Einde deelname:
Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de deelname aan de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering voor de betreffende werknemer worden beëindigd, maar indien de deelnemende werknemer de wens te kennen geeft te willen deelnemen en de premiebetaling voor zijn rekening neemt, zal de werkgever hierin bemiddelen. Echter indien een deelnemende werknemer een uitkering van de verzekering ontvangt, zal deze doorlopen zolang de WIA duurt.

D. Suppletierегeling

1. De suppletierегelingen zoals genoemd onder A, B en C van dit artikel eindigen op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. De suppletierегelingen van dit artikel zijn niet van kracht indien derden aansprakelijk gesteld kunnen worden voor het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid en een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan worden gedaan. Als de vordering wordt toegekend, zal de suppletierегeling zoals genoemd onder A, B en C alsnog worden toegekend aan de werknemer.
3. Indien de werknemer zijn recht op een te ontvangen schadevergoeding overdraagt aan de werkgever, zal de werkgever bij voorschot de suppletie, waarop de werknemer conform dit artikel recht heeft, uitkeren. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

ARTIKEL 18 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een netto overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan 3x het laatstgenoten bruto all-in periodesalaris.
2. Een eventueel door een uitkeringsinstantie, in het kader van de ziektewet of WIA uit te keren overlijdensuitkering, zal hierop in mindering worden gebracht.
3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten dan wel partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. bij afwezigheid van een echtgenoot/partner: de overige gezamenlijke erfgenamen.

ARTIKEL 19 UITKERING BIJ DIENSTJUBILEUM

1. Bij de toepassing van dit artikel geldt dat voor de bepaling van de diensttijd de duur van aaneengesloten dienstbetrekkingen met één of meer werkmaatschappijen van Audax bijeen wordt geteld.
2. Bij overname van een deel van een extern bedrijf wordt de diensttijd berekend vanaf de datum indiensttreding bij het overgenomen bedrijf.
3. De gratificatie bedraagt bij:
 - een dienstjubileum van 12½ jaar: ¼ bruto all-in periodesalaris met een minimum van bruto € 225,00 waarop inhoudingen plaatsvinden;
 - een dienstjubileum van 25 of 40 jaar: 1 bruto all-in periodesalaris netto uitgekeerd.

Bij wijziging van de fiscale wetgeving behoudt Audax zich het recht voor de hoogte van de uitkering aan te passen.

ARTIKEL 20 UITKERING BIJ PENSIONERING

De uitkering bij pensionering zal gefaseerd worden afgebouwd: 2017 20%, vanaf 2018 geen toekenning meer. Voor een werknemer die feitelijk werkzaam is, wordt de uitkering bij pensionering toegekend bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd conform de pensioenregeling bij Audax.

De uitkering bedraagt:

- bij een diensttijd van 10 jaar: ¼ bruto all-in periodesalaris netto uitgekeerd;
- bij een diensttijd van 20 jaar: 1 bruto all-in periodesalaris netto uitgekeerd;
- bij een diensttijd van 30 jaar: 1½ bruto all-in periodesalaris netto uitgekeerd;
- bij een diensttijd van 40 jaar: 2 bruto all-in periodesalarissen netto uitgekeerd.

ARTIKEL 21 REISKOSTENTEGEMOETKOMING

1. Een werknemer (met uitzondering van de werknemer die de beschikking heeft over een door de werkgever ter beschikking gestelde auto), die niet in dezelfde openbaar vervoerszone woonachtig is als de zone waarin het bedrijf is gevestigd, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de te maken reiskosten. De tegemoetkoming wordt bepaald aan de hand van het aantal kilometers woon/werkverkeer en wordt uitgekeerd op basis van het aantal aanwezigheidsdagen in een loonbetalingsperiode. Het aantal kilometers wordt vastgesteld op basis van de ANWB-routeplanner, kortste route waarbij de postcode van het werkadres het begin is. Voor de 1^e 10 kilometer wordt € 0,143 per kilometer vergoed, daarboven € 0,101 per kilometer.
2. Alle reiskostentegemoetkomingen zijn onderworpen aan de wettelijke bepalingen en/of beslissingen door de Inspectie der Belastingen in het kader van (eventuele) premieheffingen. Invoering hiervan kan niet op de werkgever worden verhaald en zal volledig ten laste komen van de gebruiker van deze reiskostentegemoetkoming.
3. Een werknemer, die op eigen initiatief verhuist, ontvangt een nieuwe aangepaste reiskostentegemoetkoming op basis van de nieuwe werk/woonafstand. Een werknemer die een tegemoetkoming op basis van reizen met het openbaar vervoer ontvangt, dient na verhuizing een nieuwe aanvraag reiskosten in te dienen.
4. Een werknemer die per loonbetalingsperiode van 4 weken, 16 of meer dagen werkt, kan gebruik maken van een OV jaartrajectkaart. Een werknemer die per loonbetalingsperiode van 4 weken 15 of minder dagen werken, maakt gebruik van de reiskostentegemoetkoming als genoemd in punt 1.
5. Reiskostentegemoetkoming op basis van punt 1 en 3 worden gemaximaliseerd op 35 kilometer werk/woonverkeer enkele reis.
6. Een oproepkracht van AKO die niet in dezelfde openbaar vervoerszone woonachtig is als de zone waarin het filiaal is gevestigd waar de oproepkracht te werk wordt gesteld, ontvangt uitsluitend op vertoon van én tegen inlevering van origineel bewijsmateriaal een reiskostentegemoetkoming voor woon/werkverkeer. De tegemoetkoming is gebaseerd op de goedkoopste manier van reizen per openbaar vervoer. De regeling is niet van toepassing indien de oproepkracht in het bezit is van een OV-jaarkaart.

ARTIKEL 22 PENSIOENVOORZIENING

1. Voor iedere werknemer, die volgens de voor hem geldende pensioenregeling voor deelname in aanmerking komt, bestaat er een verplichte toetreding.
2. De pensioenregeling van Audax is per 1 januari 2017 ondergebracht bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Detailhandel (BPFDD). De werknemer bouwt verplicht pensioen op in deze regeling, waarbij zowel de basisregeling als de excedentregeling (incl. het fiscaal maximaal toegestaan pensioengevend salaris) van toepassing is. Het opbouwpercentage is 1,75% en de franchise zal gelijk zijn aan de franchise die BPFDD voorschrijft. Als werknemersbijdrage wordt het maximaal in te houden percentage gehanteerd conform de richtlijnen van BPFDD. De werknemer van AKO die op grond van de hoogte van zijn sv-loon in aanmerking komt voor opname in de excedentregeling, wordt vanaf 1 januari 2017 verplicht opgenomen in deze aanvullende regeling.

ARTIKEL 23 VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

A. Algemeen

1. Contacten tussen de werkgever en de vakvereniging vinden plaats via de bezoldigde bestuurders van de vakvereniging, eventueel vergezeld van onbezoldigde vakbondsfunctionarissen.
2. Ten behoeve van contact met hun leden hebben bezoldigde bestuurders toegang tot de onderneming. Tevoren zullen over dergelijke contacten afspraken met de werkgever worden gemaakt.
3. Indien de vakvereniging daarnaast, ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming, een formele organisatievorm heeft ingesteld met eigen taken en bevoegdheden binnen en onder verantwoordelijkheid van de vakvereniging, zal zij de werkgever hiervan tijdig op de hoogte stellen en daarbij tevens de samenstelling van dit orgaan bekend maken.
4. De werkgever verleent de onder lid B. genoemde faciliteiten ten behoeve van de communicatie en het overleg tussen dit orgaan en de leden van de vakvereniging in de onderneming enerzijds en tussen dit orgaan en de bezoldigde bestuurders anderzijds.
5. Tegen overlegging van de originele factuur krijgt een werknemer de mogelijkheid jaarlijks eenmalig de vakbondscontributie te laten verrekenen met het salaris.

B. Faciliteiten

1. Het gebruik van de voor de Ondernemingsraad bestemde publicatieborden/intranetpagina voor:
 - a. het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging;
 - b. het aankondigen van vergaderingen van de vakvereniging;
 - c. het publiceren van beknopte verslagen van de vergaderingen als hierboven bedoeld;
 - d. de kandidaatstelling van leden voor de Ondernemingsraad;
 - e. het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard betreffende de activiteiten van de vakvereniging.De werkgever ontvangt vooraf een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen.
2. De terbeschikkingstelling van een vergaderruimte in de onderneming, ten behoeve van vergaderingen van het in artikel A. bedoelde orgaan en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de vakvereniging in de onderneming.
3. Het gebruik maken van een vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten de normale kantoortijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de werkgever.
4. Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van de onderneming voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging.

5. De in dit artikel genoemde faciliteiten worden beschikbaar gesteld door de werkgever met dien verstande dat:
 - a. bij uitoefening van de activiteiten van de vakvereniging binnen de onderneming en bij de gebruikmaking van de beschikbaar gestelde faciliteiten de vakvereniging de maatschappelijke zorgvuldigheid jegens de werkgever in acht zal nemen;
 - b. in bijzondere omstandigheden, wanneer het belang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, het verlenen van faciliteiten kan worden opgeschort. Dit zal niet eerder geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en de betrokken vakvereniging;
 - c. indien de werkgever en de vakvereniging niet tot overeenstemming zijn gekomen met betrekking tot een gerezen verschil van inzicht aangaande de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten en de daarbij gemaakte afspraken, de werkgever en de vakvereniging verplicht zijn dit in onderling overleg te regelen.

C. Bescherming van vertegenwoordigers vakvereniging

1. Onder vertegenwoordigers van de vakverenigingen worden verstaan: leden bondsraad, leden ondernemingswerkgroep, leden landelijk vakgroepsbestuur en eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie.
2. Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal bij het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn financiële en maatschappelijke positie als werknemer.
3. Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal niet worden ontslagen vanwege zijn vakbondswerk.

D. Buitengewoon verlof voor deelname aan activiteiten van de vakvereniging

1. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, aan een werknemer op schriftelijk verzoek van de vakvereniging waarvan deze lid is, in onderstaande gevallen verzuim met behoud van salaris toestaan voor alle leden tezamen tot een maximum van 30 dagen per jaar, indien en voor zover het door hen te derven salaris niet door de betrokken vakvereniging wordt vergoed:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfstakconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst, alsmede aan bijeenkomsten van bestuurs- en overlegorganen op bedrijfstakniveau;
 - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, voor zover opgenomen in de door de vakorganisaties ter beschikking van de werkgever te stellen lijst.
2. Het verzoek om vrijaf voor één der bovenvermelde bedoelde activiteiten zal door de werknemer tijdig bij de werkgever worden ingediend.

ARTIKEL 24 WERKGEVERSBIJDRAGE

De werkgever zal jaarlijks een bijdrage leveren aan de Vakverenigingen ad € 18,06 per FTE vallend onder de werkingssfeer van deze cao. Deze bijdrage komt ten goede aan de bevordering van de totstandkoming van adequate arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en scholing, begeleiding vakverenigingsleden.

ARTIKEL 25 POSITIEVE ACTIE

Partijen zijn overeengekomen dat in het jaarlijks te verschijnen Sociaal Jaarverslag van Audax zal worden gerapporteerd over de samenstelling van het personeelsbestand. Met name zal worden gerapporteerd aan de hand van een inventarisatie van het aantal mannen en vrouwen die in de verschillende functiegroepen zijn ingedeeld.

ARTIKEL 26 STAGEBELEID

De werkgever zal zich inspannen 30 stageplaatsen per jaar te realiseren.

ARTIKEL 27 UITZENDKRACHTEN

De werkgever zal zich maximaal inspannen om uitzendkrachten bij goed functioneren, indien mogelijk, een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst aan te bieden. Gedurende de looptijd van de cao zal gekeken worden of de inzet van uitzendkrachten bij het logistieke bedrijf van Audax verminderd kan worden. Indien het aanbod van het werk het toelaat, kan dit percentage dalen.

ARTIKEL 28 PERSOONLIJK ONTWIKKELPLAN

Persoonlijke ontwikkelingsplannen voor de werknemers zullen worden ingevoerd, waarbij de kans tot verdere ontwikkeling wordt geboden. Uitgangspunt hierbij is dat de doelen van de organisatie en de ambities van de werknemers zo goed mogelijk op elkaar worden afgestemd.

ARTIKEL 29 LEEFTIJDSEBEWUST PERSONEELSBELEID

De werkgever zal zich inspannen de inzetbaarheid van werknemers in verschillende leeftijdsfasen te bevorderen. Het beleid zal zowel op jongeren als ouderen gericht zijn en tevens initiatieven op het gebied van gezondheidsmanagement omvatten.

Audax en FNV zullen gezamenlijk onderzoeken om binnen de wettelijke kaders de werknemer van 60 jaar en ouder de mogelijkheid te bieden om minder te werken. Dit kan mogelijkheden bieden voor instroom van nieuwe (jongere) werknemers.

ARTIKEL 30 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

Indien partijen gezamenlijk van oordeel zijn dat er tijdens de looptijd van deze cao dusdanige wijzigingen van omstandigheden zijn ontstaan die partijen bij het aangaan van de overeenkomst redelijkerwijs niet konden voorzien, dan zullen zij daarover nader overleg plegen. Indien er tijdens de looptijd van deze cao sprake is van dusdanige wijzigingen in algemene (fiscaal) wet- en regelgeving, die partijen bij het aangaan van de overeenkomst redelijkerwijs niet konden voorzien, zullen partijen daarover nader overleg plegen, tenzij in deze cao nadrukkelijk anders is bepaald.

ARTIKEL 31 DISPENSATIE AUDAX CAO

In geval zich een dusdanige wijziging op het gebied van de resultaten van Audax of een van haar werkmaatschappijen voordoet, dat partijen redelijkerwijze niet langer aan de cao - en met name de salarisafspraken en overige arbeidsvoorwaarden - gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de alsdan te nemen maatregelen nader overleg worden gepleegd.

ARTIKEL 32 DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze cao treedt in werking per 1 januari 2017 en eindigt op 31 december 2017. Partijen zullen voor afloop van de lopende cao komen tot overleg over voortzetting c.q. wijziging van de cao. Indien op de einddatum van de cao nog geen nieuwe cao tot stand is gekomen, dan wordt de onderhavige cao gecontinueerd voor een periode van telkens een jaar.

ARTIKEL 33 SOCIAAL PLAN

Binnen de ondernemingen van de werkgever is een Sociaal Plan van kracht. Bij ingrijpende reorganisaties zal er tussen partijen overleg gepleegd worden over de toepassing van het Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan blijft van kracht tot een nieuw Sociaal Plan wordt overeengekomen.

In het kader van de invoering van de WWZ is het Sociaal Plan in 2016 na overleg tussen de werkgever en de vakvereniging aangepast.

BIJLAGEN

Bijlage 1:
Salarisschalen Audax

Periode 1 2017

Salarisschaal	Minimum	Maximum
1	1.357	1.480
2	1.458	1.735
3	1.520	1.807
4	1.541	1.836
5	1.631	2.058
6	1.749	2.208
7	1.897	2.395
8	2.048	2.585
9	2.224	2.975
10	2.430	3.449
11	2.669	3.782
12	2.951	4.421
13	3.361	5.032
14	3.947	6.249
15	4.700	7.450

Salarisschalen Audax Jeugd per periode 1 2017

Salarisschaal	Jeugdtrede													
	16 34,50%		17 39,50%		18 45,50%		19 52,50%		20 61,50%		21 72,50%		22 85,00%	
	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max	min	max
1	468	511	536	585	617	673	712	777	835	910	984	1.073	1.153	1.258
2	503	599	576	685	663	789	765	911	897	1.067	1.057	1.258	1.239	1.475
3	524	623	600	714	692	822	798	949	935	1.111	1.102	1.310	1.292	1.536
4							809	964	948	1.129	1.117	1.331	1.310	1.561
5							856	1.080	1.003	1.266	1.182	1.492	1.386	1.749
6									1.076	1.358	1.268	1.601	1.487	1.877
7									1.167	1.473	1.375	1.736	1.612	2.036
8									1.260	1.590	1.485	1.874	1.741	2.197
9														
10														

Salarisschalen AKO

Periode 1 2017

Salarisschaal	Minimum	Maximum
1		
2		
3	Minimum	1.596
4	1.572	1.765
5	1.605	1.802
6	1.715	2.042
7	1.807	2.152
8	1.866	2.359
9	2.047	2.583
10	2.252	3.017
11	2.519	3.575
12	2.846	4.267

Salarisschalen AKO Jeugd per periode 1 2017

Salarisschaal	Jeugdtrede						
	16 34,50%	17 39,50%	18 45,50%	19 52,50%	20 61,50%	21 72,50%	22 85,00%
A1							
A2							
A3	Min.loon	Min.loon	Min.loon	Min.loon	Min.loon	Min.loon	Min.loon
A4	542	621	715	825	967	1.140	1.336
A5				843	987	1.164	1.364
A6					1.055	1.243	1.458
A7					1.111	1.310	1.536
A8						1.353	1.740
A9						1.484	1.914
A10							

Salarisschaal RPR

Periode 1 2017

Salarisschaal	Minimum	Maximum
RPR A	3.186	5.159
RPR B	3.968	5.922
RPR C	4.749	7.877
RPR D	6.313	10.613
RPR E	9.049	15.695

Bijlage 2: Beroepscommissie

De beroepscommissie houdt zich bezig met bezwaren betreffende functiewaardering en uitleg van de bepalingen van de cao en het Sociaal Plan.

De volledige procedure is opvraagbaar bij P&O.

Bijlage 3:

Cao partijen hebben de intentie om onderstaande protocollen in separate documenten op te nemen en alsdan zullen de te maken afspraken bindend zijn voor partijen.

Protocol 1**Mantelzorg**

Ten aanzien van mantelzorg willen partijen onderstaande aandachtspunten en afspraken vastleggen

- Mantelzorg als gespreksonderwerp opnemen in functioneringsgesprekken.
- Bestaande verlofregelingen onder de aandacht brengen.
- Mogelijkheid bieden van flexibele aanvangs- en eindtijden van het werk.
- Mogelijkheid bieden van thuiswerken.
- Aanwijzing van een aanspreekpunt voor mantelzorg binnen de organisatie.

Protocol 2**Duurzame inzetbaarheid**

In dit protocol wordt opgenomen dat werknemers het recht hebben op twee scholingsdagen per jaar die naar eigen inzicht ingezet kunnen worden voor arbeidsmarktgerichte scholing. Hiervoor zal het opleidingsbudget onder punt 1 "Loon" worden aangewend.

Mede gelet op de hoge gemiddelde leeftijd bij Audax, de soms zware werkzaamheden, het werken in ploegen en de verhoging van de AOW leeftijd waardoor een ieder langer deel moet uitmaken van het arbeidsproces, willen partijen meer nadruk leggen op duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid moet maximaal worden gefaciliteerd en gestimuleerd. Duurzame inzetbaarheid is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer en is bedoeld om ervoor te zorgen dat de werknemer gezond en met plezier kan functioneren, zijn professionaliteit kan onderhouden en dus zijn duurzame inzetbaarheid kan bevorderen. Uiteraard is de mate van inzetbaarheid per definitie per individu verschillend. Dat betekent dat wat bijdraagt aan die inzetbaarheid ook individueel moet worden bepaald. Daarbij kan worden gedacht aan scholing, coaching, begeleiding, fysieke hulpmiddelen, wijziging van (delen van) het takenpakket en/of afspraken rondom arbeidstijden en verlof.

Protocol 3**Participatiewet**

Partijen willen gedurende de looptijd van de cao extra arbeidsplaatsen realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking als bedoeld in de Participatiewet, die zelf niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Audax voert in deze al een actief beleid.

Protocol 4:

Reparatie derde WW jaar

Op basis van een afspraak in de Stichting van de Arbeid zullen vakbonden en werkgevers zodra dit mogelijk is reparatie-afspraken maken in de cao t.a.v. de verminderde duur en opbouw van de WW.

Door de reparatie-afspraken wordt voorkomen dat mensen vanaf tien jaar werkervaring minder WW gaan opbouwen. Ook wordt gezorgd dat mensen langer recht houden op WW, dus maximaal 38 maanden in plaats van 24 maanden. De premie die nodig is om de reparatie te betalen, wordt betaald door werknemers (inhouding op bruto salaris). Cao-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Deze premie zal naar verwachting uiteindelijk oplopen tot 0,75% van het SV loon. De premie voor de wettelijke WW wordt betaald door de werkgevers.

Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende private WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Deze regeling nemen cao-partijen één op één over.

De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar. De afspraak wordt in een aparte cao vastgelegd. Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden door cao-partijen bekrachtigd.

Trefwoordenindex

Aanbieden passend arbeidspatroom	23
Aanloopschalen salarisschalen Audax en AKO	21
Aanstelling	10
Afbouwregeling salaris	22
Anticumulatie salaris	19
Arbeidstijd	12
Arbeidstijdverkorting	12
Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval	26
Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WGA-hiaat)	27
Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WIA-excedent)	28
Arbeidsovereenkomst	10
Beroepscommissie	39
Buitengewoon verlof met behoud van salaris	25
Calamiteitenverlof	26
Compensatie over/meerwerk in vrije tijd (saldo-urenregeling)	14
Compensatieregeling	15
Consignatie	16
Definities	6
Definitieve overplaatsing in een lagere functie	22
Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie of het zwaarder worden van een functie	20
Dispensatie Audax cao	34
Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	34
Duur van de arbeidsovereenkomst	10
Duurzame inzetbaarheid	40
Einde van de arbeidsovereenkomst	11
Inhoudsopgave	3
Jubileumuitkering	29
Kortdurend zorgverlof	26
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	33
Mantelzorg	40
Nevenactiviteiten	9
Onregelmatigheidstoelagen- en compensatieregelingen	15
Opname verlofuren	19
Opname onbetaald verlof voor werknemers behorend tot een andere religie	19
Oproepkracht	6
Overwerk	13
Overwerktoeslag	14

Participatiewet	40
Pensioenvoorziening	30
Persoonlijk ontwikkelplan	33
Ploegendienst	16
Positieve actie	33
Proeftijd	10
Reiskostentegemoetkoming	30
Reparatie derde WW jaar	41
Salaris	19
Salarisschalen	36
Salarisverhogingen/salarisschaalverhoging	10
Schorsing	12
Sociaal Plan	34
Stagebeleid	33
Stand-by en consignatie	16
Suppletieregeling	28
Tijdelijke waarneming	22
Toeslagen- en compensatieregelingen	15
Tussentijdse wijzigingen	34
Uitgangspunten rond functiewaardering	23
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	26
Uitkering bij dienstjubileum	29
Uitkering bij overlijden	29
Uitkering bij pensionering	29
Uitzendkrachten	33
Vakantie	17
Vakantie einde arbeidsovereenkomst	18
Vakantie bij indienst-/uitdiensttreding	18
Vakantieduur	17
Verlofuren opbouw tijdens ziekte	18
Verlofuren opbouw bij functiewijziging	18
Vakantietoeslag	24
Vakbondswerk in de onderneming	31
Vergoeding bij calamiteiten (AKO)	16
Verlof algemeen	26
Verplichtingen werkgever	9
Verplichtingen werknemer	9
WGA-hiaatregeling	27
WIA-excedentregeling	28
Werkgeversbijdrage	33
Werkings sfeer	8
Zaterdagen, zon- en feestdagen	24
Zorgverzekering	26
Zwaarder worden van een functie	20