

CAO 1 juli 2012- 1 januari 2014

Tussen de ondergetekenden:

- International Flavors & Fragrances I.F.F. (Nederland) B.V. te Hilversum, haar bedrijf uitoefenende te Hilversum en Tilburg, als partij ter ene zijde

en

- FNV Bondgenoten te Amsterdam
- CNV Vakmensen
- De Unie te Houten, elk als partij ter andere zijde,

is overeengekomen dat de tussen hen per 1 juli 2012 van rechtswege geëxpireerde collectieve arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2012 voor de duur van 18 maanden zal worden verlengd. De overeenkomst eindigt van rechtswege op 1 januari 2014.

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

**International Flavors & Fragrances
I.F.F. (Nederland) B.V.**

FNV Bondgenoten
De heer H. Zendman

CNV Vakmensen
De heer H. Stroek

Voorzitter CNV vakmensen

De Unie
De heer F.H. van der Land

Auteursrecht

Copyright 2012: CAO-partijen.

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

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
International Flavors & Fragrances I.F.F. (Nederland) B.V.

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 Definities.....	3
ARTIKEL 2 Verplichtingen van de partijen.....	3
ARTIKEL 3 Algemene verplichtingen van de werkgever	4
ARTIKEL 4 Algemene verplichtingen van de werknemer	5
ARTIKEL 5 Indienstneming en ontslag	6
ARTIKEL 6 Arbeidsduur en werktijden.....	7
ARTIKEL 7 Beloning.....	9
ARTIKEL 8 Bijzondere beloning.....	13
ARTIKEL 9 Feestdagen	15
ARTIKEL 10 Bijzonder verlof	15
ARTIKEL 11 Vakantie	17
ARTIKEL 12 Jaarlijkse uitkeringen	20
ARTIKEL 13 Pensioenregelingen	21
ARTIKEL 14 Prepensioenregeling.....	21
ARTIKEL 15 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	22
ARTIKEL 16 Zorgverzekering.....	24
ARTIKEL 17 Tussentijdse wijzigingen.....	24
Bijlage 1 Salarisschalen.....	26
Bijlage 2	28
1. Scholing en opleiding	28
2. Levensloopregeling.....	28
3. Vakbondsbijdrage	28
Bijlage 3 Oorspronkelijk artikel 15 Arbeidsongeschiktheid (voor WAO'ers van vóór 1 januari 2004).....	29
Protocol pensioenopbouw tijdens levensloop.....	32

ARTIKEL 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever

de partij ter ene zijde;

Werknemersorganisatie

elk der partijen ter andere zijde;

Werknemer

De persoon in dienst van de werkgever, voor zover de door hem vervulde functie is of behoort te zijn ingedeeld in een salarisgroep als bedoeld in artikel 7 van deze overeenkomst;

Personeel Handboek database

Bevat de aanvullende regelingen waarmee, voor zover van toepassing, de Ondernemingsraad heeft ingestemd (WOR art. 27);

Salaris

de bedragen als bedoeld in de salarisschalen, die in deze overeenkomst zijn opgenomen;

Maandinkomen

salaris plus ploegentoeslag of afbouw daarvan als bedoeld in artikel 8 lid 1 en/of salaristoelage als bedoeld in de artikelen 7 lid 5c en 8;

Ondernemingsraad

de in het bedrijf van de werkgever ingestelde raad ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden;

Dag

een kalenderdag van 0-24 uur.

ARTIKEL 2 Verplichtingen van de partijen

Artikel 2.1

Partijen verbinden zich deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 17.

Artikel 2.2

Partijen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.

Artikel 2.3

De werknemersorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden op wie deze overeenkomst van toepassing is, te zullen bevorderen en hierbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien de versterking door derden zou zijn veroorzaakt.

ARTIKEL 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 3.1

Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die afwijken van het in deze overeenkomst bepaalde, en van de bepalingen zoals opgenomen in de Personeel Handboek database.

Artikel 3.2

Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer zonder diens toestemming arbeid te laten verrichten anders dan bij I.F.F. (Nederland) B.V.

Artikel 3.3

De werkgever dient met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze overeenkomst en de bepalingen zoals opgenomen in de Personeel Handboek database van toepassing worden verklaard.

Artikel 3.4.a

Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

- bij het vervullen van vacatures de werknemers eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, onverlet de mogelijkheid tot een externe wervingsprocedure over te gaan.
- met inachtneming van objectief aan de functie te stellen eisen, extra aandacht geven aan etnische minderheden, langdurig werklozen en herintredende vrouwen.

Artikel 3.4.b

Werkgever en vakbonden zullen minimaal 2x per jaar periodiek-overleg plegen over de gang van zaken binnen de onderneming en andere onderwerpen die op de agenda behoren te komen.

Artikel 3.4.c

Fulltime arbeid in dagdienst die naar het oordeel van de werkgever zich daartoe leent en waarvoor ook de praktische mogelijkheden aanwezig zijn kan in deeltijd worden verricht. Indien een functie als duo-functie wordt verricht dient het totaal aantal uren dat door twee medewerkers wordt verricht per week cumulatief tenminste gelijk te zijn aan het normale aantal uren per week van een fulltime medewerker. Verzoeken om in deeltijd te mogen werken kunnen worden toegewezen tenzij inhoud van de functie en/of bezetting van de afdeling dat echt beletten. Afwijzing van dergelijke verzoeken zal schriftelijk worden gemotiveerd. Voor parttime arbeid geldt dat het te werken aantal uren per week niet minder zal bedragen dan 20 uur per week en niet meer dan 32 uur per week. Voor deeltijd arbeid blijft de CAO van toepassing met dien verstande dat het salaris en alle andere arbeidsvoorwaarden naar rato zullen worden aangepast.

Artikel 3.4.d

Indien de werkgever investeringsplannen voorbereidt die duidelijke veranderingen in de werkgelegenheid tot gevolg hebben, zal hij vooraf de werknemersorganisaties hieromtrent informeren, dit met inachtneming van de taak en positie van de ondernemingsraad.

Artikel 3.4.e

Alvorens de werkgever overgaat tot collectief ontslag van werknemers, zal hierover overleg plaatsvinden met de werknemersorganisaties.

Indien werkgever van plan is om vijf of meer personeelsleden te ontslaan als gevolg van een reorganisatie, dan zal de werkgever de vakorganisaties daarover informeren en indien gewenst uitnodigen voor een gesprek. In dit gesprek zal worden bekeken of er nadere afspraken nodig zijn.

Wanneer een kaderlid van een van de vakorganisaties wordt voorgedragen voor ontslag zal de werkgever de betreffende vakorganisatiebestuurder uitnodigen.

Artikel 3.4.f

De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers consequenties kunnen zijn verbonden, overleg plegen met de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties inlichten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek, en de wijze van informatie aan de werknemers, vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 3.4.g

1. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever wanneer hij overweegt:

- een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren
- bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.

2. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

Artikel 3.5

De werkgever zal uitzendkrachten belonen volgens deze CAO.

Artikel 3.6

De werkgever hanteert een flexibele schil van maximaal 15% van de werknemers in vaste dienst, waar het gaat om de reguliere uitzendkrachten. Studenten en/of gedetacheerden van derden vallen niet onder deze afspraken.

Bij een structurele overschrijding van de 15% norm gedurende een periode van meer dan 6 maanden, zal aan reguliere uitzendkrachten die langer dan 2 jaar werkzaam zijn geweest bij de werkgever en een goede beoordeling en een constante performance hebben laten zien, een contract worden aangeboden. Daarbij houdt de werkgever zich het recht voor om indien er eerder mogelijkheden bestaan en uitzendkrachten voldoen aan de gestelde criteria dit te vervroegen. Projecten en andere activiteiten (bijvoorbeeld vakantiewerk) die vragen om inhuur van extra uitzendkrachten en daarmee leiden tot een overschrijding van de hierboven genoemde norm zullen, als zij een periode van 3 maanden overschrijden in een zo vroeg mogelijk stadium kenbaar worden gemaakt bij de werknemersorganisaties onder vermelding van aantallen uitzendkrachten en de duur van het project.

ARTIKEL 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

Artikel 4.1

De werknemer dient alle voor hem uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.

Artikel 4.2

De werknemer dient de belangen van het bedrijf van de werkgever als goed werknemer te behartigen.

Artikel 4.3

De werknemer dient 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.

Artikel 4.4

De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

Artikel 4.5

De werknemer dient zich, voor wat zijn werk- en rusttijden betreft, te houden aan de voor hem geldende werktijdenregeling.

Artikel 4.6

Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, zal de werknemer ook buiten de in de werktijdenregeling aangegeven uren arbeid moeten verrichten, voor zover de werkgever het in artikel 8 van deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht neemt.

Artikel 4.7

Het is de werknemer niet toegestaan, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft verleend, werkzaamheden in loondienst te verrichten voor een ander dan de werkgever. Deze toestemming geldt ook voor de medewerker die als zelfstandige elders werkzaamheden verricht. Ingeval van overtreding, kan de werkgever de werknemer ontslaan. In geval van een deeltijd dienstverband bij werkgever geeft de werkgever in principe toestemming tenzij bedrijfsbelang van werkgever zich hiertegen verzet. **Artikel 4.8**

De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles, wat hem tengevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend is of wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de toegepaste geautomatiseerde beheerssystemen, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.

Artikel 4.9

De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer, die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste zin is aangegaan, is verplicht dit direct aan de werkgever schriftelijk mede te delen.

ARTIKEL 5 Indienstneming en ontslag

Artikel 5.1 Arbeidsovereenkomst

De individuele arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Op de individuele arbeidsovereenkomst zijn van toepassing:

- de bepalingen uit deze CAO;
- de bepalingen zoals opgenomen in de Personeel Handboek database.

Artikel 5.2 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gesloten voor een vooraf overeen te komen periode en eindigt van rechtswege na het verstrijken van die periode, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist.

Artikel 5.3 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt, behoudens het bepaalde in lid 5 en 6 van dit artikel, van rechtswege en zonder dat daartoe enige opzegging is vereist op de dag voorafgaande aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 5.4 Proeftijd

Tenzij in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders is vermeld, gelden de eerste twee maanden als proeftijd (art. 7: 652 BW).

Artikel 5.5 Einde arbeidsovereenkomst door opzegging

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 5.4, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een einde door opzegging met in achtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.¹

Artikel 5.6 Einde arbeidsovereenkomst wegens dringende redenen

Elke arbeidsovereenkomst, aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd, kan om dringende redenen (art. 678 respectievelijk 679 BW) worden beëindigd.

ARTIKEL 6 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 6.1.A

De normale arbeidsduur in de dagdienst, de 2-ploegendienst en de 3-ploegendienst bedraagt gemiddeld 38 uur per week. De in een kalenderjaar te werken uren worden vastgesteld (jaarurennorm) op basis van het daadwerkelijk aantal doordeweekse feestdagen in het betreffende kalenderjaar en 200 vakantie-uren (voor 2012 betekent dit 1.737 uur en voor 2013 : 1730).

- 1 Indien op jaarbasis meer gewerkt wordt dan de vastgestelde norm dan vindt uitbetaling als overwerk plaats. Indien de werkgever er door omstandigheden niet in slaagt om de 104 uren, die bedoeld zijn om de werkweek naar een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur te brengen, in te roosteren en de medewerker alsnog verplicht tot het verrichten van werkzaamheden, dan zullen deze uren als regulier overwerk worden uitbetaald.
- 2 Op dag/weekbasis blijft de regeling overwerk ongewijzigd van kracht conform artikel 6.3 en artikel 8.2 van de CAO.
- 3 Inroosteren van vrije tijd geschiedt op basis van blokken van tenminste 2 uur.
- 4 De ingangsdatum van bovenstaande normering is 1 januari 2010. Werknemers in dienst voor 1 juli 2009 ontvangen per 1 januari 2010 een toeslag conform onderstaande:
 - Dagdienst / 2 ploegen: maandelijks bruto toeslag van 1,2% van het salaris zoals gedefinieerd in artikel 1
 - 3 ploegendienst: maandelijks bruto toeslag van 3,2% van het salaris zoals gedefinieerd in artikel 1
- 5 De toeslag kan aangewend worden voor storting conform mogelijkheden in artikel 6.7
- 6 Voor medewerkers in 5 ploegendienst is dit artikel (6.1.g) niet van toepassing
- 7 Voor medewerkers die nog aanspraken hebben op Seniorenverlof geldt dat ze deze aanspraken behouden.

Artikel 6.1.b

Overeenkomstig de bepalingen in de Wet aanpassing arbeidsduur kan de werknemer de werkgever verzoeken de in zijn arbeidsovereenkomst opgenomen arbeidsduur aan te passen. De werkgever zal met in achtneming van de in voornoemde wet opgenomen bepalingen dit verzoek in overweging nemen.

¹ Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder is, geldt een overgangsbepaling: zolang hij in dienst van de werkgever is geldt de eventueel gunstiger oude, maar bevroren opzegtermijn.

Artikel 6.1.c

Meerwerk

Onder meerwerk wordt verstaan al het door of namens de werkgever opgedragen werk gedurende uren die binnen de normale arbeidsduur conform lid 1a van dit artikel de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur te boven gaan. Meerwerk uren zijn van toepassing zolang de 40 uren per week niet worden overschreden. Voor de beloning van meerwerk geldt artikel 8 lid 3.

Artikel 6.2 Werktijden

De werktijden worden in een werktijdenregeling vastgesteld:

- voor werknemers in de dagdienst liggen de werktijden tussen 07.00 en 18.00 uur;
- voor werknemers in een 2-ploegendienst liggen de werktijden tussen 05.00 en 24.00 uur;
- voor werknemers in een 3-ploegendienst worden de werktijden zodanig vastgesteld, dat de werktijd aanvangt op zondag 23.00 uur. voor werknemers in een 5-ploegendienst geldt een rooster waarin op alle dagen van de week arbeid wordt verricht, afwisselend in een ochtend- middag- en nachtdienst. Er gelden geen terugkomdagen;
- medewerkers van 55 jaar en ouder die in dagdienst werken zullen niet worden verplicht om in ploegendienst te gaan werken. Onder bepaalde omstandigheden zal op hen een beroep gedaan kunnen worden om op tijdelijke basis voor een periode van maximaal 6 maanden in te vallen.

Flexibilisering van de werktijd

Voor de kantoor-dagdiensten (al dan niet gelieerd aan productieafdelingen) geldt de regeling dat de medewerkers in overleg met de afdelingsleiding hun aanvangstijd en einde werktijd kunnen vaststellen, aan de hand van specifieke randvoorwaarden per afdeling vanaf 07.00 uur. De bloktijd voor deze afdelingen is 09.30 uur-15.30 uur.

Artikel 6.3 Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan al het door of namens de werkgever opgedragen werk gedurende uren, die het aantal uren van de normale arbeidsduur, als omschreven in lid 1a overschrijden. Voor de beloning van overwerk zie artikel 8 lid 2.

Voor dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst geldt het volgende:

Indien een werknemer op jaarbasis meer heeft gewerkt dan de geldende jaarenorm van het betreffende jaar zal er een overwerkbetaling plaatsvinden voor de overschrijding van de jaarenorm (zie artikel 6.1.g). Bij deze verrekening wordt de jaarenorm verhoogd met het aantal niet opgenomen vakantieuren.

Indien er gedurende het jaar op weekbasis meer dan 40 uur gewerkt wordt (waarbij een half uur per dag als franchise geldt) dan worden deze uren direct als overwerk uitbetaald. Aan het einde van het jaar worden deze uitbetaalde overuren in mindering gebracht op de overschrijding van de jaarnorm.

Artikel 6.4 Consignatie

Wanneer de werknemer buiten de voor hem geldende werktijd bereikbaar en beschikbaar dient te zijn voor het verrichten van werk, is sprake van consignatie. Voor de beloning van consignatie zie artikel 8 lid 5.

Artikel 6.5 Verschoven uren

Onder verschoven uren worden verstaan:

- voor werknemers in dagdienst: het aantal uren, dat in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht buiten de werktijden van artikel 6.2, zonder dat de voor hen geldende normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden;
- voor werknemers in ploegendienst: het aantal uren dat in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht, buiten de voor hen geldende dienstroostertijden, zonder dat de voor hen geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst. Voor de beloning van verschoven uren zie artikel 8 lid 6.

Artikel 6.6 Slaapuren

Artikel 6.6.a

Wanneer een werknemer werkzaam in dagdienst, overwerk heeft verricht tussen 23.00 en 07.30 uur, worden hem indien hij de volgende dag volgens zijn dienstrooster moet werken, ter verzekering van voldoende nachtrust, een of meerdere slaapuren toegekend.

Artikel 6.6.b

Het aantal slaapuren is gelijk aan het aantal uren, waarop na 23.00 uur in de bovengenoemde periode overwerk is verricht.

Artikel 6.6.c

De slaapuren dienen na afloop van het nachtelijk overwerk voor de aanvang van de normale dienst te worden opgenomen. Niet opgenomen slaapuren komen te vervallen.

Artikel 6.6.d

Als het overwerk begint op of na 06.00 uur, ontstaat geen recht op slaapuren.

Artikel 6.7 Tijdsparregeling

Om de saldi aan het einde van het vakantie-jaar niet bovenmatig te laten oplopen is afgesproken dat ieder jaar de saldi per 31 december worden vastgesteld en dat de medewerker per 31 maart van het daarop volgende jaar de mogelijkheid heeft aan te geven wat de bestemming zal zijn voor het saldo aan vakantiedagen, dat niet is opgenomen.

De volgende keuzes zijn mogelijk:

- Het saldo wordt verkocht, de waarde is vastgesteld op 0,4% van het salaris per dag;
- Het saldo wordt verkocht en gebruikt voor een storting in de levensloopregeling voor medewerkers die nog van de overgangsregeling gebruik kunnen maken
- Het saldo wordt verkocht en gebruikt voor een storting in het aanvullend pensioenreglement van I.F.F.-Pensioenfonds;
- Het saldo wordt in de Uitgesteld Verlofregeling gestort. Deze mogelijkheid staat alleen open voor werknemers die deelnemer waren aan deze regeling voor 1 januari 2007;
- Het saldo wordt geparkeerd om te gebruiken als financiële compensatie tijdens ouderschapsverlof (niet verlengend);
- Het saldo wordt geparkeerd om te gebruiken voor Sabbatical Leave (loopbaanonderbreking);

Voor wat de vakantiedagen betreft kan uitsluitend het "bovenwettelijk deel" worden ingebracht.

ARTIKEL 7 Beloning

Artikel 7.1 Salarisgroepen en salarisschalen

Artikel 7.1.a

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal die voor hem van toepassing is, zijn salaris en het eventuele aantal leeftijds- of functie jaren waarop zijn salaris gebaseerd is.

De functies van werknemers zijn ingedeeld in salarisgroepen op basis van systematische waardering van functies volgens de ORBA-methode.

Artikel 7.1.b

De intern bij functiewaardering toegepaste methoden en procedures, alsmede de geldende functierangorde, zijn vastgesteld in een regeling zoals opgenomen in de Personeel Handboek database.

Artikel 7.1.c

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die is opgebouwd uit een leeftijdsschaal en een functiejaarschaal:

- de leeftijdsschaal is van toepassing op de werknemer die de voor zijn groep geldende functievollwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, de leeftijdsschaal wordt per salarisgroep herleid uit het schaalsalaris bij 0 functiejaren;
- de functiejaarschaal is van toepassing op de werknemer die de voor zijn groep geldende functievollwassen leeftijd heeft bereikt.

De salarisschalen zijn in bijlage 1 opgenomen.

Artikel 7.2 Loopbaanlijnen

De beloning voor functies, waarvoor de vereiste kundigheden niet anders dan over een tijdvak van meerdere jaren binnen het dienstverband kunnen worden verworven, zal gebaseerd zijn op loopbaanlijnen. Bij de opstelling van deze lijnen, die voorafgaand aan het dienstverband worden besproken en in samenhang met een opleidingsschema en periodieke beoordeling worden gehanteerd, worden alle elementen van artikel 7 betrokken. Eerst nadat indeling van de werknemer overeenkomstig lid 7.4.a heeft plaatsgevonden, wordt de beloning volgens lid 7.3 vastgesteld.

Artikel 7.3 Vaststelling van het salaris

De werkgever stelt voor iedere werknemer het salaris vast met inachtneming van de geldende salarisschalen en de overige bepalingen van dit artikel.

Artikel 7.4 Indeling in salarisschalen

Artikel 7.4.a

De werknemer die alle kundigheden bezit die voor de uitoefening van zijn functie zijn vereist, wordt in de salarisschaal geplaatst waarin zijn functie is ingedeeld.

Artikel 7.4.b

De werknemer die niet kan worden aangemerkt als omschreven in lid a wordt gedurende de periode dat hij voor zijn functie in opleiding is, in een lagere salarisschaal ingedeeld, dit echter voor de duur van ten hoogste 1 jaar.

Artikel 7.4.c

De indeling van de werknemer die door blijvende arbeidsongeschiktheid aangepaste werkzaamheden verricht, kan door de werkgever in afwijking van dit artikel naar redelijkheid worden bepaald met inachtneming van artikel 15 van deze CAO.

Artikel 7.5 Salaris bij aanstelling

Artikel 7.5.a

Bij aanstelling op of boven functievollwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het salaris bij 0 functiejaren. In bijzondere gevallen kan bij aanstelling van een werknemer die elders voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, een hoger aantal functiejaren worden toegekend.

Artikel 7.5.b

De werknemer op wie de leeftijdsschaal van toepassing is, wordt binnen de geldende salarisgroep ingedeeld op grond van de leeftijd die hij bereikt heeft of in de loop van het kalenderjaar zal bereiken, dit met inachtneming van lid 5.c.

Artikel 7.5.c

De werknemer van 22 jaar en jonger, die in fiscale zin aangemerkt kan worden als kostwinner, ontvangt een toeslag tot het salarisbedrag, dat in de desbetreffende salarisgroep geldt voor 23-jarigen.

Artikel 7.6 Periodieke herziening van het salaris

Artikel 7.6.a

In het algemeen stelt de werkgever jaarlijks per 1 januari de salarissen vast van de werknemer op wie de functiejaarschaal van toepassing is, tot het maximum van deze schaal in de geldende salarisgroep is bereikt. De werkgever kan op grond van de uitkomsten van systematische personeelsbeoordeling de toekenning van een volgend functiejaar voor een periode van 3, dan wel 6 maanden uitstellen. Op dezelfde gronden kan de werkgever besluiten bij een periodieke herziening 2 functiejaren toe te kennen.

De werknemer, die op of na 1 oktober in dienst is getreden, resp. een salarisverhoging ontving - anders dan volgens artikel 7.7.a - komt niet voor deze periodieke herziening in aanmerking.

Artikel 7.6.b

Voor de werknemer, voor wie de leeftijdsschaal geldt zal het salaris per 1 januari worden aangepast tot het salaris, dat vermeld staat in de leeftijdsschaal bij de leeftijd, die hij in het desbetreffende kalenderjaar zal bereiken; dit met inachtneming van artikel 7.5.c.

Artikel 7.7. Salaris bij plaatsing in een hogere functiegroep

Artikel 7.7.a Promotie

Bij plaatsing van de werknemer in een hoger ingedeelde functie als gevolg van promotie, zal de herziening van het salaris in principe gelijktijdig met die overplaatsing gebeuren; een overeengekomen beoordelingsperiode tegen het in de oorspronkelijke functie geldende salaris zal maximaal 3 maanden kunnen duren.

Voorts zal hij in de hogere salarisschaal ingedeeld worden op een bedrag dat tenminste 3% hoger is dan het geldende salaris. Indien de plaatsing in de hogere salarisschaal samenvalt met de periodieke herziening van het salaris, wordt het geldende salaris voorafgaande aan de vaststelling van het nieuwe salaris overeenkomstig lid 6.a van dit artikel verhoogd.

Artikel 7.7.b Functiewaardering

Wanneer voor de werknemer op wie de functiejaarschaal van toepassing is door functiewaardering een hogere functiegroep gaat gelden, zal hij in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld worden op het naasthogere bedrag.

Artikel 7.8 Salaris bij plaatsing in een lagere functiegroep

Artikel 7.8.a

Bij plaatsing in een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld, wordt het salaris aan de overeenkomende lagere salarisschaal aangepast. De werkgever zal de werknemer voorafgaand aan de overplaatsing inlichten over de aard van deze maatregel en de regelingen betreffende zijn inkomen schriftelijk bevestigen.

Wanneer bij de indeling het in de lagere salarisschaal geldende salaris niet toereikend is, wordt voor het verschil tussen het geldende en het nieuwe salaris een salaristoelage vastgesteld. Deze salaristoelage wordt bij een verhoging van de salarisschalen jaarlijks afgebouwd met 1% van het schaaalsalaris van de nieuwe salarisschaal bij 0 functiejaren.

Artikel 7.8.b

De werknemer die wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing geschiedt.

Artikel 7.8.c

Na de overplaatsing ingevolge lid 8b ontvangt de werknemer vervolgens een salaris overeenkomstig zijn leeftijd, dan wel worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig is om zijn salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere salaris in de nieuwe salarisschaal.

Artikel 7.8.d

In afwijking van lid 8b geldt voor een werknemer die ten tijde van de overplaatsing 55 jaar of ouder is, het in lid 8f gestelde.

Artikel 7.8.e

De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie moet worden geplaatst, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing geschiedt en wel op zodanige wijze dat het geldende salaris niet wordt aangetast.

Artikel 7.8.f

In afwijking van het in lid 8a gestelde zal de salaristoelage of het restant daarvan niet meer worden afgebouwd nadat de werknemer de 55-jarige leeftijd heeft bereikt. Salaristoelagen die zijn vastgesteld voor werknemers van 60 jaar en ouder worden bij algemene verhogingen van de salarisschalen gelijktijdig en in gelijke mate verhoogd.

Artikel 7.8.g

Bij herindeling in een hoger ingedeelde functie wordt de salaristoelage evenveel verminderd als het salaris stijgt.

Artikel 7.8.h

In afwijking van het in dit lid bepaalde behoudt de werknemer die op grond van een hernieuwd functieonderzoek in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, zijn oorspronkelijke salarisschaal.

Artikel 7.9 Uitvoeringsbepalingen**Artikel 7.9.a**

De salarissen gelden per volle kalendermaand en een werktijd overeenkomstig artikel 6. Als een andere arbeidsduur, dan in artikel 6 genoemd, wordt overeengekomen, wordt het salaris naar evenredigheid berekend. Daarenboven zullen in dat geval de aanspraken in het kader van de arbeidsduurverkorting worden omgezet in een ADV-toelage op het salaris. Vanaf 1 januari 2010 geldt dat er geen nieuwe ADV-toelagen meer kunnen ontstaan vanwege het vervallen van de ADV-dagen. Voor werknemers die een bestaande ADV-toelage hebben van voor 1 januari 2010 zal per situatie een oplossing worden uitgewerkt.

Artikel 7.9.b

De vastgestelde salarissen worden uiterlijk voor het einde van elke kalendermaand betaalbaar gesteld op een door de werkgever vast te stellen wijze.

ARTIKEL 8 Bijzondere beloning

Artikel 8.1 Toeslag voor arbeid in ploegendienst

Artikel 8.1.a

1. De werknemer, die in ploegendienst werkt, ontvangt de volgende toeslagen:
 - voor de 2-ploegendienst: 14,5% van het salaris;
 - voor de 3-ploegendienst 20,5% van het salaris;
 - voor de 5-ploegendienst 30% van het salaris;
 - voor andere ploegendiensten zal een toeslag worden vastgesteld op basis van de hierboven genoemde toeslagen.
2. Bij plaatsing in ploegendienst in de loop van een maand ontvangt de werknemer een toeslag op basis van de in die maand gewerkte diensten.

Artikel 8.1.b

De werknemer jonger dan 55 jaar die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een dienstrooster met een lagere ploegentoeslag, danwel in dagdienst wordt geplaatst, ontvangt de bestaande toeslag gedurende de lopende maand, plus nog een maand. Vervolgens wordt 50% van het verschil tussen de oorspronkelijke en nieuwe ploegentoeslag als afbouw ploegentoeslag uitbetaald gedurende een periode die afhankelijk is van het aantal jaren dat hij ononderbroken in het oorspronkelijke rooster werkzaam was; en wel bij 3 tot 5 jaar gedurende 3/4 jaar, bij 5 tot 10 jaar gedurende 1 1/3 jaar, bij 10 tot 20 jaar gedurende 2 jaar, bij 20 tot 30 jaar gedurende 3 jaar en bij 30 jaar of meer gedurende 4 jaar.

Artikel 8.1.c Ploegendienst voor medewerkers van 55 jaar en ouder

De werkgever zal ernaar streven werknemers van 55 jaar en ouder die tenminste tien jaar in ploegendienst hebben gewerkt, op basis van vrijwilligheid vrij te stellen van ploegendienst. De uitvoerbaarheid hiervan is afhankelijk van het bestaan van zinvolle plaatsingmogelijkheden in de dagdienst. De van toepassing zijnde ploegentoeslag zal worden afgebouwd conform lid 1d.

Artikel 8.1.d

De werknemer van 55 jaar en ouder, die - anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst in een dienstrooster met een lagere ploegentoeslag, danwel in dagdienst of - op eigen verzoek wordt overgeplaatst in een dienstrooster met een lagere ploegentoeslag danwel in dagdienst als er een passende functie voorhanden is, ontvangt een afbouw ploegentoeslag waarbij als volgt wordt gehandeld:

1. Het bedrag, dat hij maandelijks als ploegentoeslag ontvangt wordt vastgesteld.
2. Verder wordt bepaald het aantal volle jaren dat hij bij de werkgever in de laatst geldende ploegendienst werkzaam was.
3. Voor ieder jaar volgens lid 2 wordt 2% van de ploegentoeslag aangemerkt als 'vloer'.
4. Vervolgens wordt het verschil vastgesteld tussen de geldende ploegentoeslag (ad.1) en de 'vloer' (ad.3).
5. Het bij ad. 4 berekende verschil wordt in 4 gelijke stappen van ieder 6 maanden volledig afgebouwd.
6. De vloer wordt vervolgens steeds jaarlijks verminderd met 10%.

Artikel 8.2 Overwerk

Artikel 8.2.a

Overwerk vindt plaats op basis van vrijwilligheid, tenzij het bedrijfsbelang, naar het oordeel van de werkgever tot een ander standpunt aanleiding geeft. De werknemer van 55 jaar of ouder kan niet verplicht worden overwerk te verrichten.

Artikel 8.2.b

De vergoeding voor overwerk bestaat uit een vergoeding voor de gewerkte uren (uurloon) en een toeslag op het uurloon conform onderstaande tabel:

Maandag 07.00 tot zaterdag 07.00 uur	40%
Zaterdag 07.00 tot maandag 07.00 uur	100%
Feestdagen	200%

De waarde van een uurloon bedraagt 0,575% van het schaalsalaris.

Artikel 8.2.c

Overwerk kan volledig worden uitbetaald (vergoeding + toeslag). Voor het aantal in overwerk gewerkte uren kan ook vrijaf verleend worden op een later tijdstip. In dat geval wordt alleen de toeslag uitbetaald. Indien binnen 3 maanden na het tijdstip van overwerk geen vrijaf kan worden verleend, of slechts ten dele, wordt de vergoeding hetzij geheel c.q. ten dele uitbetaald, hetzij geheel of gedeeltelijk aangewend voor andere doeleinden zoals genoemd in artikel 6.7 Tijdsparregeling (levensloopregeling, Uitgesteld Verlof regeling, aanvullend pensioenreglement).

Medewerkers van IFF die werkzaam zijn in een 5 ploegendienst en werken op een feestdag komen in aanmerking voor de feestdagvergoeding zoals hierboven vermeld.

Artikel 8.2.d

Arbeid voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren zoals bedoeld in artikel 11, wordt niet als overwerk beschouwd.

Artikel 8.2.e

Rusttijd nodig door overwerk zal als overwerk worden betaald tot een maximum van een half uur per dag of dienst.

Artikel 8.3 Meerwerk

De werknemer die meerwerk verricht conform artikel 6.1.f, ontvangt per gewerkt uur een beloning van 130% (waarvan 30% toeslag) van het uurloon zoals dat berekend kan worden uit het voor hem geldende salaris op grond van artikel 7.9.a.

Artikel 8.4 Extra gang

Wanneer overgewerkt wordt, anders dan aansluitend aan de normale werktijd, gelden onderstaande vergoedingen:

- een vergoeding van reiskosten voor de uit- en thuisreis op basis van de gereden kilometers langs de kortste weg van huis naar bedrijf v.v., tegen de vergoeding die geldt voor dienststreizen.
- een vergoeding van 0,6% van het geldende salaris als vergoeding voor de reistijd.

Artikel 8.5 Consignatie

De werknemer, die buiten het dienstrooster, dat voor hem geldt, bereikbaar en beschikbaar dient te zijn, ontvangt daarvoor een vergoeding in procenten van het geldende salaris, die per etmaal bedraagt:

- 1% in het tijdvak van maandag 07.00 uur tot zaterdag 07.00 uur;
- 2% van zaterdag 07.00 uur tot maandag 07.00 uur;
- 4% op feestdagen.

De werknemer van 55 jaar of ouder kan niet verplicht worden tot het lopen van consignatiediensten.

Artikel 8.6 Verschoven uren

Voor verschoven uren conform artikel 6.5 zal een toeslag op het geldende salaris worden betaald van 0,25% per uur.

Artikel 8.7 Toeslag tijdelijke waarneming hogere functie

De werknemer die een hoger ingedeelde functie waarneemt, ontvangt per volledig waargenomen dag of dienst een toeslag van 1% van zijn salaris. Voor de uitvoeringsbepalingen van dit artikel geldt de regeling Vervangingstoeslag in de Personeel Handboek database.

ARTIKEL 9 Feestdagen

Artikel 9.1

Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen, de door de Overheid aangewezen dag voor viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.

Artikel 9.2

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad het tijdstip waarop de feestdag wordt geacht aan te vangen anders bepalen doch niet eerder dan op 23.00 uur van de dag voorafgaande aan de betreffende feestdag en niet later dan op 7.00 uur van de feestdag zelf, mits de duur van de feestdag op 24 uren blijft gehandhaafd.

Artikel 9.3

Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt; gebeurt dit bij uitzondering toch, dan wordt dit als overwerk aangemerkt en overeenkomstig beloond (artikel 8.2.b).

ARTIKEL 10 Bijzonder verlof

Artikel 10.1

'Geen loon is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht', (art. 627 BW).

Artikel 10.2

In afwijking en met uitsluiting van het overigens of anders in artikel 629 BW bepaalde geldt het volgende:

Artikel 10.2.a

Bij arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in artikel 15 van deze CAO.

Artikel 10.2.b

In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op bijzonder verlof gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, mits hij zoveel mogelijk minstens een dag van tevoren voor 9.30 uur aan zijn leidinggevende met opgave van de reden van het verlof kennis geeft en voor zover de gebeurtenis wordt bijgewoond. Bij de toepassing van het in dit lid sub 1, 2, 3, 5 en 10 bepaalde heeft de ongehuwde, die blijkens notariële akte kan worden gelijkgesteld aan een gehuwde, dezelfde rechten als de gehuwde werknemer:

1. Overlijden en begrafenis

- vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van eigen inwonende kinderen en pleegkinderen;

- gedurende 1 dag of dienst wegens het overlijden en 1 dag of dienst wegens de begrafenis van een niet onder het vorige punt genoemd kind of pleegkind, van ouders, schoonouders en aangehuwde kinderen;
- gedurende 1 dag of dienst bij begrafenis van grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters.

2. Huwelijksplechtigheid

- gedurende 1/2 dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer;
- gedurende 4 dagen of diensten bij huwelijk van de werknemer, zijnde de dag van het huwelijk en de drie voorafgaande dan wel aansluitende dagen of diensten.
- gedurende 1 dag of dienst bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer.

3. Huwelijksfeest

Gedurende 1 dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25- en 40-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders en bij 50-jarig huwelijk van de ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer.

4. Dienstjubilea

Gedurende 1 dag of dienst bij 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer.

5. Bevalling

Kraamverlof omvat 2 werkdagen, op te nemen binnen 4 weken na geboorte van het kind. Het zwangerschapsverlof zal een periode van 16 weken omvatten op de wijze zoals nader is aangegeven in de regeling als opgenomen in de Personeel Handboek database.

6. Bezoek aan dokter

Gedurende 1,5 uur voor het noodzakelijk bezoek aan een arts, tandarts of specialist, dat niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en behoudens in spoedgevallen vooraf is medegedeeld. Voor bezoek aan een specialist kan in bijzondere gevallen een langer verzuim worden toegestaan.

7. Verhuizing

Gedurende 1 dag of dienst per jaar bij verhuizing.

8. Deelname activiteiten van de werknemersorganisatie

De werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de werknemersorganisatie, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

- het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergadering, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de werknemersorganisatie opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de werknemersorganisatie ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
- het deelnemen aan een door de werknemersorganisatie georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een der hierboven bedoelde activiteiten zal door de werknemersorganisatie als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Bovenstaande faciliteit zal ook gelden voor een werknemer die lid is van een rechtstreeks aan de werknemersorganisatie gelieerde jongerenorganisatie.

9. Professie en wijding

Gedurende 1 dag of dienst bij Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer en gedurende 1 dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon of broer van de werknemer.

10. Bijzondere verplichtingen

Gedurende de daarvoor benodigde uren, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld ontstane bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding, die hij van derden ontvangt of kan ontvangen.

11. Overigen

Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van het maandinkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. schorsing van de werknemer;
- b. de invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nul urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor de invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de werknemersorganisatie overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
- c. de verlenging van de vergunning van een verkorte werkweek (een z.g. nul urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de werknemersorganisatie tijdig daarvan mededeling doet.

In de gevallen, waarin het maandinkomen moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen als omschreven in artikel 1, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

ARTIKEL 11 Vakantie

Artikel 11.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

Artikel 11.2 Aantal vakantiedagen

Artikel 11.2.a

Iedere werknemer heeft recht op 200 uur vakantie.

Artikel 11.2.b

De leeftijdsdagen zoals eerder opgenomen in Artikel 11.2b van de CAO 2006 zijn per 1 juli 2007 afgeschaft.

Vanwege het vervallen van de leeftijdsdagen is er een extra ruimte beschikbaar gekomen van 0,5% die samen met de reeds bestaande oorspronkelijke collectieve toeslag van 0,5% op grond van Artikel 14.1 van de CAO 2006 (onderdeel compensatiemaatregel vervallen prepensioenregeling) aangewend kan worden voor het verkrijgen van extra vrije dagen, te weten 2,5 dag.

De definitieve keuze tussen de verschillende mogelijkheden is aan de werknemer:

1. 2,5 dag, of;
2. collectieve toeslag van 1%, of;
3. collectieve toeslag van 0,5% en 1,25 dag.

Artikel 11.2.c

Van de beschikbare vakantieuren zal een aantal opgenomen worden als aaneengesloten vakantie, die tenminste twee weken zal duren.

Artikel 11.2.d

Vakantiedagen die niet als aaneengesloten vakantie worden verleend, worden snipperdagen genoemd. Een snipperdag kan in de vorm van twee halve werkdagen of diensten worden verleend. Maximaal 3 snipperdagen kunnen in uren worden opgenomen.

Artikel 11.3 Proportionele aanspraken

Artikel 11.3.a

De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden c.q. de dienst verlaat, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke kalendermaand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 maal het aantal vakantiedagen vermeld in lid 2.

Artikel 11.3.b

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Artikel 11.3.c

Medewerkers van 57 jaar en ouder die deelnemer zijn aan de Uitgesteld Verlof en/of Seniorenregeling op 31 december 2006 kunnen maximaal 12 dagen aankopen tegen een tarief van 0,2% per aangekochte dag. Indien voor 1 januari 2003 ADV dagen zijn verkocht, is de aankoopmogelijkheid zoals hierboven omschreven niet toegestaan. Indien na 1 januari 2003 ADV dagen zijn verkocht, zullen deze dagen eerst moeten worden aangekocht tegen 0,4%, alvorens in aanmerking te komen voor deze regeling.

Artikel 11.4 Aaneengesloten vakantie

Artikel 11.4.a

De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in het vakantiejaar waarin zij worden verworven, op het door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer vast te stellen tijdstip.

Artikel 11.4.b

Indien in de aaneengesloten vakantie een of meer feestdagen als bedoeld in artikel 9 vallen, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door hem, na overleg met de werknemer, worden vastgesteld.

Artikel 11.5 Snipperdagen

Artikel 11.5.a

De snipperdagen moeten worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij worden verworven.

Artikel 11.5.b

De data van de snipperdagen worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer steeds afzonderlijk vastgesteld, met dien verstande dat de werkgever aan het begin van het vakantiejaar, in overleg met de ondernemingsraad, maximaal 2 verplichte snipperdagen kan aanwijzen.

In de vestiging Hilversum kunnen jaarlijks, afhankelijk van het aantal bruggdagen in het kalenderjaar, 2 tot maximaal 5 snipperdagen door de werkgever worden vastgesteld, in overleg met de ondernemingsraad. Bruggdagen zijn dagen tussen het weekend en een feestdag.

Artikel 11.5.c

Het verzoek om een snipperdag resp. snipperuren te mogen opnemen moet tenminste 24 uren voor de gewenste datum bij de werkgever worden ingediend.

Artikel 11.6 Het niet-verwerven van vakantie-aanspraken

Artikel 11.6.a

De werknemer verwerft geen vakantieaanspraken over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

Artikel 11.6.b.1

De werknemer verwerft wel vakantie-aanspraken indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van 's-lands verdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
- tegen zijn wil, anders dan de gevolgen van arbeidsongeschiktheid, niet in staat is zijn arbeid te verrichten;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie georganiseerde bijeenkomst;
- zwangerschap of bevalling.

Artikel 11.6.b.2

Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.

Artikel 11.6.b.3

Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hierbedoelde onderbrekingen is het in lid 3 b bepaalde van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11.7 Samenvallen van vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

Artikel 11.7.a

Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in lid 6 sub b onder 1 en artikel 10 lid 2 b sub 1, 5 en 6 gelden niet als vakantiedagen.

Artikel 11.7.b

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd.

Indien arbeidsongeschiktheid zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen aan de werkgever.

Artikel 11.7.c

Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt genoten, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

Artikel 11.7.d

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

Artikel 11.8.a Vakantieuren bij einde arbeidsovereenkomst

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantieuren op te nemen, met dien verstande, dat deze vakantieuren niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.

Artikel 11.8.b

Indien de werknemer de hem toekomende vakantieuren niet heeft opgenomen, zullen hem de niet opgenomen vakantieuren worden uitbetaald.

Artikel 11.8.c

Indien bij het eindigen van het dienstverband blijkt dat de werknemer teveel vakantie heeft genoten, zal indien de werknemer is ontslagen op grond van een dringende reden dan wel zelf ontslag heeft genomen de werkgever het over die teveel genoten vakantie betaalde mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.

Artikel 11.8.d

De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

Artikel 11.9 Bij de vorige werkgever(s) verworven vakantie rechten

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen, hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

ARTIKEL 12 Jaarlijkse uitkeringen

Artikel 12.1 Vakantietoeslag

Artikel 12.1.a

Aan de werknemer, die op 31 mei van enig jaar in dienst is, wordt bij de salarisbetaling over de maand mei een vakantietoeslag uitgekeerd ten bedrage van 8% van twaalf maal zijn maandinkomen over de maand mei, met een vloer die ligt op het niveau van salarisgroep 3 met twee functiejaren.

Artikel 12.1.b

In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 12.2 13e maand uitkering

Artikel 12.2.a

Aan de werknemer, die op 30 november van enig jaar in dienst is, wordt bij de salarisbetaling over november van dat jaar een 13e maanduikering uitgekeerd. Deze uitkering is gelijk aan zijn november maandinkomen, indien het dienstverband 12 maanden heeft geduurd en wordt berekend over het tijdvak 1 januari t/m 31 december.

Artikel 12.3 Pro-rata berekeningen

Artikel 12.3.a

Bij indiensttreding tijdens het tijdvak waarover de jaarlijkse uitkeringen worden berekend, ontvangt de werknemer een evenredig deel van de uitkering. Hetzelfde geldt bij uitdiensttreding; de uitbetaling gebeurt dan gelijk met de laatste salarisbetaling.

Artikel 12.3.b

Bij verlaging van het maandinkomen door overplaatsing en/of wijziging van de wekelijkse arbeidsduur, worden de jaarlijkse uitkeringen berekend naar een evenredig deel van het laatste maandinkomen voor de verlaging en naar een evenredig deel van het maandinkomen in de maand van uitkering.

ARTIKEL 13 Pensioenregelingen

Artikel 13.1

Met inachtneming van het gestelde in de statuten en reglementen van het I.F.F. Pensioenfonds is de werknemer pensioengerechtigd.

Artikel 13.2

De werkgever zal zijn goedkeuring aan statuten of reglementswijzigingen, die beogen verandering te brengen in de omvang van de uitkering of in de bijdrage van de deelnemers niet geven, dan na overleg met de werknemersorganisaties.

Artikel 13.3

De werkgever zal een werknemer niet uitzonderen van het deelnemerschap van het in lid 1 genoemd pensioenfonds dan na overleg met de werknemersorganisaties.

Artikel 13.4

De werknemer die op 1 januari 2003 of later in dienst treedt betaalt een pensioenpremie (eigen bijdrage) van 10% van de pensioengrondslag vanaf datum indiensttreding.

ARTIKEL 14 Prepensioenregeling

Artikel 14.1

Met ingang van 1 januari 2006 is de prepensioenregeling komen te vervallen voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950. De reeds opgebouwde prepensioenrechten tot en met 31 december 2005 zijn premievrij gemaakt en worden geïndexeerd voor zover de middelen van het pensioenfonds dit toelaten.

Werknemers geboren voor 1 januari 1950 en met een dienstverband op 31 december 2005 behouden de mogelijkheid om de prepensioenregeling voort te zetten tegen een eigen bijdrage per 1 april 2006 van 4,5%.

Voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 én met een dienstverband op 31 december 2005 is afgesproken dat zij een compensatieregeling ontvangen in de vorm van een individuele en collectieve toeslag. De individuele toeslag wordt voor een maximale periode van 15 jaar uitgekeerd en bedraagt minimaal € 200 bruto per jaar. Voor de collectieve toeslag (0,5%) zie artikel 11.2.b.

Artikel 14.2

Wijzigingen in de prepensioenregeling voor werknemers geboren voor 1 januari 1950 en met een dienstverband op 31 december 2005 zullen zonder overleg met de werknemersorganisaties tot stand gebracht worden.

ARTIKEL 15 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 15.1

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders is bepaald. Voor medewerkers van IFF die een uitkering genieten krachtens de WAO zullen de bestaande CAO-bepalingen onverkort worden voortgezet. Deze bepalingen zijn als bijlage 4 in deze CAO opgenomen.

Artikel 15.2

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 104 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het gebruikelijke maandinkomen. De voorwaarden die hieraan worden gesteld zijn vermeld in Artikel 15.6.

Op gelijke wijze worden uitbetalingen gedaan c.q. aanvullingen verstrekt met betrekking tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12.

Artikel 15.3

Voor werknemers waarvan de eerste ziektedag valt na 1 januari 2004 en die na 104 weken nog niet volledig zijn hersteld is de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) van toepassing.

In deze wet worden een drietal categorieën onderscheiden:

Categorie I : Werknemer is minder dan 35 % arbeidsongeschikt

Categorie II : Werknemer is 35% - 80% arbeidsongeschikt

Categorie III : Werknemer is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (meer dan 80%)

Categorie I

Werknemers die vallen in deze categorie ontvangen na 104 weken geen uitkering krachtens de WIA. Voor deze werknemers geldt als uitgangspunt dat zij worden gere-integreerd in hun bestaande functie dan wel in een andere functie binnen IFF. Re-integratie zal worden ingezet conform het gestelde in de Wet Poortwachter en de bepalingen in het verzuimprotocol.

Mocht er sprake zijn van een succesvolle interne re-integratie dan zal het geldende salaris gedurende de eerste 104 weken na de eerste ziektedag voor 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het gebruikelijke maandinkomen. De voorwaarden die hieraan worden gesteld zijn vermeld in Artikel 15.6.

In het geval er sprake is van een interne integratie c.q. andere functie binnen IFF gelden na de genoemde periode met betrekking tot het salaris de bepalingen zoals opgenomen in artikel 7.8.b , 7.8.c, 7.9.a, 8.1.b en 8.1.d. Uitgangspunt daarbij is dat de nieuwe salarisschaal niet meer dan één salarisschaal lager ligt dan de oude salarisschaal (met een minimum van 85% van het oorspronkelijke salaris).

Mocht een succesvolle re-integratie in de bestaande functie of een andere functie binnen IFF niet mogelijk zijn, zal zo spoedig mogelijk een outplacementtraject worden ingezet. Het outplacement traject zal maximaal 6 maanden in beslag nemen. De kosten van dit traject komen volledig voor rekening van de werkgever. Mocht uiterlijk na 104 weken blijken dat geen succesvolle externe re-integratie (outplacement) mogelijk is, behoudt IFF zich het recht voor, de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Re-integratie zal worden ingezet conform het gestelde in de Wet Poortwachter en de bepalingen in het verzuimprotocol.

Categorie II

Voldoende benutting van de resterende verdien capaciteit

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die voor meer dan 50% zijn resterende verdien capaciteit benut, een aanvulling verstrekken. Dit betreft een aanvulling op de som van het dan geldende maandinkomen en de uitkering WGA. Deze aanvulling is het verschil tussen enerzijds de uitkomst van de som van de uitkeringen op basis van wettelijke regelingen en het maandinkomen, en anderzijds het maandinkomen die de werknemer aan het einde van het tweede jaar arbeidsongeschiktheid genoot.

De aanvullingen strekken zich op gelijke wijze uit tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12. De aanvullingsperiode bedraagt maximaal 1 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de toekenning van de WGA-loongerelateerde uitkering.

Onvoldoende benutting van de resterende verdien capaciteit

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die minder dan 50% van zijn verdien capaciteit benut, eveneens een aanvulling verstrekken. Deze aanvulling is het verschil tussen enerzijds de uitkomst van de som der uitkeringen op basis van wettelijke regelingen en anderzijds het maandinkomen die de werknemer aan het einde van het tweede jaar arbeidsongeschiktheid genoot.

De aanvullingen strekken zich op gelijke wijze uit tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12. De aanvullingsperiode bedraagt maximaal 1 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de toekenning van de WGA-loongerelateerde uitkering.

Categorie III

Indien de werknemer duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is (meer dan 80%) gelden de bepalingen conform de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). In deze situatie voorzien de wettelijke bepalingen in een uitkering van 70% van het (gemaximeerde) loon na afloop van de eerste twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. IFF biedt haar werknemers de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve excedentverzekering.

Artikel 15.4

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan collectieve aanvullende verzekeringen. Deze verzekeringen zullen bestaan uit een collectieve WGA-hiaat verzekering en een WIA-excedent verzekering. De premie voor de collectieve WGA-hiaat verzekering komt volledig voor rekening van de werkgever. De premie voor de WIA-excedent verzekering komt volledig voor rekening van de werknemer.

Indien het in het voorgaande lid gestelde voor de werknemer van toepassing is zullen de uitkeringen als gevolg van bovengenoemde verzekeringen in mindering worden gebracht op het bedrag van de door de werkgever te betalen aanvullingen.

Artikel 15.5

De loondoorbetaling en de aanvullingen worden, behoudens eerder genoemde beëindigingbepalingen, in ieder geval beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. De aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

Artikel 15.6

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde betalingen te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:

- Op basis van de re-integratieverslagen (Wet Poortwachter) onvoldoende inspanning tot re-integratie toont. In dat geval heeft de werkgever de mogelijkheid het salaris vanaf de vierde maand vanaf de eerste ziektedag, terug te brengen naar 70% van zijn maandinkomen;
- Door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- Arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- Zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- Weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion. Gedurende de periode waarin op de aanvraag van een second opinion nog niet is beslist door het UWV zal het loon worden doorbetaald met een maximum van vier weken.
- Zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte zoals beschreven in het verzuimprotocol;
- Weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- Misbruik maakt van de voorziening.

Artikel 15.7

Voor zover tijdens de looptijd van deze CAO onverhoopt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet worden overgegaan, zal hiertoe niet eerder worden besloten dan nadat overleg met de vakorganisaties heeft plaatsgevonden.

Artikel 15.8

Gedurende de looptijd van deze CAO zal de werkgever geen gebruik maken van zijn wettelijk recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemers te verhalen.

ARTIKEL 16 Zorgverzekering

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid (vrijwillig) deel te nemen aan een collectieve zorgverzekering.

ARTIKEL 17 Tussentijdse wijzigingen

Artikel 17.1

In geval van ingrijpende wijzigingen in de sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen aan de orde te stellen.

Artikel 17.2

In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.

Artikel 17.3

Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij wie de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Bijlage 1 Salarisschalen

Salarisschalen per 1 juli 2012 (inclusief een verhoging van 1%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7
LEEFTIJD							
18 JAAR	1.406	1.434	1.467	1.521			
19 JAAR	1.597	1.629	1.667	1.729	1.767		
20 JAAR	1.789	1.825	1.857	1.884	1.920	2.008	
21 JAAR		1.942	1.956	1.967	1.985	2.067	2.217
22 JAAR			1.986	2.008	2.040	2.125	2.281
23 JAAR				2.050	2.095	2.183	2.345
24 JAAR					2.149	2.242	2.410
25 JAAR						2.300	2.475
26 JAAR							2.539
27 JAAR							
FUNCTIEJAREN							
0 JAREN	1.932	1.971	2.016	2.091	2.204	2.359	2.604
1 JAAR	1.956	1.991	2.043	2.119	2.234	2.412	2.677
2 JAREN	1.976	2.016	2.069	2.152	2.279	2.466	2.752
3 JAREN	1.999	2.042	2.097	2.183	2.314	2.520	2.828
4 JAREN	2.027	2.066	2.125	2.219	2.356	2.572	2.901
5 JAREN	2.049	2.094	2.158	2.253	2.394	2.629	2.975
6 JAREN		2.119	2.190	2.288	2.432	2.681	3.051
7 JAREN			2.220	2.316	2.470	2.739	3.124
8 JAREN				2.358	2.513	2.798	3.196
9 JAREN					2.552	2.852	3.272
10 JAREN							3.342

Salarischalen per 1 januari 2013
(inclusief een verhoging van 1%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7
LEEFTIJD							
18 JAAR	1.420	1.449	1.481	1.537			
19 JAAR	1.613	1.646	1.683	1.746	1.785		
20 JAAR	1.806	1.843	1.875	1.903	1.939	2.028	
21 JAAR		1.961	1.976	1.986	2.005	2.088	2.239
22 JAAR			2.006	2.028	2.061	2.147	2.304
23 JAAR				2.070	2.116	2.206	2.369
24 JAAR					2.171	2.265	2.434
25 JAAR						2.324	2.500
26 JAAR							2.565
27 JAAR							
FUNCTIEJAREN							
0 JAREN	1.951	1.991	2.036	2.112	2.226	2.383	2.630
1 JAAR	1.976	2.011	2.063	2.140	2.256	2.436	2.704
2 JAREN	1.996	2.036	2.090	2.174	2.302	2.491	2.780
3 JAREN	2.019	2.062	2.118	2.205	2.337	2.545	2.856
4 JAREN	2.047	2.087	2.146	2.241	2.380	2.598	2.930
5 JAREN	2.069	2.115	2.180	2.276	2.418	2.655	3.005
6 JAREN		2.140	2.212	2.311	2.456	2.708	3.082
7 JAREN			2.242	2.339	2.495	2.766	3.155
8 JAREN				2.382	2.538	2.826	3.228
9 JAREN					2.578	2.881	3.305
10 JAREN							3.375

Salarischalen per 1 juli 2013
(inclusief een verhoging van 0,5%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7
LEEFTIJD							
18 JAAR	1.427	1.456	1.489	1.545			
19 JAAR	1.621	1.654	1.691	1.755	1.794		
20 JAAR	1.815	1.853	1.884	1.913	1.949	2.039	
21 JAAR		1.971	1.985	1.997	2.015	2.098	2.250
22 JAAR			2.016	2.039	2.071	2.157	2.316
23 JAAR				2.081	2.126	2.217	2.381
24 JAAR					2.181	2.276	2.446
25 JAAR						2.335	2.512
26 JAAR							2.577
27 JAAR							
FUNCTIEJAREN							
0 JAREN	1.961	2.001	2.046	2.123	2.237	2.395	2.643
1 JAAR	1.986	2.021	2.073	2.151	2.267	2.448	2.718
2 JAREN	2.006	2.046	2.100	2.185	2.314	2.503	2.794
3 JAREN	2.029	2.072	2.129	2.216	2.349	2.558	2.870
4 JAREN	2.057	2.097	2.157	2.252	2.392	2.611	2.945
5 JAREN	2.079	2.126	2.191	2.287	2.430	2.668	3.020
6 JAREN		2.151	2.223	2.323	2.468	2.722	3.097
7 JAREN			2.253	2.351	2.507	2.780	3.171
8 JAREN				2.394	2.551	2.840	3.244
9 JAREN					2.591	2.895	3.322
10 JAREN							3.392

Bijlage 2

1. Scholing en opleiding

I.F.F. erkent de noodzaak van opleidingen. Er geldt voor de looptijd van de CAO een opleidingsbudget per werknemer van € 500 welke besteed kan worden aan opleidingen naar eigen inzicht, ter verhoging van de inzetbaarheid en na overleg met de afdeling personeelszaken. De kosten van een dergelijke opleiding zullen door I.F.F. aan het instituut worden vergoed. Indien de kosten hoger zijn dan het per werknemer vastgestelde budget zal het meerdere door I.F.F. na overleg op het salaris van de werknemer worden ingehouden. De werknemer volgt de opleiding in eigen tijd of neemt hiervoor vrije dagen op.

2. Levensloopregeling

Deze regeling geldt alleen nog voor medewerkers die van de overgangsregeling gebruik kunnen maken.

3. Functiewaardering

Partijen hebben besloten een werkgroep in te stellen die belast wordt met het onderzoeken van de introductie van de Hay-methodiek (voor wat het functiehuis betreft) binnen IFF-Nederland B.V., dit in verband met de recente invoering van de HAY-systematiek binnen IFF wereldwijd. In de werkgroep zal nagedacht worden over de te volgen procedures en andere afspraken die voor de introductie van het HAY-systeem noodzakelijk zijn. Een externe deskundige uit de HAY-organisatie zal bij de werkzaamheden van de werkgroep worden betrokken. Desgewenst kan ook een door de vakorganisaties aangewezen deskundige bij de werkzaamheden van de werkgroep betrokken worden. Doelstelling is om dit onderzoek voor 1 juli 2013 af te ronden.

4. Feestdagen regeling: Artikel 9

Gedurende de looptijd van de cao zal er een pilot plaatsvinden met betrekking tot het werken op de volgende feestdagen: 2^e paasdag, 2^e pinksterdag en hemelvaart.

Deze regeling geldt in beginsel alleen voor het productie-personeel en voor diegenen die werkzaam zijn op de direct productie-gerelateerde en support-afdelingen in Tilburg. De beloning op deze dagen zal als volgt plaatsvinden: bovenop het reguliere salaris voor de werkdag wordt er een overwerktoeslag betaald van 100%. Bovendien wordt er een verlofdag aangewezen voor elke gewerkte feestdag. Na afloop van de looptijd van de cao zal deze regeling worden geëvalueerd en zal besloten worden, op basis van deze evaluatie, of deze regeling wel of niet in de nieuwe cao wordt opgenomen.

5. Vakbondsbijdrage

De bijdrage vakbondscontributie zal worden gehandhaafd voor medewerkers die voldoen aan de volgende criteria;

- a. Medewerkers dienen lid te zijn van 1 van de bij de cao betrokken vakbonden
- b. Medewerkers dienen op 1 juli 2012 in dienst te zijn bij IFF. Nieuwe vakbondsleden kunnen geen aanspraak maken op deze regeling.
- c. Medewerkers dienen te vallen onder de werkingssfeer van de cao op basis van door partijen nader vast te stellen lijst.
- d. Bonden zullen een factuur, o.v.v. Vakbondscontributie 2012/2013, sturen naar IFF op basis van de overeengekomen aantallen leden.
- e. De hoogte van de bijdrage is 2012 € 100,- en in 2013: € 200,-.

6. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van IFF en de vakbonden zal gedurende de looptijd van de cao belast worden met een onderzoek naar het binnen de onderneming te voeren leeftijdsbewustpersoneelsbeleid. De werkgroep zal daarbij betrekken de in de cao opgenomen leeftijdsgrenzen, het binnen de onderneming gevoerde scholing- en opleidingsbeleid en inzetbaarheidsbeleid. De werkgroep wordt geacht aanbevelingen te doen aan cao-partijen. Deze aanbevelingen dienen erop gericht te zijn de medewerker langdurig inzetbaar en vitaal te houden.

7. Werkgever en vakbonden zullen gedurende de looptijd van deze cao overleg hebben over de aanpassing van de pensioenregeling op grond van nieuwe pensioenwetgeving.

8. AWWN-bijdrage; deze zal voor de looptijd van de cao gehandhaafd worden.

Zolang fiscaal door de overheid toegestaan zal de werkgever de verschuldigde vakbondscontributie laten verrekenen met het brutoloon van de werknemer. De werknemer zal hiertoe in de gelegenheid worden gesteld.

Bijlage 3 Oorspronkelijk artikel 15 Arbeidsongeschiktheid (voor WAO'ers van vóór 1 januari 2004)

Artikel 15.1

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

Artikel 15.2.a

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet S.V.) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het gebruikelijke netto maandinkomen. Op gelijke wijze worden uitbetalingen gedaan c.q. aanvullingen verstrekt met betrekking tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12.

Artikel 15.2.b

Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld ter hoogte van het verschil tussen enerzijds de netto-uitkomst van de som der uitkeringen op basis van wettelijke regelingen en anderzijds het netto maandinkomen dat de werknemer aan het einde van het eerste jaar arbeidsongeschiktheid genoot. De aanvullingen strekken zich op gelijke wijze uit tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12.

Artikel 15.2.c

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is te werk gesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende maandinkomen en de uitkering WAO ter hoogte van het verschil tussen enerzijds de netto uitkomst van de som van de uitkeringen op basis van wettelijke regelingen en het maandinkomen, en anderzijds het netto maandinkomen dat de werknemer aan het einde van het eerste jaar arbeidsongeschiktheid genoot. De aanvullingen strekken zich op gelijke wijze uit tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12. De aanvullingsperiode bedraagt maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 15.2.d

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken ter hoogte van het verschil tussen enerzijds de netto uitkomst van de som der uitkeringen op basis van wettelijke regelingen en anderzijds het netto maandinkomen dat de werknemer aan het einde van het eerste jaar arbeidsongeschiktheid genoot. De aanvullingen strekken zich op gelijke wijze uit tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 15.3

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Indien het in het voorgaande lid gestelde voor de werknemer van toepassing is zullen de uitkeringen ingevolge bovengenoemde verzekeringen in mindering worden gebracht op het bedrag van de door de werkgever te betalen aanvullingen.

Artikel 15.4

Onder het hiervoor genoemde netto maandinkomen wordt verstaan het maandinkomen onder aftrek van de wettelijk geldende inhoudingen. Bij de uitbetalingen en aanvullingen betreffende de in artikel 12 genoemde jaarlijkse uitkeringen, wordt op soortgelijke wijze gehandeld.

Artikel 15.5

De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden, behoudens eerder genoemde beëindigingbepalingen, in ieder geval beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

Artikel 15.6

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde betalingen te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- d. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging;
- e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid);
- f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- g. misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen als vermeld in de regeling Handelswijze bij overtredingen zoals opgenomen in de Personeel Handboek database, indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Protocol pensioenopbouw tijdens levensloop

In aanvulling op het huidige levensloopreglement is afgesproken om de pensioenopbouw tijdens levensloop voort te zetten in de volgende situatie:

Indien een werknemer levensloopverlof opneemt tijdens de periode direct voorafgaand aan zijn pensioen (eerder stoppen met werken) wordt de pensioenopbouw en de werkgeverspremie in deze periode voortgezet over het totaal aantal ingelegde vakantie- en/of ADV-dagen in de levensloopregeling voor zover de waarde daarvan de maximale toegestane waarde op grond van de levensloopregeling niet te bovengaat.

De waarde van deze dagen wordt als volgt berekend:

- Het jaarsalaris op het moment van verlof wordt vermenigvuldigd met 0,4%;
- Deze uitkomst wordt vervolgens vermenigvuldigd met het aantal ingelegde vakantie-TWV-dagen in de levensloop.
- Over deze uitkomst wordt de 14% werkgeverspremie voortgezet. De eventuele eigen bijdrage van de werknemer zal eveneens dienen te worden voortgezet.

Met ingang van 1 januari 2010 komt het gestelde met betrekking tot ADV-dagen te vervallen.