

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR**

NIC Groep

**TE
DEN DOLDER**

CAO

looptijd: 1 januari 2014 t/m 31 december 2016

INHOUDSOPGAVE
Dolder

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor NIC Groep te Den

<u>Art.</u>	<u>Blz.</u>	<u>Omschrijving</u>
	5	Collectieve Arbeidsovereenkomst
1	6	Duur van de overeenkomst
2	6	Definities
	7	Deeltijdwerknemer
3	8	Overleg met vakorganisaties
4	8	Aanvang dienstverband
	8	Beëindiging van het dienstverband
5	9	Indeling in functiegroepen
6	9	Toepassing van de salarisschalen
	9	Promotie
	9	Schaalwijzigingen als gevolg van functiewaardering
	10	Demotie
7	10	Salarisbetaling
8	10	Salariswijzigingen
	10	Eindejaarsuitkering
	11	Winstdeling
	11	Regeling variabel inkomen
	11	Gratificatie
	11	Schouderklopjes
9	12	Pensioenregeling
10	12	Collectieve ziektekostenverzekering
11	12	Arbeidstijd
	12	Arbeidstijdverkorting
	13	Overgangsregeling
12	14	Overwerk
13	14	Betaling van overwerk
14	15	Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen
15	15	Arbeidsongeschiktheid – uitkering
16	16	Verlof met behoud van salaris
17	17	Ziekte dagen
18	18	Verlof voor het bijwonen van vergadering en cursussen
	18	Regeling werkgeversbijdrage
	18	Vakbondscontributie
19	18	Vakantie
20	19	Vakantietoelage
21	19	Jubileumgratificatie
22	19	Uitkering bij overlijden
23	20	Reis- en verblijfkosten
24	20	Verhuiskosten
25	21	Vergoeding studiekosten/studiefaciliteiten
26	21	CAO à la carte
27	21	Geschillen

	<u>Blz.</u>
Bijlage I : FUNCTIEGROEPEN	23
Bijlage II : SALARISSCHALEN	24
Bijlage III : VARIABELE VERHOGINGSMATRIX	25
Bijlage IV : REIS- EN VERBLIJFKOSTEN	26
A. Vergoeding kosten woon-werkverkeer	
B. Overgangsregeling standplaatswijziging	
C. Vergoeding kosten zakenreizen	
D. Onkostenvergoeding	

TREFWOORDENREGISTER

<u>Blz.</u>	<u>Omschrijving</u>
8	Aanvang dienstverband
15	Arbeidsongeschiktheid
12	Arbeidstijd
12	Arbeidstijdverkorting
8	Beëindiging van het dienstverband
21	CAO à la carte
12	Collectieve ziektekostenverzekering
6	Definities
10	Demotie
6	Duur van de overeenkomst
10	Eindejaarsuitkering
15	Feestdagen
9	Functiegroepen indeling
21	Geschillen
11	Gratificatie
19	Jubileumgratificatie
8	Opzegtermijnen
5	Overeenkomst
7	Overleg met vakorganisaties
18	Overlijdensuitkering
14	Overwerkvergoeding
12	Pensioenregeling
9	Promotie
11	Regeling variabel inkomen
20	Reis- en verblijfkosten
10	Salarisbetaling
9	Salarisschalen / toepassing van
10	Salariswijzigingen
11	Schouderklopjes
21	Studiekosten/studiefaciliteiten vergoeding
18	Vakantie
18	Vakantietoeslag
18	Vakbondscontributie
20	Verhuiskosten
16	Verlof met behoud van salaris
18	Verlof voor het bijwonen van vergadering en cursussen
15	WIA
11	Winstdeling
15	Zaterdagen, zondagen

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen ondergetekenden

Het NIC B.V., NIC Bestdeal B.V., Solid Factors B.V., gevestigd te Den Dolder,
hierna te noemen "NIC Groep" als partij
ter ene zijde

en

- a. ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer
- b. CNV Publieke Zaak, gevestigd te 's-Gravenhage

elk als partij ter andere zijde is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

NIC Groep

De heer J.A.H. Houben

ABVAKABO FNV

CNV Publieke Zaak

Mevrouw M. Kramer

De heer H. Strootman

Artikel 1

Duur van de Overeenkomst

- a. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van 3 jaar, beginnend op 1 januari 2014 en eindigend op 31 december 2016.
- b. Als geen der partijen uiterlijk twee maanden vóór het tijdstip, waarop deze overeenkomst eindigt, de wederpartij schriftelijk heeft te kennen gegeven de overeenkomst te beëindigen, wordt deze telkens stilzwijgend verlengd voor de duur van één jaar.
- c. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, kunnen partijen deze overeenkomst tegen een eerder tijdstip dan de einddatum van de looptijd van de CAO opzeggen, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.
- d. Wordt de overeenkomst door opzegging beëindigd dan blijven tot het tijdstip van in werking treden van een nieuwe overeenkomst de bepalingen van de opgezegde van toepassing.
- e. In het geval door wettelijke maatregelen wijzigingen worden aangebracht in het wettelijk sociale zekerheidsstelsel, dan wel dat jurisprudentie omtrent bestaande wetgeving leidt tot binnen deze overeenkomst onbedoelde effecten, kunnen partijen met elkaar te rade gaan over de eventuele gevolgen daarvan voor deze overeenkomst. Het bepaalde in het vorig lid c. is dan van overeenkomstige toepassing.
- f. De werkgever heeft een inspanningsverplichting om tijdens de looptijd van deze CAO vacature(s) beschikbaar te maken voor (een) WAJONG-er(s). Om de vacature daadwerkelijk ingevuld te krijgen zal contact worden gelegd met het UWV Werkbedrijf.
- g. Na ommekomst van SER advies en eventuele aanvullende bemerkingen van de Stichting van de Arbeid over een nieuwe financieringsstructuur van de WW en de wijze waarop werkgevers en werknemers bij de (uitvoering van) de WW betrokken zullen zijn, zal overleg worden gevoerd tussen partijen over mogelijke aanvullingen.

Artikel 2

1. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- a. Werkgever
NIC Groep, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de directeur of zijn gemachtigde, bestaande uit Het NIC B.V., NIC Bestdeal B.V., Solid Factors B.V. en overige personen waarop deze CAO nog van toepassing is, zulks uitdrukkelijk per specifiek geval te bepalen.
- b. Werknemer
De persoon, die een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan met de onder sub 1.a. genoemde werkgever, met uitzondering van personen, die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, of een persoonlijke arbeidsovereenkomst overeengekomen zijn met NIC Groep, of buiten de voor deze CAO geldende salarisschalen 1 t/m 9 vallen, of incidenteel werkzaam zijn voor een periode van maximaal 6 weken aaneengesloten, of in de onderneming werkzaam zijn

uitsluitend ter vervulling van een stage.

c. Vakorganisaties

De werknemersorganisaties, betrokken bij de afsluiting van deze CAO.

d. Relatiepartner

De niet met de werknemer gehuwde persoon met wie, blijkend uit een notariële akte, dan wel een registratieovereenkomst, duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of de tweede graad bestaat.

e. Uursalaris

Het voor de werknemer vastgestelde maandsalaris gedeeld door de overeengekomen arbeidstijd per maand conform de arbeidsovereenkomst.

f. Maandsalaris

Het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris als opgenomen in bijlage II inclusief eventuele vaste persoonlijke toeslagen exclusief het gestelde in art. 12 en 13 van deze CAO.

g. Jaarsalaris

Het 12 x onder sub f genoemde salaris, verhoogd met de in artikel 19 van deze CAO genoemde vakantietoeslag en indien van toepassing de in artikel 8 van deze CAO genoemde eindejaarsuitkering.

h. Arbeidsovereenkomst

De overeenkomst, waarbij de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever, tegen beloning arbeid te verrichten, overeenkomstig het bepaalde in artikel 610 van het Burgerlijk Wetboek.

i. B.W.

Burgerlijk Wetboek. (Boek 7, titel 10)

j. OR

De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

2. Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 11 zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Verzoek om in deeltijd te werken

Een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen wordt door de werkgever conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur en het Parttime Beleid NIC Groep behandeld. De werkgever zal een afwijzing in voorkomend geval schriftelijk toelichten.

De werkgever zal deze verzoeken stimuleren gedurende de looptijd van de CAO.

Artikel 3

De werkgever zal de OR regelmatig informatie verschaffen over de algemene gang van zaken in de onderneming.

Artikel 4

Aanvang dienstverband

1. De arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt schriftelijk aangegaan. Deze overeenkomst moet tenminste inhouden:
 - a. de persoonsgegevens;
 - b. de datum van indiensttreding;
 - c. vermelding of de overeenkomst voor bepaalde danwel onbepaalde tijd is;
 - d. de duur van de proeftijd;
 - e. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld;
 - f. het salaris dat aan de werknemer is toegekend;
 - g. de arbeidsduur;
 - h. vermelding of concurrentiebeding danwel relatiebeding van toepassing is;
 - i. verplichting geheimhouding zakelijke gegevens;
 - j. de plaats waar de werkzaamheden gewoonlijk verricht zullen worden.
2. Bij wijziging van de functie en/of salarisschaal wordt aan de werknemer daarvan schriftelijk mededeling gedaan.
3. Bij indiensttreding van de werknemer en bij wijziging van de CAO wordt aan de werknemer een exemplaar van de CAO beschikbaar gesteld.
4. Met inachtneming van het gestelde in deze CAO kan tussen de werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst worden aangegaan waarin de bepalingen omtrent de aard van het dienstverband in positieve zin afwijken van het gestelde in de CAO. Een dergelijke arbeidsovereenkomst dient te verwijzen naar deze CAO.

Beëindiging van het dienstverband

5. In de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geen datum vastgesteld waarop het dienstverband eindigt, met dien verstande dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de datum dat de werknemer aanspraak op AOW krijgt.
6. De opzegging door de werkgever van een arbeidsovereenkomst, die voor onbepaalde tijd is aangegaan, dient te allen tijde schriftelijk en met redenen omkleed te geschieden. Bij beëindiging wegens een aan de werknemer onverwijld medegedeelde dringende reden, zoals genoemd in art. 678 van het BW, zal de schriftelijke mededeling geschieden binnen 24 uur na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd.
7. Zowel werkgever als werknemer volgen de regels rond opzeggingstermijnen zoals omschreven in art. 672 in het BW.
8. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt op de laatste dag van het tijdvak,

genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 667 en 668 van het BW.

Artikel 5

Indeling in functiegroepen

1. De werknemer wordt ingedeeld in één van de functiegroepen, die onderdeel uitmaken van het van toepassing zijnde functiewaarderingssysteem, zoals beschreven in bijlage I.
2. Aan de werknemer wordt met inachtneming van het in artikel 6 van deze CAO bepaalde, een salaris toegekend op basis van de salarisschalen, die, voor zover deze betrekking hebben op de functiegroepen 1 t/m 9, zijn vermeld in bijlage II. Het staat de werkgever vrij om aan de huidige functiegroepen (1 t/m 9), de schalen 10 (senior consultant) en 11 (managing consultant) toe te voegen. Werkgever zal met bestaande senior consultants en managing consultants overleggen om arbeidsovereenkomsten onder te brengen in de cao.

Artikel 6

Toepassing van de salarisschalen

1. Er wordt een zogenaamd open schalensysteem gehanteerd, waarbij de salarissen binnen de schalen zweven. De hoogte van de periodieke verhoging is afhankelijk van de relatieve salarispositie en kwaliteit van functioneren. De procentuele verhoging is een combinatie van de algemene CAO verhoging met een procentuele verhoging afhankelijk van de relatieve salarispositie.
2. Indien de werknemer bij indiensttreding de functievulwassen leeftijd heeft bereikt, ontvangt hij in het algemeen het minimum salaris van de schaal.
De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt, welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan één salarisschaal lager worden ingedeeld dan de tot zijn functie behorende schaal.

Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)

3. Bij bevordering van een werknemer naar een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van het salaris de helft van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken functiegroepen.

Schaalwijzigingen als gevolg van functiewaardering

4. Indien als gevolg van functiewaardering een hogere, danwel lagere dan de actuele (bij de huidige functie behorende) inschaling resulteert, geldt de volgende regeling:
Bij inschaling in een lagere schaal:
 - a. Met betrokken werknemer worden, in overleg met zijn leidinggevende, schriftelijk afspraken gemaakt over vergroting van de inzetbaarheid, met als doel de mogelijkheden tot een functie op het voormalige niveau te vergroten; de werkgever faciliteert binnen de bestaande regelingen op inzetbaarheid gerichte scholingsactiviteiten.
 - b. Gedurende één jaar na het moment van ingaan van de nieuwe indeling blijft de bestaande arbeidsvoorwaardelijke situatie gehandhaafd, conform de geldende beloningssystematiek,

mits de werknemer activiteiten ontplooit gericht op vergroting van inzetbaarheid conform de onder a) bedoelde doelstelling.

- c. Na afloop van het sub b bedoelde tijdstip wordt, voor zover het dan geldende salaris hoger is dan het voor de nieuwe groep geldende maximumsalaris, het meerdere uitbetaald in de vorm van een toeslag.

Overplaatsing in een lager ingedeelde functie (demotie)

5. De werknemer die door eigen toedoen, wegens functiewijziging, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de hierbij behorende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden. Er zal een afbouwregeling worden overeengekomen, waarbij de uiteindelijke verlaging van het huidige salaris de helft bedraagt van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken functiegroepen, waarbij er een maximum van toepassing is, gelijk aan het maximum salaris van de lagere functiegroep. Deze afbouwregeling beslaat maximaal 6 maanden en wordt in individuele gevallen in een persoonlijk plan overeengekomen.

Indien de werknemer dat wenst zal er, in alle hierboven genoemde gevallen, een plan van aanpak worden overeengekomen om terug te keren naar het oude functieniveau.

6. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de hierbij behorende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden. De werknemer behoudt zijn oude salaris.

Indien de werknemer dat wenst zal er een plan van aanpak worden overeengekomen om terug te keren naar het oude functieniveau.

Artikel 7

Salarisbetaling

De vastgestelde salarissen en toeslagen worden uiterlijk op de 25^{ste} van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 8

1. Salariswijzigingen
Gedurende de looptijd van deze CAO worden de salaristabellen en individuele salarissen aangepast met een jaarlijks vast te stellen verhoging. De verhoging per 1 januari 2014 is 1,5%, per 1 januari 2015 1,5% en per 1 januari 2016 1,5% met inachtneming van de afspraken in bijlage II en III.
2. Eindejaarsuitkering
De eindejaarsuitkering ter grootte van 5,8% van het cumulatieve bedrag van de maandsalarissen van dat jaar, waarin deze betaalbaar wordt gesteld, wordt met ingang van 1 januari 2015 in zijn geheel verdeeld over de maandsalarissen en het vakantiegeld.

Werkgever en werknemer staat het vrij om op basis van overeenstemming deze 5,8% inzet te maken van de regeling variabel inkomen.

Werknemers krijgen in 2014 de gelegenheid om de eindejaarsuitkering definitief in te wisselen voor 12 extra verlofdagen (op basis van een fulltime dienstverband) per kalenderjaar met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2014.

3. Winstdeling

NIC Groep kent geen winstdeling gedurende de looptijd van deze cao.

4. Regeling variabel inkomen

De regeling variabel inkomen bestaat uit een bonusafspraken. Deze zijn altijd targetgerelateerd, kennen vooraf gestelde doelen en kennen een vooraf overeengekomen prestatie en hoogte van de beloning.

De regeling variabel inkomen wordt per jaar vastgesteld. Aan regelingen uit het voorgaande jaren kunnen geen rechten voor volgende jaren worden ontleend, tenzij in de arbeidsovereenkomst overeengekomen.

5. Gratificatie

Een gratificatie is spontaan, niet vooraf afgesproken. De gratificatie geldt alleen voor een buitengewone prestatie en dient te voldoen aan de volgende spelregels.

Een buitengewone prestatie hangt samen met de aard van het werk. Van een gewone prestatie is sprake indien de kerntaken goed worden uitgevoerd, als op de resultaatgebieden goed wordt gepresteerd en indien de afgesproken targets worden behaald. Een buitengewone prestatie zal veelal worden uitgeroepen bij resultaten buiten het eigen resultaatgebied en bij extra activiteiten.

Een voorstel tot uitkering van een gratificatie wordt ingediend door de direct leidinggevende bij de directie. De directie beslist uiteindelijk of er een gratificatie wordt toegekend. De uitkering en de hoogte van de gratificatie is afhankelijk van de volgende kenmerken:

1. Welke activiteiten er zijn verricht;
2. Of de activiteiten alleen of samen met anderen zijn verricht;
3. Waarom de verdiensten bijzonder zijn;
4. Wat het belang is voor de afdeling c.q. organisatie;
5. Welke uitstraling de verdiensten hebben;
6. De mate van vrijwilligheid;
7. De voorbeeldwerking;
8. De stimulering van anderen.

6. Schouderklopjes

Een schouderklopje is een waardering voor kleinere prestatie. Het bestaat uit een kleine uitkering, veelal in natura.

Artikel 9

Pensioenregeling

1. De werknemer neemt deel aan de pensioenregeling, zoals vastgelegd in het pensioenreglement NIC. Het pensioenstelsel bij NIC Groep maakt deel uit van het totale arbeidsvoorwaardenpakket; wijzigingen in dit stelsel kunnen uitsluitend tot stand worden gebracht in het arbeidsvoorwaardenoverleg c.q. de CAO-onderhandelingen tussen partijen, met in acht name van de bepalingen van het pensioenreglement.
2. Bij de werknemer wordt maandelijks een individuele bijdrage ingehouden zoals omschreven in het pensioenreglement.

Artikel 10

Collectieve ziektekostenverzekering

De werkgever heeft een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten. Werknemer ontvangt de korting conform de afspraken die gemaakt zijn met de ziektekostenverzekeraar.

Artikel 11

Arbeidstijd

1. De norm werkweek bedraagt 40 uur per week.
2. De nadere regeling van de werktijden wordt door de werkgever vastgesteld in overleg met de OR met inachtneming van de geldende wettelijke bepalingen. De exacte persoonlijke werktijden worden aangegeven door het verantwoordelijke management.
3. Voor zover de functie dit toelaat zal er in overleg met het verantwoordelijke management worden gekeken naar de mogelijkheden en invulling van 'het nieuwe werken' conform op te stellen richtlijnen. Deze richtlijnen worden afgesproken met de OR.
4. Op Goede Vrijdag bedraagt de arbeidsduur 4 uur.

Werkgever en werknemers die voor 1 januari 2008 in dienst zijn getreden staat het vrij om in overeenstemming deze 4 uur vrij op Goede Vrijdag inzet te maken van de regeling variabel inkomen.

Voor werknemers in dienst gekomen na 1 januari 2008 bedraagt de arbeidsduur op Goede Vrijdag 8 uur.

Arbeidstijdverkorting

Indien overeengekomen in de arbeidsovereenkomst bedraagt de arbeidstijdverkorting 8 werkuren per vier weken met een maximum van 96 uren per jaar.

Vanaf 1 juli 2014 worden deze ATV uren (naar rato) verplicht opgenomen middels een kortere werkweek van maximaal 38 uur. Deze uren werktijdverkorting worden ofwel aan het begin van de week ofwel aan het einde van de week opgenomen, in overleg met het verantwoordelijke management. Vanaf 1 januari 2015 worden deze ATV uren geheel verdeeld over de werkweken.

Werkgever en werknemers die voor 1 januari 2008 in dienst zijn getreden staat het vrij om in overeenstemming de ATV uren inzet te maken van de regeling variabel inkomen.

Vanaf 1 januari 2008 worden er geen ATV uren meer toegekend aan nieuwe werknemers en bedraagt de normwerkweek 40 uur.

Overgangsregeling voor werknemers wiens standplaats verandert van Zwolle naar Den Dolder per uiterlijk 31 december 2014, geldig gedurende de looptijd van deze CAO

Werkgever en werknemer zullen in het kader van eventueel toegenomen reistijden overleg plegen over het effectief en efficiënt inroosteren van uren, alsmede over de financiële effecten van grotere reisafstanden.

Voor fulltime werknemers geldt dat:

- gestreefd wordt naar inroosteren van maximaal 40% van uren op vestigingen dichter gelegen bij de woonplaats van de werknemer.
- gestreefd wordt naar verkorting van de arbeidsduur van 40 uren per week naar 36 uren per week (in te vullen middels 4 werkdagen van 9 uur), waarbij de werktijdverkorting zo mogelijk wordt gefinancierd door inruil van ATV uren, leeftijdsuren en/of de eindejaarsuitkering.
- een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen wordt door de werkgever conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur en het Parttime Beleid NIC Groep behandeld.
- op verzoek van de werknemer opname van de ATV uren op 1 dag per vier weken mogelijk is, mits de werkgever deze dagen verplicht mag aanwijzen.
- opname van de leeftijdsuren in hele dagen mogelijk is, mits de werkgever deze dagen verplicht mag aanwijzen.

Voor parttime werknemers geldt dat:

- gestreefd wordt naar inroosteren van uren op zo mogelijk 8 en tenminste 6 aangesloten uren.
- gestreefd wordt naar verkorting van de arbeidsduur van een veelvoud van 8 uren, waarbij de werktijdverkorting zo mogelijk wordt gefinancierd door inruil van ATV uren, leeftijdsuren en/of de eindejaarsuitkering.
- een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen wordt door de werkgever conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur en het Parttime Beleid NIC Groep behandeld.
- op verzoek van de werknemer opname van de ATV uren op 1 dag per vier weken mogelijk is, mits de werkgever deze dagen verplicht mag aanwijzen.
- opname van de leeftijdsuren in hele dagen mogelijk is, mits de werkgever deze dagen verplicht mag aanwijzen.

Artikel 12

Overwerk

Indien het belang van de werkzaamheden dit noodzakelijk maakt, kan in overleg met de betrokken werknemer door de verantwoordelijke manager worden besloten tot een langere dan de normale arbeidsduur binnen de door de wet gestelde normen.

Voor werknemers in deeltijdarbeid worden als meeruren beschouwd de uren die in opdracht van de werkgever worden gewerkt boven de voor de werknemer geldende overeengekomen arbeidsduur, maar waardoor de normale arbeidsduur niet wordt overschreden.

Artikel 13

Betaling van overwerk

1. De werknemer die niet hoger is ingedeeld dan in salarisschaal 7 van deze CAO komt voor de overwerkvergoeding in aanmerking. Werknemers ingeschaald boven salarisschaal 7 komen niet in aanmerking voor een overwerkvergoeding in zowel geld en/of tijd zoals hieronder beschreven.
2. Wordt op enige dag overwerk verricht, dat langer duurt dan een 1/2 uur, dan worden de eerste twee overuren betaald met het uursalaris, vermeerderd met een toeslag van 25%; de meer gewerkte overuren worden betaald met het uursalaris, vermeerderd met een toeslag van 50%. De genoemde percentages worden betrokken op het uursalaris.

Overwerk dat langer duurt dan een 1/2 uur wordt, waar mogelijk, gecompenseerd door vrije tijd. Indien overwerk wordt gecompenseerd door vrije tijd kan worden volstaan met betaling van de in lid 2 genoemde toeslagpercentages.

3. In geval het overwerk langer duurt dan 2 uur, zal de werkgever desgewenst zorgdragen voor een maaltijd.
4. Meeruren (tot aan de normwerkweek) worden zoveel mogelijk in tijd gecompenseerd. Indien dit niet mogelijk is, vindt betaling plaats van het voor de werknemer geldende salaris per uur met een toeslag van 25%.

Artikel 14

Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen

1. Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen dient zoveel mogelijk te worden beperkt en is alleen noodzakelijk op uitdrukkelijk verzoek van werkgever. Opleidingen en/of trainingen op zaterdagen, zon- en feestdagen worden in dit artikel niet aangemerkt als arbeid.
2. Ieder uur arbeid op zon- en/of feestdagen wordt vergoed met het normaal geldende uursalaris, vermeerderd met een toeslag van 100% daarvan. Voor arbeid op zaterdag geldt een toeslag van 50%.

Onder feestdagen wordt verstaan:

Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste Kerstdag, tweede Kerstdag, alsmede 5 mei in lustrumjaren.

Artikel 15

Arbeidsongeschiktheid

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, geldt voor hem de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

Voor werknemers die ziek zijn danwel anderszins geen werkzaamheden verrichten, is het volgende van toepassing:

- de eerste drie maanden wordt 100% van het laatstverdiende maandsalaris doorbetaald;
- de vierde tot en met de negende maand wordt 90% van het maandsalaris doorbetaald;
- de tiende tot en met de vierentwintigste maand wordt 80% van het maandsalaris doorbetaald.

Voor arbeidsongeschikten met een arbeidsongeschiktheid van 35% of minder zal de werkgever zich inzetten om betreffende werknemer te helpen aan een passende functie intern danwel extern. Indien een nieuwe functie intern leidt tot een lager salaris dan is vanaf het moment van ingang van de nieuwe functie onderstaande van toepassing. Na 2 jaar ziekte heeft werknemer 80% van zijn oorspronkelijke maandsalaris als inkomen. In onderstaand overzicht is dit inkomen de oude situatie.

- Werkgever vult het eerste jaar aan tot 100% van het verschil in loon tussen oude en nieuwe situatie;
- Werkgever vult het tweede jaar aan tot 80% van het verschil in loon tussen oude en nieuwe situatie;
- Werkgever vult het derde jaar aan tot 60% van het verschil in loon tussen oude en nieuwe situatie;
- Werkgever vult het vierde jaar aan tot 40% van het verschil in loon tussen oude en nieuwe situatie;
- Werkgever vult het vijfde jaar aan tot 20% van het verschil in loon tussen oude en nieuwe situatie.

2. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel beschreven loonbetalingen en aanvullingen geheel

of gedeeltelijk te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die door opzet arbeidsongeschikt is geworden en/of de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.

3. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt.
4. NIC heeft een aanvullende verzekering afgesloten bij de AEGON voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (tussen de 35% en 80% of 80% of meer arbeidsongeschikt maar niet duurzaam (WGA). Werknemer is hiervoor een bijdrage verschuldigd welke is inbegrepen in de maandelijkse pensioenpremie.
5. Van de werknemer en werkgever wordt verwacht dat beiden zich tot het uiterste inspannen voor een zo spoedig mogelijke re-integratie. Indien de werknemer hier niet aan voldoet kan de werkgever de werknemer een sanctie (in de vorm van een schriftelijke waarschuwing, opschorten salarisbetaling of stopzetten salarisbetaling) opleggen. Dit zal in alle billijkheid en redelijkheid conform de wetgeving uitgevoerd worden.
6. Ingeval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de hiertoe benodigde informatie verschaffen. Indien de werknemer dit weigert zonder dat daarvoor redelijke grond is, heeft deze geen aanspraak op de aanvulling genoemd in dit artikel.
7. Bij gebleken arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA zal de werkgever naar vermogen bevorderen dat herplaatsing binnen de onderneming, zo nodig door middel van her-, om- of bijscholing plaatsvindt.
8. Bij de invulling van vacatures worden sollicitanten afkomstig uit de doelgroep 'persoon met structureel functionele beperking' die aan de objectieve functie-eisen voldoen, uitgenodigd voor een (sollicitatie)gesprek.

Artikel 16

Verlof met behoud van salaris

1. Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 629 van het BW en Hoofdstuk 4 van de Wet Arbeid en Zorg wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en hiervan tijdig door de werknemer mededeling is gedaan, het maandsalaris doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en voor de daarbij vermelde tijdsduur:

Waar in dit artikel gesproken wordt over de echtgeno(o)t(e) wordt de relatiepartner daarmee gelijk gesteld.

- a. bij ondertrouw van de werknemer: één dag
- b. bij huwelijk van de werknemer: twee dagen
- c. bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, zijn ouders of schoonouders en bij het 50-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders of schoonouders: één dag*
- d. bij huwelijk van de kinderen, pleegkinderen, ouders, broeders, zusters, schoonouders, zwagers of schoonzuster: één dag*
- e. bij bevalling van de echtgenote: twee dagen (hierbij de mogelijkheid om dit verlof te verlengen naar 5 dagen waarvan 3 dagen onbetaald verlof)
- f. bij overlijden van de echtgenote of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer: de dag van overlijden tot en met de dag volgend na de begrafenis
- g. bij overlijden van ouders, pleegouders, schoonouders, niet-inwonende of aangehuwde kinderen of pleegkinderen van de werknemer: de dag van overlijden en de dag van begrafenis
- h. bij overlijden van (schoon)grootouders, broeders, zusters, zwagers of schoonzusters en kleinkinderen van de werknemer: één dag
- i. bij verhuizing met een maximum van één dag per jaar, indien op verzoek van werkgever 2 dagen.*

**Het opnemen van deze dagen geldt enkel en alleen als de gebeurtenis op een werkdag van de werknemer valt, het is dus niet mogelijk om deze dag op een ander moment op te nemen.*

2. Het salaris hoeft door de werkgever niet te worden doorbetaald indien in de gevallen genoemd in lid 1 het verzuim anders wordt genoten dan waarvoor het is toegestaan.

Artikel 17

Ziekte­dagen

Financiële consequenties van ziekte­dagen

Vanaf 1 januari 2015 komen zowel de 3^{de} als de 4^{de} (cumulatieve) ziekte­dag van het kalenderjaar geheel voor de rekening van de werknemer. De verrekening van de 3^{de} en/of 4^{de} ziekte­dag vindt plaats met de reguliere salarisverwerking in de maand opvolgend na de definitieve vaststelling van het bereiken van dit cumulatieve aantal. Werknemers met leeftijdsuren kunnen deze dagen aanwenden om dit met de ziekte­dagen te verrekenen. In uitzonderlijke gevallen kan afgeweken worden van bovenstaande inhoudingen. Dit ter beoordeling van de directie.

Artikel 18

1. Verlof voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen

Voor het bijwonen van vergaderingen, congressen en scholing van de vakbonden zal de werknemer, die deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, verlof met behoud van salaris worden toegestaan gedurende de werkelijk benodigde tijd echter tot een maximum van vier dagen per kalenderjaar. De werknemer dient het verzoek hiertoe tijdig te richten tot de werkgever.

2. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een werkgeversbijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en UOV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, en de tarieven jaarlijks aan te passen. Deze bijdrage wordt uitbetaald in de maand juli.

3. Vakbondscontributie

De werknemer kan op verzoek gebruik maken van de fiscale mogelijkheid om de vakbondscontributie te betalen uit het bruto loon.

Artikel 19

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot 1 januari. De normale vakantie bedraagt 25 werkdagen met behoud van salaris per vakantiejaar. Deze vakantie wordt opgebouwd met 2 1/12 werkdag per maand.

Leeftijdsuren

2. Indien overeengekomen in de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer recht op leeftijdsuren. Aan de hieronder vermelde categorieën werknemers wordt in dat geval boven de vakantie ingevolge het in de vorige leden bepaalde, recht op extra werktijdverkortening toegekend en wel het daarbij vermelde aantal uren per jaar.

werknemers van 35 t/m 44 jaar	: 8 uren
werknemers van 45 t/m 49 jaar	: 16 uren
werknemers van 50 t/m 54 jaar	: 24 uren
werknemers van 55 t/m 59 jaar	: 32 uren
werknemers van 60 jaar en ouder	: 40 uren

Werknemers in dienst gekomen voor 1 januari 2008 hebben nog recht op deze leeftijdsuren. Vanaf 1 januari 2008 worden er geen leeftijdsdagen en/of leeftijdsuren meer toegekend aan nieuwe werknemers. Werkgever en werknemers die voor 1 januari 2008 in dienst zijn getreden staat het vrij om in overeenstemming de leeftijdsuren in te zetten te maken van de regeling variabel inkomen.

Het staat de werkgever vrij deze leeftijdsuren aan te wijzen als verplichte vrije uren. De aanwijzing van deze leeftijdsuren zal uiterlijk 4 weken voorafgaand aan de werknemer bekend worden gemaakt.

Werknemer kan aan het begin van het kalenderjaar er voor kiezen om de helft van de leeftijdsuren in te vullen middels vrije dagen in de periode van 21 december tot en met 31 december van het betreffende jaar.

Vanaf 1 januari 2014 vindt er geen verdere opbouw van leeftijdsuren meer plaats in de leeftijdsstaffels. De dan geldende leeftijdsuren worden per 1 januari 2014 hiermee bevroren.

Artikel 20

Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van zijn maandsalaris voor iedere kalendermaand, welke hij sinds 1 juni van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest en waarvoor hij nog geen vakantietoeslag heeft genoten. Uitbetaling vindt plaats in de maand mei.

Artikel 21

Jubileumgratificatie

De werknemer, die 25, 40 of 50 jaar jubileert krijgt een gratificatie van respectievelijk een halve bruto maand salaris bij 25 jaar en een hele bruto maand salaris bij 40 en 50 jaar netto uitgekeerd overeenkomstig fiscale regels. Uitgangspunt voor de berekening is het maandsalaris, de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering (indien de werknemer tot de datum van privatisering een aanstelling had bij het Rijksinkoopbureau, wordt de tijd doorgebracht in dienst van de Nederlandse Overheid als diensttijd meegeteld).

Artikel 22

Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nabestaanden over de periode vanaf de dag na het overlijden een uitkering ten bedrage van drie maanden salaris dat de werknemer als laatste toekwam.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nabestaanden verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde, en die als zodanig bij de werkgever bekend is, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
van ongehuwd samenleven als hiervoor bedoeld is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.
Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun

- hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op een andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde en die als zodanig bij de werkgever bekend zijn.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten.

Artikel 23

Reis- en verblijfkosten

De kosten, welke ten behoeve van de uitvoering van werkzaamheden door de werknemer worden gemaakt, zullen door de werkgever worden vergoed. Dit met inachtneming van de artikelen, vermeld in de regeling reis- en verblijfkosten opgenomen in bijlage IV van deze CAO.

Deze bijlage is uitgebreid met een overgangsregeling voor die werknemers wiens standplaats verandert per uiterlijk 31 december 2014 van Zwolle naar Den Dolder, geldig gedurende de looptijd van de CAO.

Artikel 24

Verhuiskosten

Een in dienst tredende werknemer, die woonachtig is buiten de regio van de door werkgever vastgestelde standplaats moet zich binnen een periode van een jaar na datum van in dienst treden vestigen in de regio van zijn standplaats, tenzij door de werkgever ontheffing van de verhuisplicht is verleend. De ontheffing zal niet worden geweigerd aan de werknemers wiens standplaats verandert per uiterlijk 31 december 2014, geldig gedurende de looptijd van de CAO.

Tot de regio van de standplaats wordt gerekend een woonplaats op afstand van 100 kilometer enkele reis langs de meest gebruikelijke weg.

De verhuisplichtige werknemer die een eigen huishouding voert, ontvangt een vergoeding voor verhuiskosten en herinrichting.

Onder het voeren van een eigen huishouding wordt verstaan het bewonen van een zelfstandige woonruimte met een eigen inboedel, keukeninrichting en stoffering. De vergoeding bedraagt 12% van het jaarsalaris met een maximum bedrag van bruto € 7.750,-, rekening houdend met het vrijgestelde vergoedingsbedrag van de Belastingdienst.

Het recht op de vergoeding vervalt als de verhuizing niet plaats vindt binnen de genoemde termijn.

De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de vergoeding voor verhuiskosten, indien ontslag op verzoek van werknemer wordt verleend binnen een termijn van 2 jaar, volgend op de datum van de verhuizing.

De verplichting tot terugbetaling wordt beperkt in geval van ontslag op eigen verzoek, voor elke maand die ontbreekt aan de termijn van twee jaar, tot 1/24 gedeelte van het bedrag, dat aan de werknemer is uitbetaald.

Artikel 25

Vergoeding studiekosten/studiefaciliteiten

Alle werknemers die naar het oordeel van werkgever een voor de functie relevante opleiding volgen, komen na voorafgaande schriftelijke goedkeuring door de direct leidinggevende in aanmerking voor vergoeding van de studiekosten. Voor de volledige regeling verwijzen wij u naar de afdeling P&O.

Artikel 26

CAO à la carte

De werknemer kan voorstellen aan de werkgever onderdelen van het arbeidsvoorwaardenpakket, die een gelijke waarde vertegenwoordigen, tegen elkaar uit te wisselen, binnen door werkgever gestelde grenzen.

Artikel 27

Geschillen

1. De uitleg van deze collectieve arbeidsovereenkomst berust bij partijen.
2. Geschillen omtrent de toepassing en naleving van de CAO en de bijbehorende bijlagen evenals geschillen rondom functiewaardering, kunnen door zowel partijen bij de CAO als door ieder werknemer worden voorgelegd aan de hieronder in dit artikel genoemde beroepscommissie. Uitgangspunt is, dat de werknemer recht heeft op een duidelijke motivering van het standpunt van de werkgever.
3. De commissie van beroep bestaat uit een drietal leden: een lid aangewezen door de directie, een lid aangewezen door de vakbond en een derde lid aangewezen door de twee eerstgenoemde leden. Aan de commissie wordt één secretaris (van de afdeling P&O) toegevoegd. Het uiteindelijke advies van de commissie inzake de haar voorgelegde geschillen is bindend.
4. De werknemer kan gebruik maken van het in dit artikel genoemde beroepsrecht na:
 - a. toelichting van de klacht door, respectievelijk bespreking van de klacht met de direct leidinggevende, waarna door de leidinggevende binnen het raam van zijn bevoegdheden en instructies een beslissing wordt genomen;

en/of

- b. bespreking van de klacht met de afdeling P&O, ter verkrijging van toelichting op de toepassing van het betreffende onderdeel van de CAO.

BIJLAGE I behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor NIC Groep te Den DolderFunctiegroepen 1 t/m 9

De functie van de werknemer is in samenwerking met AAVN op basis van functieonderzoek (volgens het ORBA- systeem) ingedeeld in een functiegroep.

Consultant P&O Adviseur	9
Regio Verantwoordelijke Assistent Manager Finance Junior Consultant	8
Contentbeheerder Best Deal Systeem- netwerkbeheerder	7
Applicatiebeheerder Mw. Grootboek/administrateur Kwaliteitsinspecteur Senior medewerker Helpdesk	6
Medewerker Facilitair Planner Medewerker Debiteurenadministratie Medewerker Helpdesk Medewerker Helpdesk Bestdeal Medewerker Contractbeheer Medewerker Financieel Beheer	5
	4
Telefoniste/receptioniste	3
	2
	1

BIJLAGE II behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor NIC Groep te Den DolderSalarisschaal

De beloningsstructuur draagt als kenmerk dat per functiegroep (zie bijlage I) het minimum en maximum van het salaris zijn gedefinieerd.

Onderstaande maandsalarissen zijn inclusief de CAO – verhogingen tot en met 1 januari 2014.

Groep	3	4	5	6	7	8	9
Minimum	1797	1870	1975	2138	2268	2432	2699
Maximum	2187	2349	2496	2731	3025	3382	3797

Salarisgebouw

Het salarishuis kent voor de salarisschalen een Relatieve Salarispositie tot maximaal 110% bij de vigerende salarisschalen. Het salaris van de werknemers die binnen dit salarisgebouw boven het maximum salaris van de schaal zitten, blijft op het huidige niveau gehandhaafd. Het gedeelte boven het maximum van de schaal wordt als een persoonlijke toeslag gehanteerd. Bij een collectieve loonsverhoging krijgen deze werknemers de loonsverhoging als een eenmalige uitkering over het maximum van de voor hen geldende salarisschaal uitgekeerd. Dit geldt echter alleen bij een beoordeling van normaal/goed of hoger.

BIJLAGE III behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor NIC Groep te Den Dolder
Variabele verhogingsmatrix per 1 januari 2014

		Beoordeling				
		Slecht	Onvoldoende	Normaal	Goed	Uitstekend
van RSP	tot RSP	<u>Verhogingspercentage</u> (cv = CAO-verhoging; n.b. één verhogingsmoment per jaar)				
0	80	0	1 + cv	2 + cv	3 + cv	4 + cv
80	90	0	1 (tot max 90) + cv	2 + cv	3 + cv	4 + cv
90	100	0	cv	2 (tot max. 100) + cv	3 + cv	4 + cv
100				cv	2 (tot max 105) + cv	3 + cv
100	105	0	0	cv eenmalig		
105	110	0	0	cv eenmalig	cv (tot max 110)	2 (tot max 110) + cv
>110		0	0	0	0	0

BIJLAGE IV behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor NIC Groep te Den Dolder**A. Vergoeding kosten woon-werkverkeer**

Woon-werkverkeer wordt als zakelijk reizen beschouwd: de kosten kunnen fiscaal onbelast vergoed worden tot een maximum van € 0,19 p/km. Hierbij maakt het niet uit hoe wordt gereisd; auto, fiets, te voet, carpoolen (zelf georganiseerd) etc. Voor reizen met openbaar vervoer blijft de vergoeding onbelast. De werkgever is vrij binnen deze ruimte een vergoeding te verstrekken voor de reiskosten woon-werkverkeer. Een vergoeding is derhalve niet verplicht.

NIC verstrekt per maand een vaste reiskostenvergoeding inzake woon-werkverkeer op basis van de werkelijk gemaakte kilometers (met een maximum) volgens de navolgende formule:

Voorwaarden:

- De reiskosten woon-werkverkeer worden door de werkgever vergoed op basis van € 0,19 p/km met een maximum van 25 km enkele reisafstand.
- Per kalenderjaar wordt maximaal 214 dagen (260 (svw-dagen) – 46 (vakantiedagen, korte ziekte, feestdagen) het woon-werkverkeer vergoed, gebaseerd op een 5-daagse werkweek.
- Voor vergoeding komen alléén die dagen in aanmerking waarop daadwerkelijk van woning naar werk wordt gereisd.
- De minimale enkele reisafstand om voor een vergoeding woon-werkverkeer in aanmerking te komen bedraagt 10 km.
- De enkele reisafstand is de kortst gemeten route van deur tot deur.
- Bij parttime dienstverband geldt de maandvergoeding pro rato naar het aantal werkzame arbeidsdagen.
- Bevestiging per brief aan werknemers waarop dit van toepassing is in januari van elk jaar indien er veranderingen plaatsvinden.
- Zodra een werknemer 1 maand ziek is zal de vergoeding woon-werkverkeer door de salarisadministratie stopgezet worden tot het moment van werkhervatting.
- Deze regeling is niet bedoeld voor werknemers die gebruik maken van een (lease)auto van de werkgever.

berekening

{enkele reisafstand (max 25-km) x 2 x (aantal reisdagen per week / vijf) x 214 dagen x € 0,19 } / 12 = vaste reiskostenvergoeding

voorbeelden maximale vergoeding o.b.v. 5 werkdagen is $(25 \times 2 \times 5/5 \times 214 \times € 0,19)/12 = € 169,42$

maximale vergoeding o.b.v. 4 werkdagen is $(25 \times 2 \times 4/5 \times 214 \times € 0,19)/12 = € 135,53$

maximale vergoeding o.b.v. 3 werkdagen is $(25 \times 2 \times 3/5 \times 214 \times € 0,19)/12 = € 101,65$

B. Overgangsregeling voor werknemers wier standplaats verandert per uiterlijk 31 december 2014, gedurende de looptijd van deze CAO.

Werkgever zet voor werknemers in de overgangsregeling wiens standplaats verandert van Zwolle naar Den Dolder per uiterlijk 31 december 2014, wanneer efficiënt, (car)poolauto's in voor het reizen naar standplaats Den Dolder bij een minimaal gebruik van 3 medewerkers per (car)poolauto. Werkgever verstrekt een aanvullende vergoeding, op de geldende vergoeding genoemd in bovenstaand artikel A, tot een totaal maximum van € 300,- per maand op basis van een fulltime dienstverband. De km's boven de maximale vergoeding van 50 km (per dag) worden vergoed op basis van € 0,19 ct tot een maximale reiskostenvergoeding van € 300,- per maand op basis van een fulltime dienstverband.

C. Vergoeding kosten zakenreizen

Onder een zakenreis wordt verstaan de noodzakelijke verplaatsing van de werknemer in verband met het verrichten van werkzaamheden en daarmee gelijk te stellen activiteiten buiten de standplaats.

Indien de werkgever geen vervoermiddel aan de werknemer ter beschikking stelt, zal de werknemer, die in opdracht van de werkgever voor zijn werkzaamheden reiskosten maakt een vergoeding ontvangen op basis van openbaar vervoer 2e klasse.

Indien de direct leidinggevende toestemming geeft om gebruik te maken van een eigen auto van de werknemer ontvangt de werknemer € 0,28 per kilometer voor de eerste 15.000 km, en € 0,20 voor de meer gereden kilometers. De wettelijk vastgestelde onbelaste vergoeding bedraagt € 0,19. De fiscale gevolgen van de overbetaling van € 0,09, respectievelijk € 0,01 zijn voor rekening van de werknemer.

Op verzoek van de werknemer zal, aan het eind van het kalenderjaar, éénmalig achteraf een saldering plaatsvinden van de vergoeding van woon-/werkkilometers en kilometers gedeclareerd voor zakelijke kilometers.

Indien een zakenreis aanvangt vanuit woonplaats of wordt beëindigd in de woonplaats, dienen de woon-werk kilometers afgetrokken te worden van de zakelijke kilometers.

D. Onkostenvergoeding

Werknemers die als onderdeel van hun functie veelvuldig voor de zaak onderweg zijn en die dit overeen zijn gekomen bij hun indiensttreding, kunnen op basis van hun bestedingspatroon door werkgever een vaste maandelijkse onkostenvergoeding toegekend krijgen.

Deze onkostenvergoeding wordt stopgezet indien werknemer langer dan één maand ziek is. Bij een gedeeltelijke werkhervatting, wordt de onkostenvergoeding gedeeltelijk uitbetaald.