



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**AUDAX**

**VOOR DE PERIODE**

**18 juni 2007 t/m 14 juni 2009**



Gilze,

De ondergetekenden:

Audax, gevestigd te Gilze, hierna te noemen partij ter ene zijde,

en

FNV KIEM, gevestigd te Amsterdam

hierna te noemen partij ter andere zijde,

verklaren per 18 juni 2007 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

**INHOUDSOPGAVE**

<b>ARTIKEL 1</b>	<b>DEFINITIES EN WERKINGSSFEER</b>	<b>6</b>
A.	DEFINITIES	6
B.	WERKINGSSFEER	8
<b>ARTIKEL 2</b>	<b>VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER</b>	<b>8</b>
A.	ALGEMEEN	8
B.	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	8
C.	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	8
D.	NEVENACTIVITEITEN	9
<b>ARTIKEL 3</b>	<b>SALARISVERHOGINGEN</b>	<b>9</b>
<b>ARTIKEL 4</b>	<b>ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<b>9</b>
A.	AANSTELLING	9
B.	PROEFTIJD	9
C.	DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	9
D.	EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	10
E.	SCHORSING	11
<b>ARTIKEL 5</b>	<b>ARBEIDSTIJD EN ARBEIDSTIJDVERKORTING</b>	<b>11</b>
A.	ARBEIDSTIJD	11
B.	ARBEIDSTIJDVERKORTING (ATV)	11
<b>ARTIKEL 6</b>	<b>OVERWERK EN TOESLAGENREGELINGEN</b>	<b>12</b>
A.	OVERWERK	12
B.	COMPENSATIE OVERWERK IN GELD OF VRIJE TIJD (SALDO-URENREGELING)	12
C.	OVERWERKTOESLAG	13
D.	ONREGELMATIGHEIDSTOESLAGEN- EN COMPENSATIEREGELINGEN	14
<b>ARTIKEL 7</b>	<b>CONSIGNATIE EN PLOEGENDIENST</b>	<b>14</b>
A.	STAND-BY EN CONSIGNATIE	14
B.	PLOEGENDIENST	15
<b>ARTIKEL 8</b>	<b>VAKANTIE</b>	<b>16</b>
A.	VAKANTIEDUUR	16
B.	FUNCTIEWIJZIGING	16
C.	INDIENST- / UITDIENSTTREDING	17
D.	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	17
E.	OPBOUW VAKANTIERECHTEN TIJDENS ZIEKTE	17
F.	OPNAME VAKANTIERECHTEN	17
G.	OPNAME ONBETAALD VERLOF VOOR WERKNEMERS BEHOOREND TOT EEN ANDERE RELIGIE DAN DE CHRISTELIJKE GODSDIENST	18
<b>ARTIKEL 9</b>	<b>SALARIS</b>	<b>18</b>
A.	ANTICUMULATIE	18
B.	SALARISSCHALEN	18

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

<b>ARTIKEL 29</b>	<b>UITZENDKRACHTEN</b>	<b>32</b>
<b>ARTIKEL 30</b>	<b>ARBOCATALOGUS</b>	<b>32</b>
<b>ARTIKEL 31</b>	<b>PERSOONLIJK ONTWIKKELPLAN</b>	<b>32</b>
<b>ARTIKEL 32</b>	<b>LEEFTIJDSEBEWUST PERSONEELSBELEID</b>	<b>33</b>
<b>ARTIKEL 33</b>	<b>TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN</b>	<b>33</b>
<b>ARTIKEL 34</b>	<b>DISPENSATIE AUDAX CAO</b>	<b>33</b>
<b>ARTIKEL 35</b>	<b>DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<b>33</b>
<b>ARTIKEL 36</b>	<b>SOCIAAL PLAN</b>	<b>33</b>
<b>BIJLAGEN</b>		<b>34</b>
BIJLAGE 1:	SALARISSCHALEN	35
BIJLAGE 2:	AKO	39
1.	<i>Definities</i>	39
2.	<i>Overwerk- en toeslagenregeling</i>	40
3.	<i>Vergoeding bij calamiteiten</i>	42
4.	<i>Tijdelijke waarneming</i>	42
5.	<i>Definitieve overplaatsing in een lagere functie</i>	42
6.	<i>Zaterdagen en zon- en feestdagen</i>	43
7.	<i>Pensioenvoorziening</i>	43
8.	<i>Reiskostenvergoeding</i>	43
9.	<i>Einde arbeidsovereenkomst</i>	43
10.	<i>Salarisschalen AKO</i>	44
BIJLAGE 3:	BEROEPSCOMMISSIE	48
<b>TREFWOORDENINDEX</b>		<b>49</b>

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

### ARTIKEL 1 DEFINITIES EN WERKINGSSFEER

#### A. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

Werkgever:	elke Nederlandse onderneming onderdeel uitmakend van Audax.
Vakverenigingen:	de partij ter andere zijde, zijnde FNV Kiem.
Werkmaatschappij:	de onderneming waarvan Audax B.V. 100%, danwel een meerderheid, van de aandelen bezit.
Werknemer:	de man of vrouw, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW heeft gesloten.
Fulltime werknemer:	werknemer met wie in de individuele arbeidsovereenkomst een vast aantal uren van minstens 160 uur per periode van vier weken is overeengekomen.
Deeltijdwerknemer:	werknemer met wie in de individuele arbeidsovereenkomst een vast aantal uren van minder dan 160 uur per periode van vier weken is overeengekomen.
Operationeel werknemer:	productiemedewerker dan wel allround medewerker t/m schaal 7.
Oproepkracht:	werknemer met een nul-urencontract op basis van wederzijdse vrijblijvendheid, waarbij de oproepkracht niet verplicht is aan een oproep gehoor te geven.
ATV:	een verkorting van de werkweek van gemiddeld 4 uur t.o.v. de normale arbeidstijd bij een fulltime dienstverband.
Periodesalaris:	salairis per 4 weken (parttime naar rato).
All-in periodesalaris:	het periodesalaris inclusief vaste toeslagen.
Vaste toeslag:	onder de term vaste toeslag vallen: <ul style="list-style-type: none"><li>- vaste ATV-toeslag, voor werknemers die voor 1.1.2000 een ATV-toeslag hebben waarin geen wijziging is aangebracht.</li><li>- persoonlijke toeslag, voorzover afgesproken dat deze vast is.</li><li>- ploegentoeslag, voorzover werk in ploegen wordt verricht.</li></ul>

Variabele toeslag:	onder de term variabele toeslag vallen: <ul style="list-style-type: none"><li>- consignatietoeslag</li><li>- standby-toeslag</li><li>- onregelmatigheidstoeslag</li><li>- overwerktoeslag</li><li>- flexibele atv-toeslag</li></ul>
Flexibele toeslag:	onder de term flexibele toeslag vallen: <ul style="list-style-type: none"><li>- waarnemingstoeslag</li><li>- arbeidsmarkttoeslag</li></ul>
Salarisschaal Audax:	salarisschalen volgens welke de functies van de werknemers bij Audax gewaardeerd worden.
Jeugdschaal:	salarisschaal behorend bij de salarisschaal van Audax volgens welke de werknemers die jonger zijn dan 21 jaar betaald worden. Voor werknemers van AKO gelden de jeugdschalen tot de leeftijd van 23 jaar.
Uurloon:	het fulltime salaris per periode gedeeld door 160.
Deeltijdpercentage:	het aantal overeengekomen contracturen gedeeld door 160 x 100.
Overwerk:	alle gewerkte uren van meer dan 8 uur per dag (1 <sup>e</sup> criterium) of 40 uur per week* (2 <sup>e</sup> criterium), behoudens indien in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, worden gezien als overwerk als hiervoor opdracht is gegeven door of namens de werkgever. * Voor het bepalen van uren per week worden meegeteld alle gewerkte uren, ATV-uren, ziekte-uren, bijzonder verlofuren en eventuele opgenomen vakantie-uren.
Meerwerk:	alle gewerkte uren van een deeltijdwerknemer gelegen tussen zijn / haar contracturen en een fulltime werkweek van 40 uur.
Loonbetalingsperiode:	een periode van 4 aaneengesloten weken, volgens de periodekalender, hierna te noemen periode.
Rooster:	door de werkgever geplande werkuren voor werknemers per filiaal/afdeling over een periode van 13 weken. Per werknemer bedragen de uren niet meer dan 520 uren dan wel 13 maal de normale wekelijkse arbeidstijd per periode.
Partner:	ongetrouwde, die zich heeft gevestigd in een leef/woonsituatie met een werknemer, welke vergelijkbaar is met die van getrouwden. Dit dient vooraf als zodanig schriftelijk kenbaar te zijn gemaakt aan de werkgever.
Ondernemingsraad:	een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

## **B. Werkingssfeer**

1. Deze CAO is van toepassing op werknemers in dienst van werkgever met uitzondering van de werknemers die zijn toegetreden tot de Rechtspositieregeling Audax dan wel onder een andere CAO, dan wel onder een andere aangemelde arbeidsvoorwaardenregeling vallen.
2. In afwijking van hetgeen vermeld is in deze CAO gelden voor de AKO-werknemers en oproepkrachten die werkzaam zijn in de filialen een aantal artikelen zoals vermeld in bijlage 2. Voorzover het onderwerpen betreft die niet in bijlage 2 zijn geregeld/vastgelegd blijven de regelingen zoals vermeld in deze CAO onverkort van kracht.
3. Voor deeltijdwerknemers geldt deze CAO met dien verstande dat een aantal rechten en verplichtingen van de CAO-voorwaarden naar rato van de met hen overeengekomen contracturen berekend zullen worden.

## **ARTIKEL 2 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER**

### **A. Algemeen**

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

### **B. Verplichtingen van de werkgever**

De werkgever zal met iedere nieuwe werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO. De werkgever zal bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een exemplaar van de CAO overhandigen. Bij wijziging van de CAO, kan iedere werknemer een exemplaar van deze CAO of van de desbetreffende wijziging aanvragen bij de afdeling P&O. Tevens is de CAO-tekst opvraagbaar via Audax Intranet.

### **C. Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is verplicht deze CAO en de daaruit voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren.
3. De werknemer is verplicht, behoudens wettelijke of gerechtelijke bepalingen, tot geheimhouding van al hetgeen omtrent het bedrijf van de werkgever te zijner kennis komt. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
4. De werknemer dient in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst alle zaken die hij namens werkgever onder zich heeft, bij vertrek prompt in te leveren bij de werkgever.

#### **D. Nevenactiviteiten**

1. De werknemer die een contract heeft van meer dan 20 uur per week, dient vooraf aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van door hem te verrichten betaalde arbeid voor derden, het zaken doen voor eigen rekening of het als agent optreden voor derden. Het is de werknemer, indien de werkgever binnen 3 weken na mededeling van de werknemer schriftelijk bezwaar heeft gemaakt, niet toegestaan bovenbedoelde arbeid te verrichten. De werkgever mag aan de toestemming bepaalde voorwaarden verbinden.
2. De werknemer die bij meer dan één werkgever arbeid verricht, verstrekt aan ieder van die werkgevers uit eigen beweging tijdig de voor de naleving van de arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen nodige inlichtingen betreffende zijn arbeid.

### **ARTIKEL 3 SALARISVERHOGINGEN**

1. Met ingang van periode 7 2007 zullen de salarisschalen en individuele salarissen met 1,75% worden verhoogd.
2. Met ingang van periode 1 2008 zullen de salarisschalen en individuele salarissen met 1,25% worden verhoogd.
3. Met ingang van periode 7 2008 zullen de salarisschalen en individuele salarissen met 1,50% worden verhoogd.
4. Met ingang van periode 1 2009 zullen de salarisschalen en individuele salarissen met 1,25% worden verhoogd.

### **ARTIKEL 4 ARBEIDSOVEREENKOMST**

#### **A. Aanstelling**

De werknemer ontvangt vóór aanvang van de dienstbetrekking een individuele arbeidsovereenkomst. De werkgever zal tevens de inhoud van de CAO aan de werknemer kenbaar maken.

#### **B. Proeftijd**

De overeengekomen proeftijd geldt wederzijds en als volgt, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen:

- bij een contract < 1 jaar: 1 maand.
- bij een contract >= 1 jaar of onbepaalde tijd of duur onzeker: twee maanden.

#### **C. Duur van de arbeidsovereenkomst**

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een bepaalde tijd wordt overeengekomen.

Indien een contract voor bepaalde tijd wordt overeengekomen, mag deze twee keer voor bepaalde tijd worden verlengd, met dien verstande dat de totale termijn van 36 maanden niet wordt overschreden.

Bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst na bovengenoemde verlengingen of na de maximale duur volgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Indien een uitzendkracht in dienst wordt genomen bij Audax en reeds als uitzendkracht in diezelfde functie bij Audax werkzaam was, zal het eerste tijdelijke dienstverband bij Audax gelden als de tweede arbeidsovereenkomst in de zin van de wet Flexibiliteit en Zekerheid, ongeacht het aantal uitzendovereenkomsten dat daaraan voorafgaat.

#### **D. Einde van de arbeidsovereenkomst**

1. Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst zowel door de werknemer als door de werkgever zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen worden beëindigd, conform het bepaalde in artikel 7:670b BW.

De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt van rechtswege zonder dat opzegging noodzakelijk is, hetzij door het verstrijken van de overeengekomen tijd, hetzij door de afhandeling van het overeengekomen project.

2. De opzegtermijn voor de werknemer met een contract voor onbepaalde tijd bedraagt altijd 1 periode van vier weken, tenzij uitdrukkelijk een langere termijn wordt overeengekomen.
3. Voor de werkgever gelden de volgende opzegtermijnen.  
Bij een arbeidsrelatie:
  - korter dan vijf jaar: 1 periode
  - vanaf vijf tot tien jaar: 2 perioden
  - vanaf tien tot vijftien jaar: 3 perioden
  - vijftien jaar of langer: 4 perioden.
4. Partijen kunnen een langere opzegtermijn voor de werknemer overeenkomen. In dat geval geldt voor de werkgever een dubbele termijn.
5. Voor de werknemers die op 1 januari 1999 reeds in dienst waren van werkgever en op dat moment 45 jaar of ouder waren, geldt onderstaande regeling:
  - a. Voor functies tot en met salarisschaal 6 bedraagt de opzegtermijn voor zowel de werkgever als de werknemer één periode van vier weken, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
  - b. Voor functies vanaf salarisschaal 7 bedraagt de opzegtermijn voor zowel de werkgever als de werknemer twee volle betalingsperioden van vier weken, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.  
De in dit artikel sub 5.a. en 5.b. genoemde of de in de individuele arbeidsovereenkomst afgesproken opzegtermijn kan voor de werkgever langer worden ingevolge artikel 1639j BW (oud), inhoudende:
    - c. de opzegtermijn bedraagt één week voor elk vol jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd na de meerderjarigheid van de werknemer met een maximum van 13 weken.
    - d. de in dit artikel sub 5.a. genoemde opzegtermijn wordt verlengd met één week voor elk vol jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd na de 45e verjaardag van de werknemer, eveneens met een maximum van 13 weken.
    - e. de totale opzegtermijn kan voor de werkgever ten hoogste 26 weken bedragen.

6. Voor de werknemers van 45 jaar en ouder die na 1 januari 1999 in dienst treden bij de werkgever, gelden voor de werkgever de volgende opzegtermijnen:
  - diensttijd van 1 – 5 jaar 2 perioden
  - diensttijd van 6 – 10 jaar 3 perioden
  - diensttijd van > 10 jaar 4 perioden.
7. Bij opzegtermijnen gelden hele perioden. Opzeggen kan derhalve alleen tegen het einde van de periode. Het dienstverband eindigt altijd aan het einde van een periode.
8. Opzegging dient altijd schriftelijk te gebeuren bij de leidinggevende (kopie P&O).
9. Elke arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval, zonder opzegging, bij het bereiken van de ingangsdatum (pre)pensioen en wel op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de ingangsdatum (pre)pensioen bereikt, tenzij met de werknemer nadrukkelijk anders is overeengekomen.

#### **E. Schorsing**

1. De werkgever heeft de bevoegdheid de werknemer te schorsen met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris voor een periode van maximaal vijf werkdagen, indien zich redenen voordoen als bedoeld in artikel 7:678 BW, of indien een ernstig vermoeden van het bestaan van deze redenen aanwezig is. Reden en duur van de schorsing zal onverwijld mondeling en schriftelijk aan werknemer worden medegedeeld.  
De werkgever heeft de bevoegdheid de werknemer vervolgens langer dan vijf werkdagen te schorsen, indien de redenen daartoe aanleiding geven. De werkgever dient dit nader te motiveren en aan de werknemer schriftelijk mede te delen.
2. Wordt het vermoeden dat tot een dergelijke schorsing heeft geleid niet bevestigd, dan zal schriftelijk rehabilitatie volgen, tenzij de werknemer dit niet verlangt. Tevens wordt dan het ingehouden salaris alsnog uitbetaald.

### **ARTIKEL 5 ARBEIDSTIJD EN ARBEIDSTIJDVERKORTING**

#### **A. Arbeidstijd**

1. De normale arbeidstijd bedraagt 40 uur per week.  
In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen langere arbeidstijd dan 160 uur per periode worden overeengekomen.
2. De arbeidstijd per dag wordt vastgesteld in een rooster. Overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur met een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur.

#### **B. Arbeidstijdverkorting (ATV)**

1. Een werknemer kan eenmaal per jaar een keuze maken om ATV in tijd om te zetten in geld of andersom. De gemaakte keuze gaat in op de periode volgend op de aanvraag en geldt tot wederopzegging. De directie dient hiervoor vooraf toestemming te verlenen.

2. Voor alle deeltijdwerknemers geldt dat de ATV standaard in geld wordt uitbetaald (flexibele ATV-toeslag).

ATV-toeslag wordt als vaste ATV-toeslag of als flexibele ATV-toeslag uitbetaald. Na 1 april 2000 wordt de vaste ATV-toeslag niet meer toegekend.

De vaste ATV-toeslag telt wel mee in de berekening voor vakantietoeslag en pensioenopbouw. De flexibele ATV-toeslag telt niet mee in de berekening voor vakantietoeslag en pensioenopbouw. De werknemer die besluit om de vaste ATV-toeslag om te zetten naar een flexibele ATV-toeslag kan niet meer terugkeren naar de vaste ATV-toeslag.

3. Na 4 weken arbeidsongeschiktheid stopt de opbouw van ATV-rechten in tijd en geld. Uitsluitend tijdens zwangerschapsverlof zal de opbouw van de ATV-rechten niet gestopt worden.

## **ARTIKEL 6 OVERWERK EN TOESLAGENREGELINGEN**

De werkgever zal ernaar streven het verrichten van overwerk zoveel mogelijk te beperken.

Indien het desondanks toch nodig mocht zijn dat er veelvuldig en langdurig overgewerkt wordt, zal overleg gepleegd worden met de Ondernemingsraad.

Behalve in bijzondere omstandigheden bedraagt het overwerk niet meer dan 6 uur per week en in totaal niet meer dan 45 uur per 3 periodes.

### **A. Overwerk**

1. Er zal alleen worden overgewerkt, indien het belang van de onderneming dit eist en aan de wettelijke voorschriften is voldaan. De werknemer is verplicht overwerk te verrichten, tenzij zwaarwichtige redenen dit verhinderen.
2. Overwerk door werknemer is enkel toegestaan na goedkeuring van de leidinggevende.
3. Overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur met een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur.
4. Werknemers die zijn ingedeeld in salarisgroep 11 of hoger en de commerciële buitendienstmedewerkers van Audax vanaf salarisgroep 8 komen niet in aanmerking voor de overwerkregeling voor de extra gewerkte uren.
5. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk, tenzij contractueel anders is overeengekomen.

### **B. Compensatie overwerk in geld of vrije tijd (saldo-urenregeling)**

1. Overwerk wordt naar keuze van de werknemer in geld uitbetaald of gecompenseerd in vrije tijd. De werknemer kan eenmaal per kalenderjaar de keuze maken voor uitbetaling of compensatie in tijd. Deze keuze geldt dan voor de rest van het jaar.

2. Voor de operationele werknemers geldt een saldo-urenregeling die onderstaand wordt beschreven. Indien de werknemer kiest voor vrije tijd, zullen deze uren inclusief de toeslagen (voorzover van toepassing) opgenomen worden in de saldo-urenregeling (saldopot). De vrije uren dienen in overleg met de werkgever te worden opgenomen. Indien de werknemer gebruik maakt van de saldo-urenregeling zal er een boven- en ondergrens gehanteerd worden van 20 uren. Alle saldo-uren boven de +20, worden in de eerstvolgende periode uitbetaald tegen 100%.
3. De werkgever heeft de mogelijkheid om de bovengrens te verhogen naar + 40 uren.
4. De werkgever heeft de mogelijkheid de saldotpot op nul te stellen en de uren uit te betalen.
5. Voor de operationele werknemers van Media Logistics geldt de saldo-urenregeling in samenhang met de regeling variabele werktijden.

### C. Overwerktoeslag

1. Voor overwerk, vanaf het 10<sup>e</sup> uur, geldt de volgende toeslag:

Maandag t/m vrijdag	Tot 24.00 uur	24.00-07.00 uur	
	1e overuur (per dag, ofwel het 10 <sup>e</sup> uur) 50%	75%	
Zaterdag	00.00-07.00 uur	07.00-13.00 uur	13.00-24.00 uur
	75%	50%	75%
Zondag	00.00 tot 07.00 uur volgende dag		
	100%		

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

Bovenstaande regeling geldt zowel voor fulltimers, parttimers, direct als indirect personeel.

3. Deeltijdwerknemers:  
De toeslag voor deeltijdwerknemers bestaat uit een vergoeding in geld boven het salaris per uur, conform de bovenvermelde percentages.  
Echter, de toeslag voor overwerk op maandag t/m vrijdag tussen 07:00 en 22:00 uur wordt slechts toegekend als de deeltijdwerknemer door overwerk meer dan 9 uur per dag werkt met inachtneming van lid 2 van dit artikel.  
Over de extra gewerkte uren boven contract, niet zijnde overuren, van een deeltijdwerknemer worden 8% vakantietoeslag en 10,17% vakantierecht uitbetaald. Indien een werknemer kiest voor saldo-uren dan worden deze percentages hierover niet berekend.

## D. Onregelmatigheidstoelagen- en compensatieregelingen

1. Voor het werken op werkdagen, zaterdag, zon- en feestdagen geldt de volgende toeslag:

	00.00 – 04.00 uur	04.00 – 07.00 uur	07.00 – 22.00 uur	22.00 – 24.00 uur
Ma t/m vrij	50%	30%	0%	30%
Zaterdag	50%	30%	Tot 13.00 uur 0% Vanaf 13.00 uur 50%	100%
Zondag/ feestdag	100%	100%	100%	100%

2. Voor de werknemers die reeds voor 1 juli 1997 in dienst waren en voor deze datum recht hadden op een toeslag conform lid 1, geldt tussen 18.00 en 22.00 uur een toeslag van 17,5%.
3. De toeslag voor het werken op een feestdag komt altijd in de plaats van een eventuele andere geldende toeslag.
4. Er zal nooit een cumulatie van toeslagen kunnen plaatsvinden. In voorkomende gevallen, zal het hoogste toeslagpercentage gelden.

## ARTIKEL 7 CONSIGNATIE EN PLOEGDIENST

### A. Stand-by en consignatie

1. Onder "Stand-by" wordt verstaan: het bereikbaar zijn buiten het geldend werkrooster ten behoeve van consultatie bij het oplossen van ernstige storingen aan bedrijf c.q. onderdelen van het bedrijf, waarbij fysieke aanwezigheid niet vereist wordt.
2. Onder "Consignatie" wordt verstaan: het bereikbaar én oproepbaar zijn buiten het geldend werkrooster ter daadwerkelijke oplossing van storingen, die zich in het bedrijf c.q. onderdelen van het bedrijf kunnen voordoen.
3. Stand-by- en consignatie-vergoeding wordt alleen gegeven aan functionarissen die uit hoofde van hun functie stand-by/geconsigneerd moeten zijn en voor zover daartoe opdracht is gegeven.
- 4.1 Bij stand-by geldt een brutovergoeding van € 18,00 per week met een maximum van € 72,00 per periode.
- 4.2 Bij consignatie geldt een brutovergoeding van:
- maandag 00.00 uur tot vrijdag 24.00 uur: € 15,60 per etmaal
  - zaterdag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur: € 24,70 per etmaal
  - zondag 00.00 uur tot zondag 24.00 uur: € 36,30 per etmaal.
- 4.3 Consignatie gedurende een gedeelte van een etmaal wordt geacht te duren voor een heel etmaal.

4.4 Consignatie gedurende een gedeelte van een etmaal maar beginnend in het ene etmaal en eindigend in een ander etmaal, wordt geacht in één etmaal plaats te vinden, namelijk dat etmaal waarin de consignatieregeling eindigt.

4.5 Daadwerkelijk gewerkte uren tijdens consignatiedienst worden vergoed overeenkomstig artikel 6.C (overwerktoeslag).

Onder daadwerkelijk gewerkte uren wordt verstaan:

- noodzakelijk gewerkte uren op het bedrijf;
- uitsluitend voor Audax A&I: noodzakelijk gewerkte uren vanuit huis;
- noodzakelijk zakelijk telefoonverkeer van huis uit van minimaal ½ uur aaneengesloten.

Bij daadwerkelijke opkomst wordt minimaal een half uur als overwerk toegekend.

5. Bij overwerk in combinatie met consignatie, wordt de consignatievergoeding betaald naast de toeslag overwerk.

6. Stand-by en consignatievergoeding zijn niet van toepassing op werknemers van AKO.

## **B. Ploegendienst**

1. Definities:

- 2-ploegendienst: dienst volgens 2-ploegenrooster.
- 2-ploegenrooster: werktijd (bij arbeidsovereenkomst vastgelegd) verdeeld in een 2-ploegensysteem. De ene week van 06.00 tot 14.30 uur (ploeg 1); de andere week van 14.30 uur tot 23.00 uur (ploeg 2).
- ploegtoeslag: de geldelijke toeslag ter compensatie van het werken in 2-ploegendienst.

2. De werknemer waarbij de normale werktijd volgens zijn arbeidsovereenkomst binnen het 2-ploegenrooster valt, ontvangt ingeval van:

- a. 2-ploegendienst: het uurloon vermeerderd met een toeslag van 20%, m.u.v. werknemers van A&I. Zij ontvangen het uurloon vermeerderd met een toeslag van 15%;
- b. verschoven dienst buiten de uren liggende tussen 06.00 uur en 23.00 uur: het uurloon vermeerderd met de reguliere toeslag van 20%, resp. 15% voor A&I en een aanvulling tot 30% over de verschoven uren.

3. In de in sub a en b van lid B.2. van dit artikel genoemde gevallen wordt ingeval van overwerk naast de in de in lid B.2. genoemde toeslag de volgende overwerktoeslag uitgekeerd:

a. 2-ploegendienst:

- ploeg 1: overuren (vanaf het 10<sup>e</sup> uur): het uurloon vermeerderd met een toeslag van 25%, verdere overuren: het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%;
- ploeg 2: overuren (vanaf het 10<sup>e</sup> uur): het uurloon vermeerderd met een toeslag van 25%; verdere overuren: het uurloon vermeerderd met een toeslag van 75%;

b. verschoven dienst:

- ploeg 1: overuren (vanaf het 10<sup>e</sup> uur): het uurloon vermeerderd met een toeslag van 25%; verdere overuren tot 24.00 uur: het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%;
- ploeg 2: indien verschoven met de wijzers van de klok mee: het uurloon vermeerderd met een toeslag van 75% (vanaf het 10<sup>e</sup> uur). Zo niet, zie 1e ploeg.

## **ARTIKEL 8 VAKANTIE**

### **A. Vakantieduur**

1. Het vakantiejaar loopt van periode 1 tot en met periode 13.  
Onder bovenwettelijk verlof wordt verstaan: alle vakantie-uren boven het wettelijk minimum (zijnde 4 x wekelijkse arbeidsduur). Voor een fulltime werknemer is het wettelijk minimum derhalve 160 vakantie-uren.
2. Per kalenderjaar verwerft een werknemer recht op een basisvakantie van 192 uren (=24 volle werkdagen) met behoud van salaris.
3. De werknemer die 20 jaar onafgebroken in dienst is van ondernemingen ressorterende onder Audax, heeft met ingang van die datum recht op 8 uur extra verlof. Uitzondering hierop vormen de werknemers die gebruik maken van de oude seniorenregeling (zie bedrijfsreglement 2007).
4. De werknemer vanaf salarisschaal 11, alsmede de commerciële buitendienstwerknemers bij Audax vanaf salarisgroep 8, zoals bedoeld in artikel 6.A.4, verwerft per vakantiejaar recht op 16 extra verlofuren met behoud van salaris ter compensatie van het niet ontvangen van betaling voor extra gewerkte uren.
5. Per kalenderjaar hebben deeltijdwerknemers, op basis van het aantal gewerkte uren, recht op vakantie-uren. Deze vakantie-uren worden berekend naar rato van de contracturen van een fulltimer, namelijk 160 uur. Dit geldt ook voor de extra vakantie zoals bedoeld in lid A sub 3 en 4 van dit artikel.
6. De vakantierechten per kalenderjaar worden in uren weergegeven. Bij de bepaling van vakantierechten wordt minder dan een half uur niet berekend; een half uur of meer wordt tot een heel uur afgerond.
7. De werkgever kan algemeen verplichte vakantiedagen aanwijzen, tot een maximum van drie dagen per jaar.
8. Aanwijzing van algemeen verplichte vakantiedagen kan geschieden op Audax-niveau, op werkmaatschappijniveau of per afdeling van een werkmaatschappij.
9. Aanwijzing van verplichte vakantiedagen voor een bepaald kalenderjaar zal geschieden uiterlijk in de maand april van dat kalenderjaar in overleg met de Ondernemingsraad.
10. Een werknemer mag op jaarbasis maximaal 40 uren (op fulltime basis) extra vakantie kopen door het inzetten van salaris of vakantietoeslag. De werknemer dient hiervoor een schriftelijk verzoek in te dienen bij diens leidinggevende. De directie dient vooraf toestemming te verlenen voor het bijkopen van extra vakantie-uren.

### **B. Functiewijziging**

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

2. Indien door functiewijziging het recht op betaling van overwerk ontstaat in plaats van 16 uur extra verlof, dan gaat dat recht in vanaf de eerste dag van de periode waarin de werknemer de nieuwe functie uitoefent en wel naar rato van het reeds verstreken deel van het kalenderjaar.

### **C. Indienst- / uitdiensttreding**

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

### **D. Einde arbeidsovereenkomst**

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer door de werkgever in de gelegenheid gesteld zijn vakantierechten op te nemen. Bij het ontbreken van overeenstemming ten aanzien van het opnemen van vakantierechten is de mening van de werkgever doorslaggevend. Indien bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de werknemer zijn vakantierechten niet of slechts gedeeltelijk heeft kunnen opnemen, worden de nog openstaande rechten uitbetaald.
2. Teveel opgenomen vakantierechten worden op de eindafrekening in mindering gebracht.

### **E. Opbouw vakantierechten tijdens ziekte**

1. Werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn, bouwen vakantierechten op over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht.
2. Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, bouwen over het arbeidsongeschiktheidsdeel vakantierechten op over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht.
3. Werknemers die volledig arbeidsongeschikt zijn volgens de WIA en een IVA/WGA-uitkering ontvangen, aansluitend aan een ziekengelduitkering, bouwen geen verdere vakantierechten op. Zij behouden de vakantierechten over genoemde zes maanden. Echter deze rechten verjaren na het verstrijken van de verjaringstermijn.
4. Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantierechten door ziekte tijdens de vakantie niet konden worden genoten, zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop alsnog vakantie kan worden opgenomen, met dien verstande dat deze opname binnen het kalenderjaar gebeurt.
5. Het bovenstaande is slechts van toepassing, indien werknemer terzake een ziekengelduitkering wordt toegekend gedurende deze dagen.

### **F. Opname vakantierechten**

1. Van de in lid A genoemde vakantie zullen als regel tenminste 10 en maximaal 15 aaneengesloten vakantiedagen worden opgenomen in de periode van 30 april tot 1 oktober. Afwijkingen van het maximum, door het opnemen van vakantiedagen, zijn alleen mogelijk in overleg met de directie. De werknemer zal met zijn leidinggevende overleg plegen inzake het moment van vakantie-opname.

2. Vakantierechten moeten zoveel mogelijk worden opgenomen vóór het einde van het lopende vakantiejaar. Werknemers mogen maximaal 40 uur (voor parttimers naar rato) meenemen naar het volgende jaar.
3. Vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na het tijdstip waarop deze zijn verworven, vervallen.

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

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

Eventueel kan de werknemer hiervoor vakantie-uren opnemen, met een maximum van 32 uren per jaar (voor parttimers naar rato).

### **ARTIKEL 9 SALARIS**

#### **A. Anticumulatie**

Per kalenderjaar zal de som van salarisverhogingen niet meer bedragen dan 8% (uitgezonderd algemene CAO-verhogingen en leeftijdsverhogingen).

#### **B. Salarisschalen**

1. De functie van de werknemer wordt geëvalueerd of ingedeeld volgens de methode HAY en op basis daarvan ingedeeld in een van de salarisschalen zoals vastgelegd in de bijlagen van deze CAO.
- 2.a Wijziging van het salaris dat aan de werknemer in verband met zijn leeftijd toekomt, geschiedt met ingang van de periode waarin de verjaardag valt.
- 2.b Bij het bereiken van de 21-jarige leeftijd vindt inschaling plaats vanuit de jeugdschaal naar de reguliere schalen en wel in het minimum van de salarisschaal. Hierna wordt het salaris bepaald conform de regeling salarisverhogingen.

#### **C. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie of het zwaarder worden van een functie**

1. Werknemers die in een hoger ingedeelde functie worden geplaatst, krijgen een salarisverhoging van 4%. Indien hierbij het minimum in de schaal niet bereikt wordt, geldt het minimumsalaris van de schaal als het nieuwe salaris. Plaatsing in de functie en betaling van het nieuwe salaris vinden plaats in de betalingsperiode direct volgend op de functiewijziging.

## 2. Beoordeling

- Indien de indeling in de nieuwe salarisschaal heeft plaatsgevonden voor periode 7 van enig jaar, zal de volgende salarisverhoging, als de beoordeling positief is, plaatsvinden per periode 1.
- Indien de indeling in de nieuwe salarisschaal heeft plaatsgevonden tussen periode 7 en periode 10 van enig jaar, zal de volgende salarisverhoging, als de beoordeling positief is, plaatsvinden per periode 4.
- Indien de functie-indeling na periode 10 heeft plaatsgevonden, zal de volgende salarisverhoging plaatsvinden per periode 1 van het jaar volgend op de eerstvolgende januari (bijvoorbeeld periode 10, 2007 salarisverhoging, eerstvolgende periodieke salarisverhoging per periode 1 2009).

## 3. De emolumenten van de nieuwe functie gaan in op de datum van functiewijziging, die van de oude komen op dat moment te vervallen. De werkgever heeft het recht in bijzondere omstandigheden van deze regeling af te wijken.

### D. Aanloopschalen

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

## E. Tijdelijke waarneming

1. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen die in een hogere salarisschaal ingedeeld is dan hun eigen functie-indeling, blijven ingedeeld in de salarisschaal overeenkomstig hun eigen functie en ontvangen een toeslag, indien de tijdelijke waarneming tenminste één periode heeft geduurd. In dat geval ontvangt de werknemer een toeslag met terugwerkende kracht tot datum aanvang waarneming. Deze toeslag wordt betaald over de werkelijke periode van waarneming op basis van het verschil tussen de minima van de twee betrokken schalen.  
Ingeval er sprake is van een indeling in de jeugdschalen zal het verschilbedrag berekend worden op basis van de leeftijdstrede tussen de twee betrokken schalen.
2. Het salaris van de vervanger, vermeerderd met de toeslag, zal niet meer bedragen dan het maximum salaris in de schaal waarin de vervangende functie is ingedeeld.
3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie reeds rekening is gehouden met het eventueel waarnemen van een hogere functie. Dit dient nadrukkelijk vermeld te zijn in de functiebeschrijving/inslotdocument en/of in zijn individuele arbeidsovereenkomst.

## F. Definitieve overplaatsing in een lagere functie

1. Naast de regeling als omschreven in het Sociaal Plan, zal er een algemene afbouwregeling gelden voor de volgende gevallen:
  - overplaatsing naar een lagere functie, niet als gevolg van reorganisatie.
  - definitieve lagere functiewaardering binnen het HAY-systeem.

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

2. De afbouwregeling luidt als volgt:  
Het verschil tussen het oude all-in periodesalaris (exclusief tijdelijke toeslagen) en het nieuwe all-in periodesalaris wordt eenmalig vastgesteld en als een persoonlijke toeslag uitbetaald. Deze persoonlijke toeslag wordt conform onderstaande staffel afgebouwd.

Duur in de functie en/of salarisschaal(langste telt)	Afbouwpercentages persoonlijke toeslag en termijn in perioden				Totaal aantal perioden
	100%	75%	50%	25%	
Persoonlijke toeslag					
0 – 2 jaar	2	2	2	1	7
>2 – 5 jaar	5	5	5	5	20
>5 – 10 jaar	10	10	10	9	39
>10 – 15 jaar	15	15	15	14	59
>15 – 20 jaar	20	20	20	18	78
> 20 jaar	26	26	26	26	104

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

3. Alle afbouwregelingen die voor 1 januari 1999 zijn afgesproken, blijven onder die overeengekomen voorwaarden doorlopen.
4. Indien andere emolumenten van kracht zijn of worden gaan deze onmiddellijk in op de datum van de functiewijziging of vervallen deze.

### **G. Uitgangspunten rond functiewaardering**

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

### **ARTIKEL 10 VAKANTIETOESLAG**

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

### **ARTIKEL 11 ZATERDAGEN EN ZON- EN FEESTDAGEN**

1. In de regel wordt op zaterdagen, zon- en feestdagen niet gewerkt.
2. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld. 5 Mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze CAO en wel in de door de Regering als herdenkingsjaar aangewezen jaren.
3. Voorzover feestdagen vallen op werkdagen waarop door de betrokken werknemers zou moeten zijn gewerkt, wordt over deze dagen naar rato het all-in periodesalaris doorbetaald.
4. Indien een feestdag valt op een dag dat de deeltijdwerknemer ingeroosterd is of in de afgelopen 12 weken minimaal 6 keer op deze dag extra uren gewerkt heeft, wordt er vanuit gegaan dat werknemer op deze feestdag ook normaal gewerkt zou hebben en hierover dus conform lid 3 salaris krijgt.

### **ARTIKEL 12 BUITENGEWOON VERLOF MET BEHOUD VAN SALARIS**

1. Extra verlof met behoud van het all-in periodesalaris wordt gegeven, naar rato van het aantal op die dag ingeroosterde werkuren:
  - a. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
  - b. bij huwelijksfeest van werknemer (25 en 40 jaar): 1 dag;
  - c. bij huwelijk van kind van de werknemer: 1 dag;
  - d. bij begrafenis of crematie van aangehuwde kinderen, schoonouders, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters, grootouders en schoongrootouders: 1 dag;
  - e. bij dienstjubileum van werknemer (12½, 25, 40 jaar): 1 dag;
  - f. voor het noodzakelijke bezoek aan een specialist: gedurende een naar redelijkheid te bepalen tijdsduur en indien mogelijk in de vrije tijd van de werknemer te geschieden;
  - g. aan fulltimers voor een bezoek (maximaal 2 uur per bezoek) aan huisarts of tandarts: maximaal vijf keer per kalenderjaar.  
Deeltijdwerknemers met een arbeidsovereenkomst voor maximaal 32 uur per week, bezoeken tandarts en huisarts altijd in eigen tijd;
  - h. bij verhuizing van de werknemer: 1 dag per 3 kalenderjaren.
2. Onder ouders, kinderen, broers en zusters worden ook begrepen stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers, stiefzusters alsmede pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters.
3. Voor werknemers die een werkrooster van maandag tot en met vrijdag hebben, geldt dat het recht op bijzonder verlof vervalt, indien gebeurtenissen zoals genoemd onder lid 1 plaatsvinden op een ingeroosterde ATV-dag, zaterdag of zondag.
4. Voor werknemers die een ander werkrooster dan van maandag tot en met vrijdag hebben, geldt dat het recht op bijzonder verlof vervalt, als gebeurtenissen zoals genoemd onder lid 1 plaatsvinden op een dag of dagen waarop zij volgens hun rooster vrij zouden zijn.
5. In die uitzonderlijke situaties waarin dit artikel niet voorziet, kan per geval en in overleg met de directie een regeling worden getroffen.
6. Het buitengewoon verlof wordt toegekend op de dag dat de gebeurtenissen plaatsvinden c.q. de werknemer daadwerkelijk hierbij aanwezig moet zijn.  
Bedoeld wordt dat indien bijvoorbeeld een huwelijksfeest niet gevierd wordt of 's avonds of in het weekend gevierd wordt, werknemer hiervoor geen buitengewoon verlofdag krijgt.

## **ARTIKEL 13 CALAMITEITENVERLOF**

Het calamiteitenverlof is bedoeld voor de eerste opvang van een noodsituatie en het treffen van maatregelen op langere termijn. Het calamiteitenverlof is een naar billijkheid vast te stellen korte periode.

1. Wanneer is er sprake van een calamiteit:
  - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals:
    - de bevalling van de echtgenote;
    - het overlijden en lijkbezorgen van huisgenoten, ouders en kinderen, broers en zusters;
  - b. een door de overheid, zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, wat niet in vrije tijd kan worden uitgevoerd (aangifte van geboorte of overlijden);
  - c. uitoefening van actief kiesrecht, wat niet in vrije tijd kan worden uitgevoerd;
  - d. plotselinge ziekte van kinderen of van anderen die aangewezen zijn op de verzorging

- door de werknemer;
- e. calamiteiten rondom de woning (bijvoorbeeld gesprongen waterleiding, verstopte riolering).
2. Loon tijdens calamiteitenverlof:
- a. op de 1<sup>e</sup> kalenderdag, waarop de calamiteit zich aandient, wordt 100% van het salaris doorbetaald;
  - b. op eventuele volgende dagen wordt 50% van het salaris doorbetaald;
  - c. voor de resterende 50% kan bovenwettelijk verlof of ATV worden ingezet.
- Uitzondering hierop vormt het overlijden en lijkbezorgen van huisgenoten, ouders en kinderen, broers en zusters. Hierbij wordt van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie 100% van het salaris doorbetaald.
3. Onder ouders, kinderen, broers en zusters worden ook begrepen stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers, stiefzusters alsmede pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters.
4. Toetsing:
- a. door de werkgever kan altijd zowel vooraf als achteraf getoetst worden of aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof is voldaan;
  - b. de werknemer is verplicht alle relevante informatie die nodig is om tot deze toetsing te komen aan de werkgever ter beschikking te stellen.
5. Overgang naar Kortdurend Zorgverlof:  
Indien calamiteitenverlof overgaat in kortdurend zorgverlof zal het calamiteitenverlof niet langer dan 1 dag duren. De volgende dagen vallen dan onder het kortdurend zorgverlof.

#### **ARTIKEL 14 KORTDUREND ZORGVERLOF**

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
  - a. de echtgenoot/partner;
  - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
  - c. een inwonend kind van de echtgenoot/partner;
  - d. een pleegkind (op hetzelfde woonadres als werknemer en aanwezigheid van een pleegcontract);
  - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.
2. Met noodzakelijke verzorging wordt bedoeld dat:
  - a. er een noodzaak tot verzorging moet zijn;
  - b. de werknemer de verzorging op zich moet nemen. Hieraan wordt niet voldaan als een ander dan de betrokken werknemer de taak op zich kan nemen.
3. Het verlof bedraagt per kalenderjaar ten hoogste 2,4 maal de arbeidsduur per week. Bij een fulltime contract betekent dit 12 dagen.

Het verlofrecht geldt alleen zolang de situatie van de “noodzakelijke verzorging” zoals genoemd in lid 2, zich voordoet.

4. De werknemer meldt vooraf mondeling en schriftelijk aan de werkgever dat hij het verlof opneemt onder opgave van de reden.  
Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof aan.
5. Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever.
6. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
7. Het verlof eindigt als de omstandigheid waarvoor het is opgenomen zich niet meer voordoet.
8. De werknemer kent een informatieverplichting. Dat wil zeggen dat de werkgever ook nog achteraf van de werknemer zal vragen aannemelijk te maken dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als genoemd in lid 1.
9. Loondoorbetaling:
  - a. gedurende de eerste vijf dagen van het verlof behoudt de werknemer recht op 85% van het loon tot aan het maximumdagloon (Coördinatiewet Sociale Verzekering), maar ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon. Voor de volgende zeven dagen behoudt de werknemer het recht op 70% van het loon tot aan het maximum dagloon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
  - b. bovenstaande duur geldt naar rato voor deeltijdwerknemers.

## **ARTIKEL 15 VERLOF ALGEMEEN**

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

## **ARTIKEL 16 ZORGVERZEKERING**

Audax sluit voor haar werknemers een vrijwillige collectieve verzekering af. De werknemer en zijn gezinsleden kunnen zich hiervoor aanmelden. Deelname is niet verplicht.

Audax vergoedt conform de wettelijke werkgeversverplichting een inkomensafhankelijke bijdrage van 7,2% over maximaal € 31.213,- (voor 2008).

Informatie over de zorgverzekering is opvraagbaar bij P&O.

## ARTIKEL 17 ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL

### A. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste dag tot maximaal 1 jaar na de eerste ziektedag ziekengeld uitgekeerd worden op basis van 100% van het laatstverdiende all-in periodesalaris.
2. Met ingang van het 2<sup>e</sup> ziektejaar wordt ziekengeld uitgekeerd op basis van 70% van het laatstverdiende all-in periodesalaris echter niet minder dan het wettelijk minimumloon. Gewerkte uren in het kader van arbeidstherapie of een gedeeltelijke herstelmelding worden tegen 100% van het salaris uitbetaald.
3. Op de werknemer die recht heeft op een WAO-uitkering conform de oude WAO-wetgeving blijven de regelingen uit de CAO 2002/2003 van kracht. Deze regelingen zijn opvraagbaar bij P&O.
4. WIA: < 35% arbeidsongeschikt  
Indien de werknemer na 2 jaar ziekte, na beoordeling door UWV, minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal Audax zich, voorzover dat binnen haar mogelijkheden ligt, inspannen deze werknemer in dienst te houden in eigen of aangepaste werkzaamheden.
5. WIA: IVA  
Indien de werknemer na 2 jaar ziekte, na beoordeling door UWV, meer dan 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard, ontvangt de werknemer (via het UWV) een IVA-uitkering. Audax zal het 1<sup>e</sup> IVA-jaar (3<sup>e</sup> ziektejaar) de IVA-uitkering aanvullen tot 85% van het laatstverdiende all-in periodesalaris tot het maximum dagloon.
6. Gedurende het 2<sup>e</sup> ziektejaar wordt 100% van het laatstverdiende all-in periodesalaris doorbetaald aan de werknemer van wie, in voorkomend geval ook met terugwerkende kracht, objectief op basis van een IVA-keuring is vastgesteld dat hij 80-100% arbeidsongeschikt is en voor wie geen zicht meer is op herstel.
7. WIA: WGA  
Indien een werknemer na het 2<sup>e</sup> ziektejaar in de WGA komt, verstrekt Audax geen aanvulling.
8. De werknemer heeft geen aanspraken als bovenbedoeld, indien de verhindering tot het verrichten van arbeid voortkomt uit niet functiegebonden activiteiten zoals het werken bij een andere, niet Audax-werkgever en het beoefenen van zeer gevaarlijke sporten.
9. Uitzondering op de in dit artikel bepaalde regelingen kan door de werkgever incidenteel worden gemaakt, indien bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.
10. De pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid vindt plaats binnen de fiscale regels.
11. WGA: De werknemersbijdrage bedraagt vanaf periode 1 2008 0,082%. De inhouding zal per periode op het salaris worden ingehouden.

## **B. WGA-hiaatregeling**

1. Audax heeft ten behoeve van haar werknemers een collectieve WGA-hiaatverzekering afgesloten.
2. De premie voor deze verzekering zal gedeeltelijk worden betaald door de werknemer en gedeeltelijk door werkgever, waarbij de werkgever de premie boven 1% betaalt met een maximum van 0,5%. De werknemer betaalt de rest van de premie. Deze premie wordt met de periodieke salarisbetaling verrekend.  
De premie wordt jaarlijks op 1 januari collectief vastgesteld op basis van de op dat moment geldende leeftijden, salarissen en van toepassing zijnde wettelijke bijdragen.
3. Voor nieuwe werknemers is premie verschuldigd vanaf het tijdstip van toetreden op basis van de op dat moment van toepassing zijnde gegevens.

## **C. WIA-excedentregeling**

1. In de aanvulling op de uitkering vanaf de maximum dagloongrens tot aan € 4.540,00 bruto per periode is voorzien door een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering.  
Iedere werknemer die een all-in periodesalaris geniet dat hoger ligt dan de maximum dagloongrens per periode is deelnemer.
2. De verzekering wordt afgesloten voor het gedeelte van het all-in periodesalaris, dat ligt boven de maximum dagloongrens tot een maximum van € 4.540,00 bruto per periode. De vakantietoeslag over dit gedeelte van het brutosalaris wordt niet in de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering opgenomen.
3. De hoogte van de uitkering bedraagt 80% van het onder het vorige lid genoemde gedeelte van het brutosalaris. De hoogte van de uitkering wordt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WIA-volgend) naar rato vastgesteld.
4. De duur van de uitkering loopt zolang de deelnemer volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, én uiterlijk tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
5. Premiebetaling:  
De premie die bij normale acceptatie wordt vastgesteld (100%), zal door de werkgever worden betaald.
6. Indien voor een deelnemer de premie door de verzekeraar wordt verhoogd vanwege verhoogd risico, zal de normale premie door de werkgever worden betaald en de premieopslag vanwege verhoogd risico door de deelnemer.

Weigering deelname door verzekeraar/verhoogde premie/uitsluiting:

Indien de verzekeraar de deelnemer uitsluit dan wel een verhoogd premievoorstel doet dat onacceptabel is voor de kandidaat-deelnemer, staat het de werknemer vrij een persoonlijke verzekering af te sluiten. De werkgever stelt in dat geval de normale premie ter beschikking aan de kandidaat-deelnemer. De werkgever zal slechts tot uitbetaling van het bedrag overgaan, nadat de betrokken werknemer hem inzage heeft gegeven in de persoonlijk afgesloten verzekering.

7. Deelname deelnemers:

- Indien een werknemer geen prijs stelt op deelname kan hij geen andere rechten doen gelden, noch kan dit andere verplichtingen voor de werkgever inhouden.
- Indien de werknemer geen prijs stelt op deelname omdat hij:
  - zelf al een dergelijke verzekering heeft lopen
  - of
  - zelf privé een dergelijke verzekering wil afsluitendan zal de werkgever 50% beschikbaar stellen van de premie, die de werkgever zou betalen bij deelname aan de collectieve verzekering.

8. Einde deelname:

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de deelname aan de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering worden beëindigd, maar indien de deelnemer de wens te kennen geeft te willen deelnemen en de premiebetaling voor zijn rekening neemt, zal de werkgever hierin bemiddelen. Echter indien een werknemer een uitkering van de verzekering ontvangt, zal deze doorlopen zolang de WIA (of eventueel WAO) duurt.

#### D. Suppletierегeling

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

#### ARTIKEL 18 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

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

## **ARTIKEL 19 UITKERING BIJ DIENSTJUBILEUM**

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

## **ARTIKEL 20 UITKERING BIJ (PRE)PENSIONERING**

Bij (pre)pensionering ontvangt de werknemer op de dag van zijn (pre)pensionering een uitkering:

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

## **ARTIKEL 21 REISKOSTENVERGOEDING**

1. Alle werknemers (m.u.v. werknemers die de beschikking hebben over een auto van de zaak), die niet in dezelfde openbaar-vervoerszone woonachtig zijn als de zone waarin het bedrijf is gevestigd, komen in aanmerking voor een tegemoetkoming in de te maken reiskosten. Vergoeding wordt bepaald aan de hand van het aantal kilometers woon/werkverkeer en wordt uitgekeerd op basis van het aantal aanwezigheidsdagen in een periode. Het aantal kilometers wordt vastgesteld op basis van de ANWB-routeplanner. Vanaf periode 1 2008 wordt voor de 1<sup>e</sup> 10 kilometer € 0,13 per kilometer vergoed, daarboven € 0,09 per kilometer tot een maximum van 50 kilometer. Vanaf periode 1 2009 wordt voor de 1<sup>e</sup> 10 kilometer € 0,135 per kilometer vergoed, daarboven € 0,095 per kilometer tot een maximum van 50 kilometer.
2. Alle reiskostenvergoedingen zijn onderworpen aan de wettelijke bepalingen en/of beslissingen door de Inspectie der Belastingen in het kader van (eventuele) premieheffingen. Invoering hiervan kan niet op de werkgever worden verhaald en zal volledig ten laste komen van de gebruikers van deze reiskostenvergoeding.

Werknemers, die op eigen initiatief verhuizen, ontvangen een nieuwe aangepaste reiskostenvergoeding op basis van de nieuwe woon/werkafstand.

3. Werknemers die per periode van 4 weken, 16 of meer dagen werken, kunnen gebruik maken van een OV maand- of trajectkaart. Tegen overlegging van deze kaart en de rekening worden deze kosten vergoed. Werknemers die per periode van 4 weken 15 of minder dagen werken, maken gebruik van de reiskostenvergoeding als genoemd in punt 1. Hiervan wordt maximaal 12/13 deel per periode uitbetaald.
4. Reiskostenvergoeding op basis van punt 1 t/m 3 worden gemaximaliseerd op 50 kilometer woon/werkverkeer enkele reis.

## **ARTIKEL 22 PENSIOENVOORZIENING**

1. Voor alle werknemers, die volgens de voor hen geldende pensioenregeling, voor deelname in aanmerking komen, bestaat er een verplichte toetreding. Aanspraken kunnen worden ontleend aan de van toepassing zijnde pensioenreglementen die door het Audax Pensioenfonds worden vastgesteld. In deze pensioenreglementen is de inhoud van de pensioenvoorziening uit hoofde van dit artikel nader uitgewerkt.
2. Het opbouwpercentage bedraagt 2,00% per jaar. De franchise bedraagt voor 2007 € 13.659,00.
3. Per 1 januari 2006 is de werknemersbijdrage prepensioen omgezet in een werknemersbijdrage in het ouderdomspensioen, waarbij het premiepercentage is vastgesteld op 4,75% van de pensioengrondslag.
4. De tot en met 31 december 2005 opgebouwde prepensioenrechten kunnen worden aangewend voor extra ouderdomspensioen. Deze rechten worden apart op de jaarlijkse pensioenopgave vermeld.
5. De prepensioenregeling van het Audax Pensioenfonds is met ingang van 1 januari 2006 komen te vervallen. Uitzondering hierop vormen de werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren. Deze werknemers kunnen, indien fiscaal en wettelijk toegestaan, gebruik blijven maken van de oude prepensioenregeling, zoals beschreven in het pensioenreglement 2001.

## **ARTIKEL 23 VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING**

### **A. Algemeen**

1. Contacten tussen werkgever en de vakvereniging vinden plaats via de bezoldigde bestuurders van die vakvereniging, eventueel vergezeld van onbezoldigde vakbondsfunctionarissen.
2. Ten behoeve van contact met hun leden hebben bezoldigde bestuurders toegang tot de onderneming. Tevoren zullen over dergelijke contacten afspraken met de werkgever worden gemaakt, of deze zullen vooraf worden gemeld.

3. Indien een vakvereniging daarnaast, ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming, een formele organisatievorm heeft ingesteld met eigen taken en bevoegdheden binnen en onder verantwoordelijkheid van de vakvereniging, zal zij de werkgever hiervan tijdig op de hoogte stellen en daarbij tevens de samenstelling van dit orgaan bekend maken.
4. De werkgever verleent de onder lid B. genoemde faciliteiten ten behoeve van de communicatie en het overleg tussen dit orgaan en de leden van de vakvereniging in de onderneming enerzijds en tussen dit orgaan en de bezoldigde bestuurders anderzijds.
5. Tegen overleggen van originele facturen krijgen werknemers de mogelijkheid om vanaf 2008 jaarlijks eenmalig de vakbondscontributie te laten verrekenen met het salaris.

## **B. Faciliteiten**

1. Het gebruik van de voor de Ondernemingsraad bestemde publicatieborden / intranetpagina voor:
  - a. het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging;
  - b. het aankondigen van vergaderingen van de vakvereniging;
  - c. het publiceren van beknopte verslagen van de vergaderingen als hierboven bedoeld;
  - d. de kandidaatstelling van leden voor de Ondernemingsraad;
  - e. het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard betreffende de activiteiten van de vakvereniging.

De werkgever ontvangt vooraf een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen.

2. De terbeschikkingstelling van een vergaderruimte in de onderneming, ten behoeve van vergaderingen van het in artikel A. bedoelde orgaan en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de vakvereniging in de onderneming.
3. Het gebruik maken van een vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend op de normale kantoortijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de werkgever.
4. Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van de onderneming voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging.
5. Dit alles met dien verstande dat:
  - a. bij uitoefening van de activiteiten van de vakvereniging binnen de onderneming en bij de gebruikmaking van de beschikbaar gestelde faciliteiten de vakvereniging de maatschappelijke zorgvuldigheid jegens de werkgever in acht zal nemen;
  - b. in bijzondere omstandigheden, wanneer het belang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, het verlenen van faciliteiten kan worden opgeschort. Dit zal niet eerder geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en de betrokken vakvereniging;
  - c. indien de werkgever en de vakvereniging niet tot overeenstemming zijn gekomen met betrekking tot een gerezen verschil van inzicht aangaande de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten en de daarbij gemaakte afspraken, de werkgever en de vakvereniging verplicht zijn dit in onderling overleg te regelen.

### **C. Bescherming van vertegenwoordigers vakvereniging**

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

### **D. Buitengewoon verlof voor deelname aan activiteiten van de vakvereniging**

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

## **ARTIKEL 24 WERKGEVERSBIJDRAGE**

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

## **ARTIKEL 25 POSITIEVE ACTIE**

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

## **ARTIKEL 26 SPAARLOONREGELING**

Audax stelt haar werknemers in de gelegenheid gebruik te maken van de wettelijk toegestane Spaarloonregeling.

De Spaarloonregeling is een overeenkomst tussen werkgever en werknemer waarbij de werkgever periodiek, per kwartaal of per jaar een bedrag inhoudt van het brutoloon. Jaarlijks zullen de voor dat jaar geldende bedragen bekend worden gemaakt.

Om voor deelname aan de spaarloonregeling in aanmerking te komen, dient de werknemer op 1 januari van enig jaar in dienst te zijn van werkgever.

Gedurende het jaar dat een werknemer deelneemt aan de spaarloonregeling is het niet mogelijk om aan de levensloopregeling deel te nemen.

## **ARTIKEL 27 LEVENSLOOPREGELING**

Audax biedt haar werknemers de mogelijkheid om deel te nemen aan de levensloopregeling die met ingang van 1 januari 2006 in werking is getreden. Audax heeft een collectief contract afgesloten met Aegon. De werknemer is echter niet verplicht om aan de collectieve regeling van Audax deel te nemen. Ten behoeve van de uitvoering van de levensloopregeling is een reglement opgesteld. Dit reglement is tezamen met de benodigde formulieren opvraagbaar bij de afdeling P&O.

Gedurende het jaar dat een werknemer deelneemt aan de levensloopregeling is het niet mogelijk om aan de spaarloonregeling deel te nemen.

## **ARTIKEL 28 STAGEBELEID**

Audax zal zich inspannen 30 stageplaatsen per jaar te realiseren.

## **ARTIKEL 29 UITZENDKRACHTEN**

Audax zal zich inspannen om uitzendkrachten bij goed functioneren, indien mogelijk, in vaste dienst te nemen.

## **ARTIKEL 30 ARBOCATALOGUS**

Audax zal in samenwerking met de Ondernemingsraad en de vakorganisaties binnen 3 jaar na afsluiten van deze CAO een arbocatalogus realiseren.

## **ARTIKEL 31 PERSOONLIJK ONTWIKKELPLAN**

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

## **ARTIKEL 32 LEEFTIJDSE BEWUST PERSONEELSBELEID**

1. Audax zal zich inspannen de inzetbaarheid van werknemers in verschillende leeftijdsfasen te bevorderen. Het beleid zal zowel op jongeren als ouderen gericht zijn en tevens initiatieven op het gebied van gezondheidsmanagement omvatten.
2. Voor de regeling van werknemers ouder dan 57 jaar verwijzen we naar het bedrijfsreglement van Audax.
3. Voor de regeling betreffende leeftijdsafhankelijke dagen verwijzen we naar het bedrijfsreglement van Audax.

## **ARTIKEL 33 TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN**

Indien partijen gezamenlijk van oordeel zijn dat er tijdens de looptijd van deze CAO dusdanige wijzigingen van omstandigheden zijn ontstaan die partijen bij het aangaan van de overeenkomst redelijkerwijs niet konden voorzien, dan zullen zij daarover nader overleg plegen.

## **ARTIKEL 34 DISPENSATIE AUDAX CAO**

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

## **ARTIKEL 35 DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Deze CAO treedt in werking per 18 juni 2007 en eindigt op 14 juni 2009. Partijen zullen voor afloop van de lopende CAO komen tot overleg over voortzetting c.q. wijziging van de CAO. Indien op de einddatum van de CAO nog geen nieuwe CAO tot stand is gekomen, dan wordt de onderhavige CAO gecontinueerd voor een periode van een jaar.

## **ARTIKEL 36 SOCIAAL PLAN**

Binnen Audax is een Sociaal Plan van kracht (gedateerd november 1999). Bij ingrijpende reorganisaties zal er tussen partijen overleg gepleegd worden over de toepassing van het Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan blijft van kracht tot een nieuw Sociaal Plan wordt overeengekomen.

**BIJLAGEN**

**Bijlage 1: Salarisschalen**
**Salarisschaal Audax per periode 7 2007**

<b>Salarisschaal</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
<b>1</b>	1.266	1.380
<b>2</b>	1.348	1.602
<b>3</b>	1.404	1.669
<b>4</b>	1.438	1.713
<b>5</b>	1.521	1.920
<b>6</b>	1.632	2.060
<b>7</b>	1.769	2.233
<b>8</b>	1.910	2.410
<b>9</b>	2.074	2.775
<b>10</b>	2.268	3.218
<b>11</b>	2.490	3.528
<b>12</b>	2.766	4.144
<b>13</b>	3.152	4.716
<b>14</b>	3.700	5.859
<b>15</b>	4.405	6.984

**Salarisschalen Audax jeugd per periode 7 2007**

	<b>Schaal</b>							
<b>Jeugdtrede</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	<b>03</b>	<b>04</b>	<b>05</b>	<b>06</b>	<b>07</b>	<b>08</b>
16	437	465	484					
17	500	532	555					
18	576	614	639					
19	664	708	738	755	799			
20	778	829	864	884	936	1.003	1.088	1.174

**Salarisschaal Audax per periode 1 2008**

<b>Salarisschaal</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
<b>1</b>	1.282	1.397
<b>2</b>	1.365	1.622
<b>3</b>	1.422	1.690
<b>4</b>	1.456	1.734
<b>5</b>	1.540	1.944
<b>6</b>	1.652	2.086
<b>7</b>	1.791	2.261
<b>8</b>	1.934	2.440
<b>9</b>	2.100	2.810
<b>10</b>	2.296	3.258
<b>11</b>	2.521	3.572
<b>12</b>	2.801	4.196
<b>13</b>	3.191	4.775
<b>14</b>	3.746	5.932
<b>15</b>	4.460	7.071

**Salarisschalen Audax jeugd per periode 1 2008**

	<b>Schaal</b>							
<b>Jeugdtrede</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	<b>03</b>	<b>04</b>	<b>05</b>	<b>06</b>	<b>07</b>	<b>08</b>
16	442	471	490					
17	506	539	562					
18	583	622	647					
19	672	717	747	764	809			
20	788	839	875	895	948	1.016	1.102	1.189

**Salarisschaal Audax per periode 7 2008**

<b>Salarisschaal</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
<b>1</b>	1.301	1.418
<b>2</b>	1.385	1.646
<b>3</b>	1.443	1.715
<b>4</b>	1.478	1.760
<b>5</b>	1.563	1.973
<b>6</b>	1.677	2.117
<b>7</b>	1.818	2.295
<b>8</b>	1.963	2.477
<b>9</b>	2.132	2.852
<b>10</b>	2.330	3.307
<b>11</b>	2.559	3.626
<b>12</b>	2.843	4.259
<b>13</b>	3.239	4.847
<b>14</b>	3.802	6.021
<b>15</b>	4.527	7.177

**Salarisschalen Audax jeugd per periode 7 2008**

	<b>Schaal</b>							
<b>Jeugdtrede</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	<b>03</b>	<b>04</b>	<b>05</b>	<b>06</b>	<b>07</b>	<b>08</b>
16	449	478	497					
17	514	547	570					
18	592	631	657					
19	682	728	758	775	821			
20	800	852	888	908	962	1.031	1.119	1.207

**Salarisschaal Audax per periode 1 2009**

<b>Salarisschaal</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
1	1.317	1.436
2	1.402	1.667
3	1.461	1.736
4	1.496	1.782
5	1.583	1.998
6	1.698	2.143
7	1.841	2.324
8	1.988	2.508
9	2.159	2.888
10	2.359	3.348
11	2.591	3.671
12	2.879	4.312
13	3.279	4.908
14	3.850	6.096
15	4.584	7.267

**Salarisschalen Audax jeugd per periode 1 2009**

	<b>Schaal</b>							
<b>Jeugdtrede</b>	<b>01</b>	<b>02</b>	<b>03</b>	<b>04</b>	<b>05</b>	<b>06</b>	<b>07</b>	<b>08</b>
16	455	484	503					
17	520	554	577					
18	599	639	665					
19	691	737	767	785	831			
20	810	863	899	919	974	1.044	1.133	1.222

## Bijlage 2: AKO

### 1. Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

- Oproepkracht:** werknemer met een nul-urencontract op basis van wederzijdse vrijblijvendheid, waarbij de oproepkracht niet verplicht is aan een oproep gehoor te geven.
- Salarisschaal AKO:** salarisschalen volgens welke de werknemers werkzaam in de filialen of op Schiphol bij AKO betaald worden.
- Salaris oproepkracht:** het uurloon van een oproepkracht is gebaseerd op schaal 1 van de AKO-salarisschalen (zijnde het wettelijk minimumloon per vier weken/160). De oproepkracht krijgt over ieder gewerkt uur 8% vakantietoeslag en 8,33% vakantierecht uitbetaald. Voor oproepkrachten wordt de uurloonverhoging toegekend in de periode volgend op de periode waarin de verjaardag plaatsvindt.
- Referteperiode:** de omvang van een arbeidsovereenkomst wordt bepaald aan de hand van het gemiddeld aantal uren dat gewerkt is over de periode van 1 jaar (referteperiode). De werknemer kan op basis van dit gemiddeld aantal gewerkte uren vragen om contractaanpassing. Deze zal gehonoreerd worden behoudens zeer bijzondere omstandigheden van bedrijfseconomische aard.
- Loondoorbetalingsverplichting:** verplichting tot het doorbetalen van loon indien de arbeid niet is verricht als gevolg van een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever dient te komen. Voor oproepkrachten en overige flexibele werknemers kan deze verplichting gedurende de eerste 13 perioden van het dienstverband contractueel uitgesloten worden.
- Minimale oproep:** voor oproepkrachten geldt een minimale oproeptijd van 3 uur per keer. Indien de oproepkracht minder dan 3 uur werkzaamheden verricht, krijgt hij toch loon over 3 uren. In onderling overleg kan hiervan afgeweken worden. Tevens geldt deze regeling niet voor jeugdige oproepkrachten die conform de arbeidstijdenwet geen 3 uur achter elkaar mogen werken. De werkelijk gewerkte uren worden dan uitbetaald.

## 2. Overwerk- en toeslagenregeling

### Overwerk- en toeslagenregeling

1. Voor de werknemers van AKO werkzaam in de filialen of op Schiphol vanaf salarisgroep 8 t/m 11 is de overwerkregeling niet van toepassing. Voor hen geldt dat eventueel extra gewerkte uren tegen 100% worden uitbetaald of onder de saldo-urenregeling vallen.
2. De overwerktoeslag (zie artikel 6.C) geldt niet voor de uren die door de verkoopmedewerkers (t/m salarisgroep 7) van AKO in een wisselend rooster worden gewerkt.
3. Overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur en wordt derhalve niet beschouwd als overwerk.

### Compensatie overwerk in geld of vrije tijd (saldo-urenregeling)

1. Meer gewerkte uren worden opgenomen in de saldotpot (tijd-voor-tijd regeling). Er zal een boven- en ondergrens gehanteerd worden van 20 uren.
2. De werkgever heeft de mogelijkheid om de bovengrens te verhogen naar + 40 uren.
3. De werkgever heeft de mogelijkheid de saldotpot op nul te stellen en de uren uit te betalen.
4. Saldo-urenregeling  
In periode 3 van ieder jaar, zal uitbetaling van de saldo-uren plaatsvinden, zodat eenmaal per jaar de saldo-urenregeling weer op nul gesteld wordt.

Saldo-uren zijn uren die werknemers meer werken (meerwerk en overwerk) dan hun contracturen. Ook de zaterdag- en koopavondcompensatie gaat in de saldo-urenpot.

Onderdelen die **niet** in de saldotpot komen zijn:

- onregelmatigheidstoeslag;
- toeslag voor het werken op zaterdag en zondag;
- toeslag voor het werken op een feestdag.

Indien werknemer een negatief saldo in de saldotpot heeft op het moment van uitbetaling (periode 3), zullen er maximaal 10 vakantie-uren van het vakantiesaldo van werknemer afgeboekt worden (rekeninghoudend met het wettelijk minimum vakantiedagen).

De overige uren die de werknemer negatief staat moeten in periode 4 zijn ingelopen. Indien de uren in periode 4 niet zijn ingelopen, zullen als nog vakantie-uren in mindering worden gebracht. Indien het saldo aan vakantie-uren niet voldoende is zullen deze uren in mindering worden gebracht op het periodesalaris. Deze inhouding is niet van toepassing indien de werknemer buiten zijn schuld om, een negatief saldo heeft. In deze specifieke situatie zal er in overleg tussen werkgever en werknemer besloten worden of er een inhouding zal plaatsvinden, danwel de gelegenheid geboden worden om het negatieve saldo aan te vullen.

### Onregelmatigheidstoelagen- en compensatieregelingen

Voor de werknemers in de filialen gelden specifieke compensatie- en toeslagenregelingen.

1. Onregelmatigheidstoelage voor werknemers die een contract hebben voor meer dan 12 uur per week:

Wanneer een werknemer werkt volgens rooster op:

- maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en/of na 19.00 uur (behalve gewerkte uren op de wekelijkse koopavond).
- zaterdag vóór 07.00 uur en/of na 17.00 uur

geldt een toeslag op het uurloon voor de gewerkte uren volgens onderstaand schema.

Deze toeslag wordt een periode later dan gewerkt uitbetaald.

De hoogte van deze onregelmatigheidstoelage is als volgt:

Maandag t/m vrijdag vóór 07.00 uur en/of na 19.00 uur tot einde diensttijd	1 <sup>e</sup> 2 uur:	28%
	overige uren:	56%
Zaterdag vóór 07.00 uur en/of na 17.00 uur	Alle uren	56%

Deze regeling is niet van toepassing op:

- leidinggevende functionarissen in de winkels en buitendienstfunctionarissen, die zijn ingedeeld in salarisschaal 8 of hoger.
- werknemers die afwezig zijn op bovengenoemde uren wegens arbeidsongeschiktheid, verlof of andere redenen.

2. Onregelmatigheidstoelage zondag en/of erkende feestdag

Wanneer een werknemer werkt volgens rooster op zondag en/of een erkende feestdag

geldt een toeslag op het uurloon voor de gewerkte uren volgens onderstaand schema.

Deze toeslag wordt een periode later dan gewerkt uitbetaald.

De hoogte van deze onregelmatigheidstoelage is als volgt:

Zondag en/of erkende feestdag	Alle uren:	112%
-------------------------------	------------	------

Deze regeling is niet van toepassing op:

werknemers die afwezig zijn op bovengenoemde uren wegens arbeidsongeschiktheid, verlof of andere redenen.

De toeslag voor het werken op een feestdag komt altijd in de plaats van een eventuele andere geldende toeslag. Er zal nooit een cumulatie van toeslagen kunnen plaatsvinden. In voorkomende gevallen, zal de hoogste toeslag gelden.

3. Compensatie zaterdagmiddagen/wekelijkse koopavond

Wanneer een werknemer werkt volgens rooster op:

- zaterdag tussen 14.00 uur en 17.00 uur
- wekelijkse koopavond

geldt een compensatie voor de door hem gewerkte uren.

Compensatie wordt alleen in vrije tijd toegekend. Deze uren worden opgenomen in de saldo-urenregeling.

De hoogte van de compensatie is als volgt:

	Koopavond	Zaterdag tussen 14.00-17.00 uur
32 of meer gewerkte uren per week	50%	50%
Bij meer dan 12 en minder dan 32 gewerkte uren per week	25%	25%

4. Winkelsluitingswet  
Binnen AKO is de winkelsluitingswet van 1996 van toepassing.

### 3. Vergoeding bij calamiteiten

Alleen bestemd voor filiaalmanagers AKO of hun vervangers:

Indien werknemer moet werken buiten de openingstijden van het filiaal ter daadwerkelijke oplossing van calamiteiten en storingen in het filiaal, worden deze gewerkte uren vergoed conform de regeling overwerkvergoeding van de Audax CAO artikel 6.C.

### 4. Tijdelijke waarneming

1. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen die in een hogere salarisschaal ingedeeld is dan hun eigen schaalindeling, blijven ingedeeld in de salarisschaal overeenkomstig hun eigen functie en ontvangen een toeslag, indien de tijdelijke waarneming tenminste één periode heeft geduurd. In dat geval ontvangt de werknemer een toeslag met terugwerkende kracht tot datum aanvang waarneming. De toeslag wordt een periode later uitbetaald.

Deze toeslag bedraagt:

- € 90,75 per periode voor vervanging van functies in de functiegroepen 7 en 8;
  - € 113,45 per periode voor vervanging van functies in de functiegroepen 9 en 10;
  - € 136,15 per periode voor vervanging van functies in de functiegroepen 11 en hoger.
2. Het salaris van de vervanger, vermeerderd met de toeslag, zal niet meer bedragen dan het maximum salaris van de band waarin de vervangende functie is ingedeeld.
3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie reeds rekening is gehouden met het eventueel waarnemen van een hogere functie. Dit dient nadrukkelijk vermeld te zijn in de functiebeschrijving/inslotdocument en/of in zijn individuele arbeidsovereenkomst.

### 5. Definitieve overplaatsing in een lagere functie

De inschaling van de filiaalmanager van AKO is gekoppeld aan de omzet van het filiaal. Voor de filiaalmanagers van AKO geldt –voor zover nodig- de algemene afbouwregeling als omschreven in artikel 10.F van de Audax CAO, met dien verstande dat afbouw niet eerder plaatsvindt dan 2 jaar nadat de omzet in een filiaal onder de voor dat filiaal vastgestelde norm is gedaald. Externe factoren die geheel buiten de invloedssfeer van de filiaalmanager liggen zullen bij de beoordeling of een filiaalmanager in salaris afgebouwd dient te worden, worden meegenomen.

## **6. Zaterdagen en zon- en feestdagen**

1. Gezien het feit dat AKO een winkelorganisatie is, worden werknemers die bij AKO in dienst zijn ook op zater-, zon- en feestdagen ingepland.
2. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koninginnedag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.  
5 mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze CAO en wel in de door de Regering als herdenkingsjaar aangewezen jaren.
3. Recht op het doorbetalen van een feestdag bestaat op het moment dat de winkel gesloten is op de feestdag en de werknemer in 12 weken voorafgaande aan de feestdag minimaal 6 keer op de betreffende dag een dienst heeft gehad. Het uit te betalen aantal uren op deze feestdag zal dan het gemiddelde zijn van de hiervoor genoemde dagen.
4. Indien een feestdag valt op een dag dat de winkel normaal geopend is en de werknemer staat ingeroosterd ontvangt de werknemer de feestdagtoeslag (112%).
5. Indien een oproepkracht werkt op zon-/feestdagen ontvangt hij over deze gewerkte uren 100% toeslag.

## **7. Pensioenvoorziening**

Werknemers van AKO (ook oproepkrachten) worden verplicht opgenomen in de pensioenregeling van AKO, welke is ondergebracht bij Nationale Nederlanden en gelijk is aan de bedrijfstakpensioenregeling detailhandel.

## **8. Reiskostenvergoeding**

Oproepkrachten die niet in dezelfde openbaar vervoerszone woonachtig zijn als de zone waarin het filiaal is gevestigd waar de oproepkracht te werk wordt gesteld, ontvangen uitsluitend op vertoon van en tegen inlevering van origineel bewijsmateriaal een reiskostenvergoeding voor woon/werkverkeer. De vergoeding is gemaximaliseerd op 50 kilometer woon/werkverkeer en is gebaseerd op de goedkoopste manier van reizen per openbaar vervoer. De regeling is niet van toepassing indien men in het bezit is van een OV-kaart.

## **9. Einde arbeidsovereenkomst**

De overeenkomst met een oproepkracht eindigt in ieder geval van rechtswege bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

## 10. Salarisschalen AKO

### Salarisschaal AKO per periode 7 2007

Salarisschaal	Minimum	Maximum
1	1.209	1.259
2	1.252	1.364
3	1.301	1.460
4	1.356	1.523
5	1.411	1.585
6	1.493	1.778
7	1.605	1.911
8	1.741	2.201
9	1.909	2.409
10	2.101	2.814
11	2.350	3.334
12	2.655	3.981

### Salarisschalen AKO jeugd per periode 7 2007

	Schaal								
Jeugdtrede	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9
16	419	431	449	468					
17	480	495	514	536					
18	553	570	592	618					
19	638	657	683	712	741				
20	748	769	801	834	868	918	987		
21	881	908	943	983	1.024	1.083	1.163	1.262	1.384
22	1.033	1.064	1.106	1.153	1.200	1.269	1.363	1.479	1.623

**Salarisschaal AKO per periode 1 2008**

Salarisschaal	Minimum	Maximum
1	1.224	1.275
2	1.268	1.381
3	1.317	1.478
4	1.373	1.542
5	1.429	1.605
6	1.512	1.800
7	1.625	1.935
8	1.763	2.229
9	1.933	2.439
10	2.127	2.849
11	2.379	3.376
12	2.688	4.031

**Salarisschalen AKO jeugd per periode 1 2008**

	Schaal								
Jeugdtrede	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9
16	425	436	455	474					
17	487	501	520	543					
18	561	577	599	626					
19	647	665	692	721	750				
20	758	779	811	844	879	929	999		
21	893	919	955	995	1.037	1.097	1.178	1.278	1.401
22	1.047	1.077	1.120	1.167	1.215	1.285	1.380	1.497	1.643

**Salarisschaal AKO per periode 7 2008**

Salarisschaal	Minimum	Maximum
1	1.242	1.294
2	1.287	1.402
3	1.337	1.500
4	1.394	1.565
5	1.450	1.629
6	1.535	1.827
7	1.649	1.964
8	1.789	2.262
9	1.962	2.476
10	2.159	2.892
11	2.415	3.427
12	2.728	4.091

**Salarisschalen AKO jeugd per periode 7 2008**

	Schaal								
Jeugdtrede	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9
16	425	443	462	481					
17	487	509	528	551					
18	561	586	608	635					
19	647	675	702	732	761				
20	758	791	823	857	892	943	1.014		
21	893	933	969	1.010	1.053	1.113	1.196	1.297	1.422
22	1.047	1.093	1.137	1.185	1.233	1.304	1.401	1.519	1.668

**Salarisschaal AKO per periode 1 2009**

Salarisschaal	Minimum	Maximum
1	1.258	1.310
2	1.303	1.420
3	1.354	1.519
4	1.411	1.585
5	1.468	1.649
6	1.554	1.850
7	1.670	1.989
8	1.811	2.290
9	1.987	2.507
10	2.186	2.928
11	2.445	3.470
12	2.762	4.142

**Salarisschalen AKO jeugd per periode 1 2009**

	Schaal								
Jeugdtrede	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9
16	425	449	468	487					
17	487	515	535	558					
18	561	593	616	643					
19	647	683	711	741	771				
20	758	801	833	868	903	955	1.027		
21	893	945	981	1.023	1.066	1.127	1.211	1.313	1.440
22	1.047	1.107	1.151	1.200	1.248	1.320	1.419	1.538	1.689



### **Bijlage 3: Beroepscommissie**

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

Volledige procedure is opvraagbaar bij P&O.

## Trefwoordenindex

Aanloopschalen	19
Aanstelling	9
Afbouwregeling salaris	20
Anticumulatie salaris	18
Arbeidstijd	11
Arbeidstijdverkorting	11
Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval	25
Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WGA-hiaat)	26
Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WIA-excedent)	26
Arbeidsovereenkomst	9
Arbocatalogus	32
Beroepscommissie	48
Buitengewoon verlof met behoud van salaris	22
Calamiteitenverlof	22
Compensatie overwerk in geld of vrije tijd	12
Compensatie overwerk in geld of vrije tijd (AKO)	40
Compensatieregeling	14
Compensatieregeling (AKO)	41
Compensatie zaterdagmiddagen 14.00-17.00 uur (AKO)	41
Compensatie wekelijkse koopavond (AKO)	41
Consignatie	14
Definities	6
Definities AKO	39
Definitieve overplaatsing in een lagere functie	20
Definitieve overplaatsing in een lagere functie (AKO)	42
Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie of het zwaarder worden van een functie	18
Dispensatie cao Audax	33
Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	33
Duur van de arbeidsovereenkomst	9
Einde van de arbeidsovereenkomst	10
Einde van de arbeidsovereenkomst (AKO)	43
Inhoudsopgave	3
Jubileumuitkering	28
Kortdurend zorgverlof	23

Leeftijdsbewust personeelsbeleid	33
Levensloopregeling	32
Loondoorbetalingsverplichting	24/39
Minimale oproep oproepkracht	39
Nevenactiviteiten	9
Onregelmatigheidstoeslagen en compensatieregelingen	14
Onregelmatigheidstoeslag voor werknemers met een contract van meer dan 12 uur per week (AKO)	41
Opname vakantierechten	18
Opname onbetaald verlof voor werknemers behorend tot een andere religie	18
Oproepkracht	6/29
Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie	18
Overplaatsing in een lager ingedeelde functie	20
Overplaatsing in een lagere functie (AKO)	42
Overwerk	12
Overwerk (AKO)	40
Overwerktoeslag	13
Overwerk- en toeslagregelingen (AKO)	40
Pensioenvoorziening	29
Pensioenvoorziening (AKO)	43
Persoonlijk ontwikkelplan	32
Ploegendienst	14
Positieve actie	31
Proeftijd	9
Referteperiode	39
Reiskostenvergoeding	28
Reiskostenvergoeding (AKO)	43
Salaris	18
Salarisschalen	35
Salarisschalen (AKO)	44
Salarisverhogingen	9
Schorsing	11
Sociaal Plan	33
Spaarloonregeling	32
Stagebeleid	32
Stand-by en consignatie	14
Suppletierregeling arbeidsongeschiktheid	27

Tijdelijke waarneming	20
Tijdelijke waarneming (AKO)	42
Toeslagen- en compensatieregelingen	14
Toeslagen- en compensatieregelingen (AKO)	41
Toeslag werken op zondag en/of erkende feestdagen (AKO)	42
Tussentijdse wijzigingen	33
Uitgangspunten rond functiewaardering	21
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	25
Uitkering bij dienstjubileum	28
Uitkering bij overlijden	27
Uitkering bij (pre)pensionering	28
Uitzendkracht	32
Vakantie	16
Vakantie einde arbeidsovereenkomst	17
Vakantie bij indienst-/uitdiensttreding	17
Vakantieduur	16
Vakantierechten opbouw tijdens ziekte	17
Vakantierechten opbouw bij functiewijziging	17
Vakantietoeslag	21
Vakantierechten opname	18
Vakbondswerk in de onderneming	29
Vergoeding bij calamiteiten (AKO)	42
Verlof algemeen	24
Verplichtingen werkgever	8
Verplichtingen werknemer	8
WGA-hiaatregeling	26
WIA-excedentregeling	26
Werkgeversbijdrage	31
Werkings sfeer	8
Winkelsluitingswet	42
Zaterdagen, zon- en feestdagen	21
Zaterdagen, zon- en feestdagen (AKO)	43
Zorgverzekering	24
Zwaarder worden van een functie	18