



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

AUDAX

VOOR DE PERIODE

1 januari 2022 tot en met 31 december 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'M'.

Gilze,

De ondergetekenden:

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

en

FNV gevestigd te Amsterdam, hierna te noemen 'FNV',

verklaren per 1 januari 2022 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst en Sociaal Plan te zijn overeengekomen. Het Sociaal Plan 2022 is opgenomen als bijlage van deze cao en blijft derhalve onverkort van toepassing gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

H.J.W.M. De Leeuw
CEO

Datum:

12-4-2022

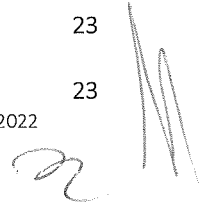
H. Robijn
Bestuurder FNV

Datum:

12 april 2022

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1	DEFINITIES EN WERKINGSSFEER	8
A.	DEFINITIES	8
B.	WERKINGSSFEER	10
ARTIKEL 2	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER	11
A.	ALGEMEEN	11
B.	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	11
C.	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	11
D.	NEVENWERKZAAMHEDEN	11
ARTIKEL 3	SALARISVERHOGINGEN/SALARISSCHAALVERHOGING	12
ARTIKEL 4	ARBEIDSOVEREENKOMST	12
A.	AANSTELLING	12
B.	PROEFTIJD	12
C.	DUUR EN OMVANG VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	12
D.	EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	13
E.	DISCIPLINAIR REGLEMENT	14
ARTIKEL 5	ARBEIDSTIJD EN ARBEIDSTIJDVERKORTING	14
A.	ARBEIDSTIJD	14
B.	ARBEIDSTIJDVERKORTING (ATV)	14
ARTIKEL 6	OVERWERK, MEERWERK EN TOESLAGENREGELINGEN	15
A.	OVERWERK	15
B.	COMPENSATIE OVER/MEERWERK IN VRIJE TIJD (SALDO-URENREGELING)	15
C.	OVERWERKTOESLAG	16
D.	ONREGELMATIGHEIDSTOESLAGEN- EN COMPENSATIEREGELINGEN	16
E.	ONREGELMATIGHEIDSTOESLAGEN- EN COMPENSATIEREGELINGEN VOOR WINKELMEDEWERKERS EN OPROEPKRACHTEN VAN DE WINKELS	17
ARTIKEL 7	CONSIGNATIE EN PLOEGENDIENST	18
A.	STAND-BY EN CONSIGNATIE	18
B.	VERGOEDING BIJ CALAMITEITEN	18
C.	PLOEGENDIENST	18
ARTIKEL 8	VAKANTIE	19
A.	VAKANTIEDUUR	19
B.	FUNCTIEWIJZIGING	20
C.	INDIENST-/UITDIENSTTREDING	20
D.	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	20
E.	OPBOUW VERLOFUREN TIJDENS ZIEKTE	20
F.	OPNAME VERLOFUREN	21
G.	VERLOF VOOR WERKNEMERS BEHOREND TOT EEN ANDERE RELIGIE DAN DE CHRISTELIJKE GODSDIENST	21
ARTIKEL 9	SALARIS	21
A.	SALARISSCHALEN	21
B.	AANLOOPSCHALEN SALARISSCHALEN AUDAX EN WINKELS	21
C.	TIJDELIJKE WAARNEMING	22
D.	DEFINITIEVE OVERPLAATSING IN EEN HOGER INGEDEELDE FUNCTIE OF HET ZWAARDER WORDEN VAN EEN FUNCTIE (SALARISSCHALEN AUDAX EN WINKELS), EXCL. WINKELMANAGERS	23
E.	DEFINITIEVE OVERPLAATSING IN EEN HOGER INGEDEELDE FUNCTIE OF HET ZWAARDER WORDEN VAN EEN FUNCTIE (SALARISSCHAAL RPR).	23



F.	DEFINITIEVE OVERPLAATSING IN EEN LAGERE FUNCTIE	24
G.	AANPASSING SCHAAL WINKELMANAGER	25
H.	AANBIEDEN PASSEND ARBEIDSPATROON	26
I.	UITGANGSPUNTEN ROND FUNCTIEWAARDERING	26
ARTIKEL 10	VAKANTIETOESLAG	26
ARTIKEL 11	WERKEN OP ZATERDAGEN, ZON- EN FEESTDAGEN	26
A.	ALGEMEEN	26
B.	WINKELS	27
ARTIKEL 12	INZETBAARHEID IN ANDERE WINKELS	27
ARTIKEL 13	BUITENGEWOON VERLOF MET BEHOUD VAN SALARIS	27
ARTIKEL CALAMITEITENVERLOF EN KORTDUREND ZORGVERLOF (OUD ARTIKEL 13 EN 14) ZIJN VERVALLEN.		28
ARTIKEL 15	VERLOF ALGEMEEN	28
A.	WET ARBEID EN ZORG	28
B.	MANTELZORG	28
ARTIKEL 16	ZORGVERZEKERING	29
ARTIKEL 17	ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL	29
A.	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	29
B.	WGA-HIAATREGELING	30
C.	WIA-EXCEDENTREGELING	30
D.	SUPPLETIEREGELING	31
ARTIKEL 18	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	31
ARTIKEL 19	UITKERING BIJ DIENSTJUBILEUM	31
ARTIKEL 20	REISKOSTENTEGEMOETKOMING	31
ARTIKEL 21	PENSIOENVOORZIENING	33
ARTIKEL 22	VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING	33
A.	ALGEMEEN	33
B.	FACILITEITEN	33
C.	BESCHERMING VAN VERTEGENWOORDIGERS VAKVERENIGING	34
D.	BUITENGEWOON VERLOF VOOR DEELNAME AAN ACTIVITEITEN VAN DE VAKVERENIGING	34
ARTIKEL 23	WERKGEVERSBIJDRAGE	35
ARTIKEL 24 IS VERVALLEN.		35
ARTIKEL 25	STAGE- EN BBL-BELEID	35
ARTIKEL 26	UITZENDKRACHTEN	35
ARTIKEL 27	DUURZAME INZETBAARHEID	35
ARTIKEL 28	LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID	35

ARTIKEL 29	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	35
ARTIKEL 30	DISPENSATIE AUDAX CAO	36
ARTIKEL 31	DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	36
ARTIKEL 32	SOCIAAL PLAN	36
ARTIKEL 33	REPARATIE 3 ^E WW-JAAR	36
ARTIKEL 34	WERKGELEGENHEID	36
BIJLAGEN		37
BIJLAGE 1	SALARISSCHALEN	38
	SALARISSCHALEN AUDAX 2022	38
	SALARISSCHALEN WINKEL 2022	39
	SALARISSCHAAL RPR 2022	39
BIJLAGE 2	BEROEPSCOMMISSIE	40
BIJLAGE 3	SOCIAAL PLAN	41
	ARTIKEL 1: DEFINITIES	43
	ARTIKEL 2: WERKINGSSFEER EN WERKINGSDUUR	46
	A. WERKINGSSFEER	46
	B. WERKINGSDUUR	46
	C. TUSSENTIJDSE HERZIENING	46
	ARTIKEL 3: ALGEMENE BEPALINGEN EN VOORWAARDEN	46
	A. UITGANGSPUNTEN	46
	B. INFORMATIEVERSTREKKING DOOR DE WERKGEVER	46
	C. INFORMATIEVERSTREKKING DOOR DE WERKNEMER	46
	D. AFWIKKELING WERKZAAMHEDEN	47
	E. VOORRANG BIJ VACATURES	47
	F. FISCALE AFWIKKELING	47
	G. MOGELIJKHEID TOT BEZWAAR	47
	ARTIKEL 4: HARDHEIDSCLAUSULE	47
	ARTIKEL 5: AANWIJZING BOVENTALLIGE WERKNEMERS	47
	A. AANWIJZING BOVENTALLIGE WERKNEMER BIJ VERVALLEN ARBEIDSPLAATS	47
	B. BOVENTALLIGHEID	47
	C. VOLGEN VAN FUNCTIE	48
	ARTIKEL 6: INTERNE HERPLAATSING OP INITIATIEF VAN WERKGEVER	48
	ARTIKEL 7: EXTERN HERPLAATSINGSTRAJECT	49
	A. EXTERNE BEGELEIDING EN ONDERSTEUNING DOOR EXTERNE PARTIJ	49
	B. OM- EN BIJSCHOLING	49
	C. EXTERNE HERPLAATSING	49
	D. ALTERNATIEVE MOGELIJKHEDEN	50
	E. SOLLICITATIE- EN SELECTIEPROCEDURE	50
	F. BENOEMING IN DE VACANTE FUNCTIE	50
	G. BEZWAARPROCEDURE	51
	ARTIKEL 8: BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST	51
	A. ALGEMEEN	51
	B. PENSIOEN	51
	ARTIKEL 9: OVERIGE REGELINGEN	51
	A. REISKOSTENTEGEMOETKOMING WOON-/WERKVERKEER	51

B.	STUDIEKOSTENREGELING	51
C.	SOLLICITATIEVERLOF EN -KOSTEN	51
D.	POSTCONTRACTUELE VERPLICHTINGEN	52
E.	VAKANTIEDAGEN	52
F.	VRIJSTELLING VAN WERKZAAMHEDEN	52
G.	COLLECTIEVE VERZEKERINGEN	52
H.	BEDRIJFSEIGENDOMMEN	53
	ARTIKEL 10: BEGELEIDINGSKOMMISSIE	53
A.	INSTELLING	53
B.	TAAK	53
C.	WERKWIJZE BEZWAREN	53
	ARTIKEL 11: SLOTBEPALING	54
	BIJLAGE 1: SAMENVATTING AFSPIEGELING (CONFORM ART. 11 ONTSLAGREGELING)	55
	BIJLAGE 2: OPLEIDINGSKADER	56
A.	OPLEIDING IS NOODZAKELIJK (INTERN/EXTERN)	56
B.	OPLEIDING KAN EEN POSITIEVE BIJDRAGE OP DE ARBEIDSMARKTPOSITIE HEBBEN	56
C.	LOOPBAANSWITCH (INTERN/EXTERN)	56
	PROTOCOL 1 FUNCTIEWAARDERING EN LOONGEBOUW	57
	PROTOCOL 2 TUSSENTIJDEN HERZIEN REGELINGEN	58
	TREFWOORDENINDEX	59

PREAMBULE

Partijen bij de cao-Audax zijn voornemens om binnen de cao-Audax de laagste loonschalen over een periode van 4 à 5 jaar naar minimaal € 14,- per uur te brengen. Echter de marktomstandigheden zijn dermate veranderd en de bedrijfsresultaten zijn dermate onder druk komen te staan, dat uitvoering hiervan op dit moment niet verantwoord zou zijn. Het voornemen blijft echter bestaan en zal in een aan de marktomstandigheden en bedrijfsresultaten aangepast tempo worden uitgevoerd. Daarnaast heeft FNV het voornemen te komen tot invoering van een automatische prijscompensatie.

Ondanks voornoemde omstandigheden hebben partijen toch besloten om een kleine loonstijging overeen te komen waarbij percentueel de laagste lonen het meeste stijgen.

Voor wat betreft de werkgelegenheid komen partijen overeen dat door het herverdelen van werk gedwongen ontslagen zoveel mogelijk zullen worden vermeden. Daar waar onvermijdelijk zal voor zover nodig overleg met de vakorganisatie FNV worden gevoerd. Zodra de omstandigheden het toelaten zal er verder worden gegaan met het omzetten van flex- naar vaste arbeidsplaatsen.

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

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

All-in Periodesalaris:	het Periodesalaris van een Werknemer inclusief Vaste toeslagen.
ATV:	arbeidstijdverkortingszijdende een verkortings 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 Groep B.V., waarin logistieke activiteiten plaatsvinden.
Bedrijfsreglement:	document waarin bedrijfsregels en algemene afspraken staan voor Werknemers van Audax Groep B.V.
Boekjaar:	periode 1 tot en met periode 13 van een kalenderjaar.
Bovenwettelijke verlofuren:	alle verlofuren boven het wettelijk minimumaantal verlofuren.
Brutosalaris:	Fulltime Bruto-uurloon maal 160.
Bruto uurloon:	fulltime Periodesalaris exclusief vakantietoeslag en andere toeslagen 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.
Fulltime Werknemer:	Werknemer met wie in de individuele arbeidsovereenkomst een vast aantal uren van 160 uur per Loonbetalingsperiode is overeengekomen.
Jeugdschaal:	salarisschaal behorend bij de salarisschaal van de Werkgever waarin de Werknemers die jonger zijn dan 21 jaar betaald worden.
Loonbetalingsperiode:	een periode van 4 aaneengesloten weken 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:	logistiek medewerker, dan wel supervisor/werkvoorbereider t/m salarisschaal 8.
Oproepkracht:	Werknemer met een met een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a BW.
Partner:	de echtgenoot of echtgenote; of 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 per Loonbetalingsperiode gedeeld door 160*100.
Parttime Werknemer:	Werknemer met wie in de individuele arbeidsovereenkomst een vast aantal uren van minder dan 160 uur per Loonbetalingsperiode is overeengekomen.
Periodesalaris:	het voor de overeengekomen (normale) arbeidstijd overeengekomen vaste Brutosalaris van een Werknemer per Loonbetalingsperiode exclusief vakantietoeslag en exclusief andere vaste of variabele toeslagen.
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 binnen 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 Winkelmedewerkers en Oproepkrachten bij de Winkels, bij de Werkgever gewaardeerd worden.
Salarisschalen Winkels:	salarisschalen volgens welke de functies van de Winkelmedewerkers en Oproepkrachten bij de Winkels 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: <ul style="list-style-type: none">- Consignatietoeslag- Stand-by toeslag- Onregelmatigheidstoeslag- Overwerktoeslag- Waarnemingstoeslag- Arbeidsmarkttoeslag.
Vaste toeslag:	onder de term Vaste toeslag vallen: <ul style="list-style-type: none">- Vaste ATV-toeslag- Vaste persoonlijke toeslag- Ploegentoeslag (voor het werken in Ploegendienst)
Verschoven uren:	uren die een Werknemer maakt buiten de normale, overeengekomen werktijden, zonder dat de normale, overeengekomen arbeidsduur (per week) wordt overschreden.
Werkgever:	Audax Groep B.V., daaronder begrepen haar Werkmaatschappijen in Nederland.
Werkmaatschappij:	de rechtspersoon waarvan Audax Groep B.V. ten minste 51% van de aandelen bezit.
Werknemer(s):	personen met wie de Werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW heeft gesloten.
Winkel:	de locaties van Audax Groep B.V., waarin retailactiviteiten plaatsvinden.
Winkelmedewerkers:	Werknemer die in een Winkel werkzaam is inclusief de Winkelmanager, niet zijnde een Oproepkracht. Behoudens waar de Winkelmanager in de artikelen apart wordt benoemd.

B. Werkingssfeer

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 Winkelmedewerkers, 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**

Deze cao heeft een minimum karakter. 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. Werkgever en Werknemer zijn verplicht deze cao en de daaruit voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.

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 ervoor zorgen dat de tekst van de cao voor elke Werknemer beschikbaar is.
2. Wijzigingen in de cao zal de Werkgever schriftelijk mededelen aan de Werknemer.

C. Verplichtingen van de Werknemer

1. 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.
2. De Werknemer is verplicht, tenzij hij uit hoofde van de wet of een 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 het einde van de arbeidsovereenkomst tussen Werknemer en Werkgever.
3. 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 feitelijke werkdag in te leveren bij de Werkgever. De Werknemer zal dan ook originelen en kopieën van documenten van de Werkgever die hij onder zich heeft, vernietigen.

D. Nevenwerkzaamheden

1. Het is Werknemer verboden om, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Werkgever, nevenwerkzaamheden te verrichten. Onder het verrichten van nevenwerkzaamheden wordt verstaan de door Werknemer te verrichten betaalde of onbetaalde arbeid voor derden, het zaken doen voor eigen rekening of het als tussenpersoon optreden voor derden. Binnen 3 weken na de ontvangst van een schriftelijk verzoek om toestemming tot het verrichten van voldoende duidelijk omschreven nevenwerkzaamheden, kan Werkgever schriftelijk bezwaar maken tegen de verzochte nevenwerkzaamheden. Maakt Werkgever niet binnen die termijn schriftelijk bezwaar, dan is het Werknemer toegestaan de nevenwerkzaamheden waarvoor toestemming is verzocht, te verrichten, mits deze niet nadelig zijn voor de overeengekomen werkzaamheden van de Werknemer voor de Werkgever. De Werkgever mag aan de toestemming voorwaarden verbinden.
2. De Werknemer die naast zijn werkzaamheden bij Werkgever bij één of meer andere Werkgevers arbeid verricht, verstrekt aan Werkgever en aan elk van die andere Werkgevers periodiek en 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 - 2022 wordt een structurele loonsverhoging van € 0,13 per uur toegekend. Uitgezonderd zijn Werknemers die op basis van de BKV cao in aanmerking komen voor de tredeverhogingssystematiek op basis van prestaties in 2021. Voor hen geldt dat zij de tredeverhoging uit de BKV-cao 2019-2020 ontvangen in plaats van voornoemde loonsverhoging uit Artikel 3, lid 1 van deze cao.
2. Werknemers met een salaris boven het maximum van de schaal waarin zij zijn ingedeeld per 1 januari 2022 ontvangen alleen deze salarisverhoging in het geval ze daarmee niet op een salaris per Loonbetalingsperiode uitkomen wat boven het nieuwe maximum van de schaal ligt.
3. Aan Werknemers met een fulltime Periodesalaris onder € 2.128,00 (niet zijnde een Jeugdschaal) wordt met ingang van periode 1 2022 0,5% extra loonsverhoging toegekend.
4. Voor medewerkers die vóór 16 maart 2016 bij Audax in dienst waren, en derhalve meer ATV rechten kennen, geldt voor toekenning van 0,5% extra loonsverhoging een Periodesalaris onder € 2.016,00.
5. Voor iedere Werknemer is er per kalenderjaar een opleidingsbudget van € 400,00 beschikbaar.

ARTIKEL 4 ARBEIDSOVEREENKOMST

A. Aanstelling

De Werkgever sluit vóór aanvang van de dienstbetrekking met Werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst af.

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 bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur: 2 maanden.

Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst zowel door de Werknemer als door de Werkgever met onmiddellijke ingang 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, die is aangegaan voor de duur van zes maanden of meer, 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. Laat Werkgever weten dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, dan laat Werkgever de Werknemer schriftelijk weten onder welke voorwaarden de Werkgever de arbeidsovereenkomst 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 36 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 het bovengenoemde aantal verlengingen of na de bovengenoemde maximale duur, heeft de arbeidsovereenkomst het karakter van 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 Werkgever en reeds direct daaraan voorafgaand als uitzendkracht in diezelfde functie bij Werkgever werkzaam was. De periode als uitzendkracht in die functie telt mee bij de bepaling van de duur van 36 maanden dan wel het aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten.
5. Voor Oproepkrachten geldt dat na 12 maanden dienstverband door Werkgever een aanbod zal worden gedaan voor een vaste urenomvang. Indien de Oproepkracht het aanbod afwijst, ontvangt de Oproepkracht na 12 maanden opnieuw een aanbod.

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. Bij het beëindigen/niet voortzetten van het dienstverband na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zal Werkgever aan Werknemer de wettelijke transitievergoeding betalen.
2. Voor het bepalen van de opzegtermijn voor de Werknemer geldt de wettelijke regeling, (met dien verstande dat i.p.v. maanden, Loonbetalingsperioden gelden). Voor de Werkgever gelden de volgende opzegtermijnen voor Werknemers bij een overeenkomst die op de dag van de opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: 1 Loonbetalingsperiode;
 - vijf jaar of langer maar korter dan tien jaar heeft geduurd: 2 Loonbetalingsperioden;
 - tien jaar of langer maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: 3 Loonbetalingsperioden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: 4 Loonbetalingsperioden.



3. Bij opzegtermijnen gelden hele Loonbetalingsperioden. Opzeggen kan alleen tegen het einde van de Loonbetalingsperiode.
4. Opzegging door een Werknemer dient altijd schriftelijk te gebeuren bij de leidinggevende.
5. Elke arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval, zonder opzegging, bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
6. Indien de arbeidsovereenkomst na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt voortgezet, geldt de wettelijke regelgeving dienaangaande.

E. Disciplinair reglement

De Werkgever kent een disciplinair reglement, wat is opgenomen in het Bedrijfsreglement. Dit reglement ziet op maatregelen die toegepast (kunnen) worden indien:

- a. zich redenen voordoen als bedoeld in artikel 7:678 BW;
- b. een ernstig vermoeden van het bestaan van deze redenen aanwezig is;
- c. de Werknemer één of meer binnen de onderneming geldende regels heeft overtreden;
- d. de voortgang van de werkzaamheden binnen de onderneming door de Werknemer wordt belemmerd.

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 (aansluitend op de normale arbeidstijd) wordt geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur.

B. Arbeidstijdverkorting (ATV)

1. ATV wordt uitsluitend toegekend in tijd. ATV wordt opgenomen in blokken van minimaal 4 uur aaneengesloten.
2. Een Fulltime Werknemer heeft recht op 104 uur ATV per Vakantiejaar. Voor een parttime Werknemer geldt dat de ATV naar rato wordt toegekend.
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.



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
7. De Werkgever is gerechtigd de in het jaar op te bouwen ATV in te roosteren. De invulling hiervan vindt jaarlijks plaats in overleg met de OR. Indien de Werkgever van dit recht gebruik wenst te maken, zal hij dit kenbaar maken uiterlijk voor afloop van periode 1 in het betreffende jaar.
8. Over aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof worden geen ATV-rechten in tijd opgebouwd of in geld uitbetaald.

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 boven de 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 dan genoemde 8,5 uur per dag is overeengekomen. Per oproep/dienst wordt gekeken of de overwerkregeling van toepassing is. Het tijdsinterval tussen 2 diensten bedraagt ten minste 8 uur.
3. Geen recht op overwerktoeslag hebben:
 - de Winkelmedewerkers 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. Overwerk/Meerwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd voor de Operationele werknemer van Audax Logistiek en de Winkelmedewerker . Voor overige Werknemers wordt overwerk/Meerwerk uitbetaald op basis van declaratie.



2. De overwerktoeslag conform artikel C.1. wordt altijd uitbetaald. Dit geldt zowel voor een Fulltime Werknemer als een Parttime Werknemer.
3. Voor de Operationele Werknemer en Winkelmedewerker 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% van het Bruto uurloon.
4. De Werkgever heeft te allen tijde de mogelijkheid de saldotpot 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 met ingang van 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 (nacht van vrijdag op zaterdag 00.00 uur)	00.00-06.00 uur	06.00-00.00 uur
	75%	50%
Zondag (tot maandag 06.00 uur)	00.00 tot 06.00 uur volgende dag	
	100%	

Het recht op overwerktoeslag ontstaat na het 9^e werkuur. Een vrije dag en/of ziekte dag bestaat uit maximaal 8 werkuren per dag.

D. Onregelmatigheidstoeslagen- en compensatieregelingen

Voor het werken op de in onderstaand schema opgenomen tijden geldt de genoemde toeslag op het Bruto uurloon:



	00.00 – 04.00 uur	04.00 – 06.00 uur	06.00 – 20.00 uur	20.00 – 00.00 uur
Ma t/m vrij	50%	30%	0%	30%

E. Onregelmatigheidstoelagen- en compensatieregelingen voor Winkelmedewerkers en Oproepkrachten van de Winkels

In afwijking van het bepaalde onder lid 1 van dit artikel gelden voor de Winkelmedewerkers en Oproepkracht van de Winkels specifieke compensatie- en toeslagenregelingen.

1. Onregelmatigheidstoelage voor de Winkelmedewerkers tot en met schaal 6 als ook voor Oproepkrachten.

Wanneer de Winkelmedewerker 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 Bruto uurloon voor de in die perioden gewerkte uren volgens onderstaand schema. Deze toeslag wordt uitbetaald in de Loonbetalingsperiode die volgt op de Loonbetalingsperiode waarin de onregelmatig uren zijn gewerkt.

De hoogte van deze onregelmatigheidstoelage is als volgt:

Maandag t/m vrijdag vóór 06.00 uur en/of na 21.00 uur tot einde diensttijd	Alle uren:	30%
Zaterdag vóór 06.00 uur en/of na 18.00 uur	Alle uren:	50%

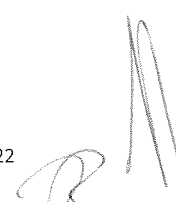
2. Onregelmatigheidstoelage zondag en/of erkende feestdag

Wanneer een Werknemer daadwerkelijk werkt volgens het vastgesteld Rooster op zondag en/of een erkende feestdag, geldt een toeslag op het Bruto uurloon voor de daadwerkelijk gewerkte uren volgens onderstaand schema. Deze toeslag wordt uitbetaald in de Loonbetalingsperiode die volgt op de Loonbetalingsperiode waarin volgens Rooster op zondag en/of een erkende feestdag is gewerkt.

De hoogte van deze onregelmatigheidstoelage is als volgt:

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

Deze regeling is niet van toepassing op Werknemers die wel zijn ingeroosterd om te werken op de betreffende zondag en/of erkende feestdag maar afwezig zijn op bovengenoemde uren wegens verlof.



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 in 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.

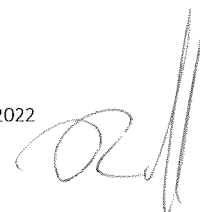
7. Bij Overwerk in combinatie met Consignatie wordt de consignatievergoeding betaald naast de overwerktoeslag.
8. Stand-by en consignatievergoeding zijn niet van toepassing op Werknemers en Oproepkrachten van de Winkels.

B. Vergoeding bij calamiteiten

Alleen bestemd voor Winkelmanagers of hun vervangers: indien de Werknemer moet werken buiten de openingstijden van de Winkel ter daadwerkelijke oplossing van calamiteiten en stringen in de Winkel 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 Bruto uurloon vermeerderd met een toeslag van 20%.



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.
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 vanaf 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, gerelateerd aan het aantal contractueel overeengekomen uren, 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. De aanwijzing 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 verjaartermijn van 5 jaar vanaf het jaar van toekenning.
10. 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. HR Director dient vooraf toestemming te verlenen voor het bijkopen van extra verlofuren.
11. Over aanvullend geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof worden geen bovenwettelijke verlofrechten opgebouwd.

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

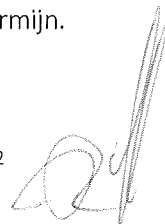
Bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het Vakantiejaar, worden de vakantierechten naar evenredigheid toegekend.

D. Einde arbeidsovereenkomst

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de Werknemer door de Werkgever in de gelegenheid gesteld zijn verlofuren op te nemen indien het werkaanbod en een juiste overdracht dit toelaten. Indien bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de Werknemer zijn verlofuren niet of slechts gedeeltelijk heeft kunnen opnemen, worden de per saldo nog openstaande verlofuren uitbetaald tegelijk met de eindafrekening.
2. Bij het ontbreken van overeenstemming ten aanzien van het openstaande verlofsaldo is de administratie van de Werkgever doorslaggevend, tenzij de Werknemer kan aantonen dat deze niet juist is.
3. Te veel opgenomen verlofuren worden verrekend met de eindafrekening.

E. Opbouw verlofuren tijdens ziekte

1. Een Werknemer die arbeidsongeschikt is, bouwt gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid verlofuren op. Indien de Werknemer van de leidinggevende toestemming krijgt om tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verlof op te nemen, worden hiervoor volledige verlofuren afgeboekt.
2. De Werknemer mag vakantieverlof opnemen wanneer hier geen medisch bezwaar tegen bestaat, te beoordelen door de bedrijfsarts, en wanneer de leidinggevende hiermee instemt.
3. Indien de Werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, worden desondanks de geplande Bovenwettelijke verlofuren afgeboekt als genoten verlofuren.
4. 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 één keer per Vakantiejaar 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. Verlof voor Werknemers behorend tot een andere religie dan de Christelijke godsdienst

Ter viering van de voor hen geldende godsdienstige feest- en gedenkdagen worden Werknemers behorend tot een andere religie dan de Christelijke godsdienst in de gelegenheid gesteld om maximaal 32 uur extra verlof bij te kopen. Dit verlof, bedoeld voor het vieren van religieuze feestdagen zal voor zover daadwerkelijk aangevraagd vóór de datum waarop de betreffende feestdag valt, altijd worden goedgekeurd. Voor een Parttime Werknemer geldt dit aantal van 32 uur naar rato.

ARTIKEL 9 SALARIS**A. 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 21-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.

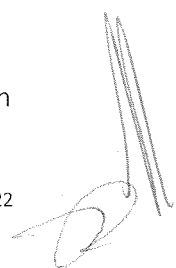
Het uurloon van een Oproepkracht van een Winkel is gebaseerd op het wettelijk minimumloon per vier weken/160. De Oproepkracht krijgt over ieder gewerkt uur 8% vakantietoeslag en 8,33% vakantierecht uitbetaald.

Voor Winkel-Oproepkrachten wordt naast de jeugd-uurloonverhoging tot de leeftijd van 21 jaar ook een verhoging van het wettelijk minimumloon toegekend voor zover van toepassing.

De Oproepkracht heeft gedurende de eerste 6 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.

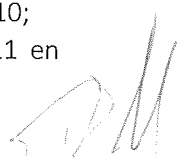
B. Aanloopschalen Salarisschalen Audax en Winkels

1. Bij functies waar 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 de hogere Functiegroep.



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 6 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 na 6 Loonbetalingsperioden nog niet aantoonbaar "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 het huidige salaris +4% lager is dan het minimum van de aanloopschaal, wordt Werknemer in het minimum van de aanloopschaal geplaatst.
 4. Indien het huidig salaris +4% hoger is dan het maximum van de aanloopschaal, wordt Werknemer in het maximum van de aanloopschaal geplaatst.
Over de inschaling in de feitelijke salarisschaal worden individueel afspraken gemaakt. Doorgroei in de aanloopschalen is alleen mogelijk bij een voldoende beoordeling.
Bij indeling in de werkelijke salarisschaal van de functie, zal geen 4% verhoging meer plaatsvinden.
- C. 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 Winkelmedewerkers geldt de navolgende bruto 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 arbeidsomvang uitbetaald.

4. Het salaris van de vervanger, vermeerderd met de toeslag, zal niet meer bedragen dan het maximumsalaris 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.

D. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie of het zwaarder worden van een functie (Salarisschalen Audax en Winkels), excl. Winkelmanagers

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 schaal 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 minimaal voldoende is, per periode 1 van het jaar volgend op de eerstvolgende januari (bijvoorbeeld periode 10, 2018 salarisverhoging, eerstvolgende periodieke salarisverhoging per periode 1 2020).
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.

E. 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 zoals die van 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.

F. Definitieve overplaatsing in een lagere functie

1. Naast de regeling als omschreven in het Sociaal Plan, zal er een algemene afbouw-regeling gelden voor de volgende gevallen:
 - overplaatsing van de Werknemer op initiatief van de Werkgever naar een lagere functie.
 - definitieve lagere functiewaardering binnen het HAY-systeem.
 - Aansturing van Winkels waarvan de (gecombineerde) omzet structureel lager is dan de omzet die de huidige schaal rechtvaardigt

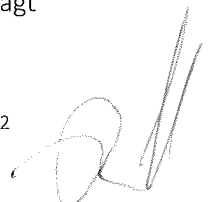
Voor overplaatsing naar een lagere functie op verzoek van de Werknemer, geldt geen afbouwregeling. De Werknemer wordt dan direct ingeschaald in de lagere salarisschaal met bijbehorend salaris. Eventuele toegekende emolumenten vervallen met ingang van de datum van overplaatsing.

De afbouwregeling is 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

2. Het maximaal aantal schalen dat een Werknemer lager ingeschaald kan worden, is indien andere emolumenten van kracht zijn of worden, gaan deze onmiddellijk in op de datum van de functiewijziging of vervallen deze.
3. 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 HR Director.

Bij de afbouw van het salaris wordt een redelijke termijn in acht genomen. Deze termijn bedraagt minimaal een periode van één jaar.



G. Aanpassing schaal Winkelmanager

Audax kent vijf salarisoniveaus als het gaat om de functie van Winkelmanager, te weten de winkelschalen 7 tot en met 11, waarbij de inschaling afhankelijk is van de gegenereerde gecombineerde omzet van de Winkel(s) die worden aangestuurd. Bij aanvang van het dienstverband danwel aanvang in de functie van Winkelmanager bij Audax zal de Winkelmanager worden ingeschaald op basis van de gecombineerde omzet van de aan te sturen Winkel(s).

De salarisschaal van de Winkelmanager kan worden aangepast indien deze:

- 1a. Winkelmanager is van een Winkel/Winkels waarvan de gecombineerde jaaromzetnorm wijzigt;
- 1b. als Winkelmanager overgeplaatst wordt naar een Winkel/Winkels, waarvan de gecombineerde jaaromzetnorm (en daarmee de loonschaal voor de Winkelmanager) hoger of lager is danwel als een Winkelmanager extra Winkel(s) gaat aansturen, minder Winkels gaat aansturen, waardoor de gecombineerde omzet wijzigt.

In geval van 1a. (wijziging omzet) geldt het volgende

Een Winkelmanager wordt in een hogere schaal geplaatst indien aan beide navolgende voorwaarden is voldaan.

- a. De gecombineerde jaaromzet van de Winkel(s) die de Winkelmanager aanstuurt is in een jaar boven de voor de betreffende Winkel vastgestelde jaaromzetnorm gekomen; én
- b. Ten minste 13 periodes zijn verstreken na het onder a. bedoelde jaar, in welke de in a. bedoelde jaaromzetnorm eveneens is overschreden.

De aanpassing van de schaal geschiedt vanaf de 1^e periode van het kalenderjaar volgend op het jaar waarin de jaaromzetnorm is overschreden.

Een Winkelmanager wordt in een lagere schaal geplaatst indien aan beide navolgende voorwaarden is voldaan.

- a. De gecombineerde jaaromzet van de Winkel(s) die de Winkelmanager aanstuurt is in een jaar onder de voor het betreffende Winkel vastgestelde jaaromzetnorm gebleven; én
- b. Ten minste 13 periodes zijn verstreken na het onder a. bedoelde jaar, in welke de in a. bedoelde jaaromzetnorm evenmin is behaald.

Alsdan geldt vanaf de 1^e periode van het direct daaropvolgende kalenderjaar een nieuwe inschaling en is de algemene afbouwregeling als hierboven omschreven van toepassing.

In geval van 1b. (overplaatsing) geldt het volgende:

Als een Winkelmanager overgeplaatst wordt naar een Winkel/Winkels, waarvan de gecombineerde jaaromzetnorm (en daarmee de loonschaal voor de Winkelmanager) hoger of lager is danwel als een Winkelmanager extra Winkel(s) gaat aansturen of minder Winkels gaat aansturen, waardoor de gecombineerde omzet wijzigt.

Een Winkelmanager wordt in een hogere schaal geplaatst vanaf de datum dat deze Winkelmanager definitief overgeplaatst wordt naar een Winkel/Winkels, waarvan de gecombineerde jaaromzetnorm (en daarmee de loonschaal voor de Winkelmanager) hoger is.

Voor een Winkelmanager die overgeplaatst wordt naar een Winkel/Winkels, waarvan de gecombineerde jaaromzetnorm (en daarmee de loonschaal voor de Winkelmanager) lager is, geldt de algemene afbouwregeling als hierboven omschreven, vanaf de datum dat deze Winkelmanager op initiatief van de Werkgever definitief overgeplaatst wordt naar een Winkel in een lagere schaal.

H. Aanbieden passend arbeidspatroon

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 arbeidspatroon 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 is opgenomen in het Bedrijfsreglement.

ARTIKEL 10 VAKANTIETOESLAG

1. De vakantietoeslag bedraagt 8% bruto over het All-in Perodesalaris 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 de periode 6 voorafgaand aan de datum van uitdiensttreding tot en met de datum van uitdiensttreding.
5. De vakantietoeslag wordt uitbetaald tegelijk met het loon over 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 Winkelmedewerkers en Oproepkrachten van Winkels 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 (of de dag waarop dit gevierd wordt), 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 Perodesalaris doorbetaald.
4. Indien een feestdag valt op een dag dat de Parttime Werknemer ingeroosterd is, wordt ervan uitgegaan dat Werknemer op deze feestdag ook normaal gewerkt zou hebben en wordt conform lid 3 van dit artikel het salaris doorbetaald.

B. WINKELS

1. Gezien het feit dat de retailorganisatie van Audax een Winkelorganisatie is, kan een Winkelmedewerker of een Oproepkracht bij Winkels ook op zater-, zon- en feestdagen worden ingepland.
2. Een Winkelmedewerker heeft recht op doorbetaling van het salaris op een feestdag op het moment dat een Winkel gesloten is op de feestdag en in de 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 Winkelmedewerker is ingeroosterd, ontvangt de Winkelmedewerker de feestdagtoeslag (100%) als de Winkelmedewerker daadwerkelijk op die dag werkt.
4. Indien een Oproepkracht in een Winkel werkt op zon- en feestdagen, ontvangt hij over deze gewerkte uren 100% toeslag.

ARTIKEL 12 INZETBAARHEID IN ANDERE WINKELS

1. Indien de werkzaamheden, functioneren, bedrijfsomstandigheden en/of de bezetting hier aanleiding toe geven zijn Winkelmanagers en Winkelmedewerkers voor korte of lange termijn inzetbaar in alle Winkels behorende tot dezelfde dochteronderneming of een zusteronderneming binnen een straal van 40 km of 1,5 uur reistijd van hun woonadres. Zij kunnen geen aanspraak maken op inzet in een "vaste" Winkel.
2. Een eventuele reiskostenvergoeding wordt hierop aangepast. Indien de wijziging van locatie is op initiatief van de Werkgever zal de gehele woon-werkafstand worden vergoed. In afwijking van hetgeen dat gesteld is in artikel 20 reiskostentegemoetkoming, zal het maximum te vergoeden aantal kilometers niet worden gehanteerd. Bij de vaststelling van de reiskostenvergoeding wordt de kortste route aangehouden conform de reiskostenregeling.

ARTIKEL 13 BUITENGEWOON VERLOF MET BEHOUD VAN SALARIS

1. Extra verlof met behoud van het All-in Perodesalaris wordt gegeven, naar rato van het aantal op die dag ingeroosterde werkuren:
 - a. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de Werknemer: 2 dagen;
 - b. bij huwelijksfeest van de Werknemer (25 en 40 jaar): 1 dag;
 - c. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van kind van de Werknemer: 1 dag;
 - d. bij uitvaart van de Partner en bloedverwanten in de 1^e graad ((adoptie)ouders en

- (adoptie)kinderen) en 2^e graad (grootouders, kleinkinderen, broers en zussen), schoonouders, schoongrootouders, schoonzussen en zwagers. 1 dag; Bij overlijden van Partner, kinderen of ouders (1^e graad) is daarnaast artikel calamiteitenverlof van het Bedrijfsreglement van toepassing, waarbij de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart als calamiteitenverlof geldt.
- e. bij dienstjubileum van de Werknemer (12½, 25, 40 jaar): 1 dag (op te nemen uiterlijk in de periode volgend op de periode waarin het dienstjubileum valt);
 - 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, stief-kinderen, stiefbroers, stiefzusters alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters.
 3. 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.
 4. 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 roostervrij zou zijn.
 5. In die uitzonderlijke situaties waarin dit artikel niet voorziet, kan per geval en in overleg met HR een regeling worden getroffen.
 6. 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 Calamiteitenverlof en kortdurend zorgverlof (oud artikel 13 en 14) zijn vervallen.


ARTIKEL 15 VERLOF ALGEMEEN

A. Wet Arbeid en Zorg

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.

B. Mantelzorg

Op individuele basis kunnen afspraken gemaakt worden op het gebied van mantelzorg.

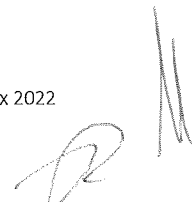


ARTIKEL 16 ZORGVZERKERING

De Werkgever sluit voor haar Werknemers een vrijwillige collectieve verzekering af. Een Werknemer kan zichzelf en zijn gezinsleden hiervoor aanmelden. Deelname is niet verplicht.

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 ziekgeld 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 en met inachtneming van het bepaalde in het Bedrijfsreglement inzake het ziekteverzuim).
2. Met ingang van het 2^e ziektejaar wordt ziekgeld 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: 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.
4. 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 eventueel vervroegde IVA-keuring is vastgesteld dat hij 80-100% duurzaam arbeidsongeschikt is en voor wie geen uitzicht meer is op herstel.
5. WIA: WGA
Indien een Werknemer na het 2^e ziektejaar in de WGA komt, verstrekt de Werkgever geen aanvulling.
6. 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).
7. De pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid vindt plaats binnen de daarvoor geldende (fiscale) regels, zoals vastgelegd in het geldende pensioenreglement.
8. WGA: Werknemer en Werkgever betalen elk 50% van de WGA-premie. De werknemersbijdrage bedraagt gedurende de looptijd 0,082% van het Periodesalaris. De inhouding zal per Loonbetalingsperiode op het salaris worden ingehouden.

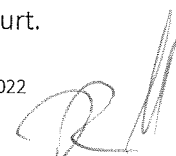


B. WGA-hiaatregeling

1. De Werkgever heeft ten behoeve van de Werknemers een collectieve WGA-hiaATVerzekering uitgebreid afgesloten. Deze verzekering kent gedurende de looptijd 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 Perodesalaris geniet dat hoger ligt dan de maximum dagloongrens per Loonbetalingsperiode is deelnemer.
2. De verzekering wordt afgesloten voor het gedeelte van het All-in Perodesalaris, 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. Suppletieregeling

1. De suppletieregelingen zoals genoemd onder A, B en C van dit artikel eindigen op de dag waarop de Werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. De suppletieregelingen 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 suppletieregeling 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 in overleg met de cao partij de hoogte van de uitkering aan te passen.

ARTIKEL 20 REISKOSTENTEGEMOETKOMING

1. Een Werknemer (met uitzondering van de Werknemer die de beschikking heeft over een door de Werkgever ter beschikking gestelde auto), die meer dan 2 kilometer enkele reis woonachtig is van

de vestigingsplaats van het bedrijf, 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 elke periode gelijkelijk uitgekeerd op basis van de forfaitair vastgestelde reisdagen. Voor medewerkers in de logistieke operatie en in de Winkels geldt dat de tegemoetkoming in de periode achteraf wordt uitgekeerd op basis van de werkelijke aanwezigheidsdagen.

Het aantal kilometers wordt vastgesteld op basis van Google route, kortste route waarbij de postcode/huisnummer van het werkadres het begin is. Voor de 1^e 10 kilometer wordt € 0,143 per kilometer vergoed, daarboven is dit € 0,101 per kilometer.

2. Vergoeding fietsenstalling

Een Werknemer die van en/of naar het werk fietst en daarbij gebruik wenst te maken van een betaalde fietsenstalling of fietskluis om zijn fiets te stallen mag deze kosten, op vertoon van het afgesloten abonnement, declareren met een maximum van € 110,00 per jaar.

Op het moment dat Werknemer van deze regeling gebruik maakt vervalt de aanspraak op eventuele reiskosten die met het openbaar vervoer gemaakt kunnen worden voor het traject dat nu per fiets wordt afgelegd.

Het is niet toegestaan om een fietsenstalling voor privégebruik te declareren.

3. 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.
4. Een Werknemer, die op eigen initiatief verhuist, ontvangt een nieuwe aangepaste reiskostentegemoetkoming op basis van de nieuwe woon/werkafstand. Een Werknemer die een tegemoetkoming op basis van reizen met het openbaar vervoer ontvangt, dient na verhuizing een nieuwe aanvraag reiskosten in te dienen.
5. Een Werknemer die per Loonbetalingsperiode van 4 weken, 12 of meer dagen werkt, zal de beschikking krijgen over een NS Business card. Een Werknemer die per Loonbetalingsperiode van 4 weken 11 of minder dagen werken, maakt gebruik van de reiskostentegemoetkoming als genoemd in punt 1, tenzij de Winkel uitsluitend met openbaar vervoer te bereiken is. In dat geval stelt Werkgever onder voorwaarden een NS Business card ter beschikking.
6. Een reiskostentegemoetkoming op basis van punt 1 en 3 wordt gemaximaliseerd op 35 kilometer werk/woonverkeer enkele reis.
7. Een Oproepkracht van Winkels die meer dan 2 kilometer enkele reis woonachtig is van de vestigingsplaats van de Winkel 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. De Oproepkracht kan ook gebruik maken van de reiskostenvergoeding op basis van lid. 1 van dit artikel, waarbij het aantal kilometers woon-/werkverkeer minimaal 3 kilometer bedraagt.

ARTIKEL 21 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 ondergebracht bij Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Detailhandel (BPFDF). 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 op dit moment 1,41% en de franchise zal gelijk zijn aan de franchise die BPFDF voorschrijft. Als werknemersbijdrage wordt het maximaal in te houden percentage gehanteerd conform de richtlijnen van BPFDF.

ARTIKEL 22 VAKBONDWERK IN DE ONDERNEMING**A. Algemeen**

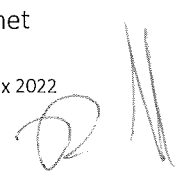
1. Contacten tussen de Werkgever en de Vakvereniging vinden plaats via de bezoldigde bestuurders van de Vakvereniging, eventueel vergezeld van onbezoldigde vakbondsfunctionarissen.
2. Ten behoeve van contact met hun leden hebben bezoldigde bestuurders toegang tot de onderneming. Tevoren zullen over dergelijke 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 winkelorganisaties 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 23 WERKGEVERSBIJDRAGE

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

Artikel 24 is vervallen.

ARTIKEL 25 STAGE- EN BBL-BELEID

De Werkgever zal zich inspannen 30 stage- en/of BBL plaatsen per jaar te realiseren.

ARTIKEL 26 UITZENDKRACHTEN

De Werkgever zal zich maximaal inspannen om uitzendkrachten bij goed functioneren, indien mogelijk, een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst aan te bieden.

Het streven is om de flexibele schil van uitzendkrachten te beperken, waarbij het operationele proces niet in gevaar mag komen. Audax wil de doorstroom van uitzendkrachten naar vaste contracten stimuleren.

ARTIKEL 27 DUURZAME INZETBAARHEID

Audax werkt actief aan duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers.

Uitgangspunt hierbij is dat de doelen van de organisatie en de ambities van de Werknemers zo goed mogelijk op elkaar worden afgestemd.

ARTIKEL 28 LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID

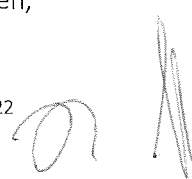
De Werkgever zal zich inspannen de inzetbaarheid van Werknemers in verschillende leeftijdsfasen te bevorderen. Het beleid zal zowel op jongeren als ouderen gericht zijn en tevens initiatieven op het gebied van gezondheidsmanagement omvatten.

Audax biedt haar Werknemers (vanaf 5 jaar voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd) de mogelijkheid om minder te werken. Dit biedt mogelijkheden voor instroom van nieuwe (jongere) Werknemers. Er zal hierbij gebruik gemaakt worden van "de Generatieregeling", welke is opgenomen in het personeelsreglement.

ARTIKEL 29 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 30 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 31 DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Deze cao treedt in werking per 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2022. 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 32 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 is opgenomen in de bijlagen van deze cao en blijft van kracht tot een nieuw Sociaal Plan wordt overeengekomen.

ARTIKEL 33 REPARATIE 3^e WW-jaar

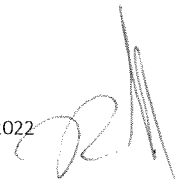
Met ingang van 1 januari 2019 is de verzamel cao inzake PAWW (reparatie 3^e WW-jaar) van toepassing. Ten behoeve hiervan zal periodiek een eigen bijdrage op het salaris van de Werknemer worden ingehouden en worden afgedragen aan de Stichting PAWW. Indien de Werknemer gedurende het dienstverband bij Audax werkloos wordt en recht krijgt op een WW-uitkering, zal na afloop van de uitkeringsduur van 2 jaar mogelijk recht bestaan op een aanvulling vanuit de Stichting PAWW.

ARTIKEL 34 WERKGELEGENHEID

Uitgangspunt is het streven om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen. Daar waar onvermijdelijk zal er conform wet- en regelgeving overleg met de vakorganisatie FNV worden gevoerd.

Zodra de omstandigheden het toelaten zal er verder worden gegaan met het omzetten van flex- naar vaste arbeidsplaatsen.

BIJLAGEN



Bijlage 1 Salarisschalen
Salarisschalen Audax 2022

Periode 1 2022

Salarisschaal	Minimum	Maximum
1		
2	1.720,50	2.014,00
3	1.790,00	2.089,50
4	1.811,00	2.164,00
5	1.904,50	2.339,00
6	2.028,00	2.495,00
7	2.183,00	2.688,00
8	2.270,00	2.885,00
9	2.439,00	3.248,00
10	2.661,00	3.759,00
11	2.918,00	4.117,00
12	3.223,00	4.805,00
13	3.664,00	5.463,00
14	4.295,00	6.773,00
15	5.105,00	8.067,00

Salarisschalen Audax jeugd per periode 1 2022*

	16 35%		17 40%		18 50%		19 60,00%		20 80,00%	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	602,00	705,00	688,00	805,50	860,50	1.007,00	1.032,50	1.208,50	1.376,50	1.611,00
3	626,50	731,50	716,00	836,00	895,00	1.045,00	1.074,00	1.253,50	1.432,00	1.671,50
4							1.086,50	1.298,50	1.449,00	1.731,00
5							1.142,50	1.403,50	1.523,50	1.871,00
6									1.622,50	1.996,00
7									1.746,50	2.150,50
8									1.816,00	2.308,00
9										
10										

*Schaalgrenzen worden afgerond op € 0,50 in plaats van hele getallen.

Salarisschalen Winkel 2022

Periode 1 2022

Salarisschaal	Minimum	Maximum
1		
2		
3	WML	1.773,00
4	1.746,50	1.954,50
5	1.782,00	1.995,00
6	1.900,50	2.244,00
7	2.001,00	2.363,00
8	2.063,50	2.585,00
9	2.250,00	2.826,00
10	2.470,00	3.294,00
11	2.757,00	3.895,00
12	3.109,00	4.639,00

Salarisschalen Winkel jeugd per periode 1 2022

Percentage	Jeugdtrede	Schaal		a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9
		a1	a2							
35%	16			minimumloon	611,50					
40%	17			minimumloon	698,50					
50%	18			minimumloon	873,50					
60%	19			minimumloon	1.048,00	1.069,00				
80%	20			minimumloon	1.397,00	1.425,50	1.520,50	1.601,00		

Salarisschaal RPR 2022

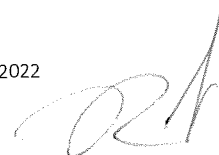
Periode 1 2022

Salarisschaal	Minimum	Maximum
RPR A	3.476,00	5.599,00
RPR B	4.318,00	6.422,00
RPR C	5.158,00	8.526,00
RPR D	6.843,00	11.473,00
RPR E	9.789,00	16.944,00

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 vermeld in het Bedrijfsreglement.





BIJLAGE 3

SOCIAAL PLAN

SOCIAAL PLAN AUDAX

2022

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes and a horizontal line, located in the bottom right corner of the page.

Gilze,

De ondergetekenden:

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

en

FNV, gevestigd te Amsterdam, hierna te noemen 'FNV',

verklaren per 1 januari 2022 het navolgende Sociaal Plan Audax* te zijn aangegaan:

H.J.W.M. De Leeuw
Algemeen Directeur

Datum:

12-4-2022

H. Robijn
Bestuurder, FNV

Datum:

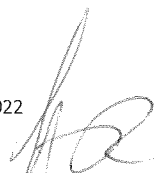
12 april 2022

*Het Sociaal Plan Audax is onderdeel van de Audax cao.

ARTIKEL 1: DEFINITIES

In dit Sociaal Plan wordt verstaan onder:

- All-in Periodesalaris: het Periodesalaris van een Werknemer inclusief Vaste toeslagen.
- Begeleidingscommissie: het orgaan dat gevraagd en ongevraagd advies geeft over de uitvoering van het Sociaal Plan, aanbevelingen doet ten aanzien van de hardheidsclausule en bezwaren op grond van het Sociaal Plan in behandeling neemt.
- Boventallige Werknemer: de Werknemer van wie de arbeidsplaats door een Reorganisatie is komen te vervallen en aan wie de Werkgever dit schriftelijk medegedeeld heeft en waarbij het interne herplaatsing proces niet geleid heeft tot plaatsing in een andere functie.
- Cao : de collectieve arbeidsovereenkomst van de Werkgever.
- Definitieve beslissing: het moment waarop de directie van de Werkgever de Ondernemingsraad schriftelijk informeert over het definitief genomen besluit betreffende een Reorganisatie.
- Dienstjaren: de periode gedurende welke een Werknemer ononderbroken in dienst is geweest bij de Werkgever of diens rechtsvoorganger, inclusief het aantal dat overeenkomstig gemaakte afspraken bij verandering van de arbeidsovereenkomst zijn overgenomen van een eerdere Werkgever.
- Functie: het samenstel van werkzaamheden door een Werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de Werkgever is opgedragen.
- Functiegroep: de groep waarin de functie is ingedeeld op grond van de bij de Werkgever gehanteerde functiewaarderingsmethode.
- Functieverandering: de verandering in de functie als gevolg van het wegvallen van taken en/of verantwoordelijkheden of als gevolg van het toevoegen van taken en/of verantwoordelijkheden, waardoor het geheel van taken en/of verantwoordelijkheden niet meer gelijkwaardig is aan de oorspronkelijke functie-inhoud.
- Interne overplaatsing: plaatsing in een andere functie binnen de eigen Werkmaatschappij of plaatsing naar een andere afdeling/Werkmaatschappij van de Werkgever.
- Loonbetalingsperiode: een periode van 4 aaneengesloten weken waarover het Periodesalaris wordt betaald.
- Mededeling: het bericht waarbij aan de betrokken Werknemer door zijn leidinggevende/HR (zowel mondeling als schriftelijk) wordt kenbaar gemaakt dat zijn functie komt te vervallen.



- Ondernemingsraad: de Ondernemingsraad van de Werkgever, zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- Opheffing: het besluit van de Werkgever om de activiteiten binnen (een gedeelte) van de onderneming geheel of gedeeltelijk te staken.
- Passende functie: een functie:
- waarvoor de Werknemer door de Werkgever geschikt wordt geacht, omdat de gestelde functie-eisen en de werkzaamheden aansluiten bij de opleiding, werkervaring, capaciteiten en competenties van de Werknemer.
 - binnen hetzelfde of aanverwant vakgebied als waarin de Werknemer op de ingangsdatum van het Sociaal Plan werkzaam is.
 - die qua functieniveau gelijk of nagenoeg gelijkwaardig (intern maximaal 2 schalen lager of extern 15% lager in Brutosalaris) is aan de functie waarin de Werknemer op genoemde ingangsdatum werkzaam is. Uitzondering: het terugplaatsen naar schaal 1 vanuit schaal 3 wordt niet redelijk geacht.
 - waarvan de standplaats gelegen is op maximaal 1,5 uur reizen (enkele reis op basis van het openbaar vervoer of per auto berekend) van het woonadres van de Werknemer, waarbij de volgende toepassingsregels in acht worden genomen:
 - indien de Werknemer in zijn laatste functie al een langere reistijd dan 1,5 uur (enkele reis op basis van het openbaar vervoer of per auto berekend) voor woon/werkverkeer had, dan is een functie passend voor zover deze langere reistijd niet wordt overschreden.
 - de berekening van de reistijd openbaar vervoer zal plaatsvinden op basis van www.9292ov.nl.
 - bij de berekening van de reistijd per auto zal rekening gehouden worden met de gemiddelde filetijd.
 - voor een Werknemer die per dag minder werkt dan 8 uur wordt de reistijd woon-werk naar rato van het gemiddeld aantal werkuren per dag (aantal werkdagen/aantal werkuren = gemiddeld aantal werkuren) berekend.
 - een functie, die op basis van de voorgaande criteria passend is, wordt niet als zodanig aangemerkt, indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van sociale en/of medische aard zich aantoonbaar daartegen verzetten. Het is aan de Werknemer om deze bezwarende omstandigheden overtuigend aan te tonen.
 - functies gelegen binnen dezelfde gemeente zijn altijd passend. In deze situatie kan qua reistijd afgeweken worden van de 1-uurs regel.
- Periodesalaris: Brutosalaris van een Werknemer per Loonbetalingsperiode.
- Plaatsing extern: plaatsing – al dan niet door tussenkomst van een intermediair – buiten de Audax organisatie.

Reorganisatie:	de organisatiewijziging op grond van bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in artikel 7: 669, derde lid, onderdeel a BW waarvoor het adviestraject bij de Ondernemingsraad is doorlopen.
Sociaal Plan:	deze regeling betreffende de (sociale) consequenties van een Reorganisatie.
Vakvereniging:	FNV.
Vaste toeslag:	onder de term Vaste toeslag vallen: <ul style="list-style-type: none">• vaste ATV-toeslag• vaste persoonlijke toeslag;• ploegentoeslag (voor het werken in Ploegendienst).
Vervallen functie:	een functie die ophoudt te bestaan, op de afdeling/binnen de Werkmaatschappij waar de Werknemer laatstelijk werkzaam was.
Werkgever:	Audax Groep B.V. en/of één van haar Werkmaatschappijen in Nederland.
Werkloosheidswet:	de wet die recht geeft op een werkloosheidsuitkering volgens het sociaal zekerheidsstelsel zoals deze geldt vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst formeel is beëindigd.
Werkmaatschappij:	de rechtspersoon waarvan Audax Groep 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.

ARTIKEL 2: WERKINGSSFEER EN WERKINGSDUUR

A. Werkingsfeer

1. Dit Sociaal Plan is van toepassing op iedere Werknemer van wie de arbeidsplaats komt te vervallen als direct gevolg van een Reorganisatie. Indien een arbeidsovereenkomst van een Werknemer om andere redenen dan bedrijfseconomische redenen wordt beëindigd, is het Sociaal Plan niet van toepassing.
2. Dit Sociaal Plan is tevens van toepassing op de Werknemer van wie de Functie of de plaats waar de werkzaamheden worden uitgeoefend wijzigt als direct gevolg van een Reorganisatie.
3. Dit Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemer met wie een overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan en die langer dan 1 jaar in dienst is bij de Werkgever, zulks tot uiterlijk het moment waarop de arbeidsovereenkomst (van rechtswege) eindigt.
4. Dit Sociaal Plan is niet van toepassing op de Werknemer met wie een overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan en die op het moment van de Definitieve beslissing korter dan 1 jaar in dienst is.

B. Werkingsduur

Het Sociaal Plan geldt vanaf de datum van ondertekening door de Vakvereniging en de Werkgever en blijft van kracht tot een nieuw Sociaal Plan tussen de Werkgever en de Vakvereniging wordt overeengekomen.

C. Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in wet- en/of regelgeving, die hun weerslag hebben op bepalingen van deze overeenkomst, zijn zowel Werkgever als de Vakvereniging gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen. Partijen verplichten zich om tot een oplossing te komen die recht doet aan de bedoeling van partijen. Indien partijen niet tot overeenstemming komen, is ieder van de partijen gerechtigd het Sociaal Plan op te zeggen met inachtneming van een redelijke opzegtermijn.

ARTIKEL 3: ALGEMENE BEPALINGEN EN VOORWAARDEN

A. Uitgangspunten

De Werkgever streeft er door toepassing van dit Sociaal Plan naar om de betrokken Werknemer te begeleiden van werk-naar-werk, waarbij gedwongen ontslagen, zoveel als mogelijk, voorkomen worden.

B. Informatieverstrekking door de Werkgever

De Werkgever zal een Reorganisatie op een correcte, zorgvuldige en open wijze uitvoeren. Informatie zal steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan de Werknemer, Ondernemingsraad, Begeleidingscommissie en Vakvereniging worden verstrekt. Vakvereniging, Begeleidingscommissie en Ondernemingsraad zullen periodiek worden geïnformeerd over de voortgang van een Reorganisatie.

C. Informatieverstrekking door de Werknemer

De Werknemer die een beroep doet op de financiële voorzieningen van dit Sociaal Plan, verplicht zich aan de Werkgever de ter zake doende inlichtingen en gegevens tijdig en naar waarheid te verstrekken.

Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen evenals oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, heeft uitsluiting van het Sociaal Plan tot gevolg en zal kunnen leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde.

De Werknemer dient een actieve bijdrage te leveren aan de diverse aspecten, zoals genoemd in dit

Sociaal Plan. Indien de Werknemer hiertoe in gebreke blijft, kan dit consequenties hebben voor de toepassing van dit Sociaal Plan op de Werknemer.

D. Afwikkeling werkzaamheden

Van de Werknemer waarvan de arbeidsplaats komt te vervallen dan wel waarvan de Functie of de plaats waar de werkzaamheden worden uitgeoefend wijzigt, wordt verwacht dat hij volledige medewerking zal verlenen aan de correcte afwikkeling van de lopende zaken en/of overdracht van werkzaamheden.

E. Voorrang bij vacatures

De Werknemer van wie in het kader van een Reorganisatie de arbeidsplaats komt te vervallen, heeft bij de vervulling van interne vacatures voorrang boven andere interne dan wel externe kandidaten, mits aan de functie-eisen wordt voldaan en zwaarwegende belangen zich hiertegen niet verzetten.

F. Fiscale afwikkeling

Alle in dit Sociaal Plan genoemde vergoedingen zijn - tenzij uitdrukkelijk anders vermeld – bruto vergoedingen. De Werkgever zal de wettelijk verplichte inhoudingen plegen. Vergoedingen worden slechts onbelast uitgekeerd voor zover de fiscale en/of sociale wetgeving dit toelaat, één en ander aan te tonen door de Werknemer, en voor zover dit niet leidt tot extra kosten voor de Werkgever.

G. Mogelijkheid tot bezwaar

De Werknemer die van mening is dat bij de uitvoering van dit Sociaal Plan sprake is van een onjuiste/onredelijke toepassing, kan zijn bezwaar schriftelijk indienen bij de in artikel 10 genoemde Begeleidingscommissie. Bezwaren tegen boventallig verklaring en het in gang zetten van een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst kunnen slechts in een verweerprocedure aan de orde komen.

ARTIKEL 4: HARDHEIDSCLAUSULE

In alle gevallen waarin toepassing van de regeling in concreto zou leiden tot een situatie die in dat individuele geval als kennelijk onredelijk of onbillijk zou moeten worden beoordeeld, zal de Werkgever de vrijheid hebben om af te wijken van de bepalingen in een voor de Werknemer gunstige zin.

Zowel de Werknemer als de Werkgever kunnen een beroep doen op de hardheidsclausule. De Werkgever zal de Begeleidingscommissie hierover voorafgaand raadplegen.

ARTIKEL 5: AANWIJZING BOVENTALLIGE WERKNEMERS

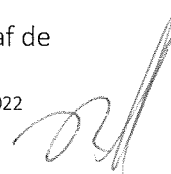
A. Aanwijzing Boventallige Werknemer bij vervallen arbeidsplaats

Zo spoedig mogelijk nadat de Werkgever de Definitieve beslissing heeft genomen, deelt zij de Werknemer waarvan de arbeidsplaats vervalt, dit zowel mondeling als schriftelijk mede. Daarbij wordt tevens aangegeven de datum waarop de arbeidsplaats feitelijk vervalt. Bij de schriftelijke Mededeling wordt een exemplaar van dit Sociaal Plan gevoegd.

De aanwijzing van de Werknemer voor wie de arbeidsplaats vervalt, gebeurt volgens de criteria van artikel 11 van de Ontslagregeling (zie bijlage 1). Indien een bepaalde Functie volledig vervalt, is het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing.

B. Boventalligheid

Tenzij het interne herplaatsing proces heeft geleid tot plaatsing in een andere Functie, is vanaf de datum dat de arbeidsplaats vervalt de Werknemer boventallig.



C. Volgen van Functie

1. In geval de Functie van de Werknemer integraal en nagenoeg ongewijzigd verplaatst wordt binnen een andere Werkmaatschappij van de Werkgever, is er geen sprake van boventalligheid en vacaturestelling en volgt de Werknemer zijn Functie.
2. Indien de reistijd woon/werk (enkele reis openbaar vervoer en/of per auto) boven 1,5 uur komt te liggen, is de Werknemer niet verplicht zijn Functie te volgen, tenzij de Werknemer in de Functie al een langere reistijd had. In het laatste geval is de Werknemer niet verplicht de Functie te volgen, indien de langere reistijd wordt overschreden. Uitzonderingen hierop zijn functies binnen dezelfde gemeente. Hier kan qua reistijd afgeweken worden van de 1-uurs regeling.
3. Indien de Werknemer ervoor kiest zijn Functie niet te volgen, omdat bovengenoemde reistijd wordt overschreden, dan wordt de Werknemer boventallig verklaard indien er geen andere interne Functie beschikbaar is.
4. Indien de bovengenoemde reistijd niet wordt overschreden, dient de Werknemer gehoor te geven aan het invullen van de aangeboden Functie. Indien de Werknemer zwaarwegende redenen heeft voor het niet aanvaarden van de Functie, dan kan de Werknemer hiervan melding maken bij de Begeleidingscommissie. Dit dient te gebeuren binnen 3 kalenderweken, nadat de Functie is aangeboden.

ARTIKEL 6: INTERNE HERPLAATSING OP INITIATIEF VAN WERKGEVER

1. Voor in artikel 5, lid A bedoelde Werknemer zal de Werkgever bezien of een herplaatsingsmogelijkheid in een Passende Functie binnen de eigen dan wel een andere Werkmaatschappij van Audax aanwezig is.
Een voorstel tot herplaatsing zal schriftelijk worden bevestigd aan de Werknemer. Interne herplaatsing vindt in beginsel plaats op basis van anciënniteit, tenzij zwaarwegende belangen (waaronder specifieke kennis) zich hiertegen verzetten.
2. Zodra de Werkgever een schriftelijk voorstel tot herplaatsing in een Passende Functie aan de Werknemer heeft gedaan, zal zo spoedig mogelijk tussen de Werknemer en de Werkgever overleg plaatsvinden over functie-inhoud, arbeidsvoorwaarden en eventuele andere consequenties. Indien uit dit overleg naar het oordeel van de Werkgever komt vast te staan dat het herplaatsingsvoorstel een Passende Functie betreft en ook succesvol gerealiseerd kan worden, zal de Werkgever de Functie definitief schriftelijk aan de Werknemer aanbieden.
3. In afwijking op het gestelde in lid 2 van dit artikel zal indien de Werknemer een overeenkomst heeft voor bepaalde tijd herplaatsing plaatsvinden voor de duur van de resterende tijd van de bestaande arbeidsovereenkomst, waarna de arbeidsovereenkomst in principe van rechtswege eindigt.
4. Indien de nieuwe Functie lager is ingeschaald dan de laatstelijk uitgeoefende Functie, zijn de terzake geldende afbouwregels uit de lopende cao (artikel 9, F2) van toepassing.
5. Indien de Werknemer een hem definitief aangeboden Passende Functie binnen een andere Werkmaatschappij van Audax niet binnen 2 kalenderweken na de aanbieding van de arbeidsovereenkomst accepteert, zal zijn dienstverband worden beëindigd, waarbij hij verder geen rechten aan dit Sociaal Plan kan ontlenen.
6. Indien de Werknemer van mening is dat er geen sprake is van een Passende Functie, dan kan de Werknemer bezwaar indienen bij de Begeleidingscommissie, zoals genoemd in artikel 10. In geval de uitspraak van de Begeleidingscommissie positief is voor Werknemer, dan heeft de Werknemer recht op toepassing van het Sociaal Plan. In geval de uitspraak van de Begeleidingscommissie negatief is voor de Werknemer, dan start op het moment van de uitspraak de termijn van 2 kalenderweken zoals genoemd in artikel 6.5.

ARTIKEL 7: EXTERN HERPLAATSINGSTRAJECT**A. Externe begeleiding en ondersteuning door externe partij**

Indien interne herplaatsing zoals beschreven in artikel 6 niet tot de mogelijkheid behoort, zal de Werkgever de Werknemer ondersteunen bij het zoeken naar werk bij een andere werkgever.

Ten behoeve van ondersteuning van externe herplaatsing van een Bovenallige Werknemer vindt begeleiding plaats door een door de Werkgever ingeschakeld bureau. De begeleiding zal onder meer bestaan uit het voeren van een adviesgesprek, ter ondersteuning van een eerste oriëntatie op de arbeidsmarkt.

Ter illustratie:

Het adviestraject kan bijvoorbeeld bestaan uit:

- *een meer diepgaande oriëntatie op de arbeidsmarkt;*
- *beroepsinteresse onderzoek;*
- *versterken van sollicitatie- en presentatievaardigheden;*
- *begeleid solliciteren.*

B. Om- en bijscholing

De Werkgever zal op verzoek van de Werknemer kunnen bijdragen in de kosten van om- en bijscholing indien daardoor de positie van de Werknemer op de arbeidsmarkt, dan wel de mogelijkheid voor een andere Functie intern, aantoonbaar wordt verbeterd. Een aanvraag daartoe dient voor het einde van de arbeidsovereenkomst te zijn ingediend. In geval van verschil in inzicht tussen de Werkgever en de Werknemer over de vraag of middels om- en bijscholing de positie van de Werknemer aantoonbaar wordt verbeterd, zal de kwestie worden voorgelegd aan de Begeleidingscommissie. Het bij dit Sociaal Plan gevoegde Opleidingskader is van toepassing (bijlage 3).

De totale kosten van de externe begeleiding en ondersteuning/om- en bijscholing zullen door de Werkgever tot een maximum van € 5.000,00 netto exclusief BTW worden vergoed. Dit budget is tot maximaal 6 maanden na Einddatum in te zetten. Budget kan alleen besteed worden bij een erkend outplacement en/of opleidingsinstituut.

C. Externe herplaatsing

1. Indien de Werknemer gedurende het externe begeleidingstraject elders (buiten Werkgever) inkomsten genereert, op welke wijze dan ook (bijvoorbeeld uit hoofde van een arbeidsovereenkomst bij een nieuwe Werkgever of als zelfstandige in de meest brede zin des woords) dient de Werknemer de Werkgever hiervan terstond in kennis stellen, waarna de begeleiding wordt stopgezet.
2. Indien de nieuwe arbeidsovereenkomst tijdens de wettelijke proeftijd door de nieuwe Werkgever wordt beëindigd, zonder dat hierbij sprake is van enige verwijtbaarheid aan de zijde van de Werknemer, dan zal de Werknemer eenmalig opnieuw een beroep kunnen doen op het Sociaal Plan en wel vanaf het moment dat de Werknemer gestopt was met gebruikmaking hiervan.
3. Het bepaalde in lid 2 van dit artikel geldt ook indien er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 1 jaar is aangegaan en deze arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de duur door de nieuwe Werkgever niet verlengd wordt, zonder dat hierbij sprake is van enige verwijtbaarheid aan de zijde van de Werknemer.
4. Indien en zodra zich de situatie zoals genoemd in artikel 2, lid 2 en lid 3 voordoet, dient de Werknemer de Werkgever hiervan terstond in kennis te stellen.
5. In het geval de Werknemer inkomsten genereert buiten een arbeidsovereenkomst bij een nieuwe Werkgever, en deze inkomsten binnen 1 jaar alsnog buiten zijn toedoen komen te vervallen, geldt



eveneens dat de Werknemer eenmalig opnieuw een beroep kan doen op het Sociaal Plan en wel vanaf het moment dat de Werknemer hiervan melding heeft gemaakt aan de Werkgever én hij aantoonbaar geen inkomsten meer genereert. Deze periode wordt gemaximaliseerd op 6 maanden.

6. In het kader van het extern herplaatsingtraject is de Werknemer verplicht een Passende Functie bij een andere Werkgever te accepteren. Indien de Werknemer een Passende Functie extern niet accepteert, zal zijn arbeidsovereenkomst worden beëindigd, waarbij hij verder geen rechten aan dit Sociaal Plan kan ontlenen.

D. Alternatieve mogelijkheden

De Bovenallige Werknemer blijft gedurende het externe begeleidingstraject gerechtigd te solliciteren op interne Functies binnen de organisatie van de Werkgever. De sollicitatie dient schriftelijk te gebeuren en gericht te zijn aan de in de vacaturetekst genoemde functionaris. De sollicitatie dient verzonden te worden binnen een nader door de Werkgever schriftelijk aan te geven termijn.

Indien naar het oordeel van de Werkgever een op het eerste gezicht potentieel geschikte bovenallig verklaarde Werknemer niet solliciteert op een vacante Functie binnen de organisatie die voldoet aan de definitie van het begrip "Passende Functie" (zie definitie in het Sociaal Plan), is de Werkgever bevoegd deze Werknemer uit te nodigen om te solliciteren. Indien de Werknemer dit op onredelijke gronden weigert, dan kan dit voor de Werknemer gevolgen hebben voor de toepassing van het Sociaal Plan (zie artikel 6).

De hierna beschreven sollicitatie- en selectieprocedure zal gehanteerd worden.

E. Sollicitatie- en selectieprocedure

1. De Werkgever neemt alle sollicitaties, die voorzien zijn van een gemotiveerde sollicitatiebrief en CV, in behandeling.
2. De selectie en het sollicitatiegesprek vinden plaats door de leidinggevende en HR. Kandidaten die in principe op papier voldoen aan de functie-eisen worden altijd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Interne kandidaten die op papier niet voldoen worden altijd in een persoonlijk gesprek geïnformeerd over de reden van afwijzing.
3. Mocht tijdens het gesprek blijken dat de kandidaat niet in aanmerking komt voor de Functie, dan wordt dit direct met redenen medegedeeld.
4. Als pas na de eerste gespreksronde met diverse kandidaten duidelijk is wie niet in aanmerking komt, dan wordt dit bij voorkeur mondeling in een tweede gesprek gemotiveerd medegedeeld.
5. De Werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging indien de Werknemer niet in aanmerking komt voor de Functie.

F. Benoeming in de vacante Functie

1. Indien de Bovenallige Werknemer wordt geselecteerd voor een Functie, vindt de benoeming plaats op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proeftijd. Indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan wordt deze arbeidsovereenkomst voortgezet tot het moment waarop deze overeenkomst van rechtswege eindigt. Indien de nieuwe Functie lager is ingeschaald dan de laatstelijk uitgeoefende Functie, zijn de ter zake geldende afbouwregels uit de lopende cao (artikel 9, G2) van toepassing.
2. Indien de geselecteerde Werknemer de hem aangeboden Functie niet binnen 2 kalenderweken na de aanbieding van de arbeidsovereenkomst accepteert, zal zijn arbeidsovereenkomst worden beëindigd, waarbij hij verder geen rechten aan dit Sociaal Plan kan ontlenen. Alvorens de ontslagprocedure in gang wordt gezet, wint de Werkgever over de toepassing van deze bepaling advies in bij de Begeleidingscommissie, zoals genoemd in artikel 10.

G. Bezwaarprocedure

1. Iedere Werknemer heeft de mogelijkheid om bezwaar in te dienen over de procedurele aspecten van de sollicitatieprocedure bij de in artikel 10 genoemde Begeleidingscommissie.
2. Het bezwaarschrift moet zo snel mogelijk nadat de klacht is geconstateerd c.q. ervaren is, maar uiterlijk binnen 2 kalenderweken na bekendmaking van de uitslag van de sollicitatie bij de Begeleidingscommissie zijn ingediend.

ARTIKEL 8: BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**A. Algemeen**

1. De arbeidsovereenkomst met de Boventallige Werknemer wordt beëindigd met inachtneming van de geldende opzegtermijn (zie Audax cao artikel 4.d.2). Indien de Werknemer niet instemt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zal de Werkgever een procedure opstarten om te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
2. De Werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd heeft recht op een transitievergoeding. Voor de berekening van de transitievergoeding en de geldende regels wordt verwezen naar: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>

Informatie hierover kan ook opgevraagd worden bij de afdeling HR.

B. Pensioen

De opbouw van het pensioen stopt bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 9: OVERIGE REGELINGEN**A. Reiskostentegemoetkoming woon-/werkverkeer**

Indien de Boventallige Werknemer intern wordt herplaatst en de afstand woonadres en het adres (nieuwe) standplaats langer wordt dan voorheen, dan ontvangt de Werknemer conform artikel 20 van de cao reiskostentegemoetkoming woon-/werkverkeer op basis van de nieuwe enkele reisafstand woon-/werkverkeer.

De reiskostentegemoetkoming 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, postcode Werkgever naar postcode huisadres (zonder toevoeging huisnummer) en op basis van de kortste route.

Tijdens outplacement en scholing kan de Boventallige Werknemer in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de reiskosten op basis van de reiskostentegemoetkoming woon-/werkverkeer. Hiervoor dient de Werknemer een verzoek in bij de Werkgever.

B. Studiekostenregeling

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst enkel en alleen als gevolg van een Reorganisatie (buiten toedoen Werknemer) zal een reeds aan de Werknemer toegekende of betaalde vergoeding van studiekosten door de Werknemer niet behoeven te worden terugbetaald.

C. Sollicitatieverlof en -kosten

De Werknemer zal - in goed overleg met de leidinggevende - met behoud van loon in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren. De aan sollicitaties verbonden noodzakelijke reiskosten zullen, na overleg en na toestemming door de Werkgever, conform de bij de Werkgever geldende



reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer worden vergoed voor zover de Werknemer niet in aanmerking komt voor een onkostenvergoeding van derden.

D. Postcontractuele verplichtingen

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst enkel en alleen als gevolg van een Reorganisatie zoals bedoeld in dit Sociaal Plan zal een met de Werknemer overeengekomen concurrentiebeding komen te vervallen.

Een overeengekomen relatiebeding blijft gehandhaafd. Onder een relatiebeding wordt verstaan het verbod van een Werknemer om actief zelf, danwel via derden, collega's van de Audax organisatie en/of haar dochterbedrijven dan wel zusterbedrijven te benaderen om bij diens nieuwe Werkgever in dienst te treden. Daarnaast wordt hieronder verstaan het verbod om klanten van de Audax groep, waaronder haar dochterbedrijven en zusterbedrijven, te benaderen om klant te worden van diens nieuwe Werkgever.

Overige postcontractuele verplichtingen, waaronder nadrukkelijk maar niet uitsluitend geheimhoudingsbedingen uit de cao en/of individuele arbeidsovereenkomst blijven onverkort gehandhaafd.

E. Vakantiedagen

De Werknemer met wie de arbeidsovereenkomst eindigt dient, voor zover in alle redelijkheid mogelijk, zijn reeds opgebouwde verlofuren voor het einde van de arbeidsovereenkomst in overleg met de Werkgever op te nemen. De Werkgever zal hierover tijdig met de Werknemer in overleg treden. De resterende verlofuren, worden bij uitdiensttreding uitbetaald.

F. Vrijstelling van werkzaamheden

1. Indien de Werkgever dit nodig acht, kan zij de Werknemer vóór het einde van de arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk, tijdelijk of permanent vrijstellen van het verrichten van werkzaamheden. De Werknemer dient zich wel beschikbaar te houden om op eerste verzoek van de Werkgever voorkomende werkzaamheden te verrichten.
2. In dit geval zal de Werknemer de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden gedurende de periode van vrijstelling behouden, uitgezonderd de reiskostentegemoetkoming en overige onkostenvergoedingen, het gebruik van de leasewagen of de overeengekomen autovergoeding en de telefoonvergoeding.
3. Er zal geen opbouw van ATV meer plaatsvinden. De ATV (in tijd en geld) wordt gedurende de periode van vrijstelling stopgezet.
4. De nog op te bouwen verlofuren tijdens de vrijstelling van het verrichten van werkzaamheden worden geacht te zijn opgenomen op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Een eventueel negatief verlofuren-saldo op het moment van vrijstelling wordt verrekend met de op te bouwen verlofuren in de periode van vrijstelling. Indien er vervolgens nog een negatief verlofuren-saldo resteert, zullen deze negatieve verlofuren verrekend worden in de eindafrekening.
5. Het bepaalde in lid 2 van dit artikel is direct van toepassing, derhalve dienen de bedrijfseigendommen per datum vrijstelling ingeleverd te worden met uitzondering van de leasewagen. De inlevering van de leasewagen dient uiterlijk binnen een Loonbetalingsperiode van 4 weken na datum vrijstelling te geschieden. De fiscale bijtelling en de (extra) eigen bijdrage worden per datum inlevering stopgezet.

G. Collectieve verzekeringen

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst eindigt de deelname aan collectieve verzekeringen.

H. Bedrijfseigendommen

De Werknemer dient in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst alle zaken en/of eigendommen van de 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.

ARTIKEL 10: BEGELEIDINGSKOMMISSIE

A. Instelling

Er wordt een Begeleidingscommissie ingesteld die bestaat uit 3 personen:

- namens de Werkgever, te weten HR director;
- namens de Werknemers, te weten de voorzitter van de Ondernemingsraad;
- een persoon namens de Vakvereniging.

De coördinator Medezeggenschap treedt op als secretaris van de Begeleidingscommissie.

B. Taak

De Begeleidingscommissie heeft tot taak:

- het gevraagd en ongevraagd geven van advies aan de Werkgever met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan;
- het toezien op correcte uitvoering van procedures;
- op verzoek van de Werknemer of de Werkgever in individuele gevallen, zoals aangegeven in het Sociaal Plan, aan de Werkgever advies uitbrengen met betrekking tot de uitvoering van het Sociaal Plan;
- het doen van aanbevelingen met betrekking tot incidentele toepassing van de hardheidsclausule;
- het behandelen van de op de grond van het Sociaal Plan bij haar ingediende bezwaren.

C. Werkwijze bezwaren

1. Een bezwaar dient schriftelijk en uiterlijk binnen 2 kalenderweken nadat de beslissing (waartegen het bezwaar bestaat) aan de Werknemer is medegedeeld ingediend te zijn bij de Begeleidingscommissie op het adres:

Audax Groep B.V.
Burgemeester Krollaan 14
5126 PT GILZE
t.a.v. afdeling HR, secretaris Begeleidingscommissie
o.v.v. Begeleidingscommissie Sociaal Plan

2. Het bezwaar dient in ieder geval te bevatten: naam, adres, plaats van tewerkstelling en Functie van de klager en de beslissing waartegen het bezwaar zich richt. In geval een bezwaar niet volledig is, krijgt de Werknemer de gelegenheid om de ontbrekende gegevens binnen 3 werkdagen bij de Begeleidingscommissie in te dienen. Onvolledige bezwaren worden niet in behandeling genomen.
3. Binnen 3 werkdagen na ontvangst van het bezwaar, bevestigt de secretaris schriftelijk de ontvangst van het bezwaar.
4. Binnen 1 kalenderweek na de bevestiging van de ontvangst van het bezwaar wordt het bezwaar door de Begeleidingscommissie in behandeling genomen.
5. De Begeleidingscommissie is bevoegd zowel klager, als de Werkgever om een nadere toelichting te verzoeken.
6. Indien de Begeleidingscommissie daartoe aanleiding ziet, kan zij een mondelinge behandeling gelasten. Deze mondelinge behandeling dient uiterlijk binnen 2 kalenderweken na bevestiging van de ontvangst

van het bezwaar plaats te vinden.

7. Binnen 2 kalenderweken nadat de Begeleidingscommissie het bezwaar in behandeling heeft genomen en indien er een mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden, binnen 2 kalenderweken na deze mondelinge behandeling, doet de Begeleidingscommissie een uitspraak. Deze uitspraak kan een niet-ontvankelijkverklaring, een toewijzing van de klacht of een afwijzing van de klacht inhouden. De Begeleidingscommissie zal zowel de klager als de Werkgever van haar beslissing schriftelijk in kennis stellen.
8. De Begeleidingscommissie beslist bij meerderheid van stemmen. De Werkgever zal de beslissing van de Begeleidingscommissie volgen.

Enkel in zeer dringende gevallen, is de Begeleidingscommissie bevoegd, af te wijken van bovengenoemde termijnen.

ARTIKEL 11: SLOTBEPALING

In situaties waarin dit plan niet voorziet of ingeval er sprake is van een verschil in mening inzake de interpretatie van de inhoud van het Sociaal Plan, zal de Werkgever, in overleg met de Vakvereniging, zoveel mogelijk in de geest van dit Sociaal Plan handelen en, waar nodig, advies van de Begeleidingscommissie vragen.

BIJLAGE 1: SAMENVATTING AFSPIEGELING (conform art. 11 Ontslagregeling)**Artikel 11: Afspiegelingsbeginsel**

Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare Functies als bedoeld in artikel 13 van de Ontslagregeling gaat, komen per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare Functies de Werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal Werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal Werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare Functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Indien in de desbetreffende categorie uitwisselbare Functies Werknemers werkzaam zijn die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, komen deze Werknemers, alvorens het eerste lid wordt toegepast, het eerst voor ontslag in aanmerking. Van deze Werknemers komen vervolgens de Werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking.

Indien de toepassing van het eerste lid geen uitsluitel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen Werknemers, doordat in een bepaalde leeftijdscategorie de duur van het dienstverband van meerdere Werknemers gelijk is, beslist de Werkgever welke van deze Werknemers voor ontslag in aanmerking komen.

Indien de Werkgever aannemelijk maakt dat de vervanging van een Werknemer die uit hoofde van zijn Functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, in 3 Staatscourant 2015 nr. 12685 11 mei 2015 redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, kan deze Werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.

Indien de Werkgever aannemelijk maakt dat een Werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan deze Werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.

Arbeidsbeperkten als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen kunnen bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.

Indien een Werknemer voor ontslag in aanmerking wordt gebracht wegens het vervallen van een loonkostensubsidie die de Werkgever voor die Werknemer ontving, is het eerste lid niet van toepassing.

De duur van de WW-uitkering

De maximale duur van de WW-uitkering bedraagt 24 maanden. In de Audax cao artikel 33 is opgenomen dat de Werknemers verzekerd zijn voor het 3^e WW-jaar via de Stichting PAWW.

BIJLAGE 2: OPLEIDINGSKADER**A. Opleiding is noodzakelijk (intern/extern)**

- Zonder aanvullende opleidingsinvestering zijn de baanperspectieven (zeer) beperkt;
- de opleiding is derhalve noodzakelijk om een gelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt te bereiken;
- door deze opleiding te gaan volgen bestaat er een duidelijk perspectief op een baan (de investering heeft dus als rendement een beter perspectief);
- er is sprake van voldoende eigen initiatief en de opleiding is haalbaar;
- de opleiding dient zoveel mogelijk in eigen tijd te worden gevolgd;
- de opleiding kan enkel na goedkeuring van de Werkgever worden opgestart;
- het opleidingsinstituut wordt gekozen in onderling overleg tussen de Werkgever en de Werknemer en dient een erkend/gecertificeerd opleidingsinstituut te zijn;
- vergoeding van de kosten is 100% tot een maximum van € 5.000,00 exclusief BTW (art. 7).

B. Opleiding kan een positieve bijdrage op de arbeidsmarktpositie hebben

- Er is geen directe noodzaak tot een opleidingsinvestering, ook zonder opleiding kan in principe een gelijkwaardige arbeidsmarktpositie worden bereikt;
- de opleiding kan wel een positieve bijdrage hebben op de arbeidsmarktpositie, de perspectieven worden hierdoor (enigszins) verbeterd;
- de opleiding dient zoveel mogelijk in eigen tijd te worden gevolgd;
- de opleiding kan enkel na goedkeuring van de Werkgever worden opgestart;
- het opleidingsinstituut wordt gekozen in onderling overleg tussen de Werkgever en de Werknemer en dient een erkend/gecertificeerd opleidingsinstituut te zijn;
- vergoeding van de kosten is 75% tot een maximum van € 5.000,00 exclusief BTW.

C. Loopbaanswitch (intern/extern)

- De verwachting om gelijksoortig werk te vinden is beperkt, er is een redelijke aanleiding om een loopbaanswitch te maken;
- met het benutten van capaciteiten kan via loopbaanswitch een beter perspectief bereikt worden. De nieuwe Functie is haalbaar voor de Werknemer;
- de opleiding is noodzakelijk voor het maken van een loopbaanswitch;
- in de arbeidsmarkt bestaat een duidelijke krapte voor de functiesoorten waarop de loopbaanswitch gericht is;
- hierdoor is er een hoge verwachting of garantie op een baan na voltooiing van de opleiding;
- de opleiding dient zoveel mogelijk in eigen tijd te worden gevolgd;
- de opleiding kan enkel na goedkeuring van Werkgever worden opgestart;
- het opleidingsinstituut wordt gekozen in onderling overleg tussen Werkgever en Werknemer en dient een erkend/gecertificeerd opleidingsinstituut te zijn;
- vergoeding 100%, tot een maximum van € 5.000,00 exclusief BTW, onder aftrek van vergoeding door de nieuwe Werkgever en/of subsidie.

Indien de Werknemer de opleiding niet afrondt, dient de Werknemer, ingeval er sprake is van verwijtbaarheid van de Werknemer, de gemaakte kosten terug te betalen aan de Werkgever.

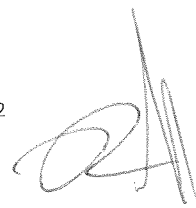


Protocol 1 Functiewaardering en loongebouw

Audax en FNV zijn overeengekomen om in 2022 het functie- en loongebouw te moderniseren. Uitgangspunt hierbij is dat de objectieve HAY systematiek, volgens welke het huidige functiegebouw is opgebouwd, gebruikt blijft worden. De bestaande functiefamilies en inschaling op basis van het aantal HAY punten zal worden herzien. Daarnaast zullen er functiefamilies en functies worden toegevoegd die op dit moment ontbreken. Het betreft hier functiefamilies en functies welke voorheen niet aanwezig waren binnen Audax maar als gevolg van bedrijfsovernames en bedrijfsontwikkeling inmiddels wel aanwezig zijn. Uitvoering gebeurt door een onafhankelijke derde. FNV zal na afronding van het proces een toets laten uitvoeren door hun functiewaarderingsdeskundige. Voor de medewerkers die tot nu toe indicatief zijn ingeschaald geldt dat zij na afloop van dit project definitief worden ingeschaald. Wanneer dit leidt tot inschaling in een hogere schaal ten opzichte van de huidige indicatieve schaal, welke het gevolg is van de inschaling en niet van het herdefiniëren van schaalgrenzen, zal de gebruikelijke 4% salarisverhoging toegepast worden. Indien het herzien van het functiegebouw niet voor Periode 7 2022 is afgerond, zal deze aanpassing met terugwerkende kracht worden toegekend per periode 7. Naast het functiegebouw zal het loongebouw dat is gebaseerd op de Hay inschaling herzien worden. Voor medewerkers wiens fulltime salaris als gevolg van de herziening van het loongebouw onder de ondergrens van het nieuwe loongebouw komt geldt dat hun salaris met ingang van periode 7 2022 zal worden verhoogd tot de nieuwe ondergrens van de schaal. Indien het herzien van het functie- en loongebouw niet voor P7 2022 is afgerond, zal deze aanpassing met terugwerkende kracht worden toegekend.

Protocol 2 Tussentijds herzien regelingen

In het kader van modernisering en standaardisering van diverse bedrijfsregelingen, waarvan een deel is opgenomen in de cao, is afgesproken dat medio 2022 desgewenst een extra gesprek zal plaatsvinden tussen Audax en de vakbondsbestuurder om wenselijke aanpassingen te bespreken. Audax zal daartoe het initiatief nemen.



Trefwoordenindex

Aanbieden passend arbeidspatroon	26
Aanloopschalen Salarisschalen Audax en Winkels	21
Aanpassing schaal winkelmanager	25
Aanstelling	12
Afbouwregeling salaris	24
Arbeidstijd	14
Arbeidstijdverkorting	14
Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval	29
Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WGA-hiaat)	30
Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WIA-excedent)	30
Arbeidsovereenkomst	12
Beroepscommissie	40
Buitengewoon verlof met behoud van salaris	27
Compensatie over/Meerwerk in vrije tijd (saldo-urenregeling)	15
Compensatieregeling	16
Consignatie	18
Definities	8
Definitieve overplaatsing in een lagere functie	24
Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie of het zwaarder worden van een functie	23
Dispensatie Audax cao	36
Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	36
Duur en omvang van de arbeidsovereenkomst	12
Einde van de arbeidsovereenkomst	13
Inhoudsopgave	3
Leeftijdsbewust personeelsbeleid	35
Mantelzorg	28
Nevenwerkzaamheden	11
Onregelmatigheidstoelagen- en compensatieregelingen	17
Onregelmatigheidstoelagen- en compensatieregelingen inkelmedewerkers en Oproepkrachten Winkels	17
Opname verlofuren	21
Opname onbetaald verlof voor Werknemers behorend tot een andere religie	21
Overwerk	15
Overwerktoeslag	16
PAWW (reparatie 3 ^e WW jaar)	36
Pensioenvoorziening	33
Ploegendienst	18

Proeftijd	12
Reiskostentegemoetkoming	31
Reparatie 3 ^e WW jaar	36
Salaris	21
Salarisschalen	38
Salarisverhogingen/salarisschaalverhoging	12
Sociaal Plan	41
Stagebeleid	35
Stand-by en Consignatie	18
Suppletieregeling	31
Tijdelijke waarneming	22
Toeslagen- en compensatieregelingen	16
Tussentijdse wijzigingen	35
Uitgangspunten rond functiewaardering	26
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	29
Uitkering bij dienstjubileum	31
Uitkering bij overlijden	31
Uitzendkrachten	35
Vakantie	19
Vakantie einde arbeidsovereenkomst	20
Vakantie bij indienst-/uitdiensttreding	20
Vakantieduur	19
Verlofuren opbouw tijdens ziekte	20
Verlofuren opbouw bij functiewijziging	20
Vakantietoeslag	26
Vakbondswerk in de onderneming	33
Vergoeding bij calamiteiten (Winkels)	18
Verlof algemeen	28
Verplichtingen Werkgever	11
Verplichtingen Werknemer	11
WGA-hiaatregeling	30
WIA-excedentregeling	30
Werkgeversbijdrage	35
Werkingsfeer	10
Zaterdagen, zon- en feestdagen	26
Zorgverzekering	29
Zwaarder worden van een functie	23