

Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dienst;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst;
 - d. indien volgens het rooster wordt gepauzeerd, welke pauze wordt doorbetaald, wordt de werknemer geacht zich tijdens die pauze beschikbaar te houden voor eventuele nodige werkzaamheden.

2. Arbeidstijdverkorting (ATV)
 - a. De werknemer werkzaam in de dagdienst, 2- of 3-ploegendienst ontvangt op jaarbasis 12 ATV dagen of diensten.
 - b. Per kalenderjaar wijst de werkgever 12 dagen of diensten aan, in overleg met de ondernemingsraad (bedrijfscollectief of afdelingscollectief).
 - c. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 10 of artikel 14 van deze collectieve arbeidsovereenkomst op een vastgestelde ATV dag of dienst bestaat geen recht op vervangende ATV.
 - d. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgestelde ATV dag of dienst moet worden gewerkt dan volgt een overwerkvergoeding van 150% (zie artikel 8 lid 4 sub d).

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

ATV dagen die op 31 december van enig jaar nog niet zijn ingeroosterd worden toegevoegd aan de vakantierechten.

3.
 - a. In dagdienstrooster wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, nacht- en middagdienst zijn ingedeeld.

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

5. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en de ondernemingsraad (zie WOR).

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

Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1. Functiegroepen

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die gebaseerd is op functievervulling. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en zijn maandinkomen.

2. Functieschaal

- a. De werknemers die de voor hun groep geldende functievulwassen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functieschaal. Bij een beoordelingsresultaat van 3 of meer zal minimaal één schaalverhoging per 1 januari toegekend, tenzij de indiensttreding na 1 juli van enig jaar heeft plaats gevonden. Indien de beoordeling niet voor 1 januari heeft plaatsgevonden zal een eventuele schaalverhoging met terugwerkende kracht plaatsvinden na de beoordeling.
 - b. Bij aanstelling op of boven de functievulwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het aanvangschaalsalaris. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem het aanvangschaalsalaris toe te kennen, kan hem - in overeenstemming met die ervaring - een hoger schaalsalaris worden toegekend.
 - c. Stagiaires ontvangen een bruto stagevergoeding van € 350,- per maand.
3. Op basis van de aanwezigheidsregistratie zal een reiskostenvergoeding (woon-werk) plaatsvinden voor alle medewerkers van € 0,19 per kilometer, met een maximum van 30 kilometer (enkele reis) en op basis van de routeplanner Google Maps, kortste route.

4. Tijdelijke waarneming

- a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste n dag of dienst heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een vergoeding. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag van het aanvangschaalsalaris van de twee betrokken schalen met een maximum van 2 schalen.

- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie, conform functiebeschrijving, met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
5. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)
- a. Vindt plaats met ingang van de maand waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij definitieve indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een werknemer, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal; deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand (periode) volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.
6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 - 1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de functieschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de aanvangschaalsalarissen van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met de lagere salarisschaal.
 - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 - 1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functieschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien de functieschaalmogelijkheden niet toereikend zijn, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag maakt deel uit van het maandinkomen.

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

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

c. Op grond van medische redenen

1. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
2. Indien de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.
3. Na de aanvullingsperiode als genoemd in artikel 14 is het onder b.2. van dit artikellid bepaalde, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een gehandicapte werknemer, voor wie passende tewerkstelling mogelijk is.

7. Uitvoeringsbepalingen

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

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

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

8. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid (onverlet art. 7:629 BW), afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder behoud van salaris, ongeoorloofd verzuim of wegens uitdiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
9. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 8: Bijzondere beloningen/verzuimuren

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

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

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

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

a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de

2-ploegdienst : 12% van het schaalsalaris;

3-ploegdienst : 19% van het schaalsalaris.

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

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

Bij een wisseling naar dagdienst: 0,55%

Bij een wisseling naar een middagdienst: 0,65%

Bij een wisseling naar een nachtdienst: 0,75%

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

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

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

De afbouwregeling is:

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

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

100% gedurende de lopende maand;

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

100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;

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

100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

80% gedurende 1 maand

60% gedurende 1 maand

40% gedurende 1 maand

20% gedurende 1 maand;

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

100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

90% gedurende 2 maanden

75% gedurende 1 maand

60% gedurende 1 maand

45% gedurende 2 maanden;

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

a. Wachtdienst

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

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

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

- Hij/zij dient tijdens de "wachtdienst" te allen tijde bereikbaar te zijn.
- Hij/zij mag tijdens de "wachtdienst" geen alcoholische of anderszins stimulerende middelen gebruiken.
- Hij/zij dient indien de situatie dit vereist binnen ± 45 minuten op de plant aanwezig te kunnen zijn.

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

b. Bereikbaarheidsdienst

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

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

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

- Hij/zij dient tijdens de "bereikbaarheidsdienst" te allen tijde telefonisch bereikbaar te zijn.
- Hij/zij dient te allen tijde in staat te zijn een goed advies af te geven.
- Indien de situatie vereist dat er ter plekke ondersteuning geboden dient te worden en de medewerker om welke reden dan ook niet kan of wenst te komen, dient hij zijn naast hogere dan wel een andere collega direct te informeren zodat deze de situatie ter plekke kan komen oplossen.

Zowel de wacht-/ als de bereikbaarheidsdienst gaan van start na onderling overleg tussen de leidinggevende en de betreffende medewerker doch maximaal binnen een periode van 3 weken na het verzoek van de leidinggevende.

c. Vergoedingen

1. Wachtdienst:

- € 252,54 per 1 januari 2022 per week wachtdienst
- € 257,59 per 1 januari 2023 per week wachtdienst

2. Bereikbaarheidsdienst:

- € 63,13 per 1 januari 2022 per week bereikbaarheidsdienst
- € 64,39 per 1 januari 2023 per week bereikbaarheidsdienst

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

Toeslag op gewerkte uren tijdens wachtdienst

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

d. Rusttijden

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

Rusturen die plaatsvinden tijdens de normale werktijd van de medewerker worden gezien als gewerkte uren.
2. Indien de werkzaamheden eindigen na 5 uur 's ochtends werkt de betreffende medewerker door totdat hij zijn 8 werkuren voltooid heeft waarbij de werkzaamheden vanaf het moment van binnenkomst tot de het moment waarop zijn normale werkdag aanvangt vergoed worden aan het overurentarief.

e. Reiskostenvergoeding

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

f. Afbouwregeling

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

g. Goedkeuring

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

4. Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster

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

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

a. Overuren

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

- boven het aantal te werken uren volgens rooster voor zover het aantal gewerkte uren het aantal van 8 uur per dag te boven gaat;
NB: de uren tot 8 uren per dag worden beschouwd als meeruren (geen toeslag). Dit geldt bijvoorbeeld voor deeltijdwerkers.
- op erkende feestdagen en op zaterdagen en zondagen voor zover niet ingeroosterd (de zon- en feestdagen worden geacht te duren van middernacht tot middernacht).

b. Leeftijdsgrens

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

c. Tijdgrenzen

Overwerk dat direct aansluit op de normale dienst, dient daarvan door een half uur pauze gescheiden te zijn, mits men meer dan 2 uur overwerk verricht. Bij 2 uur of minder dan 2 uur overwerk, dient men aansluitend op de normale dienst te werken en vindt er geen pauze plaats.

d. De vergoeding voor overuren

Voor overuren gelden de volgende toeslagen op het normale uurloon:

- voor de overuren op werkdagen die direct voorafgaan aan respectievelijk aansluiten aan de voor de werknemer geldende dienst : 25%
 - voor de overuren op zaterdag : 50%
 - voor de overuren op zondag : 100%
 - voor de overuren op een feestdag, ongeacht welke dag van de week : 150%
 - voor werken op een ATV dag (als er geen ATV wordt afgeschreven) : 50%
- e. Wijze van vergoeding overurentoeslag
- Maximaal 32 overuren per jaar mogen op verzoek van de werknemer in tijd voor tijd worden omgezet. De overurentoeslag wordt uitbetaald en wel bij de salarisbetaling over de periode waarin het overwerk is verricht. Overuren boven deze grens kunnen alleen in tijd voor tijd worden omgezet indien het bedrijfsbelang zich hiertegen, naar het oordeel van de werkgever, niet verzet.
- Overwerkregistratie formulieren dienen zo spoedig mogelijk ingeleverd te worden. Formulieren die na de 4e van de maand ingeleverd worden, kunnen niet meer dezelfde maand uitbetaald worden.
- f. Opdracht
- Overwerk mag alleen geschieden als daar een reële noodzaak voor aanwezig is. Overwerk geschiedt alleen na een opdracht van een manager.
- Intentie is om overwerk in een zo vroegtijdig mogelijk stadium te plannen.
- g. Geen vergoeding overuren
- Incidenteel verricht overwerk dat dient tot afsluiting van een normale dagtaak en niet langer duurt dan in totaal een half uur.
 - Overuren gemaakt buiten het bedrijf als deze niet strikt controleerbaar zijn.

Artikel 9: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Koningsdag (27 april), Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag en eenmaal per lustrum Bevrijdingsdag (5 mei).
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

Artikel 10: Geoorloofd verzuim

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

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer

gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennisgeeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. één dag:
 - bij ondertrouw van de werknemer;
 - bij huwelijk van een der (schoon)ouders, broer, zus, zwager, schoonzuster, (stief-/pleeg-)kind;
 - bij overlijden van een der grootouders, broer, zus, zwager, schoonzuster;
 - bij 25, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer;
 - bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de (schoon/groot)ouders van de werknemer;
 - bij verhuizing van een werknemer, die niet zijn eigen huishouding voert en deze nu wel gaat voeren;
 - bij 12½- en 25-jarig dienstverband.
- b. twee dagen:
 - bij huwelijk van de werknemer;
 - bij bevalling van de echtgenote/levenspartner van de werknemer;
 - bij het overlijden van een der (schoon)ouders;
 - bij verhuizing van een werknemer, die zijn eigen huishouding voert (ten hoogste eenmaal per vijf jaar).
- c. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden en begrafenis van de echtgeno(o)t(e)/levenspartner of van een tot het gezin behorend (stief-/pleeg-)kind of pleegkind van de werknemer;
- d. Calamiteitenverlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te berekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering van arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokkene moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.
- e. Zorgverlof
Als zich een situatie voordoet waarbij het noodzakelijk is dat een werknemer zorg of bijstand verleent aan een ziek familielid of naaste, heeft de werknemer recht op zorgverlof van maximaal 2 keer het aantal in de arbeidsovereenkomst afgesproken uren dat de werknemer per week werkt. Dit geldt voor een periode van 12 maanden. Tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt over de vormgeving van het verlof. Zorgverlof dient conform de wettelijke bepalingen schriftelijk aangevraagd te worden waarna de werkgever beslist over de toekenning van het zorgverlof. Over de verlofuren heeft de werknemer recht op 70% van zijn salaris, met een minimum gelijk aan het bruto minimumuurloon. De opbouw van het pensioen gaat volledig door.

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

- f. **Geboorteverlof voor partners**
Na bevalling van de partner heeft de werknemer recht op eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof. De werkgever betaalt het loon tijdens het geboorteverlof volledig door. Het geboorteverlof dient opgenomen te worden binnen 4 weken na de geboorte van het kind. Tevens kan de werknemer aanspraak maken op aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) als het kind op of ná 1 juli 2020 geboren wordt. Het aanvullend geboorteverlof is onbetaald (zie UWV-regeling voor eventuele compensatie). Het aanvullende geboorteverlof dient binnen 6 maanden na de geboorte op van het kind opgenomen te worden. Voorafgaand aan het aanvullende geboorteverlof dient het geboorteverlof opgenomen te worden. De opbouw van het pensioen gaat volledig door.

Artikel 11: Vakantie

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. De duur der vakantie
 - a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 24 dagen of diensten. De werknemers die vanuit de vroegere anciënniteitsregeling reeds recht op 25 dagen hebben, behouden dit recht.

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

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

Leeftijd op 1 januari	Extra vakantie
PGL -15 t/m -11 jaar	1 dag
PGL -10 t/m -6 jaar	2 dagen
PGL -5 t/m 0 jaar	3 dagen

(PGL = Pensioengerechtigde leeftijd)

Verworven rechten voor 01-07-2019 blijven van kracht. Nieuwe mutaties na 01-07-2019 zullen vanuit deze cao worden toegepast.

3. Berekening aantal vakantiedagen

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

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

4. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel 10 dagen of diensten aaneengesloten worden verleend, en maximaal 15 dagen.
- b. Voor 15 februari van elk jaar wordt het tijdstip van de aaneengesloten vakantie door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode mei tot en met september worden genoten en zal vast staan in welke vakantieplanning de werknemer valt. Wijziging door de werkgever vanwege extra werkzaamheden voor een afnemer van de werkgever is mogelijk tot 6 weken voor het ingaan van de collectieve vakantie van de betreffende groep, waarbij werknemers die vakantieplichting zijn aangegaan of gebonden zijn aan vakantie van partner of in een ander geval van overmacht, na overlegging van een schriftelijk bewijs vrijgesteld worden om werkzaamheden tijdens de collectieve vakantie te verrichten.
- c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever aangewezen tijdvak met vakantie gaan. De periode waarin dit plaats vindt wordt in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld.
- d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van salaris, voldoende zijn voor de sub c bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel vakantiedagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub c en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. te veel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- e. Indien de aaneengesloten vakantiedagen samenvallen met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 5 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de ondernemingsraad er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen te doen opnemen.

5. Overige vakantiedagen

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

6. Niet opgenomen vakantie

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

7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op vastgesteld salaris heeft.
- b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.
- c. De leerplichtige werknemer verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

8. Vakantie en ziekte

- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie.
- b. M.b.t. opbouw bij ziekte wordt de wettelijk regeling gevolgd dus wettelijke dagen over 2 jaar arbeidsongeschiktheid en bovenwettelijke dagen over het laatste half jaar van arbeidsongeschiktheid. Arbeidsongeschikte medewerkers die met vakantie gaan leveren verlofdagen in. Conform artikel 5 is hij verplicht hiertoe een aanvraag te doen. De vervaltermijn is conform de wettelijke bepalingen een half jaar na opbouw voor de wettelijke dagen en 5 jaar voor de overige dagen.

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

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 7 sub b onder 1, lid 7 sub c alsmede in artikel 10 lid 2 sub a, b, en c gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der sub a genoemde verhinderingsgronden echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft

medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 2 sub a, b, en c niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de controlevoorschriften bij ziekte o.a. de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.

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

10. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

11. Verval en verjaring

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

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

12. Vervangende schadevergoeding

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

13. Uitvoeringsbepalingen

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

Artikel 12: Vakantietoeslag

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

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

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

2. De werknemer die na 1 januari van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het vakantiejaar eindigt.
3. De vakantietoeslag welke in de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering/WIA is begrepen zal in mindering worden gebracht op hetgeen de werkgever aan vakantietoeslag is verschuldigd.

Artikel 13: Duurzame inzetbaarheid / Eindejaarsuitkering

€ 75,- per persoon van het eindejaarsuitkeringsbudget zal ten goede komen aan een kerstattentie. Duurzame inzetbaarheid zal gestimuleerd worden door een eigenbijdrage van de medewerkers middels het restant van de eindejaarsuitkering (2022 zijnde €416,32 - € 75,- en 2023 zijnde € 424,65 - € 75,-). In overleg met de OR zal worden bepaald hoe dit bedrag zal worden ingezet. Bij geen overeenstemming voor oktober 2022 zal de eindejaarsuitkering alsnog worden toegekend.

Artikel 14: Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

1. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment en wijze van ziekmelding, verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA uitkering.
2. De werkgever kan de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.
3. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salaris van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een deskundigen oordeel (second opinion) aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient dit deskundigen oordeel binnen 10 dagen aan te vragen.
De werknemer kan zich laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon bij een aanbod van de werkgever tot intern of extern passend werk.
Bij externe herplaatsing met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft de werknemer in beginsel recht op de terugkeer naar de oude werkgever gedurende een periode van 6 maanden, indien hij binnen de 6 maanden van oordeel is dat er geen sprake is van een geslaagde herplaatsing. De werkgever kan dit oordeel laten toetsen door het UWV.
4. Maximaal inzetten van restcapaciteit:
IAC zal optimaal werken aan de preventie van arbeidsongeschiktheid. Daar waar werknemers, ondanks deze preventie- en re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer toch arbeidsongeschikt raken en na de wettelijke termijnen in een WIA-situatie geraken, zal IAC zich

maximaal inspinnen de medewerkers die in de WGA terechtkomen, hun restcapaciteit voor minimaal 50% te laten benutten om een behoorlijke terugval in inkomen zoveel als mogelijk te voorkomen.

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

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte:

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

1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer volgens onderstaande overzicht het maandinkomen worden doorbetaald:

1 ^{ste} periode van 26 weken	70% wettelijke loondoorbetaling + 30% aanvulling door IAC
2 ^{de} periode van 26 weken	70% wettelijke loondoorbetaling + 15% aanvulling door IAC
3 ^{de} periode van 26 weken	70% wettelijke loondoorbetaling + 10% aanvulling door IAC
4 ^{de} periode van 26 weken	70% wettelijke loondoorbetaling + 0% aanvulling door IAC

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

2. De in het vorige lid bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
3. Het bepaalde in lid 1 is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden.

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

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

4. Indien bij meningsverschil tussen bedrijfsarts en werknemer de werknemer een second opinion aanvraagt, zal bij een eerste aanvraag loon worden doorbetaald tot er een uitspraak ligt. De uitspraak van de second opinion is voor ieder der partijen bindend. Mocht de uitspraak in het nadeel van werknemer uitvallen dan zal het reeds uitbetaalde loon alsnog worden ingehouden.

Wanneer een medewerker een tweede keer binnen een periode van 2 jaar een Deskundigen Oordeel (zogenaamde "second opinion") aanvraagt bij het UWV kan de werkgever het loon

opschorten tot er een oordeel is. Wordt de medewerker in het gelijk gesteld, dan wordt het opgeschorte loon met terugwerkende kracht alsnog uitbetaald.

5. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstverdiende maandinkomen voor de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij (in het kader van een aanstellingskeuring) geen of valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden ingeschat;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Artikel 15: Uitkering bij overlijden

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

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

Onder nabestaanden wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de thuiswonende wettige of natuurlijke kinderen.



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

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

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

Artikel 16: Ziektekosten

1. Werkgever biedt een collectieve Ziektekostenverzekering aan, waaraan werknemer op vrijwillige basis kan deelnemen.
2. Tegemoetkoming aanvullende ziektekostenverzekering
Met ingang van 1 januari 2022 ontvangt de werknemer een nettobedrag van € 17,71 per maand als tegemoetkoming in de aanvullende ziektekosten, na jaarlijkse overleg van de aanvullende ziektepolis. Het betreft hier een structurele cao-afspraken en genoemd bedrag zal jaarlijks worden geïndexeerd met de afgesproken cao-loonsstijgingen.
3. IAC zal haar werknemers een uitgebreide WGA-hiaatverzekering aanbieden (dekking 70% t/m pensioengerechtigde leeftijd) waarbij zij 50% van de kosten van deze verzekering zal compenseren en waarbij de werkgeversbijdrage gemaximeerd zal worden tot een bedrag van 50% van maximaal 0,4% van de bruto loonsom. IAC zal zich maximaal inspannen om de kosten van deze verzekering zo laag mogelijk te krijgen.

Artikel 17: Pensioen

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

De pensioenfranchise wordt jaarlijks aangepast volgens de wettelijke richtlijnen.

Artikel 18: Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft

voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 19: Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt op 31 december 2023 van rechtswege, zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partij ter andere zijde

IAC Group BV

FNV

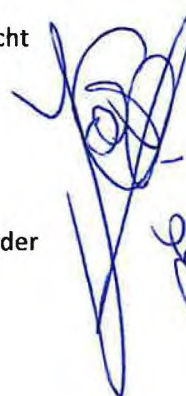
te Born

te Utrecht



directie

bestuurder



Jos Cohen
24/3/22

BIJLAGE I: Functielijst

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

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

FUNCTIE	Sal Groep
Productiemedewerker (aanloopschaal)	2
Magazijnmedewerker (aanloopschaal)	2
Airbag Deployment Build Assistant	3
Forklift driver	3
Magazijnmedewerker	3
Productiemedewerker	3
Coordinator Forklift Drivers	4
Administrative Assistant	5
IM technician	5
Logistic Assistant	5
Onderhoudsmonteur	5
Process Technician	5
Toolmaker	5
Sr. Administrative Assistant	6
IM Technician B	6
Sr. Process Technician	6
Storingsmonteur A	6
Quality technician	6
Airbag Deployment Technician	7
Storingsmonteur B	7
Tooltechnician	7
Equipment Engineer	8
Supervisor Production	8
Supervisor Logistics	8

BIJLAGE II: Salarisschalen

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

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

Salarisschalen per maand per 1 januari 2022

(+ 2% tov 1-1-2021)

SAL.GROEP Born-plant	1	2	3	4	5	6	7	8
0 Functiejaar	1.858,96	1.955,44	2.054,84	2.174,49	2.305,29	2.453,72	2.612,60	2.795,57
1 Functiejaar	1.889,84	1.990,75	2.099,07	2.226,67	2.367,89	2.526,75	2.697,67	2.895,06
2 Functiejaar	1.919,33	2.026,07	2.143,21	2.279,63	2.429,67	2.599,78	2.782,69	2.993,76
3 Functiejaar	1.949,02	2.060,56	2.187,35	2.331,77	2.492,25	2.671,99	2.867,77	3.093,25
4 Functiejaar	1.977,91	2.095,87	2.232,26	2.383,92	2.554,05	2.745,02	2.952,82	3.191,93
5 Functiejaar	2.007,59	2.131,18	2.276,41	2.436,89	2.616,62	2.818,04	3.037,87	3.290,64
6 Functiejaar	2.037,29	2.168,48	2.320,54	2.489,03	2.678,40	2.891,04	3.122,92	3.390,13
7 Functiejaar	2.066,97	2.201,78	2.364,67	2.541,20	2.740,98	2.963,26	3.207,98	3.498,83
8 Functiejaar	2.095,87	2.236,77	2.408,79	2.593,35	2.803,56	3.036,27	3.293,04	3.588,33
9 Functiejaar	2.125,55	2.272,40	2.452,93	2.646,31	2.865,37	3.109,29	3.378,90	3.687,01
10 Functiejaar	2.155,23	2.308,88	2.497,05	2.698,47	2.927,95	3.182,31	3.463,95	3.786,52

Salarisschalen per maand per 1 januari 2023

(+ 2% tov 1-1-2022)

SAL.GROEP Born-plant	1	2	3	4	5	6	7	8
0 Functiejaar	1.897,16	1.994,55	2.096,04	2.217,98	2.351,40	2.502,79	2.664,85	2.851,48
1 Functiejaar	1.927,43	2.030,57	2.141,05	2.271,20	2.415,25	2.577,29	2.751,62	2.952,96
2 Functiejaar	1.957,72	2.066,59	2.186,07	2.325,22	2.478,26	2.651,78	2.838,34	3.053,64
3 Functiejaar	1.988,00	2.101,77	2.231,10	2.378,41	2.542,10	2.725,43	2.925,13	3.155,12
4 Functiejaar	2.017,47	2.137,79	2.276,91	2.431,60	2.605,13	2.799,92	3.011,88	3.255,77
5 Functiejaar	2.047,74	2.173,80	2.321,94	2.485,63	2.668,95	2.874,40	3.098,63	3.356,45
6 Functiejaar	2.078,04	2.209,81	2.366,95	2.538,81	2.731,97	2.948,86	3.185,38	3.457,93
7 Functiejaar	2.108,31	2.245,82	2.411,96	2.592,02	2.795,80	3.022,53	3.272,14	3.558,61
8 Functiejaar	2.137,79	2.281,51	2.456,97	2.645,22	2.859,63	3.097,00	3.358,90	3.660,10
9 Functiejaar	2.168,06	2.317,85	2.501,99	2.699,24	2.922,68	3.171,48	3.446,48	3.760,75
10 Functiejaar	2.198,33	2.353,02	2.546,98	2.752,44	2.986,52	3.245,96	3.533,24	3.862,25

BIJLAGE III: Protocolafspraken 2022 – 2023

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor IAC te Born

1. Structurele loonsverhoging (CAO)

Op de onderstaande data worden de schaalsalarissen en de feitelijke salarissen structureel verhoogd met:

Per 01-01-2022: 2,00%

Per 01-01-2023: 2,00%

2. WGA-premie

Werkgever maakt gedurende de looptijd van de CAO geen gebruik van het wettelijk recht om 50% van de gedifferentieerde WGA premie door te berekenen aan de medewerker.

3. Vakbondscontributie

De werkgever onderzoekt de mogelijkheden tot het fiscaal vriendelijk verrekenen van de vakbondscontributie binnen de werkkostenregeling.

4. Werkgeversbijdrage

De AWWN-regeling zal worden toegepast.