



IAC COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
2022 - 2023



Environments
THAT MOVE YOU

A small, handwritten signature or mark in the bottom right corner of the page.

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor IAC te Born

<i>Artikel 1: Definities</i>	<i>4</i>
<i>Artikel 2: Verplichtingen van de werknemersorganisaties.....</i>	<i>5</i>
<i>Artikel 3: Verplichtingen van de werkgever</i>	<i>5</i>
<i>Artikel 4: Verplichtingen van de werknemer</i>	<i>7</i>
<i>Artikel 5: Indienstneming en ontslag.....</i>	<i>7</i>
<i>Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur</i>	<i>9</i>
<i>Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen</i>	<i>10</i>
<i>Artikel 8: Bijzondere beloningen/verzuimuren.....</i>	<i>12</i>
<i>Artikel 9: Zon- en feestdagen</i>	<i>17</i>
<i>Artikel 10: Geoorloofd verzuim.....</i>	<i>17</i>
<i>Artikel 11: Vakantie</i>	<i>19</i>
<i>Artikel 12: Vakantietoeslag</i>	<i>22</i>
<i>Artikel 13: Duurzame inzetbaarheid / Eindejaarsuitkering</i>	<i>23</i>
<i>Artikel 14: Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval</i>	<i>23</i>
<i>Artikel 15: Uitkering bij overlijden.....</i>	<i>25</i>
<i>Artikel 16: Ziektekosten.....</i>	<i>26</i>
<i>Artikel 17: Pensioen.....</i>	<i>26</i>
<i>Artikel 18: Tussentijdse wijzigingen</i>	<i>26</i>
<i>Artikel 19: Duur der collectieve arbeidsovereenkomst.....</i>	<i>27</i>
<i>BIJLAGE I: Functielijst.....</i>	<i>28</i>
<i>BIJLAGE II: Salarisschalen</i>	<i>29</i>
<i>BIJLAGE III: Protocolafspraken 2022 – 2023.....</i>	<i>30</i>

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

IAC Group B.V. te Born

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever : IAC te Born;
- b. werknemer : de werknemer met een arbeidsovereenkomst bij de werkgever.
- Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiaire en vakantiewerker;
- c. deeltijdwerknemer : de werknemer voor wie op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6, dan wel niet een volledig normale dagtaak verricht en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verricht. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing.
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. schaalsalaris : het salaris, per periode van een maand zoals bepaald in bijlage II (salarisschalen);
- i. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele bijzondere beloning als bedoeld in artikel 8 lid 2 onder a (ploegentoeslag), en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 6 sublid b onder 2;
- j. functievolwassen leeftijd : de leeftijd waarop in de betreffende functiegroep in ieder geval het aanvangssalaris moet worden gegeven;
- k. levenspartner : de persoon, die met de echtgenoot/echtgenote van een gehuwde werknemer wordt gelijkgesteld en als zodanig van verschillend of gelijk geslacht is terwijl hij/zij duurzaam met de ongehuwde werknemer een gezamenlijke huishouding voert, tenzij het een persoon betreft die met de werknemer bloedverwant is in de eerste of tweede graad.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn, indien de twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in de gemeenschappelijke huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;

- I. BW : Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2: Verplichtingen van de werknemersorganisaties

1. De werknemersorganisatie verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemersorganisatie verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te bevorderen, generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst onverlet het bepaalde in de artikelen 18 en 19.
3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 3: Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid na te komen.
2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
4. De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.
Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever regelingen opstellen.
5. Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn t.b.v. het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen.
 - a. De werkgever zal op verzoek van de werknemersorganisatie toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op het daartoe aangewezen publicatiebord.
 - b. De werkgever zal - als regel buiten werktijd - bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de werknemersorganisatie over bedrijfsaangelegenheden.
 - c. De groep van contactpersonen van FNV ontvangen - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en voor zover noodzakelijk - vrijaf zonder behoud

van inkomen tot een totaal van 9 dagen voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de werknemersorganisatie over bedrijfsaangelegenheden.

Bovendien zal IAC de contactpersonen van FNV, na overleg en na toestemming van de werkgever, maximaal 4 dagen per jaar doorbetaald verlof geven voor deelname aan bedrijfsgebonden activiteiten.

Deze bedrijfsgebonden activiteiten dienen betrekking te hebben op zaken die het functioneren van de contactpersonen bevorderen.

- d. In dringende gevallen zal werkgever een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen de contactpersonen en de bezoldigde functionaris van de werknemersorganisatie.
- e. De contactpersonen kunnen binnen redelijke grenzen gebruik maken van de telefoon.
- f. De werknemersorganisatie zal aan werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaken van de groep van contactpersonen.
- g. Binnen redelijke grenzen kunnen de contactgroepleden gebruik maken van de reproductieapparatuur.
- h. Bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking of stakingsdreiging.

In geval werkgever besluit faciliteiten op te schorten, zal vooraf de werknemersorganisatie worden geïnformeerd.
- i. Werkgever draagt er zorg voor dat een contactgroeplid door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als werknemer.
- j. De werkgever zal, behoudens in geval van dringende redenen als bedoeld in artikel 7:678 BW, een contactgroeplid niet ontslaan dan na overleg daarover met de desbetreffende werknemersorganisatie. Bij ontslag zullen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die welke gelden voor werknemers die geen functie in het kader van het vakbondswerk vervullen.

6. Werkgelegenheid

- a. De werkgever zal de werknemersorganisaties, indien zij de wens daartoe te kennen geven, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.
- b. De werkgever zal gedurende de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien dit laatste het geval is zal de werkgever tijdig in overleg treden met de werknemersorganisatie en de ondernemingsraad.
- c. In geval partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst in het hiervoor bedoelde geval niet tot overeenstemming kunnen komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf zelf noodzakelijk acht.

7. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de werknemersorganisaties.

Artikel 4: Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer dient zich te houden aan de geldende dienst- en pauzetijden.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de geldende dienst- en pauzetijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Werknemers van 10 jaar jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. Het is de werknemer, zonder schriftelijke toestemming van de werkgever, verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever behoudt zich het recht voor een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt tot 24 maanden na beëindiging van het dienstverband.

Artikel 5: Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden, als bedoeld in artikel 7:652 BW, tenzij schriftelijk een kortere periode wordt overeengekomen.
2. Tevens wordt vermeld:
 - de plaats of de plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - de functie;
 - het tijdstip van de indiensttreding en de eventueel van toepassing zijnde einddatum;

- de van toepassing zijnde salarisafspraken;
 - de overige, voor zover van toepassing zijnde, wettelijke bepalingen bedoeld in artikel 7:655 BW.
3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
- a. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
 - 1. door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 7:672 lid 2 BW van tenminste één maand;
 - 2. door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in 7:672 lid 3 BW van één maand.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.
 - b. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is
van rechtswege op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
 - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.
 - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard
door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstbetrekking één week tegen elke dag der maand bedraagt met een maximum van 6 dagen.
 - e. bij het vaststellen van de opzeggingstermijn wordt geen rekening gehouden met niet opgenomen verlof- of ATV dagen.
4. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt:
- a. van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de AOW gerechtigde leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist;
 - b. door opzegging na 104 weken arbeidsongeschiktheid als er geen uitzicht is op herstel binnen 26 weken of als er geen passend werk beschikbaar is.
 - c. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor de werknemer, als bedoeld in lid 3 onder b, c en d van dit artikel, alsmede voor de werknemer die de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, niet van toepassing.