



## METALEKTRO B COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

01-12-22 tot en met 31 mei 2024

# Metalektro B CAO 2022-2024

## Aircraft Component Services – Amsterdam

### INLEIDING

AAR Component Services valt onder de werkingsfeer van de bedrijfstak-cao in de Metalektro<sup>1</sup>. De Metalektro is zich ervan bewust dat een groot aantal zaken op het gebied van de arbeidsverhoudingen niet in de Metalektro Basis-cao, maar op ondernemingsniveau wordt geregeld. Afhankelijk van het onderwerp kan dit worden geregeld door de werkgever zelf, dan wel tussen de werkgever en de vakbonden of de ondernemingsraad. De werkgever kan - naast de Metalektro Basis-cao – ook een eigen cao afsluiten, de zogenaamde B-cao.

#### **A-bepalingen Metalektro Basis-cao**

Van A-bepalingen kan bij Metalektro B-cao uitsluitend worden afgeweken in voor medewerkers *gunstige* zin. A-bepalingen zijn in de Metalektro Basis-cao vetgedrukt.

#### **B-bepalingen Metalektro Basis-cao**

Bij of krachtens een Metalektro B-cao kan worden afgeweken van de B-bepalingen in de Metalektro Basis-cao.

In deze Metalektro B-cao (MB-cao) van AAR Aircraft Component Services zijn de arbeidsvoorwaarden opgenomen die niet zijn geregeld door de Metalektro Basis-cao, of die afwijken van de A- of B-bepalingen in de Metalektro Basis-cao. De bijlages vormen een geïntegreerd onderdeel van deze MB-cao.

De artikelnummering in de MB-cao loopt zoveel mogelijk parallel aan de nummering in de Basis-cao.

De looptijd van deze MB-cao komt onafhankelijk van de looptijd van de Metalektro Basis cao tot stand. Cao-partijen spreken de looptijd van de MB-cao naar eigen inzicht met elkaar af.

De Metalektro Basis-cao en de MB-cao zijn van toepassing op iedere medewerker in dienst bij AAR Aircraft Component Services in Hoofddorp.

De tekst van deze B-cao is met goedkeuring van de cao-partijen herschreven op 20 december 2022. In het geval er discussie ontstaat over de interpretatie van deze nieuwe tekst, geldt de tekst in de AAR B-cao 2018-2019 als leidende tekst voor de interpretatie en gaan partijen in overleg over het verduidelijken van de cao-tekst.

Dit geldt uiteraard niet voor die artikelen die als gevolg van het onderhandelingsresultaat van 6 december 2022 zijn aangepast.

---

<sup>1</sup> Verder te noemen Basis cao.

## CAO-PARTIJEN

Deze Metalektro B-cao is overeengekomen door:

- AAR Aircraft Component Services – Amsterdam (ACS-AMS),  
a Division of AAR INTERNATIONAL, INC. te Hoofddorp,

en

- De Unie,
  - FNV Metaal
- Verder gezamenlijk te noemen 'de vakbonden'.

©2022 cao-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede van de Werkgeversvereniging AWWN te Den Haag.

## INHOUDSOPGAVE

INLEIDING .....	2
CAO-PARTIJEN .....	3
INHOUDSOPGAVE .....	4
DEFINITIES .....	7
1. ARBEIDSOVEREENKOMST .....	8
1.4 Voltijd en deeltijd .....	8
2. WERKTIJDEN .....	9
2.6 Overwerk .....	9
3. INKOMEN .....	10
3.1 Functieclassificatie.....	10
3.1.1 Functieclassificatiesysteem .....	10
3.1.3 Inkomensgaranties bij invoering van een vorm van functieclassificatie.....	10
3.1.4 Procedure functie-indeling.....	10
3.2 Vaststelling salarisgroep.....	10
3.2.1 Indeling in een salarisgroep.....	10
3.2.2 Verandering van salarisgroep.....	11
3.3.5 Betalingstijdstip salaris .....	11
3.6.2 Her- en omscholing.....	11
3.7 Toeslagen en vergoedingen.....	12
3.7.1 Vakantietoeslag .....	12
3.7.2 Meeruren en overuren: compensatie en toeslag.....	12
3.7.6 Inhaaluren van oproepkrachten.....	13
3.7.7 Stationering/uitzending/dienstreisregeling .....	13
3.7.8 – Toeslag NDO werkzaamheden .....	14
3.10 Pensioen .....	15
3.11 Uitkering bij overlijden .....	15
3.12 Eindejaaruitkering en winstafhankelijke uitkering.....	15
3.13 Jubileumgratificatie .....	16
3.14 Kostenvergoedingen / faciliteiten .....	16
4. VAKANTIE, ROOSTERVRIJ, VERZUIM EN VERLOF .....	18
Metalektro B CAO AAR Aircraft Component Services 2022-2024	4

4.1 Vakantie.....	18
4.1.2 Opbouw van vakantiedagen/-uren .....	18
4.1.4 Extra vakantiedagen bij een zesdaagse werkweek .....	19
4.1.5 Overgangsregeling extra vakantie voor senioren.....	19
4.1.6 Vaststellen van vakantie.....	19
4.1.9 Dagen die niet als vakantie gelden.....	19
4.2 Vrije roosteruren .....	19
4.2.1 Het aantal vrije roosteruren .....	19
4.2.2 De vaststelling van vrije roosteruren .....	19
4.3 Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren .....	20
4.3.1 Dagenspaarregeling.....	20
4.3.2 Individueel tijdsparen.....	20
4.3.3 Dagen kopen, sparen en verkopen.....	20
4.3.4 Verlofsparen .....	20
4.4 Kort verzuim .....	21
4.4.1 De regeling.....	21
4.5 Bijzonder verzuim .....	21
5. OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN .....	22
5.4.1 Studiekostenregeling.....	22
6. AANVULLENDE BEPALINGEN .....	24
6.8 Inschakeling organisatiebureau, fusie, reorganisatie en bedrijfssluiting.....	24
6.9 Uitzendbureaus .....	24
6.9.2 Buitenlandse uitzendbureaus.....	24
In aanvulling op artikel 6.9.1 kan ACS-AMS een uitzendbureau in het buitenland inschakelen, mits er een positieve inspectie op basis van NEN 4400-2 kan worden overlegd.....	24
6.10 Niet in dienst zijnde medewerkers.....	24
7. OVER DE CAO EN CAO-PARTIJEN .....	25
7.1 Looptijd cao .....	25
BIJLAGEN.....	26
BIJLAGE A WERKINGSSFEER.....	26
BIJLAGE B REGLEMENT DISPENSATIE .....	26
BIJLAGE C REGLEMENT GENERATIEPACT .....	26
BIJLAGE D REGLEMENT GESCHILLEN .....	26
BIJLAGE E REGLEMENT BEMIDDELINGSINSTANTIE .....	26
BIJLAGE F INTEGRAAL SYSTEEM VAN FUNCTIEWAARDERING .....	26
BIJLAGE G NADERE REGELS VOOR ISF EN/OF SAO .....	26

BIJLAGE H SYSTEMEN VAN FUNCTIECLASSIFICATIE.....	26
BIJLAGE I TOESLAGPERCENTAGES (ter informatie) .....	26
BIJLAGE J KERNBEPALINGEN WAGW-EU .....	26
BIJLAGE K Salarisgebouw AAR 1 december 2022, inclusief een verhoging van 5,5% .....	27

## DEFINITIES

### Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)

Het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met:

- het aantal zaterdagen en zondagen;
- het aantal vakantiedagen, zoals bedoeld in 4.1.2 a en de extra vakantiedagen bij een zesdaagse werkweek, zoals bedoeld in 4.1.4 a;
- het aantal feestdagen dat niet op een zaterdag of zondag valt;
- 3,5 dagen vrije roostertijd (28 vrije roosteruren).

De uitkomst in dagen wordt vermenigvuldigd met 8 uur.

### Feestdagen

Nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag (27 april) en 5 mei in een lustrumjaar.

### Medewerker

De vrouw of man in dienst bij werkgever.

### Werkgever

AAR Aircraft Component Services - Amsterdam (ACS-AMS) in Hoofddorp, a Division of AAR International Incorporated, verder te noemen ACS-AMS.

# 1. ARBEIDSOVEREENKOMST

## 1.4 Voltijd en deeltijd

### 1.4.1 Hoofregel

De cao-bepalingen gaan uit van de medewerker die in voltijd werkt. Voor de medewerker die in deeltijd werkt, gelden de arbeidsvoorwaarden in deze MB-cao naar evenredigheid van het aantal door hem gewerkte uren.

### 1.3.1 Verzoek om in deeltijd te werken

Deeltijd is in beginsel mogelijk in alle functies en op alle niveaus (zie ook artikel 2 lid 3 Wet flexibel werken). Een verzoek van de medewerker om zijn functie in deeltijd te mogen uitoefenen, wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs niet van ACS-AMS kan worden gevegd.

ACS-AMS reageert binnen een maand na ontvangst op het verzoek van een medewerker. Een afwijzing wordt schriftelijk en gemotiveerd kenbaar gemaakt.

### 1.4.2 Uitzonderingen

Als de medewerker in deeltijd werkt, gelden de volgende bepalingen niet naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren, maar volledig:

- a. kort verzuim (artikel 4.4 Basis-cao);
- b. vakbondsverlof (artikel 4.6 Basis-cao);
- c. karweiwerk: vergoeding extra reistijd, extra reiskosten en verblijfkosten (artikel 3.7.7 Basis-cao);
- d. vergoeding woon-werkverkeer: deze vergoeding wordt toegekend naar rato van het aantal dagen, dat de deeltijdwerker werkzaam is;
- e. buitengewoon verlof: de mate, waarin buitengewoon verlof wordt verstrekt, is afhankelijk van of de gebeurtenis plaatsvindt tijdens werktijd van de deeltijdwerker;
- f. compensatiedagen bij overwerk: ten aanzien van de compensatiedagen bij overwerk geldt voor deeltijdmedewerkers hetzelfde maximum aantal als voor de voltijdmedewerkers.



## 2. WERKTIJDEN

### 2.1.1 Vaststellen dienstrooster

1. Uitgangspunt is dat de medewerker per werkdag zelf zijn begintijd bepaalt binnen de tijden van het beginvenster, waarbij de benodigde (minimale) kernbezetting op de afdeling wordt gewaarborgd. Medewerkers stemmen hun begintijden onderling met elkaar af; lukt het hen niet om de minimale bezetting onderling af te stemmen, dan beslist ACS-AMS over de bezetting op die dag.
2. Het beginvenster is normaal gesproken van 06.00 uur tot 9.00 uur.
3. Het kan voorkomen dat de medewerker geacht wordt buiten het beginvenster te starten met zijn werkzaamheden of dat de medewerker meer werkt dan 8 uur per dag of 40 uur per week. Hierbij houdt ACS-AMS rekening met de wettelijke voorschriften, de Basis-cao en de redelijkheid. Met ernstige bezwaren van de medewerker zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden.
4. Tenminste veertien kalenderdagen voordat de medewerker in afwijking van het beginvenster moet werken, stelt ACS-AMS de medewerker in kennis van de tijdelijk gewijzigde werktijden. ACS-AMS kan met de Ondernemingsraad een kortere termijn overeenkomen.

### 2.5 Consignatiedienst/AOG dienstregeling

1. De AOG-regeling is van toepassing op AOG-werkzaamheden, die tijdens het weekeinde worden verricht. De medewerker ontvangt bij opkomst in de nacht van vrijdag op zaterdag of in de nacht van zaterdag op zondag voor het eerste uur of een gedeelte daarvan een halve compensatiedag.
2. Voor de daaropvolgende uren gelden de vergoedingen zoals geregeld in artikel 3.7.2 d Basis-cao (Overwerk). Voor de uren op zaterdag en zondag wordt een extra compensatie in vrije tijd van 100% per gewerkt uur toegekend.
3. De medewerker komt niet in aanmerking voor de vergoeding van twee reizen, zoals bedoeld in artikel 3.7.7 c Basis-cao.
4. Gedeelten van uren worden pro rato vergoed.
5. Onder nachturen wordt in deze regeling verstaan de periode tussen 0.00 uur en 08.00 uur.

### 2.6 Overwerk

1. Wanneer in opdracht van ACS-AMS werkzaamheden zijn verricht, waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden, is sprake van overwerk.
2. Niet als overwerk wordt beschouwd een afwijking van het dienstrooster van een half uur of minder per werkdag.
3. Voor een deeltijder is er sprake van overwerk, als de medewerker meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer de normale arbeidsduur per dag of week van een voltijdmedewerker wordt overschreden.
4. Zie voor meer informatie over hoe overwerk en meerwerk geboekt kunnen worden het Personeelshandboek.

## 3. INKOMEN

### 3.1 Functieclassificatie

#### 3.1.1 Functieclassificatiesysteem

Conform artikel 3.1.1. sub b heeft ACS-AMS gekozen voor functieclassificatiesysteem ORBA. De functies binnen ACS-AMS zijn op basis van ORBA ingedeeld in functiegroepen.

#### 3.1.3 Inkomensgaranties bij invoering van een vorm van functieclassificatie

Dit artikel is niet van toepassing.

#### 3.1.4 Procedure functie-indeling

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep. De salarisgroepen en schalen zijn opgenomen in Bijlage K.
2. De medewerker ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn salaris en het aantal stappen, waarop zijn salaris is gebaseerd.
3. Indien een medewerker bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bij ACS-AMS geldende beroepsprocedure.

### 3.2 Vaststelling salarisgroep

#### 3.2.1 Indeling in een salarisgroep

##### 1. Salarisgroepen

De voorkomende functies binnen de onderneming worden ingedeeld in een van de salarisgroepen 1 tot en met 13. De salarisgroepen en -schalen zijn te vinden in Bijlage K.

##### 2. Indeling in de salarisschaal

- a. Bij indiensttreding wordt de medewerker in beginsel het startsalaris toegekend van de bij zijn functie behorende salarisschaal.
- b. Herziening van het individuele salaris naar aanleiding van de beoordeling vindt éénmaal per jaar op 1 juli plaats. Deze herziening bestaat uit de toekenning van geen, één, twee of drie stappen. Dit vindt plaats totdat het maximum van de schaal is bereikt en is afhankelijk van de schriftelijke beoordeling in het kader van de bij ACS-AMS geldende beoordelingsregeling.
- c. De medewerker die naar het oordeel van ACS-AMS bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en vaardigheden beschikt, kan gedurende maximaal één jaar in één lagere dan de bij die functie behorende salarisschaal worden ingedeeld. Na maximaal één jaar wordt de medewerker ingedeeld in de bij de functie behorende functieschaal.

De medewerker die voorafgaand aan de indiensttreding een stage bij ACS-AMS met voldoende resultaat heeft afgerond, kan voor de resterende periode tot maximaal 1 jaar in één lagere dan de bij de functie behorende salarisschaal worden ingedeeld. De stageperiode telt in dit geval mee voor de maximumperiode van één jaar.

### 3. Functioneringstoeslag

- a. De medewerker van wie het salaris overeenkomt met het maximum van de salarisschaal en de maximale beoordelingscore ontvangt, komt in aanmerking voor een functioneringstoeslag naar rato van de omvang van het dienstverband.
- b. De hoogte van deze eenmalige uitkering bedraagt bij benadering 24 maal één stap in de betreffende salarisschaal en verschilt derhalve per salarisschaal. De functioneringstoelagen zijn opgenomen in de bij de functie behorende salarisschaal.
- c. De toeslag wordt als eenmalige uitkering in beginsel in de maand juli uitbetaald. Als de medewerker het volgende jaar niet de maximale beoordelingscore krijgt toegekend, ontvangt hij geen functioneringstoeslag.

### 3.2.2 Verandering van salarisgroep

1. De medewerker die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt per die datum in de daarbij behorende hogere salarisschaal ingedeeld. Inschaling vindt plaats op het hogere bedrag dat het dichtst bij het oude salaris ligt.
2. De medewerker, die op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt per die datum in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld. De verlaging van het salaris is het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met de eerstkomende lagere salarisstap in de lagere salarisschaal.
3. De medewerker die op verzoek van ACS-AMS tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen. Indien de tijdelijke waarneming 30 achtereenvolgende werkdagen heeft geduurd, ontvangt de medewerker een waarnemingstoeslag. De hoogte van de waarnemingstoeslag is gelijk aan het verschil tussen de minimumbedragen van de eigen en de hogere salarisschaal. Een eventuele toegekende persoonlijke toeslag, verbandhoudende met een indeling in de lagere salarisgroep, wordt in deze situatie tijdelijk afgebouwd met de waarnemingstoeslag.

### 3.3.5 Betalingstijdstip salaris

Het salaris wordt op ca. de 25e van elke kalendermaand betaald onder aftrek van de verschuldigde fiscale en sociale heffingen en eventuele pensioenbijdragen, met specificatie van de wijze van berekening en de ingehouden bedragen.

### 3.6.2 Her- en omscholing

#### 1. **Herscholing**

Als de medewerker bij indiensttreding aan een herscholingstraject begint, is artikel 3.3.1 Basis - cao de eerste 3 maanden niet van toepassing.

Met herscholing wordt hier bedoeld: een opleiding voor het herwinnen van de bekwaamheid in het uitoefenen van een bepaalde functie waarin hij eerder als medewerker of zelfstandige heeft gewerkt.

Voor de medewerker die bij indiensttreding een herscholingstraject begint, geldt in de periode van maximaal 3 maanden dat de medewerker gedurende deze periode een schaal lager wordt ingeschaald dan de schaal van de functie waarvoor de medewerker wordt herschoold.

## 2. Omscholing

Als de medewerker bij indiensttreding aan een omscholingstraject begint, is artikel 3.3.1 Basis-cao de eerste 6 maanden niet van toepassing.

Voor AAR geldt dat bij een dergelijk omscholingstraject naar een functie tot en met salarisgroep 4 de omscholingstermijn maximaal 6 maanden blijft. Voor de medewerkers in salarisgroep 5, 6 of 7 wordt deze termijn met 6 maanden verlengd tot 12 maanden.

Met omscholing wordt hier bedoeld: een opleiding voor een andere functie dan die waarin hij eerder als medewerker of zelfstandige heeft gewerkt.

Voor de medewerker die bij indiensttreding een omscholingstraject begint, geldt in de periode van maximaal 6 of maximaal 12 maanden dat de medewerker gedurende deze periode een schaal lager wordt ingeschaald dan de schaal van de functie waarvoor de medewerker wordt omgeschoold.

## 3.

### Toelichting bij 3.6.2

Het is niet de bedoeling dat het inkomen van de medewerker hierdoor lager wordt dan dat in bijvoorbeeld salarisgroep -1. Het is wel de bedoeling dat zijn salaris meestijgt met zijn vorderingen in het her- of omscholingstraject, totdat hij het bij zijn functie passende salaris bereikt.

## 3.7 Toeslagen en vergoedingen

### 3.7.1 Vakantietoeslag

In afwijking van artikel 3.7.1 sub a Basis-cao betaalt ACS-AMS de medewerker jaarlijks een vakantietoeslag van 8%. De vakantietoeslag wordt opgebouwd over het gemiddelde salaris in 12 kalendermaanden, over de periode van 1 mei tot en met 30 april van enig jaar.

De vakantietoeslag wordt uiterlijk op 1 juni van het kalenderjaar betaald.

Artikel 3.7.1 sub b en d Basis-cao zijn niet van toepassing.

### 3.7.2 Meeruren en overuren: compensatie en toeslag

1. De medewerker kan overwerk tot een maximum van 7 compensatiedagen per kalenderjaar compenseren in vrije tijd, indien:
  - a. de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van ACS-AMS toelaten en
  - b. ACS-AMS en de medewerker kunnen komen tot een regeling over de tijdstippen, waarop de compensatie zal plaatsvinden.

Bij compensatie in vrije tijd ontvangt de medewerker verder de onder lid 4 genoemde toeslag in geld.

2. In de volgende gevallen zal in plaats van compensatie in vrije tijd per gewerkt uur het uursalaris, vermeerderd met de lid 4 genoemde toeslag, worden betaald:
  - a. Indien de omstandigheden van het bedrijf het naar het oordeel van ACS-AMS niet toelaten dat overuren uiterlijk voor 1 april na het jaar waarin zij zijn ontstaan, worden gecompenseerd in vrije tijd;
  - b. Indien de medewerker in het kalenderjaar reeds 7 compensatiedagen heeft opgebouwd.
3. Indien de medewerker in een kalenderjaar 7 compensatiedagen heeft opgebouwd en er geen opname heeft plaatsgevonden, heeft de medewerker de mogelijkheid geen overwerk te

verrichten. Uitzonderingen hierop zijn AOG-situaties en zwaarwegende bedrijfsomstandigheden.

Indien de medewerker en het afdelingshoofd van mening verschillen over het wel of niet aan de orde zijn van zwaarwegende bedrijfsomstandigheden, zal de naasthogere leidinggevende van het afdelingshoofd een definitief besluit nemen. Zodra de medewerker een compensatiedag opneemt, is de medewerker conform artikel 2.6 van deze ACS-AMS-cao gehouden overwerk te verrichten.

#### 4. Overurentoeslag

De toeslag voor overwerk wordt berekend op basis van de volgende percentages:

Dagen	Tijdstip	Percentage van het uurloon
maandag t/m vrijdag	08.00-24.00 uur	50%
maandag t/m vrijdag	00.00-08.00 uur	100%
vrijdag t/m maandag	24.00-08.00 uur	100%
Feestdagen, collectieve roostervrije- en collectieve vakantiedagen		100%

#### 5. Meerurentoeslag

Aan de deeltijdwerker die meer werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en de normale arbeidsduur van een fulltime medewerker daarbij niet wordt overschreden, wordt een meerurentoeslag van 25% van het uursalaris uitgekeerd.

- Zaterdag, zon- en feestdagen en collectieve roostervrije en collectieve vakantiedagen worden voor toepassing van dit lid, behalve wanneer het anders is aangegeven, geacht te starten op 0.00 uur van de desbetreffende dag. Feestdagen worden, voorzover zij op een maandag vallen, geacht te zijn gestart om 08.00 uur en te eindigen op dinsdag om 08.00 uur.
- Tijdens overwerk wordt over wettelijke voorgeschreven rusttijd het normale uurloon betaald.
- De medewerker ontvangt als hij minimaal 1½ uur overwerk heeft verricht, naast de hierboven onder lid 4 bedoelde toeslag, € 12,50 netto voor het overwerk dat op die dag door hem verricht is.
- Als een medewerker in verband met overwerk een extra reis moet maken, worden maximaal twee reizen vergoed tegen 100% van het uurloon en tevens de extra reiskosten vergoed.
- De kosten verbonden aan maaltijden in verband met overwerk worden vergoed tegen € 15,- netto als de medewerker na 19.00 uur arbeid verricht.
- Als een medewerker in een kalendermaand meer dan 27 overuren verricht, ontvangt hij een extra halve dag compensatieverlof.
- De medewerker met een bruto maandsalaris dat uitstijgt boven het salarisbedrag dat overeenkomt met de maximum trede van schaal 10, ontvangt als vergoeding voor overwerk per gewerkt uur het uursalaris exclusief toeslag voor overwerk.

### 3.7.6 Inhaaluren van oproepkrachten

Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing.

### 3.7.7 Stationering/uitzending/dienstreisregeling

- Stationering/uitzending/dienstreisregeling  
Stationering vindt plaats op basis van vrijwilligheid. Dit wordt geregeld in de individuele arbeidsovereenkomst.
- Betalingsregeling bij uitzending
  - Gedurende een uitzending wordt het inkomen van de medewerker doorbetaald, alsof hij op

- zijn normale standplaats werkt.
  - De kosten van het verblijf in een hotel zijn voor rekening van ACS-AMS. Het hotel wordt in overleg met ACS-AMS vastgesteld.
  - De overige, redelijkerwijs te maken kosten worden op basis van declaratie volledig vergoed.
- c. Uitzendingsverlof  
Mocht de verwachting zijn dat een uitzending langer dan 1 maand zal duren, dan heeft de medewerker voor vertrek recht op 1 dag vrijaf.
- d. Duurt een uitzending langer dan 15 kalenderdagen, dan ontvangt de medewerker voor iedere volgende volle week dat hij buiten Nederland is 1 werkdag vrijaf tot een maximum van 10 werkdagen. Dit opgebouwde verlof wordt direct aansluitend aan terugkeer in Nederland verleend.
- e. Betalingsregeling bij dienstreis
- Gedurende een dienstreis wordt het inkomen van de medewerker doorbetaald, alsof hij op zijn normale standplaats werkt.
  - De kosten tijdens een dienstreis zullen in overleg met ACS-AMS per declaratie worden vergoed.
- f. Verblijft de medewerker in opdracht van ACS-AMS voor de uitvoering van een opdracht gedurende tenminste 30 aaneengesloten kalenderdagen buiten Nederland en kan hij aantonen dat zijn uitrusting als gevolg van de dienstreis/uitzending aangevuld moet worden? Dan komt hij in aanmerking voor de vergoeding van deze kosten tot maximaal € 453,78 per jaar. Dit bedrag wordt uitbetaald 1 maand voor het vertrek.
- g. De medewerker die in opdracht van ACS-AMS langer dan 15 aaneengesloten kalenderdagen in het buitenland verblijft, ontvangt een scheidingstoelage van € 13,61 bruto per dag over de gehele periode.
- h. Op de medewerker is tijdens een dienstreis/uitzending een door ACS-AMS afgesloten reis- en ongevallenverzekering van toepassing.
- i. Overige zaken
- Als een internationaal rijbewijs op de plaats van stationering is vereist, kan dit worden aangeschaft bij de ANWB.
  - Het vervoer tussen de arbeidsplaats en het hotel wordt in overleg tussen ACS-AMS en de medewerker geregeld.
  - Eventuele inenting worden verzorgd door een daartoe bevoegde organisatie. Hoewel niet vereist, is inenting tegen bepaalde ziekten wel aan te bevelen.
  - Als vanwege zeer dringende redenen (ziekte of overlijden van familieleden in de eerste graad – ouders, echtgenoot/echtgenote, kinderen) onmiddellijke terugkomst naar Nederland noodzakelijk is, zullen de kosten door ACS-AMS worden gedragen.
  - Een eventueel noodzakelijke visumaanvraag wordt door ACS-AMS geregeld en bekostigd.
- j. Ziekte en ziektekosten tijdens verblijf buiten NL  
Aan een zieke medewerker, die in opdracht van ACS-AMS buiten Nederland verblijft, zal ACS-AMS alle daaruit voortvloeiende kosten voor zijn rekening nemen. Het gaat dan bijvoorbeeld om kosten voor de vergoeding van een ziekenhuis(opname), incl. de bijstand van specialisten. ACS-AMS draagt ook zorg voor het vervoer naar Nederland of het domicilie van de medewerker, zodra de medewerker kan worden vervoerd. Deze regeling geldt voorzover de genoemde kosten niet door een verzekering worden gedekt.

### 3.7.8 – Toeslag NDO werkzaamheden

Medewerkers die de volledige bevoegdheid hebben om NDO (Niet Destructief Onderzoek) werkzaamheden te verrichten, hebben recht op een NDO toeslag ter hoogte van een halve (½) functioneringstoelage (FT) van functieschaal 5. Deze toeslag wordt jaarlijks per 1 juli van enig jaar achteraf uitgekeerd; zonodig pro rata vanaf het moment dat de medewerker formeel door QA bevoegd is verklaard. De NDO toeslag geldt voor zolang de bevoegde medewerker de betreffende NDO werkzaamheden verricht. Verder zijn er geen vergoedingen van toepassing op de NDO toeslag, zoals examenvergoeding e.d.

### 3.9 Inkomen bij werkloosheid tijdens dienstverband

In afwijking van artikel 3.9 Basis-cao is lid 2 'Regeling onwerkbaar weer' niet van toepassing op ACS-AMS.

### 3.10 Pensioen

- a. Tot 1 januari 2022 gold bij ACS-AMS een bedrijfseigen pensioenregeling. Deelname was verplicht.
- b. Vanaf 1 januari 2022 geldt bij ACS-AMS de pensioenregeling conform artikel 3.10.1 Metalektro cao. De medewerker neemt verplicht deel in de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds van de Metalektro (PME). Voor de voorwaarden en kenmerken van de regeling wordt verwezen naar het pensioenreglement. De medewerker ontvangt een kopie van het pensioenreglement.

### 3.11 Uitkering bij overlijden

Als de medewerker overlijdt, ontvangen de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering op grond van [artikel 674 B.W.](#)

- a. Deze uitkering is in afwijking van [artikel 674 lid 2 BW](#) gelijk aan het bedrag van driemaal het maandsalaris.
- b. Als de medewerker ten tijde van het overlijden in opdracht van ACS-AMS buiten Nederland verblijft, is ACS-AMS bereid - op verzoek van de nagelaten betrekkingen -, het stoffelijk overschot op kosten van ACS-AMS naar Nederland of zijn geboorteland te vervoeren. Dit is alleen mogelijk voorzover deze kosten niet door een verzekering of een voorziening conform een sociale verzekeringswet zijn gedekt.

### 3.12 Eindejaarsuitkering en winstafhankelijke uitkering

#### 1. Eindejaarsuitkering

- a. De medewerker die op 31 december in dienst is van ACS-AMS en het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt eind december van dat kalenderjaar een eindejaarsuitkering van 7% van 12 maal het maandsalaris van de maand november.
- b. De medewerker, die op 31 december in dienst is van ACS-AMS en niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt eind december van dat kalenderjaar de in lid 1 genoemde uitkering pro rato.
- c. Indien de individuele arbeidsduur van een medewerker tijdens een kalenderjaar wijzigt, bedraagt de eindejaarsuitkering in dat betreffende kalenderjaar, in afwijking van lid 1.a., 7% van het jaarsalaris van dat jaar.
- d. De eindejaarsuitkering maakt deel uit van de pensioengrondslag.

#### 2. Winstafhankelijke uitkering

- a. De winstafhankelijke uitkering is afhankelijk van de geprognosticeerde winst voor belasting. Indien de geprognosticeerde winst in een boekjaar wordt behaald, ontvangt de medewerker een uitkering van 1,5% van het jaarsalaris.
- b. Indien de behaalde winst 10% of meer uitstijgt boven de geprognosticeerde winst, ontvangt de medewerker een uitkering van 2% van het jaarsalaris.
- c. In aanvulling op bovenstaande geldt dat, indien de geprognosticeerde winst ten minste wordt gehaald, de uitkering ten minste € 500,-- bruto zal bedragen (deeltijdwerkers naar rato).
- d. Onder jaarsalaris wordt in het kader van de winstuitkering verstaan de maandsalarissen plus de vakantietoelage, die tijdens het boekjaar zijn uitgekeerd.
- e. De Ondernemingsraad en de vakbonden worden vooraf geïnformeerd over de



winstprognose die door ACS-AMS wordt vastgesteld.

### 3.13 Jubileumgratificatie

1. De medewerker ontvangt een jubileumgratificatie:
  - bij een 20-jarig dienstverband, een jubileumgratificatie van 100% bruto van het bruto maandsalaris, óf
  - bij een 25-jarig dienstverband, een jubileumgratificatie van 100% netto van het bruto maandsalaris.

De medewerker kan kiezen welke jubileumgratificatie hij wenst.

2. De medewerker ontvangt een jubileumgratificatie:
  - bij een 30-jarig dienstverband, een jubileumgratificatie van 150% bruto van het bruto maandsalaris toegekend, óf
  - bij een 40-jarig dienstverband, een jubileumgratificatie van 100% netto plus 50% bruto van het bruto maandsalaris.

De medewerker kan kiezen welke jubileumgratificatie hij wenst.

### 3.14 Kostenvergoedingen / faciliteiten

- a. **Zorgverzekering** De medewerker die deelneemt aan de collectieve zorgverzekering die door ACS-AMS is afgesloten, ontvangt een tegemoetkoming van € 10,-- netto per maand van ACS-AMS.  
Elk voorgenomen besluit tot vaststelling of wijziging van de collectieve zorgverzekering behoeft instemming van de ondernemingsraad.
- b. **Woon-werkverkeer** ACS-AMS verstrekt de medewerker maandelijks een tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer, die gelijk is aan de actuele kosten volgens het zonetarief van het openbaar vervoer.  
ACS-AMS biedt met ingang van 1 januari 2023 de medewerker de mogelijkheid om, in plaats van de maandelijkse betaling, ook te kiezen voor een jaarlijkse vergoeding. De keuze voor maandelijks of jaarlijks geeft de medewerker door aan AAR één maand voorafgaand aan de gewenste datum van inwerkingtreding; dit in verband met de administratieve verwerkingstijd. Wanneer een medewerker gedurende het jaar uit dienst treedt, zal de vergoeding naar rato moeten worden terugbetaald.
- c. **BHV-vergoeding** Voor het actief deelnemen aan de BHV-dienst binnen ACS-AMS wordt aan de vrijwillige leden van de BHV (Bedrijfs Hulp Verleners) die in het bezit zijn van een geldig en officieel erkend BHV-diploma of certificaat, maandelijks een vergoeding verstrekt van € 30,- bruto.
- d. **Dienstreizen** Onder een dienstreis wordt verstaan een reis, die in opdracht van ACS-AMS in verband met de uitoefening van de functie wordt gemaakt, niet zijnde woon-werkverkeer.
  1. De reiskosten van dienstreizen worden na declaratie vergoed op basis van € 0,28 per kilometer.
  2. ACS-AMS stelt zich garant voor autoschade bij ongeval tijdens een dienstreis tot een maximum van € 15.000,-- per gebeurtenis, voor zover de schade niet wordt vergoed door de verzekeringsmaatschappij. Eventuele wijziging in de bonus/malus tengevolge van het ongeval wordt niet vergoed door ACS-AMS.



**e. Ongevallenverzekering**

1. ACS-AMS heeft voor de medewerkers een ongevallenverzekering afgesloten. De verzekering is ook buiten arbeidstijd en over de gehele wereld van kracht.
2. Ongevallen dienen onverwijld bij ACS-AMS te worden gemeld. De verzekeringspolis ligt ter inzage bij de afdeling Human Resources.  
De belangrijkste punten uit deze polis zijn:
  - a. Het risico als passagier van een vliegtuig is mede verzekerd.
  - b. In geval van een ongeval wordt bij overlijden van de medewerker het jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag uitbetaald.
  - c. De uitkering bij overlijden wordt betaald aan degene die door de verzekerde bij notariële akte als begunstigde(n) bij overlijden is/zijn aangewezen.
  - d. De uitkering in geval van blijvende invaliditeit wordt betaald aan de medewerker.

## 4. VAKANTIE, ROOSTERVRIJ, VERZUIM EN VERLOF

### 4.1 Vakantie

#### 4.1.2 Opbouw van vakantiedagen/-uren

1. In afwijking van artikel 4.1.2 en 4.1.3 van de Basis-cao geldt het volgende. Per kalenderjaar verwerft de medewerker met een volledig dienstverband afhankelijk van zijn leeftijd en het aantal dienstjaren een aantal vakantiedagen met behoud van inkomen, conform onderstaande staffel.

	Lft.	Min.	3 dnstjr.	6 dnstjr.	9 dnstjr.	12 dnstjr.	15 dnstjr.
A	18 t/m 51	26	27	28	29	30	31
B	52 t/m 62	28	29	30	31	32	33
C	62 t/m AOW	33	34	35	36	37	38

Hierbij geldt het volgende:

- C = 5 jaar voorafgaand aan de AOW-leeftijd
  - B = C -10 jaar
  - A = 18 tot B
2. Als leeftijd in een bepaald kalenderjaar geldt de leeftijd, die de medewerker op 31 mei van dat kalenderjaar heeft bereikt. Als diensttijd geldt het aantal volle dienstjaren, dat een medewerker op 1 januari van enig jaar in dienst van ACS-AMS is.
  3. De deeltijdwerker verwerft de vakantiedagen volgens lid 1 op basis van het aantal dienstjaren en de leeftijd en vervolgens naar rato van de individuele arbeidsduur.
  4. De medewerker, werkzaam in de Cleanroom verwerft na het verstrijken van de proeftijd 3 extra vakantiedagen per kalenderjaar. Indien de medewerker niet of minder dan de normale arbeidstijd in de Cleanroom werkt, wordt voor elke maand waarin dit het geval is, de aanspraak op extra vakantiedagen voor dat kalenderjaar pro rato verminderd.
  5. De medewerker die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van ACS-AMS is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantiedagen. Daarbij wordt een dienstverband van minder dan een maand beschouwd als een hele maand.
  6. De medewerker verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
  7. De medewerker verwerft echter wel vakantie als hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
    - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de medewerker;
    - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
    - c. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
    - d. het genieten van vakantiedagen gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantiedagen;
    - e. het met toestemming van ACS-AMS deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde bijeenkomst;

- f. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- g. verlof als bedoeld in artikel 643 BW;
- h. het volgen van onderricht waartoe de medewerker krachtens de wet door ACS-AMS in de gelegenheid moet worden gesteld;
- i. het opnemen van adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg.

#### 4.1.4 Extra vakantiedagen bij een zesdaagse werkweek

Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing.

#### 4.1.5 Overgangsregeling extra vakantie voor senioren

Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing.

#### 4.1.6 Vaststellen van vakantie

1. ACS-AMS kan met instemming van de Ondernemingsraad jaarlijks, bij voorkeur voor 1 februari van het betreffende jaar, een bepaalde dag als collectieve vakantiedag vaststellen.
2. Opname van vakantiedagen gebeurt desgewenst zodanig dat de medewerker tenminste 23 aaneengesloten kalenderdagen, inclusief vier weekeinden, in de periode van 30 april tot 1 oktober vrij van dienst is. De medewerker dient de vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de medewerker daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen.
3. Indien de bedrijfsomstandigheden dit vereisen, dit ter beoordeling van ACS-AMS, kan de al vastgestelde vakantie worden verzet. ACS-AMS zal in dit geval alle extra kosten voor zijn rekening nemen.

#### 4.1.9 Dagen die niet als vakantie gelden

Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing. Zie ook artikel 4.1.2 van deze cao.

### 4.2 Vrije roosteruren

#### 4.2.1 Het aantal vrije roosteruren

1. De normale gemiddelde arbeidsduur bedraagt 40 uur per week verdeeld over vijf (5) werkdagen van 8 uur.
2. Het aantal vrije roosteruren bedraagt per kalenderjaar 28.

#### 4.2.2 De vaststelling van vrije roosteruren

1. Vrije roosteruren worden opgebouwd naar rato van de omvang en duur van de individuele arbeidsovereenkomst.
2. ACS-AMS mag voor 1 februari en na overleg met de Ondernemingsraad op jaarbasis maximaal 24 vrije roosteruren geldend voor alle of nagenoeg alle medewerkers gezamenlijk aanwijzen.
3. Vrije roosteruren die door ACS-AMS niet gezamenlijk worden aangewezen zijn door de medewerker in te roosteren na overleg met ACS-AMS.
4. De instemming van de Ondernemingsraad is nodig voor wijziging van de gebruikelijke wijze waarop vrije roosteruren worden aangewezen of vrije roosteruren worden

verdeeld over het kalenderjaar, indien deze wijziging de gehele organisatie betreft.

5. Bij arbeidsongeschiktheid op vastgestelde vrije roosteruren bestaat geen recht op vervangende vrije roostertijd.

## 4.3 Ander gebruik vakantie, vrije roosteruren en overuren

### 4.3.1 Dagenspaarregeling

- a. Vanaf 10 jaar voorafgaand aan de beoogde pensioendatum geldt een dagenspaarregeling. Deze regeling houdt in dat je de vakantiedagen, die zijn toegekend in verband met je leeftijd, en de overwerkcompensatiedagen, kan sparen om eerder dan je pensioengerechtigde leeftijd uit te treden. De werkgever zal de gespaarde dagen verdubbelen. Degene die aan deze regeling wenst deel te nemen, dient ACS-AMS hiervan op de hoogte te stellen. ACS-AMS verstrekt jaarlijks een overzicht van de opgebouwde rechten.
- b. Er is geen samenloop mogelijk tussen de Dagenspaarregeling van ACS-AMS en de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) in de Basis-cao. In het geval van samenloop met eventuele andere spaar- of uittredingsregelingen vindt alsdan overleg plaats met vakorganisaties.

### 4.3.2 Individueel tijdsparen

Deze regeling is niet van toepassing bij ACS-AMS.

### 4.3.3 Dagen kopen, sparen en verkopen

#### 1. Kopen van extra vakantiedagen

De medewerker kan jaarlijks 10 extra vakantiedagen kopen. Deze dagen dienen, na overleg met ACS-AMS, te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin zij worden aangekocht. De aankoop van deze dagen kan op maandbasis verrekend worden.

Een aan te kopen dag kost 0,45% van het bruto jaarinkomen.

#### 2. Verkopen van vakantiedagen

De medewerker heeft de keuze om op elk willekeurig moment in het kalenderjaar zijn bovenwettelijke dagen te kunnen verkopen. De verkoop van deze dagen wordt uitbetaald in de maand van de aanvraag (mits voor de 15e van de maand aangegeven).

Een te verkopen dag levert 0,40% van het bruto jaarinkomen op.

### 4.3.4 Verlofsparen

Deze regeling is niet van toepassing bij ACS-AMS.

## 4.4 Kort verzuim

### 4.4.1 De regeling

In aanvulling op artikel 4.4.1 sub b Basis-cao heeft de medewerker ook recht op doorbetaald verlof in geval van:

Aard van de omstandigheden	Doorbetaling salaris gedurende
25- en 40-jarig dienstjubileum van de medewerker	1 dag
bij het huwelijk van stief- of pleegkind, kleinkind, broer, zus, ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, zwager en schoonzus	1 dag
bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders, stief- of pleegouders	1 dag
per kalenderjaar voor verhuizing van de medewerker, tenzij naar het oordeel van ACS-AMS de persoonlijke situatie van de medewerker een langere duur noodzakelijk maakt.	1 dag

## 4.5 Bijzonder verzuim

Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing.

## 5. OPLEIDEN EN ONTWIKKELEN

1.

### 5.4.1 Studiekostenregeling

- a. Deze regeling is van toepassing op medewerkers die langer dan 1 jaar ononderbroken in dienst zijn van de werkgever.
- b. Als een medewerker in aanmerking wenst te komen voor een vergoeding van ACS-AMS in het kader van deze regeling, dient hij daartoe een verzoek in bij ACS-AMS. In voorkomende gevallen stelt ACS-AMS de werkgeversbijdrage vast op grond van het belang voor de onderneming dat aan de opleiding wordt toegekend. In dit kader worden drie categorieën opleidingen onderscheiden en per categorie de vergoeding van de werkgever bepaald:
  - de studie heeft rechtstreeks verband met de functie van de medewerker en/of de door hem uit te voeren werkzaamheden: 100% van de cursus- en les gelden;
  - de door de studie verkregen kennis levert een reële bijdrage aan de toekomstmogelijkheden van de medewerker binnen de onderneming: 50% van de cursus- en les gelden;
  - de studie draagt bij aan de algemene ontwikkeling van de medewerker en er bestaat enige connectie met de functie van de medewerker: 25% van de cursus- en les gelden.In bijzondere gevallen kan ACS-AMS beslissen in gunstige zin van het bovenstaande af te wijken.
- c. Nadat de medewerker de officiële bewijsstukken betreffende de cursus- en les gelden heeft overlegd, wordt in beginsel de vergoeding voor aanvang van de studie als voorschot volledig uitgekeerd.
- d. Aanspraak op kostenvergoeding bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden. Ingeval van onvoldoende resultaten kan ACS-AMS de uitbetaling opschorten, dan wel geheel staken.
- e. De medewerker die een studiekostenvergoeding heeft ontvangen, is verplicht de vergoeding terug te betalen wanneer hij uit dienst treedt binnen een periode van 2 jaar na afloop van de studie. Het bedrag dat terugbetaald moet worden, wordt voor elke maand dat het dienstverband bestaat of zal bestaan, in de periode van datum van afronding van de studie tot 2 jaar daarna, met één-vierentwintigste verminderd.
- f. De OR-commissie studievergoeding zal de uitvoering van deze regeling toetsen.
- g. Als de medewerker een cursus in de avonduren volgt en daardoor niet in de gelegenheid is om deel te nemen aan een maaltijd op het privé-adres wordt de maaltijd vergoed tegen € 15,00 netto.

### 5.4.2 Extra Opleidingsbudget

Er is een extra bijdrage van maximaal 25% van de kosten van de studie per kalenderjaar en per persoon beschikbaar vanuit ACS-AMS voor de ontwikkeling van medewerkers. Het extra budget bedraagt op jaarbasis € 25.000,-.

In de huidige Studiekostenregeling is al een bijdrage van ACS-AMS mogelijk. Het gaat hierbij respectievelijk om een bijdrage van 50% en 25% aan de cursus- en les gelden. Naast deze bijdragen kan de medewerker met ingang van 1 januari 2023 ook een beroep doen op een bijdrage vanuit het Extra Opleidingsbudget van ACS-AMS.

Degene die zich het eerst meldt, heeft het eerst recht heeft op een extra bijdrage. Als dit Extra Opleidingsbudget in enig jaar volledig benut is, wordt dit budget pas in het volgende jaar opnieuw beschikbaar gesteld voor een additionele bijdrage.

Is aan het einde van enig jaar (een deel van) het extra budget niet ingezet voor een aanvulling op de Studiekostenregeling, dan vloeit het resterende bedrag naar de algemene middelen.

## 6. AANVULLENDE BEPALINGEN

### 6.8 Inschakeling organisatiebureau, fusie, reorganisatie en bedrijfssluiting

Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing.

### 6.9 Uitzendbureaus

#### 6.9.2 Buitenlandse uitzendbureaus

In aanvulling op artikel 6.9.1 kan ACS-AMS een uitzendbureau in het buitenland inschakelen, mits er een positieve inspectie op basis van NEN 4400-2 kan worden overlegd.

### 6.10 Niet in dienst zijnde medewerkers

- a. Dit artikel uit de Basis-cao is niet van toepassing, met uitzondering van artikel 6.10.3 'Toepasselijke cao-bepalingen'.
- b. ACS-AMS zal gedurende de looptijd van de cao de inzet van ingeleend personeel beperken. Partijen hebben hier het volgende over afsproken:
  - De omvang van ingeleend personeel zal niet meer bedragen dan 15% van het aantal medewerkers (headcount) in vaste dienst.
  - De OR wordt maandelijks geïnformeerd over de omvang van het werk en de functies, die door ingeleend personeel ingevuld zijn.
  - De vakbonden ontvangen halfjaarlijks een overzicht over de omvang van het werk en de functies, die door ingeleend personeel ingevuld zijn.
- c. Als een tijdelijke verhoging van het maximumpercentage ingeleend personeel noodzakelijk is vanwege actuele bedrijfsomstandigheden, wordt tussentijds overleg gevoerd met de vakorganisaties en zal de Ondernemingsraad om instemming worden gevraagd, voor een tijdelijke overschrijding van het maximumpercentage.



## 7. OVER DE CAO EN CAO-PARTIJEN

### 7.1 Looptijd cao

Deze AAR MB-cao heeft een looptijd van 18 maanden, van 1 december 2022 t/m 31 mei 2024.

## BIJLAGEN

### BIJLAGE A WERKINGSSFEER

Conform Basis-cao

### BIJLAGE B REGLEMENT DISPENSATIE

Conform Basis-cao

### BIJLAGE C REGLEMENT GENERATIEPACT

Conform Basis-cao

### BIJLAGE D REGLEMENT GESCHILLEN

Conform Basis-cao

### BIJLAGE E REGLEMENT BEMIDDELINGSINSTANTIE

Conform Basis-cao

### BIJLAGE F INTEGRAAL SYSTEEM VAN FUNCTIEWAARDERING

Bijlage F Basis-cao is niet van toepassing bij ACS-AMS.

### BIJLAGE G NADERE REGELS VOOR ISF EN/OF SAO

Bijlage G Basis-cao is niet van toepassing bij ACS-AMS.

### BIJLAGE H SYSTEMEN VAN FUNCTIECLASSIFICATIE

Bijlage H Basis-cao is niet van toepassing bij ACS-AMS.

### BIJLAGE I TOESLAGPERCENTAGES (ter informatie)

Bijlage I Basis-cao is niet van toepassing bij ACS-AMS.

### BIJLAGE J KERNBEPALINGEN WAGW-EU

Conform Basis-cao

BIJLAGE K Salarisgebouw AAR 1 december 2022, inclusief een verhoging van 5,5%

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Trede													
0	2559	2612	2645	2781	2884	3042	3233	3482	3761	4097	4591	5273	6005
1	2586	2636	2684	2815	2931	3081	3288	3521	3810	4176	4668	5360	6115
2	2605	2671	2736	2858	2966	3123	3331	3579	3879	4237	4750	5459	6223
3	2630	2694	2767	2892	3012	3163	3372	3624	3935	4307	4823	5546	6323
4	2658	2741	2799	2931	3056	3209	3406	3671	3989	4372	4899	5643	6439
5	2689	2774	2844	2966	3099	3248	3457	3715	4042	4438	4987	5724	6540
6	2725	2799	2877	3012	3139	3304	3502	3761	4091	4510	5060	5823	6643
7	2754	2831	2919	3049	3179	3344	3543	3810	4154	4571	5128	5910	6754
8	2781	2863	2951	3090	3222	3384	3590	3858	4213	4634	5209	6000	6855
9	2806	2892	2987	3123	3261	3426	3633	3907	4263	4716	5293	6087	6967
10	2831	2924	3034	3163	3311	3464	3671	3953	4317	4780	5367	6184	7075
11	2863	2951	3068	3198	3350	3507	3721	4004	4380	4845	5441	6274	7177
12	2884	2986	3105	3240	3391	3555	3761	4042	4432	4914	5519	6370	7288
13		3019	3147	3273	3431	3607	3804	4091	4488	4987	5593	6466	7391
14			3184	3325	3474	3646	3851	4144	4545	5053	5676	6545	7496
15				3357	3513	3688	3914	4195	4598	5114	5753	6637	7605
16					3555	3729	3940	4243	4657	5181	5834	6739	7708
17						3767	3982	4282	4722	5257	5910	6821	7818
18						3773	4022	4331	4773	5320	5980	6910	7928
19							4067	4380	4825	5389	6056	7004	8030
20							4104	4432	4881	5459	6142	7098	8140
21								4476	4937	5519	6218	7191	8244
22											6288	7288	8350
23													8456
24													8561
FT	876	887	1010	1095	1189	1275	1367	1453	1589	1875	2101	2516	2799

## PROTOCOL AFSPRAKEN

### **Procesafpraak PKB**

Partijen hebben afgesproken tijdens de looptijd van de cao met elkaar de mogelijkheden te verkennen van een Persoonlijk Keuzebudget (PKB) en onder welke voorwaarden dit haalbaar is. Een PKB kan een middel voor de medewerker zijn om arbeidsvoorwaarden te ruilen: tijd voor geld, of geld voor tijd. Het doel hiervan is medewerkers de mogelijkheid te bieden een arbeidsvoorwaardenpakket op maat te kiezen. In de verkenning wordt meegenomen of het een keuzebudget is onder voorwaarden (bijvoorbeeld alleen gericht op scholing en ontwikkeling) of zonder voorwaarden (bijvoorbeeld het mogelijk maken van de uitruil tussen tijd en geld).