

C



A

O



IKEA CAO

Collectieve arbeidsovereenkomst
1 oktober 2023 t/m 31 december 2024



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

IKEA Nederland B.V. te Haarlem en Inter IKEA Systems B.V. te Delft,

elk als partij enerzijds, en de

**Werknemersvereniging IKEA Medewerkers (W.I.M.) te Amersfoort
en FNV te Utrecht**

als partij anderzijds, is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Geldigheidsduur:

1 oktober 2023 t/m 31 december 2024

Copyright

© Partijen bij de cao voor IKEA Nederland B.V. en Inter IKEA Systems B.V.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden 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 voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao.

Deze CAO bekijk je ook digitaal.
Het papier waarop deze CAO geprint is, is 100% gerecycled en bevat geen bleekmiddelen.



Inhoudsopgave

1. DEZE CAO	7		
1.1 Afspraken cao-partijen	9		
1.2 Wat kun je van IKEA verwachten?	9		
1.3 Mijn rechten en plichten	10		
2. IN DIENST BIJ IKEA	12		
2.1 Arbeidsovereenkomst	12		
2.2 Doorwerken na AOW	13		
2.3 Eindafrekening	13		
3. FUNCTIE EN BELONING	14		
3.1 Salarisvaststelling	14		
3.2 Compensatie voor flexibele uren (flexuren)	16		
3.3 Salaris bij leer-/arbeidsovereenkomst	17		
3.4 Stagevergoeding	17		
3.5 Ontwikkelen en beoordelen	18		
3.6 Salarisverhoging	19		
3.7 13e maand	23		
3.8 Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden	23		
3.9 Personeelskorting	25		
3.10 Jubileumregeling	26		
3.11 Uitkering bij huwelijk	26		
4. TIJD	27		
4.1 Arbeidsduur	27		
4.2 Werkschema	27		
4.3 Afspraken 5-ploegendienst	35		
4.4 Afspraken incidenteel nachtwerk	36		
4.5 Vakantie en verlof	37		
4.6 Welke feestdagen kent IKEA?	39		
4.7 Verlof	40		
5. TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	45		
5.1 Tijdelijke waarneming (Functiewaarnemingstoelage)	45		
5.2 Vakantietoelage	45		
5.3 Ploegentoeslag	46		
5.4 Inconveniënte urentoeslag	46		
5.5 Compensatieregeling toeslagen in dienst voor 1 maart 2023	47		
5.6 Uitbetaling feestdagen	47		
5.7 Maaltijdverstrekking	47		
5.8 Consignatieregeling	47		
5.9 Reistijdvergoeding zakelijke reis	52		
5.10 Vergoeding woon-werkverkeer	53		
		5.11 Reiskosten stagiaire	54
		5.12 Vergoedingen incidentele zakelijke reizen binnen- en buitenland	54
		5.13 Vergoeding bij overplaatsing	56
		5.14 Vergoeding teamoverleg	56
		5.15 Vergoeding telefoonkosten	56
		5.16 Algemene onkostenvergoeding	58
		6. PENSIOEN	59
		6.1 Pensioenregeling	59
		6.2 Hoofdkenmerken van de pensioenregeling	60
		6.3 Premie en bijstorting	62
		6.4 Voorwaardelijke indexatie (toeslag)	62
		6.5 Vermindering of beëindiging werkgeversbijdrage	63
		7. GEZONDHEID	64
		7.1 Gezondheidsbeleid	64
		7.2 Ouderenbeleid	64
		7.3 Gezondheid en werken in de nacht	66
		7.4 Verzuim	66
		7.5 Betaling bij arbeidsongeschiktheid	67
		7.6 Persoonsgebonden budget tweede ziektejaar	68
		7.7 Duurzaam en volledig arbeidsongeschikt	68
		7.8 Na het tweede ziektejaar	68
		8. ONTWIKKELING	71
		8.1 Inzetbaarheid	71
		8.2 Opleidings- en ontwikkelmogelijkheden	73
		8.3 Leer-/arbeidsovereenkomst	73
		8.4 Persoonlijk Inzetbaarheidsonderzoek	73
		8.5 Studiekostenregeling	74
		9. VERZEKERINGEN	76
		9.1 Collectieve ongevallenverzekering	76
		9.2 Collectieve ziektekostenverzekering	77
		9.3 Collectieve reisverzekering	77
		9.4 Overlijdensuitkering	77
		10. VAKBOND	78
		10.1 Vakbondsfaciliteiten	78
		BEGRIPPENLIJST	80
		BIJLAGE 1 Salarisschalen	82
		BIJLAGE 2 Jeugdschalen	84
		BIJLAGE 3 Salarisschaal participatie-medewerker	85
		BIJLAGE 4 Compensatieregeling toeslagen in dienst voor 1 maart 2023	86
		BIJLAGE 5A Functielijst IKEA Nederland BV	88
		BIJLAGE 5B Functielijst Inter IKEA Systems BV	98
		BIJLAGE 6 PROTOCOL	102

1 DEZE CAO

Hej! Welkom bij IKEA

Samen met zo'n 6.000 IKEA collega's werk je mee aan het creëren van een beter dagelijks bestaan voor zo veel mogelijk mensen. Dat gaat verder dan woninginrichting. Werken bij IKEA betekent dat onze activiteiten een positieve impact hebben op de wereld. Zoals op de gemeenschappen waar we onze materialen vandaan halen. Of op de manier waarop onze producten onze klanten helpen een duurzamer leven thuis te creëren.

"IKEA is niet het werk van een persoon. IKEA is het resultaat van vele mensen die samenwerken en hun ideeën delen in vele jaren van plezier maken en hard werken." (Ingvar Kamprad, oprichter van IKEA)

IKEA en de [vakbonden](#) zetten zich er samen voor in om een sterk en aantrekkelijk bedrijf te blijven: vernieuwend, economisch gezond, met ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en met goede arbeidsverhoudingen. In het Periodiek Overleg werken we verder aan de afspraken die zijn gemaakt tijdens de onderhandelingen. Ook andere relevante zaken bespreken we in dit overleg. Dat kan betekenen dat we tussentijds over cao- en buiten-cao-onderwerpen spreken en het daarover eens worden met elkaar.

Samen voelen we de verantwoordelijkheid en de uitdaging om te zoeken naar slimme en vernieuwende ideeën en oplossingen. Dit in het belang van jou als medewerker, van IKEA, van onze klanten en van de Nederlandse samenleving.

Veranderende wereld

We leven in een wereld die constant verandert en waarin niets echt zeker is. We hebben bijvoorbeeld te maken met ingrijpende wijzigingen in het dagelijks werk. De coronacrisis heeft impact gehad op de maatschappij, maar ook op het werken en de werkomstandigheden in de detailhandel. Daarnaast hebben we te maken met hoge inflatie en stijging van de brandstofprijzen. Dit raakt IKEA en ook jou in het dagelijks bestaan.

Dit alles vraagt van ons en van jou grote inspanningen en flexibiliteit om IKEA door te laten draaien. Het is duidelijk dat het een grote uitdaging is alle woonwensen, nu en in de toekomst, te kunnen blijven vervullen.

Een sterke relatie tussen IKEA, alle medewerkers en de [vakbonden](#) is belangrijker dan ooit.



IKEA-waarden

We doen ons best om met elkaar dezelfde waarden te hebben in de manier waarop we werken. De IKEA-waarden helpen om het bedrijf te runnen, problemen op te lossen en samen slimme beslissingen te nemen. Wanneer we onze waarden samenvoegen, vormen ze een patroon – onze gemeenschappelijke cultuur. Dit wordt meestal aangegeven als dingen doen ‘op de IKEA-manier’. Hoe we ons bij IKEA gedragen, hoe we werken en hoe we ondernemen, dat zijn voorbeelden van onze waarden die vastliggen in de ‘[Code of Conduct](#)’. Deze is van toepassing op alle medewerkers in dienst van IKEA.

Waar we naar toe werken

1. IKEA wil graag een duurzame werkrelatie met al haar medewerkers. Daarbij kijken we naar de behoeften van het bedrijf en van de mensen die er werken. Als uitgangspunt voor de werkrelatie nemen we de [IKEA-waarden](#), de [IKEA Employment Standards](#) en IWAY.
- 2.
3. Meer in het bijzonder zal IKEA goed en zinvol werk aanbieden. Daarbij is gelijk loon voor gelijk werk belangrijk. Een belangrijk doel is ook het hebben van waardevolle, duurzame en langdurige werkrelaties. Dat betekent dat IKEA je een vast arbeidscontract aanbiedt wanneer je werkzaamheden een blijvend karakter hebben. Is het werk van tijdelijke aard of is er sprake van een project? Dan bieden we tijdelijke arbeidscontracten aan.

Een cao voor iedereen

Uitgangspunt bij de cao is zowel het belang van jou als medewerker als het belang van IKEA. Inclusiviteit staat hierbij voorop. Dat doen we door aan gelijke medewerkers dezelfde kansen op arbeid en kansen bij IKEA te geven, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, ras, geloof, politieke overtuiging of etnische afkomst. In deze cao wordt de medewerker, voor zover mogelijk, aangesproken met je of jij.

1.1 Afspraken cao-partijen

a. Looptijd van de cao

Deze cao loopt van 1 oktober 2023 tot en met 31 december 2024 en eindigt dan automatisch, van rechtswege. Daar is geen opzegging voor nodig.

b. Periodiek overleg

Tijdens de looptijd van de cao hebben cao-partijen regelmatig een Periodiek Overleg met elkaar. Het gaat dan over de uitvoering van de cao en de toepassing van de gemaakte afspraken.

c. Naleven van de cao

Tijdens de looptijd van deze cao zullen IKEA en de [vakbonden](#) er alles aan doen om te zorgen voor rust in de organisatie. Zij zorgen ook voor de toepassing van de cao.

d. Tussentijdse wijzigingen

Bij ingrijpende (maatschappelijke of economische) veranderingen binnen of buiten IKEA kunnen IKEA en de [vakbonden](#) wijzigingen in deze cao afspreken. Als één van de partijen wijzigingen in dit kader noodzakelijk vindt, dan gaan cao-partijen hierover binnen één maand met elkaar in gesprek.

1.2 Wat kun je van IKEA verwachten?

a. Dat we ons hard maken voor een inclusieve(re) werkplek

IKEA vindt het belangrijk dat iedereen zich welkom voelt en dat gelijke medewerkers dezelfde kansen in het werk krijgen.

b. Dat we duidelijk zijn

Je ontvangt van ons een schriftelijke arbeidsovereenkomst als je in dienst treedt. De cao en de bij IKEA geldende huisregels maken deel uit van je arbeidsovereenkomst. Je komt in dienst tegen arbeidsvoorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden die gelden volgens de cao.

Ook ontvang je van ons de inloggegevens van [Now P&C](#) (voor IKEA Nederland B.V.) of [HR Information](#) (voor Inter IKEA Systems B.V.).

Op [Now P&C](#) en [HR Information](#) kun je deze cao-tekst vinden en een exemplaar van de (landelijke) huisregels.

Het vaststellen, wijzigen of intrekken van de landelijke huisregels overlegt IKEA met de OR.

Het vaststellen, wijzigen of intrekken van lokale huisregels overlegt IKEA met de betreffende [LMZ](#).

Afspraken over je [contracturen](#) en de uitbreiding van je [contracturen](#) staan in het document ‘[Procesgang roosteren](#)’ onder ‘echte banen’. Dit document is te vinden op [Now P&C](#) en op [HR Information](#).

1.3 Mijn rechten en plichten

a. Huisregels

De huisregels die gelden voor de unit waar je werkt, zijn op jou van toepassing.

b. Redelijke opdrachten

Je voldoet aan redelijke opdrachten van je manager. Het kan bijvoorbeeld zijn dat je ander werk dan je gebruikelijke werkzaamheden moet verrichten of dat je op een andere afdeling moet werken. Dit soort opdrachten zijn tijdelijk en je manager overlegt in dat geval eerst met je.

Tijdelijke opdrachten betekenen niet dat je functie, je salaris of je schaal wijzigt.

c. Geheimhouding

Tijdens je werk krijg je natuurlijk veel informatie over IKEA en de vennootschappen die onder het concern vallen. Dat gaat over de manier waarop en hoe we werken, over onze leveranciers en klanten en over onze producten. Voor deze en andere vertrouwelijke zaken geldt een absolute geheimhoudingsplicht. Let op: die blijft ook geldig nadat je bij IKEA uit dienst bent gegaan.

In je arbeidsovereenkomst kunnen ook nog afspraken zijn opgenomen over een geheimhoudingsbeding. Ook kan er een concurrentiebeding in zijn opgenomen.

d. Nevenwerkzaamheden

Het uitgangspunt is dat IKEA nevenwerkzaamheden toestaat ([artikel 7:653 BW](#)). Toestemming weigeren we alleen als er een objectieve rechtvaardigingsgrond is. Dat is bijvoorbeeld het geval als door de combinatie van werkzaamheden:

- de grenzen van de arbeidstijdenwetgeving worden overschreden of
- een onveilige situatie ontstaat, of
- vertrouwelijke informatie beschermd moet worden.

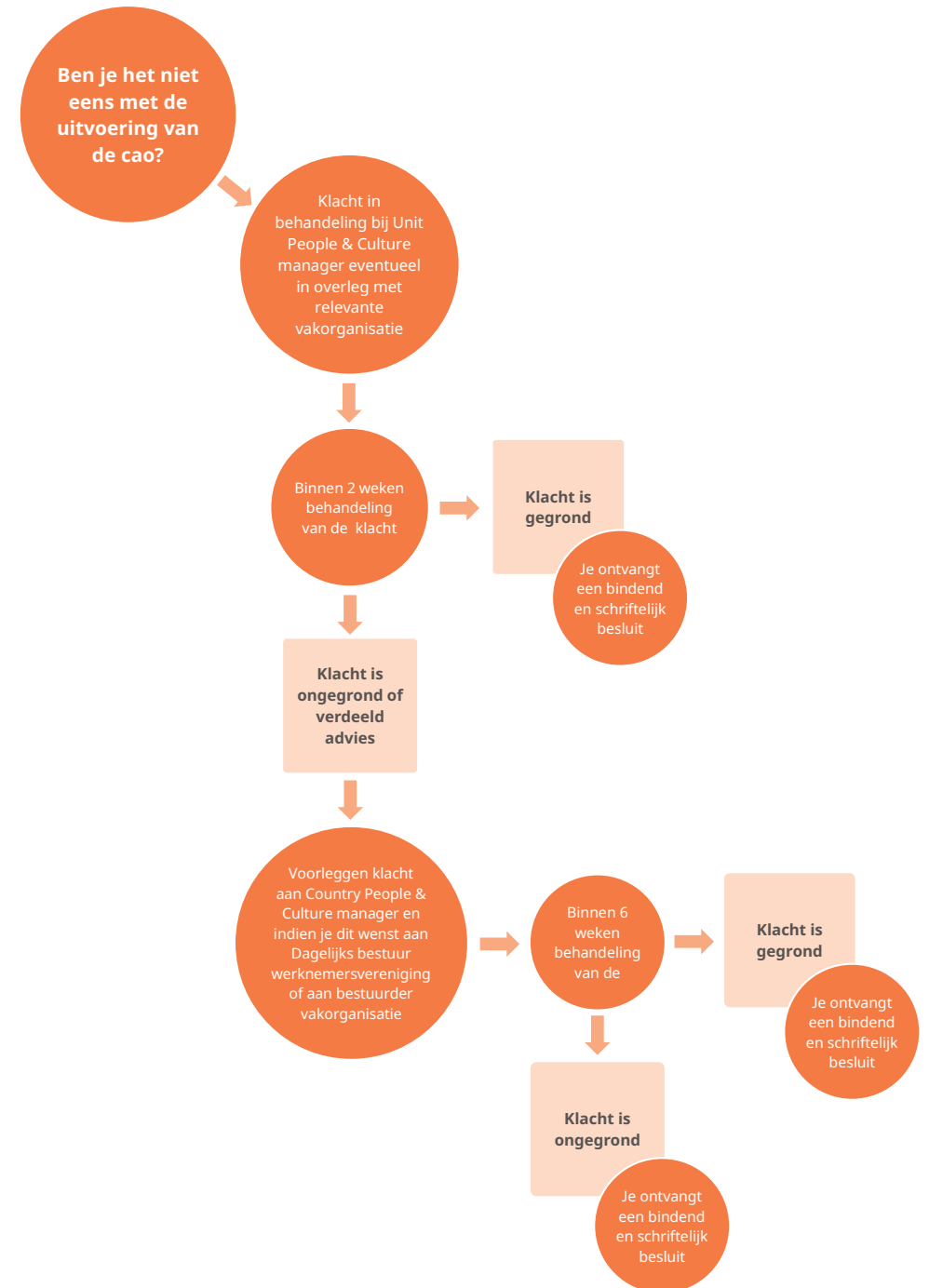
Je mag niet werken voor jezelf (in eigen bedrijf of als zzp'er) of voor een andere werkgever als je dat niet schriftelijk hebt gemeld aan IKEA.

e. Klachtenregeling

Ben je het niet eens met de uitvoering van de cao?

Dan kun je schriftelijk een klacht indienen bij de Unit People & Culture manager.

Als je lid bent van een vakbond geef je een kopie van de klacht aan de betreffende werknemersvertegenwoordiger. Zie de pagina hiernaast voor de situaties die kunnen ontstaan:



2 IN DIENST BIJ IKEA

2.1 Arbeidsovereenkomst

a. De individuele arbeidsovereenkomst

Als je bij IKEA in dienst komt, sluiten we een schriftelijke arbeidsovereenkomst met je. In je arbeidsovereenkomst staat aangegeven of deze geldt voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd. Ook staat in ieder geval de volgende informatie in je arbeidsovereenkomst:

1. je functie en salarisschaal;
2. je [maandsalaris](#) of [uurloon](#);
3. je [contracturen](#) per week;
4. je reiskostenvergoeding;
5. je standplaats.

De cao maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

Werk je op een Mobility Assignment?

Dan heb je een arbeidsovereenkomst met IKEA. Deze cao is op jou van toepassing, voor zover er geen andere afspraken zijn gemaakt in de arbeidsovereenkomst.

Ben je een [stagiair\(e\)](#)?

Dan heb je een stage-overeenkomst en geen arbeidsovereenkomst.

Deze cao is niet op jou van toepassing als je:

een manager of specialist bent die internationaal werkt;
in dienst bent van Inter IKEA Systems B.V. , maar niet werkt in het woonwarenhuis;
een uitzendkracht bent die valt onder de cao voor Uitzendkrachten

b. De proeftijd

Als we een arbeidsovereenkomst van meer dan zes maanden afsluiten, hoort daar een proeftijd van twee maanden bij voor jou én voor IKEA. In de arbeidsovereenkomst kan eventueel ook een kortere proeftijd worden afgesproken. Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigd worden door jou of IKEA. Er is geen opzegtermijn.

Sluiten we een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter? Dan is er geen proeftijd.

c. Wijzigen van de arbeidsovereenkomst

Als je het samen met je manager eens bent geworden over wijzigingen in je arbeidsovereenkomst, krijg je hier een schriftelijke bevestiging van.

d. Einde van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch op het in de

arbeidsovereenkomst aangegeven moment. Bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer is IKEA verplicht jou uiterlijk een maand voor het einde te informeren of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden.

2. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt automatisch op de dag die direct voorafgaat aan de dag dat je de AOW-leeftijd bereikt.
3. Jij kunt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opzeggen. Hierbij geldt een opzegtermijn van één maand. Schriftelijk kan een langere opzegtermijn worden afgesproken. IKEA kan de arbeidsovereenkomst met jou alleen opzeggen onder bepaalde voorwaarden. Hierbij houdt IKEA zich aan de wettelijke opzegtermijnen ([artikel 7:672 lid 2 BW](#)).

De opzegtermijn is een volle kalendermaand. Een opzegging door jou of IKEA moet altijd vóór het einde van de maand gebeuren.

Voorbeeld: als je voor 31 mei opzegt – bijvoorbeeld op 13 mei - met een opzegtermijn van 1 maand, wordt de arbeidsovereenkomst aan het einde van de maand juni beëindigd. 30 juni is dan de laatste dag van je arbeidsovereenkomst.

4. Naast de mogelijkheid voor IKEA de arbeidsovereenkomst op te zeggen ([lid 3](#)) zijn er soms ook wettelijke redenen waarom jouw arbeidsovereenkomst kan eindigen. Het gaat dan om ontslag op staande voet. Dit is geregeld in het Burgerlijk Wetboek ([artikel 7:669 lid 3 BW](#) en [artikel 7:677 BW](#)).

2.2 Doorwerken na AOW

Je kan ervoor kiezen door te werken na je AOW-gerechtigde leeftijd tot de eerste dag van de maand waarop je de pensioenrichtleeftijd bereikt. Het gaat dan om de pensioenrichtleeftijd volgens de bij IKEA geldende pensioenregeling.

Je moet hiervoor een schriftelijk verzoek indienen bij je P&C manager, vóór de dag dat je de AOW-leeftijd bereikt. IKEA mag dit verzoek alleen afwijzen als er objectieve redenen voor zijn.

Werk je door na je AOW-gerechtigde leeftijd? Dan eindigt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd automatisch op de eerste dag van de maand waarin je de voor jou geldende pensioenrichtleeftijd bereikt.

2.3 Eindafrekening

Als je arbeidsovereenkomst eindigt, ontvang je een eindafrekening. Dit gebeurt op het moment dat je alle eigendommen van IKEA hebt ingeleverd.

3 FUNCTIE EN BELONING

3.1 Salarisvaststelling

a. Functie-indeling en salarisschalen

1. IKEA deelt je in een functiegroep in. Dit gebeurt met behulp van een algemeen erkend systeem van functiewaardering. Een overzicht van de verschillende competentieprofielen kun je opvragen bij je manager, bij de afdeling People & Culture en via [Now P&C](#) of [HR Information](#). Het niveau van je functie bepaalt welke salarisschaal op jou van toepassing is. Elke functiegroep heeft een bijbehorende salarisschaal (IPE-level). De salarisschalen vind je in [Bijlage 1](#).
2. Elke schaal kent een minimum- en een maximumsalaris. Je ontvangt binnen de salarisschaal het salaris dat past bij je werkervaring en de vaardigheden. Dat betekent ook dat je salaris niet boven het schaalmaximum uit kan komen.
3. De maandbedragen in de salarisschalen zijn bruto bedragen en gelden voor een fulltime-medewerker.
4. Elke salarisschaal kent 3 zones. Deze zones hebben een vast afgesproken bandbreedte binnen de schaal.

Min ←—————→ Max

Zone 1 (range 0-10)	Zone 2 (range 11-70)	Zone 3 (range 71-100)
------------------------	-------------------------	--------------------------

- Het doel van de zones in een salarisschaal is om te zorgen dat het vaststellen van je salaris in lijn loopt met jouw ervaring en vaardigheden. Ook maak je zo gebruik van de volledige salaris schaalbreedte.
- Bij iedere zone hoort een ander individueel verhogingspercentage ([Verhogings-tabel](#) in artikel 3.6 b).

Rekenvoorbeeld verhogingstabel

Positie in de schaal	Verhoging bij 'goed'	Voorbeeld verhogingspercentage bij 'goed' en X = 0.5
Zone 1	3.5 maal X	3.5 maal 0.5 = 1.75%
Zone 2	2 maal X	2 maal 0.5 = 1%
Zone 3	1 maal X	1 maal 0.5 = 0.5%

De tabel hierboven is een voorbeeld. Wat er voor de looptijd van deze cao als verhogingspercentage voor 'X' is afgesproken, vind je in [artikel 3.6b sub 2c](#).

b. Jeugdschalen

Ben je jonger dan 18 jaar?

Dan gelden voor jou de jeugdschalen. Elke salarisschaal tot en met IPE 45 kent een jeugdschaal.

Deze vind je in [Bijlage 2](#).

c. Salarisschaal **participatie-medewerker**

Vanaf 1 januari 2024 bestaat er een aparte salarisschaal. Deze is alleen bedoeld voor [participatie-medewerkers](#):

- die zijn opgenomen in het Doelgroepenregister, en
- waarvoor IKEA loonkostensubsidie ontvangt op grond van de Participatiewet.

Kom je in aanmerking voor deze salarisschaal? Dan werkt IKEA met een ontwikkelplan om bij te dragen aan jouw ontwikkeling binnen de mogelijkheden en wensen die je hebt. Ook zorgt IKEA ervoor dat collega's en leidinggevenden goed zijn voorbereid om je de juiste ondersteuning te geven. De beoordelingscyclus beschreven in artikel 3.5 is niet op jou van toepassing.

Deze aparte schaal start op 100% van het WML en dekt tot 120% van het WML. De doorgroei in de schaal is ieder jaar automatisch, op basis van procentuele verhogingen. De salarisschaal is te vinden in [Bijlage 3](#).

Ieder jaar bekijkt IKEA samen met jou of het wenselijk en mogelijk is een volledige functie uit te kunnen gaan oefenen. Stap je over naar een volledige functie in IPE 43 of hoger? Dan is de salarisschaal voor [participatie-medewerker](#) niet meer op jou van toepassing. De salarisschaal die bij de nieuwe functie hoort, geldt meteen. Hierbij houd je minimaal hetzelfde [uurloon](#). IKEA plaatst je in de zone die hoort bij je ervaring. De [verhogingssysteem](#) uit [artikel 3.1. a](#) is vanaf dan op jou van toepassing.

d. Meerdere werkgebieden

Een functieprofiel kan van toepassing zijn op meerdere werkgebieden. Werk je in meerdere werkgebieden, dan schaal IKEA je in volgens het werkgebied waar je de meeste tijd (minimaal 60% van je [contracturen](#)) bent ingedeeld.

Het kan zijn dat je voor een belangrijk deel van je [contracturen](#) al in een ander werkgebied werkt:

- maar dat je nog geen 60% haalt in dat werkgebied;
- en dat de inschaling in dat andere werkgebied hoger is dan de inschaling in je eigen functie.

In dat geval kun je - als er uren beschikbaar zijn - je [contracturen](#) in dat andere werkgebied uitbreiden tot minimaal 60%. Dat kan alleen als alle eventuele randvoorwaarden zijn ingevuld. Dit is bedoeld om je ontwikkeling te stimuleren.

3.2 Compensatie voor flexibele uren (flexuren)

Ben je werkzaam als manager of ben je ingeschaald in schaal 49 of hoger?

Dan ontvang je geen compensatie voor eventuele [flexuren](#).

a. Afrekening [flexuren](#) voor [fulltimers](#) en [maandloonparttimers](#)

Jaarlijks in september rekent IKEA het aantal gewerkte uren af van [fulltimers](#) en [maandloonparttimers](#) ten opzichte van de afgesproken [contracturen](#). De eventuele uitbetaling van deze uren gebeurt in oktober.

Bij het afrekenen van [flexuren](#) zijn drie situaties mogelijk:

- +** Heb je meer gewerkt dan je [contracturen](#), dan betaalt IKEA deze extra uren uit.
- =** Het aantal gewerkte uren is gelijk aan het aantal [contracturen](#). In dat geval gebeurt er niets.
- Door IKEA heb je in de afgelopen periode minder uren gewerkt dan je [contracturen](#). IKEA neemt de kosten voor haar rekening en je hoeft niets terug te betalen.

Bij de uitbetaling van de [flexuren](#) heb je twee mogelijkheden. Je kunt kiezen voor uitbetaling in geld of compensatie in vrije tijd.

b. Afrekening [flexuren](#) voor [uurloonparttimers](#)

De uitbetaling in geld gebeurt als volgt:

Medewerker	Soort flexuren	Afrekening
Uurloonparttimer	Plusuren	In de maand na de maand waarin je de uren gewerkt hebt.
Uurloonparttimer	Minuren	Komt het door IKEA dat je op jaarbasis minder uren werkt dan je contracturen ? IKEA neemt in dat geval de kosten voor haar rekening en betaalt de niet gewerkte contracturen alsnog uit. Eindafrekening in september, uitbetaling in oktober

c. Afrekening (flex)uren t/m 40 uur

Als je op jaarbasis tot en met 40 uur gemiddeld per week werkt, dan betaalt IKEA over die uren 100% van het [uurloon](#). De gewerkte uren tot en met 40 uur (gemiddeld) per week op jaarbasis tellen mee voor de berekening van het pensioen, vakantiegeld en de 13e maand.

d. Afrekening (flex)uren boven de 40 uur

Als je op jaarbasis meer dan 40 uur gemiddeld per week werkt, dan betaalt IKEA over die extra gewerkte (flex)uren:

- 100% van het [uurloon](#), én
- 25% toeslag op het [uurloon](#) over de uren boven de 40 uur gemiddeld per week.

3.3 Salaris bij leer-/arbeidsovereenkomst

Ben je 21 jaar of jonger en werk je bij IKEA op basis van een leer-/arbeidsovereenkomst? Dan betaalt IKEA tijdens je 1e uren het [uurloon](#) 100% door.

3.4 Stagevergoeding

Een [stagiaire](#) ontvangt op basis van een fulltime werkweek € 340,08 bruto per maand. Deze stagevergoeding ontvang je alleen als de stage tenminste twee maanden duurt. De uitbetaling is naar rato van het aantal stage-uren per week.

3.5 Ontwikkelen en beoordelen

a. Ontwikkelcyclus

Bij IKEA kennen we 3 stappen in jouw persoonlijke groei en ontwikkeling. Het gaat hierbij ook over jouw duurzame inzetbaarheid, wat betekent dat het zowel over jouw gezondheid kan gaan als over je carrière bij IKEA.

De 3 stappen doorloop je in één beoordelingsjaar, dat loopt van 1 november tot 1 november in het jaar erna.



1. Startgesprek & PGP

Tussen 1 juli en 31 oktober plan je met je manager een startgesprek. Samen met je manager plan je dan jouw individuele doelen, zodat je hiermee een gerichte bijdrage aan de teamdoelen kunt leveren. Je spreekt tenminste twee doelen af. Naast de afspraken over de doelen bespreekt je manager ook de focus voor leiderschapscapaciteiten met jou. In je Persoonlijk Groei Plan (PGP) staat wat je wilt bereiken in je ontwikkeling en hoe je dat gaat doen. Daarom leg je alle afspraken voor het komende beoordelingsjaar vast in het PGP.



2. Doorlopende gesprekken

Je hebt minimaal één keer per tertiaal een gesprek met je manager over je ontwikkeling en de voortgang van het PGP. Jullie bespreken de doelen en je krijgt feedback op je ontwikkeling tot nu toe. Je krijgt ook begeleiding op het gebied van ontwikkeling en ambities in je huidige functie. Hierbij kijken jullie ook naar de toekomst.



3. Eindevaluatie

Tussen 1 juli en 31 oktober is er een gesprek met een eindevaluatie van de afgesproken doelen. In dit gesprek met je manager worden ook de leiderschapsverwachtingen beoordeeld. Een beoordeling is steeds gebaseerd op een heel beoordelingsjaar.

Op [Now P&C](#) en [HR Information](#) vind je meer informatie over het ontwikkel- en beoordelingsproces.

b. Nieuw in dienst

Als je in dienst komt bij IKEA krijg je alleen een beoordeling wanneer je ten minste zes maanden gewerkt hebt in het betreffende financiële jaar. Dat betekent dat je in aanmerking komt voor een beoordeling wanneer je in dienst bent gekomen tot en met 5 maart van enig jaar.

Deze eis van zes maanden geldt alleen als je nieuw in dienst komt bij IKEA, niet bijvoorbeeld in het geval:

- je van functie verandert, of
- een nieuwe manager krijgt, of
- (langdurend) verlof opneemt, of
- je verandert van manager, werklocatie of juridische entiteit, land of vakgebied.

c. Beoordelen bij langdurende afwezigheid

Ben je in september langer dan zes maanden aaneengesloten niet aan het werk geweest, bijvoorbeeld door betaald verlof of ziekte?

Dan beoordeelt IKEA je op de afgesproken doelen en resultaten voor de gewerkte periode. Hierbij houdt IKEA rekening met wat realistisch is voor deze periode.

Daarnaast houdt IKEA ook rekening met de beoordeling van het vorige jaar.

Heb je het hele financiële jaar niet gewerkt vanwege betaald verlof? Dan is een verhoging van je salaris gebaseerd op de beoordeling van het vorige jaar.

Van deze afspraken kan worden afgeweken als je manager en jij het erover eens zijn dat daar een reden voor is.

d. Beoordelen bij wisselen functie

Wissel je van functie of van manager binnen Ingka Group of Inter IKEA Group? Dan heb je altijd met je huidige manager en op diens initiatief een evaluatiegesprek. De evaluatie deelt de huidige manager met jou en met je nieuwe manager. Afhankelijk van het moment van beoordelen, neemt je nieuwe manager deze evaluatie mee in je beoordeling.

e. Eenmalige beloning

Het is mogelijk om in aanmerking te komen voor een bijzondere, éénmalige beloning. Heb je in je werk iets erg goed gedaan? Een bijzondere prestatie, die uitstijgt boven de eisen die IKEA stelt aan je functie?

Dan kan je manager aan de Marketmanager en de People & Culturemanager het voorstel doen deze prestatie te belonen. Met zijn drieën stellen zij de hoogte van de eenmalige beloning vast.

3.6 Salarisverhoging

IKEA kent een algemene én een individuele salarisverhoging.

Ben je vóór 5 maart in dienst gekomen bij IKEA, dan kom je in aanmerking voor zowel de algemene cao-verhoging als de individuele verhoging als je aan de voorwaarden uit deze cao voldoet.

Ben je op of na 5 maart in dienst gekomen? Dan kom je alleen in aanmerking voor de algemene cao-verhoging.

a. Algemene verhoging

1. In het cao-overleg bepalen de cao-partijen samen of IKEA de salarissen verhoogt, en zo ja, met welk percentage. Per 1 januari 2024 verhoogt IKEA de schalen en de feitelijke salarissen met de percentages volgens onderstaande tabel. In [Bijlage 1](#) vind je de salarisschalen.

Salarisschaal IPE-level	Algemene cao-verhoging per 1 januari 2024
43	6.4%
44	6.4%
45	6.4%
46	5.9%
47	5.9%
48	5.9%
49	5.4%
50	5.4%
51	5.0%
52	5.0%
53	4.5%
54	4.5%
55	4.5%
56	4.5%

2. Per 1 april 2024 verhoogt IKEA alle schalen en de feitelijke salarissen met 1.2%. In [Bijlage 1](#) vind je de aangepaste salarisschalen.
3. De algemene verhoging is niet gebaseerd op de individuele beoordeling.

b. Individuele salarisverhoging

1. Je ontvangt op 1 januari 2024 een individuele salarisverhoging. Die is gebaseerd op de beoordeling van FY23. De hoogte van deze verhoging is afhankelijk van je beoordeling en de zone van de salarisschaal waarin je zit.

1. Beoordeling

Bij je beoordeling zijn er drie mogelijke scores:

- onvoldoende
- goed
- uitstekend

Het uitgangspunt in het beoordelingbeleid van IKEA is 'goed'. Je salarisverhoging is in dat geval volgens de percentages in de Verhogingstabel die hieronder staat.

Heb je een beoordeling 'uitstekend'?

Dan krijg je een individuele salarisverhoging die tweemaal zo groot is als de verhoging bij 'goed'.

Heb je een beoordeling 'onvoldoende'?

Dan krijg je geen individuele salarisverhoging.

Het kan zijn dat je niet tijdig beoordeeld bent voor het einde van de beoordelingscyclus om redenen waar jij niets aan kunt doen. In dat geval baseert IKEA de individuele verhoging op een 'goed' beoordeling. Hierbij gaat het overigens niet om redenen die gaan over hoe lang je in dienst bent of de regels over minimale aanwezigheid bij ziekte en/of verlof.

2. Zone

Per zone geldt een ander verhogingspercentage bij de score 'goed'. In de eerste zone is het verhogingspercentage hoger dan in de tweede en derde zone. Als je aan het begin van de salarisschaal zit, groeit je salaris dus relatief sneller dan wanneer je aan het eind van de schaal zit. Over de 'X' in de tabel onderhandelen cao-partijen. Voor deze cao is $X = 0.7$.

3. Verhogingstabel

Zones	Standaard staffel Onderlinge verhouding zones	Individuele verhoging per Zone $X = 0,7$ in deze cao
Zone 1	3.5 x	2.45%
Zone 2	2 x	1.40%
Zone 3	1 x	0.7%*

* Voor zone 3 geldt altijd dat het uiteindelijke individuele verhogingspercentage afhankelijk is van je salarispositie en de groeirimte tot aan het maximum van de betreffende salarisschaal. Alleen als er nog voldoende ruimte is, dan wordt 0.7% toegekend.

2. Je kunt nooit meer ontvangen dan het maximum (100%) van de salarisschaal. Het kan zijn dat je hierdoor niet de volledige individuele verhoging kunt ontvangen die eigenlijk hoort bij zone 3.

Zit je op het maximum van je schaal? Dan groeit je salaris automatisch mee met de verhoging van het maximum de schaal. Je salarispositie blijft hierbij ongewijzigd. Zit je op 31 december 2023 op het maximum van je schaal én heb je een uitstekende beoordeling over 2023 ontvangen? Dan ontvang je een eenmalige brutobeloning. Het individuele verhogingspercentage voor zone 3 is de basis voor deze eenmalige beloning. In deze cao is het individuele verhogingspercentage 0.7% van het jaarsalaris, exclusief vakantiegeld en 13e maand.

3. Vanaf 1 oktober 2023 tot 1 oktober 2025 besteedt IKEA jaarlijks minimaal 1% van de loonsom aan de individuele salarisverhogingen.

c. Verhoging jeugdschalen

Val je onder de jeugdschalen?

Dan verhoogt IKEA jouw jeugdloon met de algemene collectieve verhogingen per 1 januari 2024 en per 1 april 2024. Het jeugdloon bij IKEA is afgeleid van het wettelijk minimumloon.

Val je onder de jeugdschalen en heb je een beoordeling 'uitstekend'?

IKEA plaatst je in dat geval per de datum van je individuele loonsverhoging op het minimumsalaris van de (volwassen) salarisschaal die bij de functie hoort. Het gaat dan om de salarisschalen die gelden na de eerste collectieve loonsverhoging. Per de datum van je loonsverhoging door een uitstekende beoordeling heb je voor dat beoordelingsjaar geen recht op de gewone individuele verhoging.

d. Volgorde van de verhogingen

Een algemene verhoging van de schalen, de feitelijke salarissen en de individuele salarisverhoging voert IKEA op dezelfde dag uit.

De volgorde van de verhogingen is:

1. de algemene cao-verhoging van de schalen;
2. de verhoging van de feitelijke salarissen: IKEA telt de percentages van de algemene cao-verhoging en de individuele verhoging eerst bij elkaar op. De individuele verhoging is gebaseerd op je huidige positie in de schaal.

Daarna verhoogt IKEA de feitelijke salarissen met dit percentage. Jouw nieuwe salaris kan ertoe leiden dat je in de volgende zone terecht komt.

3.7 13e maand

1. In de maand december betaalt IKEA een 13e maand uit. Het bedrag is 8,33% van de uitbetaalde uren in het afgelopen kalenderjaar.
2. a. Ben je na 1 januari in dienst gekomen? Dan ontvang je de 13e maand op basis van je gewerkte uren.
b. Ga je vóór de uitbetaling van de 13e maand in december uit dienst? Dan ontvang je de 13e maand naar rato bij de eindafrekening.
3. Je kunt ervoor kiezen de 13e maand maandelijks naar rato uit te laten betalen. Je kunt deze keuze één keer per jaar maken, op elk gewenst moment. Maak je geen keuze, dan ontvang je de 13e maand standaard in de maand december.

3.8 Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden

Als je meer informatie wilt hebben, klik dan op de titel van het betreffende artikellid.

a. Verlofsparen

Als je voor onbepaalde tijd in dienst bent bij IKEA, kun je toeslaguren sparen voor verlof. Door het opsparen van de toeslaguren kun je een langere periode achter elkaar vrij nemen. Dat kan bijvoorbeeld zijn voor de zorg voor je kinderen of voor het maken van een reis.

Je kunt maximaal vijf jaar sparen voor de verlofdagen. In diezelfde periode van vijf jaar moet je ze ook gebruiken.

b. Verlof kopen

Je kunt één keer per jaar extra verlof kopen. Hierbij geldt het volgende:

- Maximaal twee keer de contractuele [arbeidsduur](#) per week.
- Het gekochte verlof is voor een periode van 1.5 – 2 jaar geldig na aankoop. De exacte geldigheidsduur is afhankelijk van het moment van aankoop. Zijn de gekochte uren niet opgenomen binnen de geldigheidsduur? Dan betaalt IKEA ze uit aan het einde van de periode.
- IKEA verrekent de aankoop van het verlof, afhankelijk van het moment van aanvraag, met je vakantietoeslag of 13e maand.
- Je koopt een uur verlof tegen het [uurloon](#) op dat moment, inclusief vakantietoeslag, 13e maand en PT.
- Het extra verlof voegt IKEA toe aan je verlofsaldo van Bovenwettelijk Verlof 4Y.

Het aankopen van verlof bespreek je met je manager, net zoals je ook het opnemen van verlof, het verlofsaldo en de vakantieplanning samen bespreekt. Je dient een aanvraag voor de aankoop bij je manager in. Voor goedkeuring is de bedrijfscontinuïteit doorslaggevend.

c. Leasefiets

1. Woon je in een straal van 5 tot 20 kilometer van je normale werkplek? Dan heb je de mogelijkheid gebruik te maken van de leasefiets-regeling.
Woon je verder dan 20 kilometer van je normale werkplek? Dan kun je een verzoek indienen om gebruik te maken van de regeling.
2. Als je gebruik maakt van de leasefiets kom je niet (meer) in aanmerking voor de Vergoeding woon-werkverkeer ([artikel 5.10](#)) of een NS business card.
3. Voor het gebruik van een leasefiets geldt het volgende met betrekking tot de leasekosten:
 - De netto leasekosten zijn standaard maximaal € 75.- per maand.
 - Bij deelname aan de regeling geldt een fiscale (bruto) bijtelling van 7%. Dat betekent dat je over 7% van de nieuwwaarde van de fiets inkomstenbelasting moet betalen. IKEA houdt de bijtelling in op je [maandsalaris](#) en kan dit fiscaal vriendelijk verrekenen met de leasekosten.
4. IKEA betaalt maximaal 75% van de netto leasekosten. Jij betaalt de overige 25%. Als je kiest voor een fiets met hogere leasekosten, dan betaal je de meerkosten volledig zelf.
5. Maak je gebruik van de leasefiets-regeling dan betekent het dat je een langdurige verplichting aangaat. Als je op eigen initiatief eerder uit dienst gaat dan het leasecontract eindigt, kun je het leasecontract (de fiets) overnemen. De resterende lasten komen voor jouw rekening.
6. IKEA biedt als alternatief (in verband met bijvoorbeeld slecht weer) voor het gebruik van de leasefiets maximaal 15 keer per kalenderjaar een tegemoetkoming aan voor de reiskosten woon-werkverkeer. Je mag deze kosten declareren.

d. Uitrust fitnessabonnement

1. Je kunt via IKEA een fitnessabonnement fiscaal vriendelijk uitruilen met je salaris. Het maakt hierbij niet uit of je voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst bent, maar je moet wel in dienst zijn op 31 december van het jaar waarin de bruto/netto uitrust plaatsvindt.
2. In één kalenderjaar mag je €150.- uitruilen. Je moet hiervoor wel facturen indienen bij My Rewards portal. Het gaat dan om:
 - facturen van 12 losse maanden op jouw naam, of
 - de factuur van een jaarabonnement op jouw naam.
3. De uitrust gebeurt met het salaris van december. Heb je korter dan 12 maanden een fitnessabonnement gehad? Dan geldt de €150.- naar rato.

e. Vakbondscontributie

IKEA geeft je de mogelijkheid om de betaalde vakbondscontributie uit het brutosalaris te financieren.

Je kunt via IKEA de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk uitruilen met je salaris. Het maakt hierbij niet uit of je voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst bent, maar je moet wel in dienst zijn op 31 december van het jaar waarin de bruto/netto uitrust plaatsvindt.

Meer informatie vind je op [Now P&C](#) en op [HR Information](#).

3.9 Personeelskorting

1. Je krijgt vanaf de eerste dag dat je bij ons werkt personeelskorting bij de aankoop van IKEA artikelen voor eigen gebruik.
Deze personeelskorting geldt niet voor jou als je een:
 - tijdelijke arbeidsovereenkomst hebt van drie maanden of korter;
 - stagiair bent;
 - externe medewerker bent en dus geen arbeidsovereenkomst met IKEA hebt.
2. De personeelskorting is 15%. Je gebruikt hiervoor je eigen personeelspas. Die is niet overdraagbaar.
3. Je ontvangt personeelskorting op alle artikelen, behalve de artikelen uit de bistro en het klantenrestaurant.
4. Tot en met 31 december 2023 geldt er voor de personeelskorting een maximum van in totaal € 500.- kortingsbedrag (dus € 3.333.- aankoopbedrag) per kalenderjaar. Vanaf 1 januari 2024 geldt er geen maximumbedrag voor personeelskorting meer. De voorwaarden voor personeelskorting zijn opgeschreven in de IKEA BV regeling voor personeelskorting. Alle medewerkers die gebruik willen maken van de regeling personeelskorting stemmen in met de voorwaarden voor het gebruik van de regeling. IKEA controleert of de regeling correct wordt gebruikt en verbindt consequenties aan misbruik.
5. Is de reden dat je uit dienst gaat 'pensioen' en heb je direct voorafgaand aan je pensioendatum 10 jaar of langer gewerkt bij IKEA? Dan behoud je je hele leven de IKEA personeelskortingspas.
Heb je direct voorafgaand aan je pensioendatum korter dan 10 jaar gewerkt bij IKEA? In dat geval ontvang je een personeelskortingspas voor een periode gelijk aan het aantal jaren dat je in dienst bent geweest.
Alle voorwaarden en regels rond de personeelskorting gelden ook als je met pensioen bent.

3.10 Jubileumregeling

Als je wat langer in dienst bent bij IKEA ontvang je een jubileumuitkering en extra verlof:

Dienstjaren	Uitkering	Verlof
10 jaar	25% van het laatst geldende bruto maandsalaris	1 verlofdag
20 jaar	100% van het laatst geldende bruto maandsalaris	1 verlofdag
30 jaar	150% van het laatst geldende bruto maandsalaris	1 verlofdag
40 jaar	200% van het laatst geldende bruto maandsalaris	1 verlofdag
50 jaar	200% van het laatst geldende bruto maandsalaris	1 verlofdag

De uitkering is een brutobedrag, behalve als je 30, 40 of 50 jaar in dienst bent. In dat geval ontvang je een nettobedrag, voor zover dit fiscaal is toegestaan. Werk je parttime? Dan betaalt IKEA de brutobedragen uit naar rato van het aantal gewerkte uren in het voorafgaande kalenderjaar.

Voor de jubileumuitkering tellen alle aaneengesloten dienstjaren bij INGKA en Inter IKEA Systems B.V. mee voor het vaststellen van het aantal dienstjaren. De opgebouwde dienstjaren zijn overdraagbaar van INKGKA naar Inter IKEA Systems B.V. en omgekeerd.

Ook als je langdurig afwezig bent (bijvoorbeeld vanwege ziekte of zwangerschapsverlof), ontvang je de jubileumuitkering.

3.11 Uitkering bij huwelijk

Bij je huwelijk of bij het aangaan van je geregistreerd partnerschap ontvang je een uitkering van € 120.- (bruto).

Ook als je langdurig afwezig bent (bijvoorbeeld vanwege ziekte of zwangerschapsverlof), ontvang je de uitkering bij huwelijk.

4 TIJD

4.1 Arbeidsduur

a. Fulltime medewerker

De fulltime [arbeidsduur](#) is gemiddeld 36 uur per week.

Je hebt de mogelijkheid in overleg met je manager en de afdeling People & Culture te kiezen voor een fulltime [arbeidsduur](#) van gemiddeld 38 of 40 uur per week.

b. Parttime medewerker

Heb je een arbeidsovereenkomst van 16 uur of minder per week?

Dan ben je een [uurloonparttimer](#).

Heb je een arbeidsovereenkomst van meer dan 16 uur per week, maar minder dan 36 uur per week?

Dan ben je een [maandloonparttimer](#).

Na overleg tussen jou en IKEA kan IKEA hiervan afwijken. In dat geval houden we rekening met de afrekeningsperiode voor opgebouwde [flexuren](#).

In overleg met je manager kun je in een bepaalde periode tijdelijk meer uren werken dan in je parttime arbeidsovereenkomst is afgesproken. We bevestigen de afspraak schriftelijk aan je. Deze tijdelijke afspraak is onderdeel van je arbeidsovereenkomst.

4.2 Werkschema

Het werkschema gaat over de afspraken tussen IKEA en jou over de rooster- en werktijden. Het gaat daarbij ook over hoe je de afgesproken [arbeidsduur](#) over de dagen van de week spreidt. Je manager stelt het werkschema vast.

De fulltime [arbeidsduur](#) is verdeeld over vijf werkdagen.

Zijn er vóór de ingangsdatum van deze cao door je manager en/of de afdeling People & Culture afspraken met jou gemaakt over vaste werkdagen? Dan kunnen IKEA en jij die afspraken alleen in onderling overleg wijzigen.

a. Werktijden

- Onder het vaststellen van werktijden valt onder andere het vaststellen van roosters, het werken op onregelmatige tijdstippen en overwerk.
- Bij het vaststellen van de werktijden gelden, naast de wettelijke regels, ook de eventuele afspraken uit 'Procesgang roosteren'. Het document 'Procesgang roosteren' is te vinden op [Now P&C](#) en op [HR Information](#).

b. Flexibele werktijden

- IKEA kent flexibele werktijden oftewel plus/min [flexuren](#). Dat betekent dat je per week 20% meer of 20% minder kunt werken dan je [contracturen](#). In overleg met je manager kun je een ander percentage afspreken. Dit leggen we schriftelijk vast.

- Je mag in het geval van flexibele werktijden maximaal 10 uur per dag en maximaal 45 uur per week werken.
- IKEA garandeert in het geval van flexibele werktijden een minimale inzet volgens je rooster van 3 uur of 4 uur per dag. Jouw minsaldo mag op 1 juni van enig jaar niet meer dan 36 uur zijn. Je kunt namelijk dan het urensaldo nog voor 1 september terugbrengen naar nul. De verantwoordelijkheid voor het managen van het minsaldo ligt bij je manager.
- De plus/min [flexuren](#) zijn niet op jou van toepassing als je werkt als manager of als je bent ingeschaald in schaal 49 of hoger (volgens de schaal waarin je functie is ingedeeld).

c. Afhandel-half uur

Voor het afhandelen van je werkzaamheden tellen we tot maximaal een half uur per dag mee voor het aantal [contracturen](#) dat je op jaarbasis moet werken. Over dit half uur ontvang je een [inconveniënte urentoeslag](#) boven op je [uurloon](#) volgens [de tabel in artikel 5.4 lid 1](#).

d. Roosters

1. Soorten roosters

Bij IKEA kennen we verschillende tijden waarbinnen je ingeroosterd kunt worden.

a. Soorten roosters - algemeen

Voor alle medewerkers geldt dat ze ingepland kunnen worden op maandag tot en met zaterdag van 6 tot 22 uur. Voor zondagen en feestdagen kan dat van 8 tot 19 uur.

In onderstaande tabel staan afwijkende afspraken over roostertijden die gelden in specifieke functies of voor specifieke diensten.

Wie	Wanneer	Roostertijden
Medewerkers Customer Relations (met name receptiemedewerker) en medewerker IKEA FOOD	Maandag t/m zaterdag	Tussen 5 en 22 uur
Medewerkers Customer Relations (met name receptiemedewerker) en medewerker IKEA FOOD	Zondag	Tussen 5 en 19 uur
Medewerkers Goodsflow	Maandag t/m zondag	van 5 tot 1.30 uur
Medewerkers Goodsflow in 5-ploegendienst	Maandag t/m zondag	Een 3-4-3 of een 2-2-2 roosterpatroon

b. Soorten roosters - fulltime

Je hebt binnen de drie varianten van een fulltime [arbeidsduur](#) de mogelijkheid te kiezen voor een bepaald schema:

Fulltime arbeidsduur	Schema variant A	Schema variant B
36 uur	1 week van 5 dagen x 8 uur = 40 uur én 1 week van 4 dagen x 8 uur = 32 uur	Een werkweek van 4 dagen x 9 uur = 36 uur ^{1*}
38 uur	3 weken van 5 dagen x 8 uur = 40 uur én 1 week van 4 dagen x 8 uur = 32 uur	1 week van 5 dagen x 8 uur = 40 uur én 1 week van 4 dagen x 8 uur plus 1 dag van 4 uur = 36 uur
40 uur	1 week van 5 dagen x 8 uur = 40 uur	

De keuze voor het rooster of je werkschema is in overleg met je manager.

c. Soorten roosters - parttime

Werk je parttime, dan werk je volgens de afgesproken [contracturen](#) en geldt de volgende regeling:

Parttime arbeidsduur	Aantal in te roosteren dagen:	Aantal in te roosteren dagen bij Goodsflow:
t/m 12 uur	t/m 3 dagen	t/m 3 dagen
13 t/m 17 uur	t/m 3 dagen	t/m 4 dagen
18 t/m 32 uur	t/m 4 dagen	t/m 5 dagen
33 uur of meer	t/m 5 dagen	t/m 5 dagen

In overleg met je manager kun je afspreken om op meer dagen te werken dan in de regeling is aangegeven.

¹ * geldt alleen als je hiervan al gebruikmaakt.

d. Soorten roosters - werken in de nacht

1. Algemene uitgangspunten werken in de nacht
Werk je in een 5-ploegendienst structureel in de nacht of werk je incidenteel in de nacht? Dan gelden de volgende algemene uitgangspunten voor je werktijden en pauzetijden.
2. Werktijden
 - In een [nachtdienst](#) (inclusief pauzes) werk je minimaal 7 uur en maximaal 9 uur. Je start of stopt niet tussen 1 en 5 uur;
 - Werk je vanuit een 5-ploegendienst in de nacht? Dan werk je maximaal 14 nachten per 10 weken;
 - Werk je incidenteel in de nacht? Dan werk je maximaal 16 nachten per 10 weken.

e. Pauze en herstel

- Tijdens de [nachtdienst](#) heb je recht op 1 uur pauze. Het tijdstip van de pauze stelt de manager in overleg met jou vast;
- IKEA betaalt de pauze tijdens de [nachtdienst](#) door;
- Tussen 2 [nachtdiensten](#) zit minimaal 14 uur hersteltijd;
- Werk je incidenteel in de nacht? Dan heb je na de laatste [nachtdienst](#) recht op minimaal 48 uur hersteltijd.
- Werk je vanuit een 5-ploegendienst in de nacht? Dan heb je na de [nachtdiensten](#) 3 roostervrije dagen. Na een reeks van 3 nachten heb je maximaal 4 [nacht-diensten](#). Dit volgt automatisch uit de roostermodellen 3-4-3 en 2-2-2.

f. Roosters werken in de nacht

Soort dienst in de nacht	Werkschema	Pauze / hersteltijd
Structureel werken in de nacht in 5-ploegendienst	<ul style="list-style-type: none">• uur compensatietijd.• Voorwaarts roterend rooster (dag → avond → nacht), in wisselende diensten• Roosterpatroon is 3-4-3 of 2-2-2• Minimaal 2 tot maximaal 4 nachtdiensten achter elkaar.• Maximaal 14 nachten per 10 weken	<ul style="list-style-type: none">• In ploegendienst na nachtdienst drie roostervrije dagen• Na reeks van drie nachten, maximaal vier nachten hersteltijd.
Incidenteel nachtwerk	<ul style="list-style-type: none">• Maximaal 4 opeenvolgende nachtdiensten• Maximaal 16 nachten per 10 weken	

2. Aaneengesloten roosteren

IKEA kan je maximaal 5 dagen aaneengesloten inroosteren. Per dag kan IKEA je voor maximaal 9 uur en minimaal 4 uur aaneengesloten inroosteren. Het is mogelijk om in overleg met je manager van dit minimumaantal uren af te wijken.

Op vrijwillige basis kan IKEA je inroosteren voor werken in de nacht. Dit is [incidenteel nachtwerk](#).

3. Extra inroosteren

In overleg met jou kan IKEA je extra inroosteren op inconveniente uren. Dit zijn uren die je moet werken op tijden zoals aangegeven in de tabel [inconveniente uren](#) ([artikel 6.4 lid 1](#)). Werk je op deze uren? Dan ontvang je een toeslag volgens dezelfde tabel.

4. Bekendmaken en wijzigen roosters

Een rooster maakt IKEA minimaal vier weken van tevoren bekend. Alleen in het geval van onvoorziene omstandigheden kan IKEA het rooster na de bekendmaking wijzigen.

Het wijzigen van het rooster en werkdagen kan alleen als je dit minimaal vier dagen van tevoren weet.

Hoor je binnen vier dagen dat er iets wijzigt in het rooster of je werkdagen? Dan betaalt IKEA de oorspronkelijk geplande werktijden door of vult het salaris aan tot het oorspronkelijke rooster.

Tot aan de start van de geplande werkzaamheden kan IKEA met jouw instemming de werktijden en werkdagen veranderen. In dat geval betaalt IKEA de geplande werktijden niet door. Van deze mogelijkheid maakt IKEA alleen gebruik als de bezetting niet voldoende is. Hierbij houdt IKEA zoveel als mogelijk - binnen het aanbod van het werk en de behoeften van klanten - ook rekening met jouw wensen.

e. Blokdagen

Contracturen	Blokdagen per week	Blokdagdelen per week	Voorwaarden
t/m 12 uur per week	2 vaste vrije (blok)dagen in overleg met je manager	n.v.t.	<ul style="list-style-type: none">In de periode maandag t/m vrijdagEen vaste vrije dag valt altijd samen met een eventueel vaste vrijgestelde koopavond
13 t/m 24 uur	1 vaste vrije (blok)dag in overleg met je manager	2 extra vaste vrije (blok)dagdelen	<ul style="list-style-type: none">In de periode maandag t/m vrijdagEen vaste vrije dag valt altijd samen met een eventueel vaste vrijgestelde koopavondDe 2 extra blokdagdelen mogen niet op dezelfde dag van de week vallen
meer dan 12 uur per week	1 vaste vrije (blok)dag in overleg met je manager	n.v.t.	<ul style="list-style-type: none">In de periode maandag t/m vrijdagEen vaste vrije dag valt altijd samen met een eventueel vaste vrijgestelde koopavond

Is er geroosterd volgens de principes van 'We-schedule' met een erkend planningsprogramma, dan kan je geen aanspraak maken op het gebruik van [blokdagen](#) of [blokdagdelen](#).

Bij het roosteren via 'We-schedule' kun je de contractuele [arbeidsduur](#) over een periode van 4 weken plannen in ronde 1 van 'We-schedule'.

f. Weekend

Je hebt recht op één vrij weekend (zaterdag en zondag) per vier weken. IKEA kan je maximaal drie aaneengesloten weekenden inroosteren.

g. Werken op zaterdagen

1. IKEA kan het werken op zaterdag verplicht stellen. Het gaat dan om maximaal 13 zaterdagen per 26 weken.
2. Heb je een arbeidsovereenkomst met 12 of minder [contracturen](#) per week? Dan geldt er geen maximum voor het aantal zaterdagen dat je mag werken.
3. IKEA roostert in overleg met jou de zaterdagen in. Hierbij houden we zoveel mogelijk rekening met jouw individuele wensen en afspraken.

h. Werken op zon- en feestdagen

1. De inroosting op zondagen is op basis van vrijwilligheid.
2. De inroosting op feestdagen is zo veel als mogelijk op basis van vrijwilligheid. Als er op 2e Kerstdag na één oproep onvoldoende bezetting is op basis van vrijwilligheid, vraagt de manager nogmaals of je toch vrijwillig wil komen werken. Is er na de tweede oproep nog steeds onvoldoende bezetting op 2e Kerstdag? Dan kan IKEA alle medewerkers die nodig zijn op die dag inroosteren, tenzij je het jaar ervoor ook op 2e Kerstdag hebt gewerkt.
3. Werk je op 2e Kerstdag, dan heb je mogelijkheid vrij te nemen op 24 december of 31 december of op een andere dag. Die andere dag mag niet vallen in week 52 t/m week 1 en die dag moet je opnemen vóór 1 februari van het volgende kalenderjaar.
4. Heb je structureel bezwaar tegen werken op zondagen? Dan kun je hiertegen schriftelijk bezwaar maken bij je manager. Vanaf dat moment word je nooit meer ingeroosterd op zondag.
5. Je kunt werken op zon- en/of feestdagen tot maximaal de helft van het aantal zon- en/of feestdagen per kalenderjaar, met een maximum van 18 dagen per jaar. De gewerkte uren op zondag zijn onderdeel van je [contracturen](#).
6. Heb je een arbeidsovereenkomst met 12 of minder [contracturen](#) per week? Dan geldt er geen maximum voor het aantal zon- en/of feestdagen dat je mag werken.

i. Werken op koopavond

Er is sprake van een [koopavond](#) als je ingeroosterd bent in een dienst ná 18 uur. Op onderstaand aantal [koopavond](#) kan IKEA je verplicht inroosteren:

Afgesproken arbeidsduur per week	Maximaal aantal verplichte koopavonden
32 uur of meer	8 koopavonden per 4 weken
13 uur tot en met 31 uur	6 koopavonden per 4 weken
12 uur en minder	geen maximering

In alle gevallen geldt dat er binnen het voor jou geldende maximum 1 zaterdag-koopavond verplicht kan worden ingeroosterd per zes weken.

Het inroosteren gebeurt in overleg met jou volgens de afspraken in dit artikel, waarbij je manager zoveel mogelijk rekening houdt met je individuele wensen en afspraken. Het is mogelijk dat je op meerdere [koopavonden](#) per week moet werken. Als je werkt bij Goodflow kan dit zelfs in onderling overleg worden uitgebreid naar vijf avonden per week.

j. Pauzeregeling

Een pauze (rusttijd) van 15 minuten of langer geldt niet als arbeidstijd en is dus onbetaalde tijd.

Per werkdag heb je recht op een netto pauze. Het tijdstip van de pauzes bepaalt je manager.

Duur van je dienst (werktijd + pauzetijd volgens rooster)	Pauze (netto tijd)
Tot en met 3 uur	Geen pauze
> 3 uur tot en met 5 uur	15 minuten
> 5 uur tot en met 6 uur	30 minuten
> 6 uur tot en met 7 uur	45 minuten
> 7 uur tot en met 9 uur	60 minuten
> 9 uur	90 minuten, waarvan 30 minuten werktijd

k. Jaarurengarantie

1. Bij IKEA werken we met een jaarurengarantie. In [artikel 3.2a 'Afrekening flexuren'](#) vind je hier ook informatie over. Dat betekent dat wanneer je tijdens de afrekeningsperiode (september t/m augustus) minder uren werkt dan je volgens je [contracturen](#) per jaar zou moeten werken, er een minsaldo ontstaat. Werk je meer uren dan je [contracturen](#), dan ontstaat er een plussaldo.
2. Ben je [uurloonparttimer](#)?
Dan ontvang je bij een minsaldo alleen een betaling van de niet-gewerkte uren als het aan IKEA te wijten is dat je niet je [contracturen](#) hebt kunnen werken. Je manager is er verantwoordelijk voor dat je minsaldo op 1 juni van het jaar niet meer is dan 36 uur. In dat geval kan je manager het minsaldo nog terugbrengen naar nul door je voor 1 september in overleg extra in te plannen.
3. Ben je [maandloonparttimer](#)?
Dan betaalt IKEA altijd je salaris door, ook over het minsaldo. Je manager is er verantwoordelijk voor dat je minsaldo op 1 juni van het jaar niet meer is dan 36 uur. In dat geval kan je manager het minsaldo nog terugbrengen naar nul door je voor 1 september in overleg extra in te plannen. Eventuele (verwijtbare) minuren scheldt IKEA je kwijt.

4.3 Afspraken 5-ploegendienst

1. In sommige units is het noodzakelijk om structureel in de nacht te werken. In dat geval werk je in een 5-ploegendienst. Hiervoor geldt een fulltime [arbeidsduur](#) van 36 uur per week, waarvan per week gemiddeld 33.6 uur werktijd en 2.4 uur compensatietijd. Informatie over het rooster van de 5-ploegendienst is te vinden in [artikel 4.2d](#).
Als je werkt in een 5-ploegendienst bevestigt IKEA dit schriftelijk aan jou en geldt dit voor maximaal vijf jaar.

Na vijf jaar, of als je 45 jaar wordt, heeft IKEA met jou een gesprek over het (blijven) werken in een 5-ploegendienst. Het is dan alleen op vrijwillige basis mogelijk opnieuw schriftelijk af te spreken dat je in een 5-ploegendienst werkt. Spreek je *niet* opnieuw de 5-ploegendienst af? Dan behoud je het recht op het aantal [contracturen](#) zoals in de arbeidsovereenkomst is opgenomen (36 uur per week).
2. Voor het werken in een 5-ploegendienst ontvang je een vaste [ploegentoeslag](#) op je salaris. Deze is geregeld in [hoofdstuk 5 Toeslagen en vergoedingen](#).
3. Als je stopt met het werken in een 5-ploegendienst vervallen de vaste ploegentoeslag en de compensatietijd van 2.4 uur. Hiervoor geldt een afbouwregeling:

voor ieder jaar dat je hebt gewerkt in de ploegendienst betaalt IKEA één maand toeslag door. Er geldt een maximum van 5 maanden doorbetaling.

Het kan zijn dat er extra inzet nodig is op een afdeling. IKEA kan dan aan medewerkers die niet in een 5-ploegendienst werken vragen om op incidentele en vrijwillige basis in de nacht te werken. Als je dit doet, ontvang je hiervoor een [inconveniënte urentoeslag](#).

- Niet alle afspraken uit deze cao zijn van toepassing als je structureel werkt in een 5-ploegendienst. De volgende artikelen gelden in dat geval niet voor jou:
 - [Artikel 4.2 lid J pauzeregeling](#)
 - [Artikel 4.2 lid I werken op koopavond](#)
 - [Artikel 4.2 lid G werken op zaterdagen](#)
 - [Artikel 4.2 lid H werken op zon- en feestdagen](#)
 - [Artikel 4.2 lid b soorten roosters fulltime](#)
 - [Artikel 4.2 lid c soorten roosters parttime](#)
- Werk je in een 5-ploegendienst dan kan het zijn dat we je ook inroosteren op zon- en feestdagen. De compensatie voor het werken op zon- en feestdagen is in je ploegentoeslag inbegrepen. Zijn er geen werkzaamheden voor jou, maar sta je wel ingeroosterd? Dan betaalt IKEA je volgens het geldende rooster volledig door.
- Omdat je een ploegentoeslag ontvangt, heb je daarnaast geen recht op de volgende toeslagen:
 - de inconveniënte urentoeslag
 - de compensatieregeling
 - de uitbetaling feestdagen en
 - de toeslag tijdens feestdagen.
- Overwerk is niet toegestaan als je in een 5-ploegendienst werkt.

4.4 Afspraken incidenteel nachtwerk

Incidenteel nachtwerk is onder bepaalde voorwaarden mogelijk:

- IKEA informeert de [LMZ](#) vooraf over het nachtwerken.
- Alle randvoorwaarden voor wat betreft veiligheid, beveiliging, eten, drinken, etc. moeten goed geregeld zijn. De [LMZ](#) ziet daarop toe.
- Alleen op vrijwillige basis kan IKEA je inroosteren voor incidenteel nachtwerk. Doe je mee, dan informeren we je actief over de gezondheidsrisico's. Je ontvangt een toeslag volgens de tabel [inconveniënte urentoeslag](#).

4.5 Vakantie en verlof

a. Hoeveel vakantiedagen heb je?

- Je hebt per kalenderjaar recht op doorbetaalde wettelijke vakantieuren en bovenwettelijke vakantieuren.
- Je bouwt vakantie op over de daadwerkelijk uitbetaalde uren in het afgelopen kalenderjaar. Je bouwt geen vakantie op over:
 - de toeslag inconveniënte uren;
 - de extra gewerkte uren boven de 40 uur per week.
- De opbouw vindt per maand plaats en over de afgelopen maand. In totaal bouw je per uur 10,38% vakantie op:

Opbouw vakantieuren	Percentage per uur
Wettelijk verlof	7,69%
Bovenwettelijk verlof	2,69%
Totaal verlof	10,38%

In het opbouwpercentage van bovenwettelijk verlof zijn 2 verlofdagen opgenomen die zijn bedoeld als eventuele wachtdagen bij ziekte. Dit is geregeld in de [Wachtdagenregeling in artikel 7.4 lid b](#).

b. Wanneer kun je vakantie opnemen?

- Jij en IKEA doen allebei je best om de opgebouwde vakantieuren in een kalenderjaar op te nemen.
- Je kunt na overleg met je manager drie weken aaneengesloten (21 dagen) vakantie opnemen. Als je meer dan drie weken aaneengesloten wil opnemen, heb je toestemming nodig van de Marketmanager en de People & Culture manager.
- Je vraagt je vakantie tenminste 8 weken en maximaal 16 weken van tevoren aan.
 - In de zomerperiode (1 juni t/m 30 september)**
De aanvraag voor een aaneengesloten zomervakantie van meer dan één week (7 kalenderdagen) in de [zomerperiode](#) dien je vóór de deadline van 1 februari in.

Binnen twee weken na de deadline weet je of dit akkoord is. Als je na 1 februari een verzoek indient voor de zomervakantie zul je je aan moeten passen aan de al gemaakte planning. Een manager kan op jouw verzoek besluiten eerder dan de deadline van 1 februari de vakantieplanning te inventariseren. Binnen twee weken na deze aangepaste deadline weet je of het mogelijk is vakantie op te nemen.

b. Buiten de [zomerperiode](#)

Je weet binnen twee weken of het mogelijk is aaneengesloten vakantie op te nemen als je vakantiedagen buiten de [zomerperiode](#) opneemt.

4. Wil je één of twee dagen vakantie opnemen?

Dan vraag je dit minimaal 5 weken en maximaal 16 weken van tevoren aan per mail. Je hoort binnen twee weken of je aanvraag akkoord is.

5. De volgorde waarin je vakantieuren kunt opnemen is zodanig dat je er maximaal gebruik van kan maken:

01. Wettelijke uren van vorig jaar
02. Bovenwettelijke uren van 5 jaar geleden
03. Wettelijke uren van het lopende jaar
04. Bovenwettelijke uren van 4 jaar geleden
05. Bovenwettelijke uren van 3 jaar geleden
06. Bovenwettelijke uren van 2 jaar geleden
07. Bovenwettelijke uren van vorig jaar
08. Bovenwettelijke uren van het lopende jaar

c. Uitbetalen bovenwettelijke vakantieuren

Het is mogelijk je bovenwettelijke vakantieuren uit te laten betalen.

Uitbetalen kan tweemaal per jaar, bij de salarisbetaling in februari en in augustus. Je vraagt in de maand ervoor (januari en/of juli) via [Now P&C](#) aan hoeveel hele vakantieuren je op basis van het dan geldende [uurloon](#) wilt laten uitbetalen.

Verander je van functie?

Dan is het mogelijk om in overleg met de afdeling People & Culture en je manager het aantal bovenwettelijke vakantieuren uit te betalen in de maand voorafgaand aan de functiewisseling.

Na 5 jaar worden bovenwettelijke vakantieuren die nog niet zijn opgenomen automatisch uitbetaald bij de salarisbetaling van januari.

4.6 Welke feestdagen kent IKEA?

Feestdagen zijn:



Beide kerstdagen



Nieuwjaarsdag



Beide paasdagen



Hemelvaartsdag



Beide pinksterdagen



De dag waarop Koningsdag wordt gevierd

Enmaal per 5 jaar is 5 mei een feestdag. Alle andere jaren is 5 mei een gewone werkdag, waarvoor de gebruikelijke werktijden en toeslagen gelden.

Het is in overleg met je manager mogelijk om deze feestdagen te ruilen voor andere feestdagen. Dat betekent bijvoorbeeld dat je vrij kunt zijn met het Suikerfeest en wel werkt met Pinksteren.

Ben je ingeroosterd op feestdagen dan geldt [artikel 4.2 lid H \(Werken op feestdagen\)](#).

4.7 Verlof

Bijzonder verlof

1. Bijzonder verlof - Wet Arbeid en Zorg

Je hebt recht op betaald en onbetaald verlof volgens de Wet Arbeid en zorg. Meer informatie hierover kun je vinden op [Now P&C](#) of [HR Information](#). In onderstaande overzicht staan verschillende vormen van bijzonder verlof op een rijtje, zoals geregeld in de [Wet Arbeid en Zorg](#). Het uitgangspunt is dat IKEA de wet volgt. Eventuele uitzonderingen daarop zijn in de tabel opgenomen.

Gebeurtenis	Volgens wet	Aanvullingen
Zwangerschapsverlof (hoofdstuk 3 WAZO)	Volgens wet.	<ul style="list-style-type: none"> Het wettelijk zwangerschaps- of bevallingsverlof is betaald verlof. Aansluitend op het bevallingsverlof mag je tien weken extra onbetaald verlof opnemen. Dit vraag je voorafgaand aan het zwangerschapsverlof aan. Tijdens het extra verlof kan je -na goedkeuring van de manager en de People & Culture manager- een interne opleiding thuis volgen.
Adoptieverlof en duurzame pleegzorg (hoofdstuk 3 WAZO)	IKEA kijkt positief af van de wet.	<ul style="list-style-type: none"> IKEA vult het salaris maximaal zes weken aan tot 100% van je contracturen. Is je partner niet in staat om voor het kind te zorgen bij adoptie? Dan vult IKEA het verlof met 10 extra weken aan. Je vraagt het verlof minimaal vier weken voor de gewenste ingangsdatum aan bij IKEA. Je geeft hierbij aan hoe je het verlof wilt opnemen.
Geboorteverlof/ Aanvullend geboorteverlof (hoofdstuk 4 WAZO)	Volgens wet.	<ul style="list-style-type: none"> Werk je parttime, dan is het recht op geboorteverlof naar rato van het aantal werkuren per week. Je kunt aansluitend op het geboorteverlof vakantiedagen opnemen. In geval van aanvullend geboorteverlof ontvang je een betaling van 100% van het SV-dagloon tot maximaal 100% van het SV-maximumdagloon. Het aanvullend geboorteverlof vraag je in hele weken aan. In overleg met je manager kun je het aanvullend verlof over een langere of kortere periode dan vijf weken spreiden.

Gebeurtenis	Volgens wet	Aanvullingen
Ouderschapsverlof (hoofdstuk 6 WAZO)	Volgens wet.	<ul style="list-style-type: none"> Je blijft pensioen opbouwen tijdens het onbetaald verlof. Zowel het werkgevers- als het medewerkersdeel van de pensioenpremie komen voor rekening van IKEA. Een eventuele bijdrage van IKEA voor deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering, betaalt IKEA ook door tijdens het ouderschapsverlof.
Kortdurend zorgverlof (hoofdstuk 5 WAZO)	Het verlof duurt - in afwijking van de wet - per twaalf maanden en in één kalenderjaar maximaal driemaal de contractuele arbeidsduur per week. Voor full-timers die vijf dagen per week werken, komt dit neer op maximaal 15 dagen per jaar.	<ul style="list-style-type: none"> Hoe je het verlof opneemt, overleg je samen met IKEA. IKEA betaalt 100% van je contracturen door. Alleen wanneer je werkt op ORT-tijden, betaalt IKEA de ORT-toeslag.
Langdurend zorgverlof (hoofdstuk 5 WAZO)	Volgens wet.	2. Bij voorkeur neem je het verlof op in deeltijd.
Calamiteitenverlof (hoofdstuk 4 WAZO)	In afwijking van de wet maximaal twee dagen per kalenderjaar.	Als er volgens de criteria van de WAZO meer dan twee dagen per jaar calamiteitenverlof noodzakelijk is, dan is dat onbetaald verlof.

2. Bijzonder verlof - IKEA

Daarnaast zijn er mogelijkheden voor bijzonder verlof die niet in de [Wet Arbeid en Zorg](#) zijn geregeld.

Bij de volgende bijzondere gebeurtenissen heb je recht op betaald verlof zonder dat je hiervoor vakantieuren hoeft in te zetten:

Gebeurtenis	Duur
Als je in ondertrouw gaat	1 dag
Partnerregistratie of huwelijk	2 dagen
Huwelijk/partnerregistratie van je kind, stief- of pleegkind, kleinkind, (schoon)-ouders, broer, zus, zwager of schoonzus	1 dag
12½-, 25-, 40-, 50-, 55- en 60- jarig huwelijk/partnerregistratie van jou of van je kinderen, (schoon)ouders, broer, zus, zwager, schoonzus of grootouders	1 dag
Jouw verhuizing	1 dag éénmaal per jaar
Examen voor een opleiding waarover je vóóraf met IKEA hebt overlegd	benodigde tijd
Doktersbezoek of vergelijkbare bezoeken aan tandarts, fysiotherapeut e.d.	in principe in je eigen tijd
Medisch onderzoek bij derden. IKEA bedoelt hier niet een keuring voor sportbeoefening of voor een sollicitatie.	in overleg met de afdeling People & Culture spreek je van tevoren de benodigde tijd af
Sollicitatiegesprek, als de arbeidsovereenkomst door IKEA is opgezegd	benodigde tijd, als je de oproep voor de sollicitatie laat zien
Overlijden van je echtgenoot/echtgenote, partner, kinderen of inwonende ouders.	vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
Overlijden van je echtgenoot/echtgenote, partner of kind	2 x de contractduur per week opnemen, in een periode van zes maanden na het overlijden
Overlijden van je kleinkinderen, (schoon)ouders, broer, zus, zwager, schoonzus of grootouders	2 dagen of van het moment van overlijden tot en met de dag van de uitvaart als je aantoonbaar verantwoordelijk bent voor het verzorgen van de uitvaart

Je neemt het bijzonder verlof op wanneer de gebeurtenis zich voordoet. Je kunt het bijzonder verlof niet op een later moment opnemen, tenzij het je dienstjubileum betreft.

Je geeft via [Now P&C](#) of [HR Information](#) schriftelijk aan wie je partner is. Als de situatie wijzigt, geef je dat ook door.

In het geval van Bijzonder verlof gelden er voor het partnerschap géén eisen, zoals samenwonen of het hebben van een notariële akte. Jij geeft bij IKEA aan wie je als partner voor het Bijzonder verlof beschouwt. Is diegene niet bekend bij IKEA als partner, dan geldt het Bijzonder verlof niet.

3. Verlof met terugkeer

Neem je tijdelijk volledig of gedeeltelijk onbetaald verlof op?

Dan is het uitgangspunt dat je bij terugkeer weer de oorspronkelijk afgesproken [arbeidsduur](#) kunt werken. Terugkeer in je eigen functie is niet gegarandeerd.

Er gelden bepaalde voorwaarden voor verlof met terugkeer:

- vooraf de wens van terugkeer bespreken en de afspraken hierover vastleggen;
- onbetaald verlof vraag je aan volgens de geldende regels;
- de aaneengesloten periode van verlof is in totaal niet langer dan één jaar;
- bij onvoorziene omstandigheden (je functie is vervallen), zoekt IKEA in overleg met jou naar een oplossing.
- De beslissing over een oplossing neemt de Unit People & Culture Manager bij IKEA NL en het MT-lid van de betreffende afdeling van Inter IKEA Systems.

4. Verlof voor gendertransitie

1. Als je in gendertransitie bent of gaat, heb je over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof. IKEA betaalt het [maandsalaris](#) door, tijdens de benodigde medische en niet-medische behandelingen. Als er eventueel hersteltijd nodig is, hoef je je niet ziek te melden. Hiervoor geldt een uitzondering: wanneer je een medische behandeling ondergaat (bijvoorbeeld een chirurgische ingreep) met arbeidsbeperkingen als gevolg, dan valt dit wel onder ziekteverlof.

2. Je kun het maximum aan transitieverlof in delen opnemen.

3. Je meldt ten minste acht weken voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk bij IKEA dat je met transitieverlof gaat. Hierbij geef je aan:

- de omvang van het verlof,
- de vermoedelijke duur van het verlof,
- een verklaring van een geregistreerd behandelend arts,
- de ingangsdatum en, als dat van toepassing is,
- de spreiding van de uren over de week.

Lukt het niet ten minste acht weken van tevoren? Dan meld je het opnemen van verlof zo spoedig mogelijk.

4. IKEA gaat in principe akkoord met je verzoek om opname van het transitieverlof.

5. Uitzonderingssituaties

De afdeling People & Culture en je manager kunnen in andere gevallen dan hierboven genoemd ook betaald of onbetaald verlof toestaan.

Dit kan alleen als de gebeurtenis is op een voor jou normale werkdag.

5 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

5.1 Tijdelijke waarneming (Functiewaarnemingstoelage)

1. Het kan zijn dat je op verzoek van IKEA tijdelijk de belangrijkste taken overneemt van een collega waarvan de functie hoger is ingedeeld. In dat geval deelt IKEA je niet in een andere functiegroep of salarisschaal in en daar ontstaat ook geen recht op. Je ontvangt voor de waarneming een Functiewaarnemingstoelage.

De Functiewaarnemingstoelage is het verschil tussen:

- het minimum-[uurloon](#) van de salarisschaal van je eigen functie, en
- het minimum-[uurloon](#) van de salarisschaal die hoort bij de functie die je waarneemt.

Deze toeslag is nooit meer dan 10% van het maximum [uurloon](#) in zone 2 van de salarisschaal die hoort bij de functie die je waarneemt.

Als je een functie waarneemt voor een deel van de [arbeidsduur](#), ontvang je de Functiewaarnemingstoelage naar rato.

De waarneming duurt ten minste één maand aaneengesloten en kan maximaal twee jaar duren.

2. Je krijgt geen Functiewaarnemingstoelage als je een collega vervangt die met vakantie is of als het waarnemen onderdeel is van je functie.

5.2 Vakantietoelage

1. Elk jaar in mei ontvang je vakantietoelage. De toeslag is 8% van het totaal aan uitbetaalde uren dat je hebt opgebouwd in de lopende periode van 1 juni in een kalenderjaar tot en met 31 mei in het volgende kalenderjaar (vakantietoelagejaar). Je ontvangt de vakantietoelage over de opgebouwde en uitbetaalde uren, inclusief een eventuele nabetaling urenafrekening. De vakantietoelage betaalt IKEA in mei uit tegen het dan geldende [uurloon](#).
2. a. Ben je na 1 juni in dienst gekomen? Dan ontvang je de vakantietoelage op basis van je gewerkte uren.
b. Ga je voor de uitbetaling van de vakantietoelage in mei uit dienst? Dan ontvang je de toeslag naar rato bij de eindafrekening.
3. Je kunt ervoor kiezen de vakantietoelage maandelijks uit te laten betalen via [Now P&C](#) / [HR Informatie](#). Je kunt deze keuze één keer per kalenderjaar maken, op elk gewenst moment. In mei van het volgende kalenderjaar ontvang je dan

de definitieve berekening en verreken IKEA de te veel ontvangen vakantie-toeslag of doet een nabetaling.

Maak je geen keuze, dan ontvang je de vakantietoeslag standaard in mei.

5.3 Ploegentoeslag

Werk je fulltime in een 5-ploegendienst?

Dan ontvang je een toeslag van 33% over het fulltime salaris. De ploegentoeslag is een vast loonbestandsdeel. Dat betekent dat de toeslag meetelt als grondslag voor je pensioenopbouw en IKEA je deze toeslag doorbetaalt bij ziekte en verlof. Ook bouw je over de ploegentoeslag 8% vakantietoeslag op.

5.4 Inconveniënte urentoeslag

1. Als je moet werken op de tijden zoals hieronder in de tabel aangegeven, dan ontvang je daarvoor een inconveniënte urentoeslag. De hoogte is een percentage van het [uurloon](#). Je kunt de toeslag uit laten betalen in geld of opnemen in tijd.

Tabel inconveniënte uren

	0 - 5 uur	5 - 7 uur	7 - 9 uur	9 - 19 uur	19 - 21 uur	21 - 24 uur
maandag t/m vrijdag	100%	50%	0%	0%	0%	50%
zaterdag	100%	50%	0%	0%	0%	100%
zondag	100%	100%	100%	50%	100%	100%
Feestdagen	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Werk je bij het Service Office, dan kom je niet in aanmerking voor de inconveniënte toeslaguren. Dit is anders wanneer je bij het Service Office werkt in een functie waarbij het werken op inconveniënte uren noodzakelijk is.

2. De inconveniënte urentoeslag kun je op drie manieren ontvangen:
 - uitbetaling in geld (standaard)
 - compensatie in vrije tijd
 - verlofsparen

Voor meer informatie zie [Now P&C/HR Information](#).

5.5 Compensatieregeling toeslagen in dienst voor 1 maart 2023

In 2023 zijn de inconveniënte urentoeslagen gewijzigd.

Was je in dienst voor 1 maart 2023 en kwam je toen in aanmerking voor een inconveniënte urentoeslag? Dan kom je per 1 maart 2023 in aanmerking voor de toeslagen compensatieregeling. Het recht op een compensatie heeft geen effect op andere (betalings)verplichtingen van IKEA.

De verdere uitwerking van de compensatieregeling is opgenomen in [Bijlage 3](#).

5.6 Uitbetaling feestdagen

Op een feestdag betaalt IKEA je een feestdagtoeslag. De feestdagtoeslag ontvang je altijd, of je werkt of niet op die feestdag. De toeslag is namelijk het gemiddeld aantal uren dat je in de laatste 13 weken voorafgaand aan de feestdag daadwerkelijk hebt gewerkt op deze betreffende dag van de week. IKEA betaalt de gewerkte uren uit à 100% (het totaal aantal gewerkte uren in de laatste 13 weken gedeeld door 13). Heb je in de laatste 13 weken betaalde vakantie opgenomen op de betreffende dag van de week? Dan nemen we deze dagen niet mee in de berekening. In onderstaand voorbeeld leggen we dit uit.

Als je wel hebt gewerkt op een feestdag, betaalt IKEA een feestdagtoeslag van 100% uit over de gewerkte uren.

5.7 Maaltijdverstrekking

1. Op [koopavonden](#) verstrekt IKEA een gratis maaltijd als je:
 - later dan 18.00 uur ingeroosterd bent én je op deze dag minimaal 7 uur werkt, of
 - op verzoek van je manager op dezelfde dag dat je ingeroosterd bent na 18.00 uur moet overwerken.
2. Op de feestdagen ontvang je een voucher ter waarde van € 2.75 netto voor een maaltijd.

5.8 Consignatieregeling

Consignatie betekent dat je tijdens een bepaalde periode opgeroepen kunt worden om te komen werken.

Binnen IKEA kennen we een aantal consignatieregelingen die zijn bestemd voor verschillende doelgroepen.

Voorbeeld

Hemelvaartsdag is een feestdag en volgens rooster werk je niet op die dag. Je krijgt op die dag wel je salaris doorbetaald. De berekening daarvan is als volgt: Als je in de 13 weken voor Hemelvaartsdag wel op donderdagen hebt gewerkt, tellen we de gewerkte uren op die donderdagen bij elkaar op. De gewerkte uren delen we door 13 en over dat aantal uren ontvang je je salaris op Hemelvaartsdag. Heb je vanwege vakantie in de 13 weken voorafgaand aan Hemelvaartsdag niet gewerkt op twee donderdagen? Dan delen we de totaal gewerkte uren door 11 in plaats van 13 (13 min 2).

Dit zijn je oproepuren. Onder oproepuren verstaat IKEA de tijd dat je vanwege een oproep aanwezig bent, inclusief de reistijd. De reistijd is op basis van de afstand woon-werkverkeer.

a. Facility Management (alleen voor IKEA Delft, IIS)

1. Wie
De consignatieregeling Facility management is van toepassing als je werkt op de afdeling Facility management bij IKEA Delft. De regeling geldt voor zowel managers als medewerkers.
2. Betaling
IKEA betaalt tijdens de oproepuren je normale [uurloon](#). Daarnaast is ook de tabel [inconveniënte urentoeslag](#) van toepassing.

Je ontvangt per dag (24 uur) dat je oproepbaar moet zijn een consignatietoeslag van € 27.61 bruto.
Per technisch team is iedere maand een bedrag beschikbaar voor de consignatieregeling. Ieder technisch team verdeelt dit bedrag onderling, zodat medewerkers en managers van de afdeling Facility management een vast bedrag per maand ontvangen.
3. Afwezig
Als je door ziekte of verlof langer dan één maand afwezig bent op de eerste dag dat deze maand is verstreken, vervalt de consignatietoeslag. Met verlof is hier onbetaald vakantieverlof bedoeld.
4. Reiskosten
Per oproep om naar de unit te komen vergoedt IKEA de reiskosten woon-werkverkeer op basis van [artikel 5.10](#).

5. Consignatie op afstand
Het kan zijn dat je een probleem op afstand oplost. In dat geval vergoeden we de tijd die je daarvoor nodig hebt.

Ben je op afstand beschikbaar op basis van consignatie dan bepalen alleen de Business Navigator of de manager of je gebeld mag worden om te komen werken.
6. Maximale duur
Je hoeft niet meer dan zeven dagen aaneengesloten beschikbaar te zijn. Tussen deze periodes van zeven dagen zitten ten minste vijf aaneengesloten dagen zonder consignatie.

b. Consignatieregeling IT

1. Wie
De consignatieregeling IT (storingsdienst) is van toepassing als je als Technical Support Specialist werkt. De regeling geldt voor zowel de teammanager als de medewerkers.
2. Storingsdienst
 - a. Iedere Technical Support Specialist draait een storingsdienst van 1 week. De week loopt van:
 - maandag t/m vrijdag 18 - 21 uur,
 - zaterdag van 8 - 21 uur en
 - zondag van 9 - 18 uur.
 - b. Naast de storingsdienst werk je ook je [contracturen](#).
 - c. Tijdens een storingsdienst ben je continu telefonisch bereikbaar. Ook moet je binnen een uur na de oproep ingelogd zijn op het IKEA-netwerk.
 - d. Als er een 'prio 1' situatie ontstaat, bezoekt de dienstdoende Technical Support Specialist de betreffende unit om het probleem op te lossen. Of er sprake is van een 'prio 1' situatie is altijd in overleg met één van de volgende personen:
 - team manager Technical Support Specialist,
 - team manager IT service desk,
 - NL IT manager.

3. Betaling

Je ontvangt per uur dat je oproepbaar moet zijn een consignatietoeslag voor storingsdiensten:

Wanneer	Bedrag per uur
Maandag t/m zaterdag	€ 2.17 bruto
Zondag	€ 2.72 bruto

Dit betekent een consignatietoeslag van € 85.27 bruto per week.

IKEA betaalt tijdens de uren dat je opgeroepen wordt je normale [uurloon](#). Daarnaast is ook de tabel [inconveniënte uren](#) van toepassing.

4. Reistijd

Bezoek je een unit dan geldt de reistijdentabel zoals opgenomen in [artikel 5.9 \(Reistijdvergoeding zakelijke reis\)](#).

5. Maximale duur

Je hoeft niet meer dan zeven dagen aaneengesloten beschikbaar te zijn.

c. Consignatieregeling 7/23

1. Wie

De consignatieregeling 7/23 is van toepassing als je werkt in de teams van:

- Digital
- Onlineteam
- Customer Order Management
- Fulfilment Operations
- Service Fulfilment Operations op Service Office.

2. Consignatiedienst

a. Je draait een consignatiedienst van 1 week. De consignatiediensten zijn op:

- Maandag t/m vrijdag van 7 - 9 uur en tussen 18 - 23 uur,
 - Zaterdag van 7 - 23 uur en
 - Zon- en/of feestdagen van 7 - 23 uur, waarbij de piek ligt tussen 9 uur en 21 uur.
- b. Je werkt op vrijwillige basis in deze consignatiedienst, tenzij met jou in de individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken dat consignatiediensten verplicht zijn.
- c. Je werkt bij voorkeur vanuit huis. Als dit niet mogelijk is, vergoedt IKEA de reiskosten woon-werkverkeer. Als je een leaseauto hebt, vergoedt IKEA de

reiskosten niet.

3. Betaling

IKEA betaalt tijdens de oproepuren je gebruikelijke [uurloon](#). Daarnaast is ook de tabel [inconveniënte uren](#) van toepassing.

Je ontvangt per uur dat je oproepbaar moet zijn een consignatietoeslag:

Wanneer	Bedrag per uur
Maandag t/m zaterdag	€ 2.17 bruto
Zon- en feestdagen	€ 2.72 bruto

Je kan kiezen of je de consignatietoeslag inclusief de inconveniententoeslag als tijd-voor-tijd opneemt of laat uitbetalen. Als je kiest voor tijd-voor-tijd moet je de uren binnen 6 weken na de oproepdienst in overleg met je manager opnemen.

4. Ouderenbeleid

De afspraken over het ouderenbeleid binnen IKEA ([artikel 7.2](#)) zijn op de consignatieregeling 7/23 van toepassing.

5.9 Reistijdvergoeding zakelijke reis

1. Voor de vergoeding van de reistijd tussen units (zakelijk verkeer) geldt de volgende reistijden-tabel:

	AMS	DUIVEN	EIND	DELFT	HEER	UTR	GRON	BAREN	OOST	HENG	BREDA	HAARLEM	A'FOORT	ZWOLLE	
AMS		101 62	109 64	64 42	202 114	35 25	177 104	91 57	90 58	141 82	104 61	27 21	43 33	113 68	
DUIVEN	61		91 54	129 77	178 103	69 43	175 103	122 76	115 74	86 52	129 78	122 74	62 42	78 48	
EIND	63	108 53		124 73	96 56	80 47	247 138	106 61	67 45	156 87	62 35	130 76	107 66	150 83	
DELFT	40	64 74	128 75		213 123	62 37	237 137	35 27	67 49	188 106	65 43	58 36	95 59	160 92	
HEER	112	201 101	171 55	99 120		213 97	173 186	332 108	194 92	156 135	243 82	150 126	223 115	200 131	235
UTR	22	33 43	69 48	82 38	62 98		174 98	194 113	64 41	63 42	129 75	77 45	55 36	36 28	101 61
GRON	92	175 92	176 139	247 138	237 188	333 110		192 146	255 143	247 85	133 147	261 117	199 101	167 61	101
BAREN	57	92 57	122 75	106 61	35 27	194 109	65 41	255 148		48 35	190 110	46 30	87 55	97 63	163 96
OOST	58	89 72	114 44	67 48	67 92	155 42	62 145	247 145	49 35		182 107	22 18	111 71	89 60	154 93
HENG	82	142 52	89 89	160 109	192 138	247 74	131 86	134 110	193 108	186 108		200 111	166 96	103 60	63 49
BREDA	61	103 61	127 75	62 35	64 42	151 84	75 45	260 148	46 30	21 17	195 110		121 74	102 63	168 96
HAARL	23	28 76	123 78	130 39	58 128	223 39	56 120	201 56	87 72	111 98	165 75	125		67 49	138 84
A'FOORT	31	42 39	60 65	108 59	95 115	201 115	34 25	171 101	97 61	89 59	101 59	103 62	66 45		74 45
ZWOLLE	69	112 49	79 86	150 95	162 135	237 135	101 61	101 97	163 94	156 94	62 52	169 98	136 83	72 48	

2. Voor de vergoeding reistijd bij scholing gelden de volgende voorwaarden:
 - Volg je in opdracht van IKEA een (interne) opleiding, dan tellen de reistijd en de opleidingstijd samen mee voor de vaststelling van je [arbeidsduur](#).
 - De reistijd voor scholing stelt IKEA vast op basis van de tabel hierboven onder A als het gaat om reizen tussen units. In andere gevallen geldt voor het vaststellen van de reistijd de routeplanner van Routenet (optimale route).
 - Als je in opdracht van IKEA een opleiding geeft, tellen de reistijd en de opleidingsduur samen mee voor de vaststelling van jouw [arbeidsduur](#).
 - IKEA brengt de eventuele standaardvergoeding voor woon-werkverkeer voor de betreffende opleidingsdagen in mindering op je reiskostenvergoeding voor zakelijke reizen.

5.10 Vergoeding woon-werkverkeer

1. Vergoeding reiskosten openbaar vervoer
 IKEA stimuleert reizen op een duurzame manier. Dagelijks heen en weer reizen tussen woon- en standplaats met het openbaar vervoer vergoedt IKEA daarom volledig. Dit geldt voor een jaarabonnement of voor losse kaartjes. Je kunt hiervoor een NS Business card aanvragen.
 De Regeling OV-vergoeding is te vinden op [Now P&C](#) en op [HR Information](#).
2. Ga je niet met openbaar vervoer naar je werk, maar met eigen vervoer?
 Je ontvangt dan een tegemoetkoming voor woon-werkverkeer.
 Je krijgt tot 1 januari 2024 € 0.19 per daadwerkelijke gereisde kilometer met een maximum van € 200.- per maand.

Vanaf 1 januari 2024 krijg je een reiskostenvergoeding van € 0.23 per daadwerkelijk gereisde kilometer. Er geldt een maximum van € 243.- per maand. Het maakt hierbij niet uit hoeveel dagen per week je reist of wat je contractuele [arbeidsduur](#) is.

De reisafstand van de heenreis berekent IKEA met behulp van de routeplanner van Routenet (optimale route).

Was je vóór 1 januari 2016 in dienst bij IKEA, dan geldt voor jou een vergoeding van € 1.85 per gewerkte dag bij een reisafstand onder de 5 kilometer.

5.11 Reiskosten stagiaire

Ben je een stagiaire bij IKEA, maar niet in het bezit van een Ov-kaart? Dan geldt voor jou de reiskostenvergoeding zoals in deze cao is geregeld.

5.12 Vergoedingen incidentele zakelijke reizen binnen- en buitenland

1. Als je op verzoek van IKEA een dienstreis maakt, vergoedt IKEA de kosten. In dit geval gaat de voorkeur uit naar reizen met het openbaar vervoer. Reis je met de auto, dan gebruik je in eerste instantie altijd de bedrijfsauto.
2. Reis je met het openbaar vervoer? Dan vergoedt IKEA de kosten voor 2e klas reizen.

Reis je met je eigen auto? Dan vergoedt IKEA € 0.30 per kilometer. Dit bedrag is deels een netto vergoeding - voor zover het fiscaal is toegestaan - en deels een bruto vergoeding. Het vaststellen van het aantal kilometers gebeurt op basis van de tabel voor reistijd tussen units (zie [artikel 5.9](#)).

Woon je tussen de betreffende units in, dan moet je uitgaan van de daadwerkelijk gereden kilometers.

IKEA brengt de eventuele vergoeding voor kosten van woon-werkverkeer in mindering op de vergoeding voor dienstreizen.

3. Het kan zijn dat er bij een reis in binnen- of buitenland een overnachting inbegrepen is. In dat geval betaalt IKEA een netto dagvergoeding als tegemoetkoming voor de kosten van het ontbijt, lunch, diner en eventuele algemene onkosten.

Binnenlandse reizen	Dagvergoeding € 24.98 netto per overnachting
Reizen naar het buitenland	Dagvergoeding € 59.75 netto per overnachting

4. IKEA betaalt in principe een vergoeding voor de overnachting in een hotel. Is de overnachting niet rechtstreeks door IKEA betaald, maar kun je ook zelf géén hotelrekening laten zien? Dan compenseert IKEA de kosten als volgt:

Overnachting binnenland	Overnachtingsvergoeding € 24.98 netto per overnachting
Overnachting buitenland	Overnachtingsvergoeding € 30.42 netto per overnachting

5. Het kan zijn dat je een aantal uren moet blijven na een overnachting. Bijvoorbeeld als je aansluitend nog een vergadering of opleiding hebt. Hiervoor heb je toestemming nodig van je manager. Er geldt in dat geval ook een dagdeeltarief naast de compensatie voor een overnachting.

Uren	Dagdeeltarief na overnachting
Minder dan 5 uur	0% van de dagvergoeding
5 tot 10 uur	50% van de dagvergoeding
Vanaf 10 uur	100% van de dagvergoeding

6. Je krijgt een dagvergoeding of een maaltijdvergoeding. Als IKEA de maaltijden betaalt, vermindert IKEA de dagvergoeding met:
 - 0% voor het ontbijt. De hotelovernachting is inclusief ontbijt;
 - Overnacht je niet in een hotel, dan komt het ontbijt voor eigen rekening;
 - 30% voor de lunch;
 - 40% voor het avondeten.
7. Je kunt voor de lunchkosten bij concurrentiebezoeken en andere bezoeken buiten de IKEA units een vergoeding krijgen als je de factuur kunt inleveren. De lunchvergoeding is maximaal € 10.65 netto (inclusief BTW) per lunch.
8. Werk je op een dag 10 uur of meer buiten je eigen unit (exclusief reistijd)? Dan ontvang je tegen inlevering van de factuur een vergoeding voor het avondeten. Deze vergoeding is tot maximaal € 14.91 netto (inclusief BTW) per maaltijd.
9. Kosten kun je declareren binnen drie maanden nadat je die hebt gemaakt en in ieder geval binnen één week na het einde van het boekjaar (31 augustus). IKEA betaalt declaraties uit op je bankrekening.
10. Is er sprake van een volledig verzorgde reis, inclusief overnachting en maaltijden, op kosten van IKEA? Dan kun je geen onkosten declareren. Het gaat dan bijvoorbeeld om reizen in verband met cursussen en beursbezoeken.

5.13 Vergoeding bij overplaatsing

Bij overplaatsing op verzoek van IKEA én als je woonplaats buiten een straal van 75 km van de standplaats ligt, vergoedt IKEA de dagelijkse reiskosten voor het reizen tussen je woon- en standplaats. IKEA overlegt met jou over de periode waarover de reiskosten vergoed worden. De vergoeding is voor maximaal één jaar.

5.14 Vergoeding teamoverleg

De tijd die je besteedt aan een teamoverleg telt mee bij de vaststelling van de gemiddelde werkweek. Deze tijd betaalt IKEA geheel uit.

Als je teamoverleg hebt buiten je rooster om, kan er sprake zijn van een [inconveniënte urenvoorslag](#).

5.15 Vergoeding telefoonkosten

1. Moet je van IKEA over een telefoon beschikken én gebruik je die telefoon voor zakelijke gesprekken?
Dan is de telefoonkostenregeling op jou van toepassing. Deze regeling is alleen aan de orde als je niet op grond van andere afspraken al in aanmerking komt voor vergoeding van de telefoonkosten.
2. Een zakelijk gesprek is een telefoongesprek dat je op eigen kosten en ten behoeve van IKEA voert.
3. Voor de vergoeding van de telefoonkosten gelden de voorwaarden in dit overzicht:

Wie	Vergoeding	Privégesprekskosten	Beëindiging vergoeding
Je moet van IKEA thuis telefonisch oproepbaar zijn.	(bruto) Vergoeding van de abonnementskosten	De vergoeding van de abonnementskosten vermindert IKEA met een eigen bijdrage voor de privégesprekskosten. De eigen bijdrage is € 17.43 bruto per maand en dit wordt maandelijks in rekening gebracht. Als je aanwijsbaar méér privégesprekskosten hebt, kan IKEA de eigen bijdrage op een hoger bedrag vaststellen.	Bij afwezigheid door ziekte of verlof van langer dan één maand vervalt de vergoeding per de 1e van de volgende kalendermaand. Het gaat in dit geval niet om betaald vakantieverlof.

Wie	Vergoeding	Privégesprekskosten	Beëindiging vergoeding
Als IKEA vindt dat je je functie alleen thuis kunt doen als je veelvuldig thuis zakelijke gesprekken voert (bijvoorbeeld telewerkers).	(bruto) Vergoeding van de abonnements- én gesprekskosten	De vergoeding van de abonnements- en gesprekskosten vermindert IKEA met een eigen bijdrage voor de privégesprekskosten. De eigen bijdrage is € 17.43 bruto per maand en dit wordt maandelijks in rekening gebracht. Als je aanwijsbaar méér privégesprekskosten hebt, kan IKEA de eigen bijdrage op een hoger bedrag vaststellen.	De vergoeding eindigt met ingang van de eerste dag volgend op de maand waarin je volgens de (Market-) manager en/of People & Culture manager niet meer voldoet aan de voorwaarden. Bij afwezigheid door ziekte of verlof van langer dan één maand vervalt de vergoeding per de 1e van de volgende kalendermaand. Het gaat in dit geval niet om betaald vakantieverlof.

5.16 Algemene onkostenvergoeding

Ben je ingedeeld in functiegroep 49 of hoger of ben je manager?

Dan geldt er een algemene onkostenvergoeding van € 54.32 bruto per maand. Deze vergoeding is een tegemoetkoming in de kosten voor representatie en telefoongebruik.

Bij afwezigheid door ziekte of verlof van langer dan één maand vervalt de algemene onkostenvergoeding per de 1e van de volgende kalendermaand.

Het gaat in dit geval niet om betaald vakantieverlof.

Thuiswerkvergoeding

Ben je ingedeeld in functiegroep 48 of lager en werk je thuis?

Dan ontvang je een thuiswerkvergoeding ter compensatie van gas/water/licht, koffie, etc.

De vergoeding is tot en met 31 december 2023 € 2.13 netto per gewerkte hele dienst thuis.

De vergoeding is per 1 januari 2024 € 2.15 netto per gewerkte hele dienst thuis. Het is niet mogelijk om op dezelfde dag een woon-werkvergoeding te ontvangen en een thuiswerkvergoeding.

De verdeling van het thuiswerken en op locatie werken gebeurt altijd in goed onderling overleg met je manager en je team.

BHV-vergoeding

Ben je Bedrijfshulpverlener (bhv'er), dan ontvang je maandelijks een vergoeding van € 32.59 bruto.

Deze vergoeding ontvang je onder de voorwaarde dat je:

4. jaarlijks de door IKEA beschikbaar gestelde vereiste opleiding volgt én
5. dat je deel uitmaakt van de BHV-groep in jouw unit.

Bij afwezigheid door ziekte of verlof van langer dan één maand vervalt de bhv-vergoeding per de 1e van de volgende kalendermaand.

Het gaat in dit geval niet om betaald vakantieverlof.

6 PENSIOEN

6.1 Pensioenregeling

Als je in dienst komt bij IKEA bouw je tot en met 31 december 2023 automatisch pensioen op bij het pensioenfonds van IKEA vanaf de leeftijd van 20 jaar. Als je in dienst komt en je bent nog geen 20 jaar, dan ga je pensioen opbouwen vanaf het moment dat je 20 jaar wordt.

Als je in dienst komt bij IKEA bouw je vanaf 1 januari 2024 automatisch pensioen op bij het pensioenfonds van IKEA vanaf de leeftijd van 18 jaar. Als je in dienst komt en je bent nog geen 18 jaar, dan ga je pensioen opbouwen vanaf het moment dat je 18 jaar wordt.

Zolang je bij ons werkt, bouw je pensioen op. Dit doe je tot de standaard pensioen-datum.

De Stichting IKEA Pensioenfonds (STIP) voert de collectieve pensioenregeling uit.

De pensioenregeling is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling.

Jij en je nabestaanden hebben recht op:

- levenslang ouderdomspensioen
- WIA-excedent pensioen
- levenslang partnerpensioen
- wezenpensioen
- Anw-hiaatpensioen

STIP heeft de pensioenregeling vastgelegd in een pensioenreglement ([Pensioenreglement 2023](#), Stichting IKEA Pensioenfonds, 1 januari 2023). Alleen aan dit pensioenreglement kun je pensioenaanspraken en pensioenrechten ontleen. De belangrijkste kenmerken van de regeling vind je in het overzicht hiernaast.

Afspraken in deze cao over indexatie van het opgebouwde pensioen zijn ook van toepassing op (toekomstige) gewezen deelnemers en pensioengerechtigden.

6.2 Hoofdkenmerken van de pensioenregeling

Pensioenregeling Geldend vanaf 1 januari 2022	
Middelloonregeling	Voorwaardelijk geïndexeerd middelloon.
Standaard pensioendatum (Pensioenrichtleeftijd)	68 jaar
Pensioengevend salaris	<p>De som van de maandsalarissen (of vervangende uitkeringen) in een kalenderjaar vermeerderd met</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ de uitbetaalde vakantietoeslag ✓ de uitbetaalde dertiende maand ✓ de uitbetaalde vakantiedagen ✓ de uitbetaalde flexuren inclusief flexuren-toeslag. <p>Tot het vaste maandsalaris behoren niet</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ gratificatievergoedingen ✓ onkostenvergoedingen ✓ tantièmes en ✓ andere aan het dienstverband verbonden emolumenten. <p>Het pensioengevend salaris is (op fulltime basis) gemaximeerd op € 128.810.- (niveau 2023) en € 137.800.- (niveau 2024).</p> <p>Dit bedrag past IKEA jaarlijks aan volgens de wijziging in de fiscale wetgeving.</p>
Franchise	Het gedeelte van het loon waarover je geen pensioen opbouwt is € 16.322,00 (niveau 2023) en € 17.545.- (niveau 2024). Dit bedrag past IKEA jaarlijks aan volgens de ontwikkelingen van de Algemene Ouderdomswet.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Beoogde jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen	<p>1.875% van de pensioengrondslag. Dit percentage is door STIP vastgesteld op basis van de tussen cao-partijen afgesproken uitgangspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ totale pensioenpremie 30,4% van de som van de pensioengrondslagen ✓ de premiegrondslagen van STIP.

Pensioenregeling Geldend vanaf 1 januari 2022	
Nabestaandenpensioen	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 70% van het (te bereiken) ouderdomspensioen (gebaseerd op het opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1.875%, wat tot 2021 van toepassing was) ✓ Anw-hiaatpensioen, hoogte afhankelijk van het deeltijdpercentage. ✓ het nabestaandenpensioen is vanaf 1 januari 2021 verzekerd op risicobasis; het tot 1 januari 2021 opgebouwde partnerpensioen wijzigt niet. Bij uitdiensttreding of pensionering vervalt het verzekerde partnerpensioen op risicobasis. Het Anw-hiaatpensioen blijft op risicobasis verzekerd. Bij uitdiensttreding vóór de pensioendatum vervalt deze verzekering. Als tot de pensioendatum de premies zijn voldaan, loopt de verzekering na de pensioendatum door. Dit bedrag is € 10.130.- (niveau 2023) en € 10.887.- (niveau 2024).
Wezenpensioen	Bij overlijden voor de pensioendatum: 14% van het ouderdomspensioen (gebaseerd op het opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1.875%, wat tot 2021 van toepassing was). Het wezenpensioen is vanaf 1 januari 2021 verzekerd op risicobasis; het tot 1 januari 2021 opgebouwde wezenpensioen wijzigt niet. Bij uitdiensttreding of pensionering vervalt het verzekerde pensioen op risicobasis. Het wezenpensioen geldt voor maximaal 5 kinderen.
Arbeidsongeschiktheids- pensioen	<p>Bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ een WIA-excedent pensioen bij volledige arbeidsongeschiktheid is gelijk aan 70% van dat gedeelte van het pensioengevend salaris dat uitgaat boven de SV-loongrens (niveau 2023 € 66.956.- en niveau 2024 € 71.628.-), met een maximum pensioen van € 78.205.- (niveau 2023) en € 83.327.- (niveau 2024). ✓ gehele of gedeeltelijke vrijstelling van premiebetaling
Indexatie pensioenopbouw	Voorwaardelijke indexatie voor actieven (tot maximaal het indexcijfer voor cao-lonen) en inactieven (tot maximaal het consumentenprijs-indexcijfer).

Overgangsregeling pensioen

Vanaf 1 januari 2024 geldt er een overgangsregeling Pensioen. Deze overgangsregeling loopt tot en met 31 december 2025. IKEA heeft de mogelijkheid STIP te verzoeken de regeling te verlengen met nog 1 jaar tot en met 31 december 2026. De duur is uiteindelijk afhankelijk van de datum van overgang naar een nieuwe wettelijke

pensioenregeling. Cao-partijen zijn hierover in overleg.

In de overgangsregeling zijn de volgende afspraken gemaakt:

- een bruto pensioenpremie van 30.4% van de pensioengrondslag;
- een opbouwpercentage van 1.875% van de pensioengrondslag.

6.3 Premie en bijstorting

1. Jij en IKEA betalen samen voor de pensioenregeling. Hoe? IKEA betaalt voor iedere medewerker 75% van de premie en jij betaalt 25%. IKEA houdt het werknemersdeel van de premie elke maand in op je bruto [maandsalaris](#) en draagt dit samen met het werkgeversdeel aan STIP af.
2. In 2022 en 2023 betaalt IKEA een pensioenpremie van 30,4% van de som van de pensioengrondslagen aan STIP. Hiervoor koopt STIP een opbouwpercentage van het ouderdomspensioen in. Dat opbouwpercentage is 1,54% van de pensioengrondslag.

Bij het bepalen van het percentage is uitgegaan van:

- een dekkingsgraad van 100%,
 - de premiegrondslagen en
 - de rentestand per 30 september 2021.
3. IKEA is verplicht bij te storten in het pensioenfonds als STIP pensioenkortingen, vanwege actuele wet- en regelgeving, niet kan voorkomen of uitstellen.

6.4 Voorwaardelijke indexatie (toeslag)

1. STIP besluit jaarlijks om de pensioenaanspraken al dan niet te indexeren. STIP kan dan een toeslag betalen op de opgebouwde pensioenaanspraken van maximaal het indexcijfer voor de cao-lonen.

Voor gewezen deelnemers en gepensioneerden kan STIP jaarlijks een toeslag verlenen van maximaal het consumentenprijsindexcijfer-afgeleid. Deze toeslag kan nooit hoger zijn dan de toeslag gebaseerd op de cao-lonen.

STIP besluit jaarlijks of zij de toeslag kan betalen uit de beleggingsrendementen van het fonds. Dit is afhankelijk van:

- de financiële positie van het pensioenfonds en de te verwachten ontwikkeling daarvan;
- de beleggingsrendementen van het pensioenfonds.

6.5 Vermindering of beëindiging werkgeversbijdrage

Als er sprake is van een ingrijpende wijziging van de omstandigheden kan IKEA op grond van [artikel 12 Pensioenwet](#) het werkgeversdeel van de premie verminderen of beëindigen. Dat kan in dat geval zonder instemming van de deelnemers. IKEA overlegt met de [vakbonden](#) als deze situatie zich voordoet.

7 GEZONDHEID

7.1 Gezondheidsbeleid

IKEA vindt het belangrijk dat alle medewerkers zo gezond en plezierig mogelijk werken bij IKEA. En als het mogelijk is tot aan je pensionering. Daarom past IKEA met aandacht voor zowel preventie (voorkomen van verzuim) als voor het verzuim zelf een gezondheidsbeleid toe. Er zijn diverse faciliteiten beschikbaar om te werken aan je gezondheid, vitaliteit en veiligheid. Samen met je manager ben je verantwoordelijk voor het (juiste) gebruik hiervan.

7.2 Ouderenbeleid

Bepaalde werkzaamheden bij IKEA kun je als (te) zwaar ervaren als je ouder wordt. Om te zorgen dat zoveel mogelijk medewerkers gezond tot hun AOW-leeftijd kunnen werken, zijn er voor medewerkers van 55 jaar en ouder een aantal ontsiemaatregelen beschikbaar.

Daarnaast kun je - als je aan de voorwaarden voldoet - tot en met 31 december 2025 een RVU-regeling (Regeling Vervroegd Uittreden) bij IKEA aanvragen.

Ontsiemaatregelen

1. Ben je 55 jaar of ouder? Dan gelden er bepaalde uitzonderingen op cao-afspraken.

Bij het vaststellen van roosters ben je niet verplicht:

- om méér dan je [contracturen](#) te werken;
- tussen 21.30 uur en 6 uur te werken;
- op [koopavonden](#) te werken.

Daarnaast geeft IKEA altijd akkoord op je verzoek om minder uren te werken op basis van de [Wet flexibel werken](#).

2. Ben je 60 jaar of ouder? Dan kan IKEA je op grond van je functie niet meer verplicht inroosteren voor de jourdienst. In dat geval bespreek je met IKEA welke mogelijkheden er zijn en zo ja, of je (een deel van) de jourdiensten nog kan doen. Hier maak je samen schriftelijke afspraken over.

Regeling vervroegd uittreden

1. Voorwaarden
Van 1 juni 2023 t/m 31 december 2025 geldt de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) bij IKEA. Een aanvraag kun je uiterlijk op 30 juni 2025 indienen.

Je kunt hier alleen gebruik van maken als je voldoet aan bepaalde voorwaarden:

- Je bereikt in het kalenderjaar 2023, 2024 en 2025 de leeftijd waarop je 3 jaar of minder voor je AOW-gerechtigde leeftijd zit
- Je bent 5 jaar of langer in dienst bij IKEA;

2. Hoogte uitkering
Het uitkeringsbedrag is gebaseerd op een fulltime dienstverband. Er geldt een wettelijk maximum voor een periode van drie jaar.
Werk je parttime? Dan is de uitkering naar rato.

Als je een uitkering aanvraagt voor een periode korter dan drie jaar, dan berekent IKEA de uitkering op basis van de kortere looptijd van de RVU.

3. Betaling uitkering
IKEA betaalt de uitkering ineens of maandelijks op een door jou aangegeven bankrekening. De fiscale wet- en regelgeving is hierbij van toepassing.

4. Aanvraag uitkering
Je vraagt de RVU-uitkering uiterlijk zes maanden voor de gewenste ingangsdatum aan.

5. Einde dienstverband
Op het moment dat de RVU-uitkering ingaat, beëindigen IKEA en jij de arbeidsovereenkomst met 'wederzijds goedvinden' (via een vaststellings-overeenkomst).

6. Personeelskorting
Tijdens de RVU-periode houd je het recht op de Regeling Personeelskorting.

7. Overleg cao-partijen
In 2025 bespreken cao-partijen de opgedane ervaringen, ontwikkelingen in wet- en regelgeving en ontwikkelingen binnen en buiten IKEA met elkaar. Partijen bekijken dan of de voortzetting van deze regeling tot de mogelijkheden behoort.

7.3 Gezondheid en werken in de nacht

Ieder jaar informeert IKEA alle medewerkers over de gezondheidsrisico's van het werken in de nacht.

Kun je vanwege gezondheidsredenen niet meer werken in de nacht? Dan biedt IKEA je passend werk aan, buiten de nachtelijke uren. Re-integratie gebeurt buiten de [nachtdienst](#). Alleen als je weer volledig hersteld bent, zet IKEA je weer structureel in op [nachtdiensten](#).

Als je zwanger bent, hoef je niet in de nacht te werken. De schriftelijke afspraken die je met IKEA hebt gemaakt over het werken in de nacht zijn tijdens je zwangerschap niet van toepassing.

7.4 Verzuim

Activiteiten in het kader van ziekteverzuim

1. IKEA heeft een integraal ziekteverzuimbeleid. Dat betekent dat IKEA aandacht besteedt aan alle aspecten van het ziekteverzuim:
 - Voorkomen van ziekteverzuim
 - Begeleiding bij arbeidsongeschiktheid
 - Re-integratie naar passend werk



2. In de risico-inventarisatie (RIE) staat de aanpak voor de verbetering van de arbeidsomstandigheden aangegeven. IKEA stelt deze aanpak jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad bij.
3. In overleg met de Ondernemingsraad zijn de voorschriften voor controle en begeleiding opgesteld. Deze voorschriften zijn opgenomen in het de [brochure](#)

[Gezond werken bij IKEA](#) en dat heb je bij indiensttreding gekregen.

4. Als je je niet houdt aan de controle- en begeleidingsvoorschriften dan kan IKEA de loondoorbetaling opschorten.

Naast de voorschriften die gelden volgens de Wet Verbetering Poortwachter, voert IKEA extra toetsmomenten uit om re-integratiemogelijkheden te onderzoeken. Meer informatie hierover vind je in de brochure Gezond werken bij IKEA op [Now P&C](#) en [HR Information](#).

Wachtdagenregeling bij ziekte

Als je je binnen één kalenderjaar meerdere keren ziekmeldt, geldt er een wachtdag. Dat betekent dat bij de eerste, tweede en derde ziekmelding de eerste werkdag van de ziekmelding een vakantiedag is. Dit boekt IKEA af van je bovenwettelijke dagen.

Ben je arbeidsongeschikt door een bedrijfsongeval, organdonatie of in verband met zwangerschap?

Dan geldt de wachtdagenregeling niet.

Opbouw vakantie bij ziekte

Je bouwt je wettelijke vakantiedagen volledig op tijdens je arbeidsongeschiktheid. Als je vakantie opneemt tijdens je arbeidsongeschiktheid boekt IKEA dit af van je vakantie-saldo.

7.5 Betaling bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij ziekte heb je volgens de wet ([artikel 7:629 BW](#)) de eerste twee jaar (104 weken) recht op 70% van je loon. IKEA vult dit de eerste 52 weken aan tot 100% van je [maandsalaris](#).
2. De resterende 52 weken vult IKEA tot 90% van het [maandsalaris](#) aan. Voorwaarde is dat je:
 - meewerkt aan een deskundigenoordeel bij het UWV, of
 - werkt op arbeidstherapeutische basis, of
 - een re-integratietraject of opleiding volgt in het kader van afspraken tussen jou en IKEA. Die afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak (Wet Verbetering Poortwachter).
3. Bij [maandloonparttimers](#) en [uurloonparttimers](#) betaalt IKEA tenminste het aantal [contracturen](#). Ben je [maandloon- of uurloonparttimer](#) en is het gemiddelde van je werkelijk gewerkte uren in de laatste 13 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag hoger dan je [contracturen](#)? Dan betaalt IKEA dit hogere gemiddelde aantal uren uit.

7.6 Persoonsgebonden budget tweede ziektejaar

In het tweede ziektejaar heb je recht op een eenmalig persoonsgebonden budget van 10% van je bruto jaarinkomen.

Dit budget beheert IKEA en is in overleg met de afdeling People & Culture in jouw unit voor jou beschikbaar om ruim in te zetten voor een nieuw perspectief in het kader van ziekte, welzijn & werk.

7.7 Duurzaam en volledig arbeidsongeschikt

Als je door arbeidsongeschiktheid je werk niet kunt doen, gelden de bepalingen van [artikel 7:629 BW](#) en de [Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen \(WIA\)](#).

Ben je in de eerste twee jaar van je ziekte volledig en duurzaam arbeidsongeschikt? Dan ontvang je, boven op de wettelijke IVA-uitkering een aanvulling op de uitkering tot:

- 100% van het [maandsalaris](#) in het eerste ziektejaar
- 90% van het [maandsalaris](#) in het tweede ziektejaar

Als je uit dienst gaat bij IKEA, stopt ook de salarisdoorbetaling en de eventuele aanvulling.

7.8 Na het tweede ziektejaar

a. Werkhervatting

IKEA vindt het belangrijk haar medewerkers binnen het bedrijf te behouden in verband met de continuïteit van de bedrijfsvoering. Tegelijkertijd is het voor medewerkers ook belangrijk dat ze zo snel als mogelijk weer gezond en met plezier aan het werk kunnen.

Ben je langdurig ziek? Dan ligt je focus in de eerste twee ziektejaren samen met IKEA op een zo snel mogelijke werkherhervatting. De voorkeur gaat uit naar werkherhervatting binnen IKEA. Is dat niet mogelijk, dan ligt de focus op werkherhervatting buiten IKEA.

Voor werkherhervatting is de inzet van passende interventies en de nodige deskundigheid van belang om duidelijkheid te krijgen over de mogelijkheden binnen de eerste twee ziektejaren. Eventueel kun je een (aanvraag voor een) WIA-uitkering hiermee voorkomen en ben je in staat je eigen inkomen te verdienen.

b. Inspanningsplicht IKEA

1. Na de WIA-beoordeling door het UWV kan er sprake zijn van 'resterende verdien-capaciteit'. Dat betekent dat je minder dan 80% arbeidsongeschikt bent. In dat geval heeft IKEA een inspanningsverplichting om te onderzoeken of, en zo ja, hoe je deze resterende verdien-capaciteit voor tenminste 50% binnen IKEA kunt inzetten.

2. Als je de resterende verdien-capaciteit bij IKEA kunt inzetten, stelt IKEA het [uurloon](#) of [maandsalaris](#) vast dat hoort bij de nieuwe situatie. Ook wijzigt IKEA andere onderdelen in de arbeidsovereenkomst als dat nodig is.

3. Werk je met je resterende verdien-capaciteit bij IKEA? Dan heb je recht op een aanvullende uitkering:

% arbeidsongeschikt	Hoogte aanvullende uitkering	Duur aanvullende uitkering	Overige voorwaarden
Minder dan 35%	50% van het verschil van het oorspronkelijke maandsalaris en de vastgestelde verdien-capaciteit	Vaststelling op dezelfde manier als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering op basis van de referte-eis	<ul style="list-style-type: none"> • Het nieuwe maandsalaris + de aanvullende uitkering samen mag niet meer zijn dan je oorspronkelijke maandsalaris • de aanvullende uitkering voor de uurloner berekent IKEA op basis van het uurloon
35% tot 80%	50% van het verschil tussen het oorspronkelijke maandsalaris en de resterende verdien-capaciteit, vermeerderd met de loongerelateerde uitkering	Vaststelling op dezelfde manier als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering op basis van de referte-eis	<ul style="list-style-type: none"> • Het nieuwe maandsalaris, de WGA-uitkering + de aanvullende uitkering samen niet meer zijn dan je oorspronkelijke maandsalaris • de aanvullende uitkering voor de uurloner berekent IKEA op basis van het uurloon

c. Einde loondoorbetaling en einde dienstverband

Lukt het niet om binnen de eerste twee ziektejaren je werk te hervatten? Dan stopt IKEA de loondoorbetaling en bestaat de mogelijkheid het dienstverband te (laten) beëindigen. Je ontvangt van IKEA in dat geval alle informatie die nodig is voor de aanvraag van een WIA-uitkering. Als IKEA het dienstverband eindigt, ontvang je de wettelijke transitievergoeding.

d. Geen resterende verdien-capaciteit

IKEA heeft geen inspanningsverplichting op het moment dat er geen resterende verdien-capaciteit is. Dat betekent dat het UWV de arbeidsongeschiktheid vaststelt tussen 80% en 100% of dat er sprake is van blijvende arbeidsongeschiktheid. Je krijgt een WGA-uitkering of een IVA-uitkering.

e. Einde re-integratie tweede spoor

Ben je in het kader van re-integratie tweede spoor bij een nieuwe werkgever gestart, maar beëindigt de nieuwe werkgever het dienstverband binnen een jaar? Als er binnen zes maanden geen zicht is op ander passend werk, dan betaalt IKEA in dat geval op jouw verzoek een vergoeding voor een outplacementtraject van maximaal € 5.000,- (incl. btw). Het verzoek moet je binnen 6 maanden na beëindiging van het dienstverband doen. Je ontvangt deze vergoeding niet wanneer je het ontslag bij de nieuwe werkgever zelf veroorzaakt hebt.

f. Afspraak cao-partijen

IKEA en [vakbonden](#) spreken af dat ze, bij nieuwe inzichten over de voorwaarden van de WIA, de uitkeringspercentages of het beëindigen van de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte, opnieuw met elkaar in overleg treden. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de wet wijzigt.

g. Stopzetten of opschorten loondoorbetaling

IKEA kan de loondoorbetaling tijdens ziekte stopzetten of opschorten in situaties genoemd in [artikel 7:629 lid 6 BW](#).

Als je je niet houdt aan de regels bij ziekte (controle- en begeleidingsvoorschriften) kan IKEA de wettelijke loondoorbetaling opschorten ([artikel 7:629 lid 6 BW](#)) en de extra aanvullingen tijdens ziekte op grond van de cao stopzetten als je bijvoorbeeld:

- je niet houdt aan de geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften), of
- je weigert mee te werken aan een second opinion/deskundigenoordeel bij het UWV, of
- weigert gebruik te maken van de veiligheidsmiddelen, of
- voorschriften rondom gezondheid en veiligheid overtreedt en daardoor arbeidsongeschikt wordt, of
- als je misbruik maakt van de voorziening, of
- als je onvoldoende meewerkt aan de mogelijkheid in aanmerking te komen voor een uitkering in het kader van je arbeidsongeschiktheid.

8 ONTWIKKELING

8.1 Inzetbaarheid

- a. Inzetbaarheid betekent dat je het vermogen hebt om nu en op termijn in functies te kunnen blijven werken op een manier die jouw werkzekerheid vergroot. Binnen IKEA, maar ook daarbuiten.
- b. Hoe goed jouw inzetbaarheid is, bepalen onder andere de volgende elementen:
 - Mobiliteit
 - Niet gebonden aan een functie, functiegebied, afdeling of unit.
 - Kennis en vaardigheden / ervaring hebben
 - In staat zijn tot.
 - Flexibiliteit
 - Bereidheid tot.
 - Pro-activiteit
 - Niet afwachten, maar doen.

In het kader van het versterken van jouw inzetbaarheid hebben cao-partijen speciale aandacht voor de hieronder genoemde punten A t/m G.

A. Kwalitatieve inzetbaarheid

IKEA streeft ernaar om medewerkers breder te ontwikkelen en voor meerdere afdelingen inzetbaar te maken.

Ben je manager?

Dan is een functiewisseling, na overleg, onderdeel van je loopbaanontwikkeling.

B. Kwantitatieve inzetbaarheid

Hoe vaak je wordt ingeroosterd bepaalt je kwantitatieve inzetbaarheid. Afspraken in de cao over de duur én de tijden waarop je als medewerker kan worden ingeroosterd zijn (en blijven) van toepassing.

De kwantitatieve inzetbaarheid van managers is bespreekbaar. Dat komt omdat een manager andere verantwoordelijkheden heeft dan een medewerker. IKEA kan managers vragen (om organisatorische redenen) ook buiten de ingeroosterde dagen te werken. Bijvoorbeeld bij calamiteiten werken op een 6e dag in een week.

C. Opleidingsbereidheid

Je bent verplicht om de opleidingen te volgen die nodig zijn voor het uitoefenen van je functie. Daar horen ook de opleidingen bij die het mogelijk maken dat je

op meerdere afdelingen kunt werken.
Andere opleidingen stimuleert IKEA, maar zijn niet verplicht.

Geografische mobiliteit medewerkers

Het is mogelijk dat IKEA je maximaal drie maanden per jaar in een andere unit laat werken. Dit gebeurt in het geval van bijzondere situaties die van invloed zijn op de bedrijfsvoering van een unit.
De reisafstand tussen de 'uitzendingende' unit en de 'inlenende' unit mag in dit geval maximaal 60 km (enkele reis) bedragen.

Het besluit om je in een andere unit te laten werken nemen de marketmanager en de [LMZ](#) van jouw eigen unit. Als er vanwege jouw situatie reden is voor een andere beslissing in jouw voordeel, dan beslist de marketmanager daarover.

D. Geografische mobiliteit managers

Als manager moet je bereid zijn om in andere units (binnen Nederland) te werken. De beslissing over werken in een andere unit neemt IKEA in onderling overleg met jou.

Verplicht verhuizen is niet aan de orde, tenzij je zelf kiest voor een baan in een andere unit. In dat geval spant IKEA zich in om je te helpen bij het vinden van woonruimte. De regeling Vergoeding voor verhuiskosten is van toepassing.

Bij overplaatsing naar een andere unit houdt IKEA zoveel als mogelijk rekening met verplaatsing naar units in de regio van de woonplaats van de betreffende manager.

E. Inzetbaarheid van de medewerker

Jouw inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van jou en IKEA. In dat kader is je inzetbaarheid in ieder geval onderdeel van de voortgangsgesprekken.

F. Duidelijke afspraken managers

Om een grotere mobiliteit in leidinggevende functies te kunnen garanderen, maakt IKEA duidelijke afspraken met managers over hun verwachtingen met betrekking tot:

- het uitoefenen van de functie én
- de periode waarin je in een bepaalde functie werkt.

8.2 Opleidings- en ontwikkelmogelijkheden

1. IKEA vindt het belangrijk dat je je kennis en vaardigheden blijft ontwikkelen. Niet alleen om je huidige werk te kunnen doen, maar ook om ervoor te zorgen dat je in de toekomst aan het werk kunt blijven. Door je te (blijven) ontwikkelen vergroot IKEA de denkkraft binnen de organisatie en ontstaan er méér doorstroommogelijkheden.

Er is een opleidings- en ontwikkelingsplan voor alle medewerkers van IKEA. De uitgangspunten van het opleidings- en ontwikkelingsplan zijn:

- a. IKEA verwacht dat je je wil ontwikkelen. IKEA biedt je daarvoor de kansen en mogelijkheden;
 - b. Het opleidingsaanbod is gericht op het aanleren én vergroten van:
 - IKEA kennis,
 - zelfkennis en vaardigheden om verantwoordelijkheden te kunnen dragen over (een deel van) een afdeling en
 - specialistische kennis.
 - c. Als je onvoldoende bent opgeleid, spant IKEA zich extra in om je verder te scholen of op te leiden.
2. IKEA investeert in jouw ontwikkeling, maar het vraagt ook wat van jou! Je stelt je eigen ontwikkeldoelen vast en bespreekt die doelen met je manager. Afspraken leggen jij en IKEA schriftelijk vast als loopbaanbegeleidingsafspraken. IKEA kent ook opleidingsplannen per functie. De studiekostenregeling kan van toepassing zijn op je aanvraag voor een opleiding.
 3. IKEA deelt twee keer per jaar met zowel de [vakbonden](#) als de [OR](#) informatie in verband met het opleidingsbeleid.

8.3 Leer-/arbeidsovereenkomst

Ben je 21 jaar of jonger en werk je bij IKEA op basis van een leer-/arbeidsovereenkomst? Dan kun je een overzicht van je opleidings- en ontwikkelingsplan inzien bij de afdeling People & Culture. Op jouw verzoek legt IKEA je opleidingstraject in het kader van de leer-/arbeidsovereenkomst schriftelijk vast.

De studiekostenregeling kan op de leer-/arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.

8.4 Persoonlijk Inzetbaarheidsonderzoek

Je kunt op eigen verzoek deelnemen aan een Persoonlijk Inzetbaarheidsonderzoek. Dat kan je doen als je bezig bent met je eigen ontwikkeling binnen IKEA en je wilt je daar verder op oriënteren.

8.5 Studiekostenregeling

IKEA kent een Studiekostenregeling. Daarin staat welke vergoeding je ontvangt voor opleidingen die je volgt via een erkend instituut.

De Studiekostenregeling geldt voor [fulltimers](#) en [parttimers](#) in dienst bij IKEA. Je kunt er gebruik van maken als:

- je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebt en
- je proeftijd voorbij is.

Het gaat in deze regeling om opleidingen die niet voor de functie noodzakelijk zijn.

Aanvraagprocedure vergoeding

1. Je vraagt de vergoeding aan bij de afdeling People & Culture van je eigen unit.
2. De afdeling People & Culture beslist over de aanvraag in overleg met je manager.

Beoordeling aanvraag vergoeding

Bij het beoordelen van de aanvraag gelden de volgende criteria:

- De opleiding is zowel in het belang van jouw (huidige of toekomstige) werkzaamheden als in het belang van IKEA.
- De opleidingsinstelling is erkend door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).
- De inhoud van de opleiding komt overeen met het doel van de opleiding.
- De studieresultaten zijn controleerbaar.
- Je bent redelijkerwijs in staat de opleiding met succes te volgen.

Behandeling aanvraag studiekostenvergoeding

1. Binnen 14 dagen na ontvangst van de aanvraag neemt de afdeling People & Culture een beslissing over de aanvraag.
2. Bij een negatief besluit ontvang je schriftelijk bericht daarover.
3. Bij toekenning van de vergoeding ontvang je een overeenkomst met daarin de geldende voorwaarden en regels. Jij en IKEA ondertekenen deze opleidingsovereenkomst voor akkoord.

Verloop opleiding

Je houdt de afdeling People & Culture op de hoogte van het verloop van je opleiding.

Vergoedingsprocedure

Je kunt de gemaakte kosten op basis van de Studiekostenregeling declareren door het aanleveren van kopieën van betalingsbewijzen. Bij een opleiding of cursus van meer dan één jaar vergoedt IKEA de opleidingskosten steeds voor één jaar.

Terugbetalingsregeling en terugvordering

1. Je meldt een tussentijdse beëindiging van je opleiding bij de afdeling People & Culture. In dat geval betaal je de al ontvangen vergoeding op basis van de afspraken in de opleidingsovereenkomst terug aan IKEA. Dit geldt ook wanneer je tijdens de opleiding uit dienst gaat bij IKEA.
2. Eindigt je arbeidsovereenkomst op jouw initiatief binnen twee jaar na afloop van de opleiding?
Dan betaal je de ontvangen vergoeding terug volgens dit schema:

Tabel terugbetaling opleiding binnen twee jaar:

Uit dienst bij IKEA na afloop van de opleiding	Totaal terug te betalen
Binnen 6 maanden	100%
Binnen 6 tot 12 maanden	75%
Binnen 12 tot 18 maanden	50%
Binnen 18 tot 24 maanden	25%
24 maanden of later	0%

IKEA eist de betaalde vergoedingen terug in de volgende gevallen:

Tabel terugvordering opleiding:

Reden	Terugvordering
Je beëindigt op eigen initiatief de opleiding	100%
Je studieresultaten zijn onvoldoende of je zal geen diploma halen	100%
Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op jouw initiatief tijdens de opleiding	100%
Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op jouw initiatief, na het behalen van je diploma en vóór het einde van de termijn zoals hierboven genoemd	Volgens Tabel terugbetaling opleiding binnen twee jaar

3. De afdeling People & Culture kan van de terugbetalings- of terugvorderingsregeling, in overleg met de (market)manager, ten gunste van jou afwijken.

Beëindiging van de studiekostenregeling

De studiekostenregeling eindigt als:

- er door eigen schuld niet of onvoldoende voortgang is in de opleiding;
- je de studie zelf, eenzijdig beëindigt;
- de arbeidsovereenkomst op jouw initiatief eindigt;
- je onvoldoende functioneert.

9 VERZEKERINGEN

9.1 Collectieve ongevallenverzekering

Voor alle medewerkers heeft IKEA een collectieve ongevallenverzekering afgesloten. Deze verzekering geldt 24 uur per dag en overal ter wereld en IKEA betaalt de volledige premie.

De polisvoorwaarden staan op [Now P&C](#) en op [HR Information](#).

Je meldt een (bijna-)ongeval zo spoedig mogelijk bij de Safety & security leader en/of de People & culture manager van je unit.

De uitkering na een ongeval ontvang je:

- bij algehele of gedeeltelijke invaliditeit
- bij overlijden. De uitkering aan de nagelaten betrekkingen bedraagt maximaal 3x het jaarinkomen op grond van de afgesloten ongevallenverzekering. Eventuele belastingconsequenties zijn voor rekening van de ontvangers.

9.2 Collectieve ziektekostenverzekering

Jij en je gezinsleden kunnen deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering. Als verzekerde ontvang je de polisvoorwaarden, waarin onder andere staat aangegeven hoe je de kosten moet declareren bij de verzekeraar.

Meer informatie over de collectieve ziektekostenverzekering vind je op [Now P&C](#) en op [HR Information](#).

9.3 Collectieve reisverzekering

Bij dienstreizen ben je verzekerd tegen verlies en/of vermissing van bagage of reis-papieren en voor ongevallen. De reisverzekering geldt voor de hele wereld, maar ook bezoeken aan andere IKEA-units zijn gedekt.

IKEA betaalt de volledige premie.

De reisverzekering is niet van toepassing:

- op een vakantiereis die je combineert met een dienstreis;
- op personen die met je meereizen op een dienstreis en die niet werken bij IKEA.

Meer informatie over de collectieve reisverzekering vind je op [Now P&C](#) en op [HR Information](#).

9.4 Overlijdensuitkering

Als je overlijdt terwijl je in dienst was bij IKEA, krijgen je nagelaten betrekkingen een eenmalige overlijdensuitkering van 3 x je [maandsalaris](#) plus de vakantietoeslag en de 13e maand naar rato. Ook eventuele andere uitkeringen die je zou hebben ontvangen vanaf de datum na overlijden tot en met één maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond.

Wie de nagelaten betrekkingen zijn, is omschreven in [artikel 7:674 BW](#).

Op de uitkering aan de nagelaten betrekkingen brengt IKEA eventuele uitkeringen in mindering op grond van de Ziektewet, de WIA en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).

10 VAKBOND

10.1 Vakbondsfaciliteiten

Bestuursleden en kaderleden van de [vakbonden](#) kunnen gebruik maken bepaalde faciliteiten:

- vergaderruimte
- publicatieborden
- telefoon
- printer

Er kunnen maximaal twee kaderleden of bestuursleden per unit onder werktijd deelnemen aan vakbondsactiviteiten. Er geldt een maximum van vijf dagen per kaderlid of bestuurslid per kalenderjaar.

Als je gebruik wilt maken van de vakbondsfaciliteiten overleg je altijd met de afdeling People & Culture.

IKEA zorgt ervoor dat vakbondsbestuurders toegang hebben tot de verschillende units.

Als er een grote reorganisatie is waar het grootste deel van de organisatie bij betrokken is, overleggen cao-partijen over de arbeidsrechtelijke en financiële aspecten daarvan.

BEGRIPPENLIJST

Arbeidsduur

De arbeidsduur is het aantal contracturen dat in je arbeidsovereenkomst staat.

Blokdagdeel

Een blokdagdeel is een ochtend tot 13 uur of een avond vanaf 18 uur.

Contracturen

Het gemiddeld aantal uren per week dat je moet werken volgens je arbeidsovereenkomst.

Dienstlengte

De duur van je dienst is de werktijd plus de pauzetime volgens rooster.

Flexuren

Het aantal uren dat je meer of minder werkt dan je contracturen op jaarbasis.

Fulltimer

Je bent fulltimer als je een arbeidsovereenkomst hebt van 36 contracturen of meer per week.

Koopavond

Elke dienst waarop je bent ingeroosterd ná 18 uur geldt als koopavond.

LMZ

Lokale medezeggenschap

Maand

Een kalendermaand.

Maandsalaris

De met jou afgesproken contracturen in een maand maal het uurloon.

Nachtdienst

Er is sprake van een nachtdienst als er meer dan 1 uur gewerkt wordt tussen 00:00 en 06:00 uur.

OR

Ondernemingsraad

Parttimer

Je bent parttimer als je een arbeidsovereenkomst hebt van minder dan 36 contracturen per week.

Alle afspraken en bedragen in deze cao zijn voor een parttimer naar evenredigheid van de gewerkte uren van toepassing, tenzij in de cao iets anders is afgesproken.

Er zijn twee categorieën parttimers:

- maandloonparttimer: je hebt een vast maandsalaris gebaseerd op je contracturen.
- uurloonparttimer: je hebt een salaris dat is gebaseerd op het werkelijk aantal gewerkte uren in de voorgaande maand.

Participatie-medewerker

Als je bent opgenomen in het Doelgroepenregister en IKEA ontvangt voor jou loonkosten-subsidie op grond van de Participatiewet.

Stagiaire

Een stagiaire heeft een stage-overeenkomst en geen arbeidsovereenkomst. De cao is dan ook in principe niet van toepassing. Uitsluitend artikel 5.4 is van toepassing. Dit gaat over de stagevergoeding.

Uurloon

Het met jou afgesproken loon per uur op basis van de salarisschaal.

Vakbonden

De werknemersvertegenwoordiging met wie deze cao is afgesloten:

- Werknemersvereniging IKEA Medewerkers (W.I.M.)
- en
- FNV

Week

Maandag tot en met zondag.

Werkgever

IKEA Nederland B.V. (waaronder de feitelijk in Nederland opererende werkmaatschappijen) en Inter IKEA Systems B.V., verder te noemen IKEA.

IKEA heeft met de vakbonden deze cao afgesproken en heeft met jou als medewerker een arbeidsovereenkomst gesloten.

Zomerperiode

Hieronder verstaan we de periode van 1 juni tot en met 30 september.

BIJLAGE 1 SALARISSCHALEN

In onderstaande tabellen staan het minimum en maximum [uurloon](#) en het maandloon aangegeven voor elke salarisschaal. Daarnaast is ook voor elke zone binnen de schaal het maximum uurloon en het maandloon opgenomen.

Het maximum [uurloon](#) van zone 3 is gelijk aan het schaalmaximum (100%). Meer informatie over het werken met zones vind je op [Now P&C](#) en [HR Information](#).

Salarisschalen per 1 januari 2024
(inclusief de geldende verhogingspercentages) in euro's

Per 1-1-2024	Zone 1				Zone 2			Zone 3		
	Minimum		Maximum		Minimum	Maximum		Minimum	Maximum	
	uurloon	36 uur	uurloon	36 uur	uurloon	uurloon	36 uur	uurloon	uurloon	36 uur
<i>IPE- Level</i>										
43	14.08	2195.97	14.31	2231.65	14.32	15.68	2445.77	15.69	16.36	2552.83
44	14.31	2232.48	14.65	2284.77	14.66	16.66	2598.48	16.67	17.66	2755.33
45	15.13	2360.29	15.56	2426.85	15.57	18.12	2826.21	18.13	19.40	3025.89
46 / 47	16.18	2524.32	16.69	2603.95	16.70	19.75	3081.72	19.76	21.29	3320.60
48	17.43	2719.26	18.04	2814.91	18.05	21.72	3388.83	21.73	23.56	3675.79
49 / 50	19.14	2985.94	19.92	3107.94	19.93	24.62	3839.96	24.63	26.96	4205.97
51	21.28	3320.23	22.28	3476.33	22.29	28.29	4412.94	28.30	31.29	4881.24
52	24.10	3759.21	25.28	3944.30	25.29	32.40	5054.87	32.41	35.96	5610.15
53 / 54	26.14	4077.13	27.48	4287.10	27.49	35.56	5546.92	35.57	39.60	6176.83
55 / 56	29.74	4639.55	31.27	4878.54	31.28	40.46	6312.46	40.47	45.06	7029.42

Salarisschalen per 1 april 2024
(inclusief 1.2%) in euro's

Per 1-4-2024	Zone 1				Zone 2			Zone 3		
	Minimum		Maximum		Minimum	Maximum		Minimum	Maximum	
	uurloon	36 uur	uurloon	36 uur	uurloon	uurloon	36 uur	uurloon	uurloon	36 uur
<i>IPE- Level</i>										
43	14.25	2222.32	14.48	2258.43	14.49	15.87	2475.12	15.88	16.56	2583.47
44	14.48	2259.27	14.82	2312.19	14.83	16.86	2629.66	16.87	17.87	2788.40
45	15.31	2388.62	15.74	2455.97	15.75	18.33	2860.12	18.34	19.63	3062.20
46 / 47	16.38	2554.61	16.89	2635.19	16.90	19.99	3118.70	20.00	21.54	3360.45
48	17.64	2751.89	18.26	2848.69	18.27	21.98	3429.50	21.99	23.85	3719.90
49 / 50	19.37	3021.77	20.16	3145.24	20.17	24.91	3886.04	24.92	27.28	4256.44
51	21.54	3360.07	22.55	3518.04	22.56	28.63	4465.89	28.64	31.67	4939.81
52	24.39	3804.32	25.59	3991.64	25.60	32.79	5115.53	32.80	36.39	5677.47
53 / 54	26.45	4126.06	27.81	4338.55	27.82	35.98	5613.48	35.99	40.07	6250.95
55 / 56	30.10	4695.22	31.65	4937.08	31.66	40.95	6388.21	40.96	45.60	7113.78

BIJLAGE 2 JEUGDSCHALEN

Jeugdschalen (tot 18 jaar) per 1 januari 2024 in Euro's:

tot en met 17 jaar

IPE-Level	<u>Uurloon</u>
43	6.70
44	6.88
45	7.30

Jeugdschalen (tot 18 jaar) per 1 april 2024 in Euro's:

tot en met 17 jaar

IPE-Level	<u>Uurloon</u>
43	6.78
44	6.97
45	7.39

BIJLAGE 3 SALARISSCHAAL PARTICIPATIE-MEDEWERKER

Vanaf 1 januari 2024 geldt een aparte salarisschaal Participatie-medewerker. De schaal geldt voor medewerkers die zijn opgenomen in het Doelgroepenregister en waarvoor IKEA loonkostensubsidie ontvangt op grond van de Participatiewet. De salarisschaal start op 100% van het Wettelijk Minimumloon (WML) en dekt tot 120 % van het WML. De doorgroei in de schaal is ieder jaar automatisch, op basis van procentuele verhogingen.

Lengte dienstverband	Salarisschaal <u>participatie-medewerker</u>
Bij indiensttreding	100% WML
Vanaf een jaar dienstverband	104% WML
Vanaf twee jaar dienstverband	108% WML
Vanaf drie jaar dienstverband	112% WML
Vanaf vier jaar dienstverband	116% WML
Vanaf vijf jaar dienstverband	120% WML

Tweemaal per jaar (op 1 januari en 1 juli) wordt het wettelijk minimumloon landelijk opnieuw vastgesteld. De bedragen die horen bij de salarisschaal voor Participatie-medewerkers past IKEA op dezelfde manier aan.

BIJLAGE 4 COMPENSATIEREGELING TOESLAGEN IN DIENST VOOR 1 MAART 2023

Duur compensatie

De compensatieregeling gaat in per 1 maart 2023. De duur van de compensatieregeling is afhankelijk van de lengte van je dienstverband. Je ontvangt per maand van je dienstverband een maand compensatie. Hierbij geldt er een maximum van 48 maanden compensatie.

Hoogte compensatie

De hoogte van de compensatie is afhankelijk van:

- de referentieperiode;
- de gewerkte uren;
- de ontvangen toeslag;
- het verschil in toeslagpercentage.

Om de te ontvangen toeslag te berekenen, bepaalt IKEA het gemiddelde van het totaalbedrag dat je hebt ontvangen aan [inconveniente urentoeslagen](#) over een bepaalde referentieperiode:

Datum in dienst	Berekening compensatietoeslag	Referentieperiode
Vóór 1-2-2022	het gemiddelde van het totaalbedrag dat je hebt ontvangen aan inconveniente urentoeslagen over de referentieperiode	1-2-2022 tot 1-1-2023
1-2-22 tot 15-12-22	het gemiddelde van het totaalbedrag dat je hebt ontvangen aan inconveniente urentoeslagen over de referentieperiode	1-2-2022 tot 1-1-2023
15-12-2022 tot 14-2-2023	het gemiddelde van het totaalbedrag dat je hebt ontvangen aan inconveniente urentoeslagen over de referentieperiode	1-1-2023 tot 1-3-2023

Als je door ziekte (al dan niet vanwege zwangerschap) langer dan 14 dagen niet hebt gewerkt, nemen we de ziekteperiode niet in de referentieperiode mee. IKEA verkort de referentieperiode met de periode van afwezigheid, als dit niet tot benadeling leidt. Ook voor zwangerschap geldt dat deze periode niet meetelt in de referentieperiode. IKEA verkort de referentieperiode met de periode van zwangerschap.

Berekeningsgrondslag

De berekeningsgrondslag voor de tegemoetkoming (en daarmee de hoogte van het compensatiebedrag) blijft steeds gelijk zolang de compensatieregeling geldt. Het compensatiebedrag is een bedrag in euro's (nominaal bedrag). IKEA indexeert dit bedrag niet en het telt ook niet mee voor je pensioenopbouw, je 13e maand en andere beloningselementen.

Halvering compensatie

Het kan zijn dat de compensatie langer dan 42 maanden (3.5 jaar) van toepassing is. In dat geval verlaagt IKEA het brutobedrag van de compensatie met 50% vanaf 43 maanden tot het einde van de regeling bij 48 maanden.

Verlaging compensatie

Besluit je tijdens de compensatieperiode om niet langer op inconveniente uren op zondag te werken? Dan verlaagt IKEA de hoogte van de compensatie met 37%.

Uitbetaling compensatie

IKEA betaalt het compensatiebedrag maandelijks uit. Op dit bedrag houdt IKEA de overeengekomen en verplichte inhoudingen in.

Einde compensatie

In de volgende gevallen eindigt de compensatieregeling voortijdig:

- Stap je tijdens de compensatieperiode over naar een functie zonder inconveniente toeslag?
- Dan vervalt de compensatie drie maanden na de start in je nieuwe functie.
- Ga je tijdens de compensatieperiode uit dienst?
- Dan stopt de compensatie met ingang van de datum van uitdiensttreding. Eventuele resterende maanden compensatie betaalt IKEA niet uit.
- Ga je tijdens de compensatieperiode werken in de 5-ploegendienst?
- Dan stopt de compensatie.

Hardheidsclausule

Als IKEA vindt dat de uitvoering van de compensatieregeling in individuele gevallen leidt tot een overduidelijk oneerlijke situatie, kan IKEA in het voordeel van die medewerker afwijken van de compensatieregeling. Andere medewerkers dan de betreffende medewerker kunnen aan die afwijking geen rechten ontleen.

Ontwikkeling

Binnen drie jaar nadat de compensatieregeling is gestart ga je met je teammanager in gesprek over de afloop van de compensatieregeling en de (loopbaan)ontwikkeling bij IKEA.

BIJLAGE 5A

FUNCTIELIJST IKEA NEDERLAND BV

Toelichting functie overzicht

Binnen IKEA hebben we een functiehuis. Een functiehuis is een overzicht van alle functies binnen IKEA en geeft inzicht in de 'waardering' van deze functies en daarmee het functieniveau en de bijbehorende beloning.

Elke functie heeft een functieprofiel, daarin staat beschreven wat de verantwoordelijkheden van de functie zijn, het doel van de functie en de plek in de organisatie.

Deze profielen worden gebruikt voor de functiewaardering en daaruit volgt het functieniveau. Bij IKEA noemen we dit een IPE-level. De IPE-level bepaalt ook de beloning die hoort bij de functie. Hierover maken we afspraken in de cao. We kennen in onze cao IPE-level 43 tot en met 56.

Overall ter wereld hebben we bij IKEA dezelfde functies. Dat maakt ook dat ons functiehuis IKEA wereldwijd geldt.

Het gaat bij functiewaardering over het waarderen van een functie. Niet over de persoon die de functie vervult! De functies zijn als het ware de stoelen in een huis. De personen nemen plaats op een stoel om een functie in te vullen. Functiewaardering is een officiële objectieve methode om de relatieve zwaarte van functies vast te stellen.

Een functiehuis is dynamisch. Als de organisatie verandert kan ook het functiehuis veranderen; er komen functies bij of functies verdwijnen of de functie-inhoud verandert en daarmee soms ook de functiewaardering en de beloning. Kijk voor de meest actuele lijst op [Now P&C](#).

Goed om te weten dat een functiehuis ook inzicht geeft in ontwikkelmogelijkheden binnen de organisatie, binnen je eigen werkveld of juist in een nieuw werkveld.

Funcietitel NL-RCMP	Werkveld	IPE-level
Apprentice	Various	0
B2B Generalist	Remote Sales	45
B2B Specialist	Remote Sales / Remote Resolutions	46
Business Analyst	Bus. Navigation	48
Business Navigation & Operations Manager	Management Team	53
Communication & Information Specialist	Experience design	50
Country Remote CMP Manager	Management Team	57
Experience Design Manager	Management Team	55
Experience Design Specialist	Experience design	49
Experience Design Team Leader	Experience design	49
Experience Quality Specialist	Experience design	48
Interior Design Specialist	Remote Sales	46
Interior Designer	Remote Sales	45
Intraday Specialist	Staff Planning	46
IKEA Business Key Account Manager	Remote Sales	52
Knowledge Specialist	Experience design	48
People & Culture Generalist	People& Culture	49
Planning, Scheduling & Intraday Manager	Management Team	53
Remote Analytics Specialist	Experience design	48
Remote Area Manager	Remote Resolutions / Remote Sales	52
Remote Resolutions Manager	Management Team	55
Remote Sales Manager	Management Team	55
Remote Team Leader	Remote Resolutions / Remote Sales	49
Resolutions Generalist	Remote Resolutions	44
Resolutions Specialist	Remote Resolutions	45
Safety & Security Specialist	Bus. Navigation	48
Sales Generalist	Remote Sales	44

Functietitel NL-RCMP	Werkveld	IPE-level
Sales Specialist	Remote Sales	45
Scheduling & Intraday Team Leader	Staff Planning	49
Scheduling Specialist	Staff planning	46
Senior Resolutions Generalist	Remote Resolutions	45
Senior Resolutions Specialist	Remote Resolutions	46
Senior Sales Generalist	Remote Sales	45
Senior Sales Specialist	Remote Sales	46
Super User	Experience design	50
Unit People & Culture Administrator	People& Culture	46
Unit People & Culture Manager	Management Team	53

Functietitel NL-SO	Werkveld	IPE-level
Accounting & Reporting Co-worker	Finance & Admin	47
Accounting & Reporting Manager	Finance & Admin	54
Accounting & Reporting Specialist	Finance & Admin	50
Apprentice	Various	0
Business Analyst	BN & Finance	50
Business Navigator	BN & Finance	53
CFF People & Culture Business Partner	People& Culture	54
Cluster Facility Management Manager	Real Estate	56
Cluster Real Estate Development Leader	Real Estate	54
Commercial Activity & Events Leader	HF & RD	52
Commercial Activity Leader	Selling	55
Commercial PR Specialist	Communication	50
Commercial Superuser	Selling	50
Communication Business Partner	Communication	51
Communication Operations Manager	Communication	55
Communication Specialist	Communication	50

Functietitel NL-SO	Werkveld	IPE-level
Construction Project Manager	Real Estate	53
Consumer & Customer Insights Manager	C&C Insight	56
Content Specialist	Marketing	50
Core Area Manager	Selling	55
Country E-commerce Integration Manager	E-commerce	56
Country Product Leader	Digital	53
Country Product Specialist	Digital	50
Country Service Operations Manager	Digital	55
Country Service Operations Team Leader	Digital	53
Country Sustainability Manager	Bus. Develop	56
Co-worker Communication Leader	Communication	53
Co-worker Relations Specialist	People& Culture	51
Customer Care Leader	Customer	54
Customer Engagement & Loyalty Analyst	Marketing	51
Customer Engagement & Loyalty Manager	Marketing	55
Customer Journey Leader	Customer	54
Customer Operations Leader	Customer	54
Customer Order Manager	CFF	54
Data Management Leader	Digital	53
Development & Transformation Project Manager	Bus. Develop	53
Development&Transformation Programme Mgr	Bus. Develop	56
Digital Deployment Specialist	Digital	52
Digital Portfolio & Deployment Leader	Digital	56
Digital Project Leader	Digital	53
District Facility Management Manager	Property & Expa	53
Equality, Diversity & Inclusion Leader	People& Culture	52
Establishment Manager	Bus. Develop	56

Funcietitel NL-SO	Werkveld	IPE-level
Facility Management Specialist	Property & Expa	52
Financial Controller	Finance & Admin	52
Flow and Capacity Planner	CFF	49
Flow and Capacity Planning Manager	CFF	54
Food Business Administration Specialist	IKEA Food	50
Food Commercial Leader	IKEA Food	52
Food Operations Leader	IKEA Food	52
Food Range & Supply Leader	IKEA Food	54
Food Safety Leader	IKEA Food	52
Fulfilment Project Implementation Mgr	CFF	54
Fulfilment Unit Operations Leader	CFF	52
Graphics Design Leader	HF & RD	52
Graphics Design Specialist	HF & RD	50
Health & Wellbeing Leader	People& Culture	52
HFB Leader	Selling	54
Home Furnishing Direction Leader	HF & RD	55
IKEA Business Leader	Selling	54
IKEA Business Specialist	Selling	50
Information Security Specialist	Digital	50
Information Security&Data Privacy Leader	Digital	53
Insights Leader	C&C Insight	53
Integrated Media Leader	Marketing	52
Integrated Media Manager	Marketing	55
Interior Design Leader	HF & RD	52
Interior Design Manager	HF & RD	54
Leadership & Competence Leader	People& Culture	52
Learning Delivery Specialist	People& Culture	49
Legal Specialist	Legal	53

Funcietitel NL-SO	Werkveld	IPE-level
Local People & Culture Business Partner	People& Culture	50
Logistics Commercial Support Manager	CFF	53
Loyalty Leader	Marketing	52
Management Assistant	Retail Mgmt	54
Market Area Co-worker Relations Specialist	People& Culture	50
Market Area People & Culture Manager	People& Culture	56
Marketing Campaign Leader	Marketing	52
Marketing Communications Manager	Marketing	55
Marketing Communications Specialist	Marketing	50
Marketing Performance Leader	Marketing	53
Mobility Specialist	People& Culture	49
Multichannel Network Developer	CFF	51
Multichannel Network Project Manager	CFF	52
Online Commercial Planning Specialist	Selling	50
Online Content Specialist	Marketing	50
Online Merchandising Specialist	HF & RD	50
Online Performance Specialist	Customer	50
Online Range Specialist	Selling	50
Operational Risk Management Leader	Bus.Risk&Compl	53
Order Management Specialist	CFF	50
Outbound Allocation Specialist	CFF	50
Payments & Checkouts Leader	Customer	54
Payments & Checkouts Specialist	Customer	50
Payroll/Timekeeping Specialist	People& Culture	49
People & Culture Administrator	People& Culture	46
People & Culture Services Manager	People& Culture	54
People Analytics&Information Specialist	People& Culture	50
People Planning Manager	People& Culture	54

Funcietitel NL-SO	Werkveld	IPE-level
People Planning Specialist	People& Culture	51
Product Compliance Leader	Selling	52
Product Quality Analyst	Selling	50
Product Quality Manager	Selling	54
Product Recovery Leader	Selling	52
Project Administrator	Various	46
Public Affairs Leader	Communication	54
Public Relations Leader	Communication	53
Purchaser	Finance & Admin	53
Recruitment & Onboarding Specialist	People& Culture	50
Recruitment & Selection Specialist	People& Culture	49
Recruitment, Selection&Onboarding Leader	People& Culture	52
Replenishment Manager	CFF	54
Replenishment Range Specialist	CFF	50
Replenishment Supply Specialist	CFF	50
Retail Solutions Manager	HF & RD	55
Reverse Flow Specialist	CFF	49
Review & Development Leader	Sales	52
Safety & Security Leader	Bus.Risk&Compl	53
Sales Performance Team Leader	Selling	54
Sales Support Specialist	Selling	50
SEO Specialist	Marketing	50
Service Fulfilment Fleet Developer	CFF	51
Service Fulfilment Operations Technician	CFF	44
Service Fulfilment Operations Specialist	CFF	50
Service Fulfilment Operations Developer	CFF	51
Service Office People & Culture Manager	People& Culture	54
Services Experience Leader	Customer	54

Funcietitel NL-SO	Werkveld	IPE-level
Shop Design Leader	HF & RD	52
Sourcing Analyst	CFF	51
Service Fulfilment Optimization Mgr	CFF	55
Solution Responsible	CFF	51
Sourcing Developer	CFF	52
Stock Quality Specialist	CFF	50
Succession Planning Specialist	People& Culture	50
Sustainability Business Partner	Sustainability	52
Technical Support Specialist	Digital	48
Transformation Communication Specialist	Communication	50
Warehouse Management System Coordinator	CFF	53

Funcietitel NL-STORE	Werkveld	IPE-level
Activity Leader	Com&In	48
Apprentice	Various	0
Business Navigator	Management Team	54
Carpenter Co-worker	Com&In	44
Circular Sales Specialist	Finance & Admin	47
Commercial Activity Leader	Sales	50
Communication & Interior Design Manager	Management Team	54
Controller	Finance & Admin	50
Customer Relations Co-worker	Customer Service	44
Customer Relations Manager	Management Team	54
Customer Relations Team Leader	Customer Service	50
Deputy Business Navigation Manager	Finance & Admin	52
Deputy Sales Manager	Management Team	52
Frontliner	Customer Servic	45
Furniture Builder	Sales	43
Goods Flow Co-worker I	Logistics	43
Goods Flow Manager	Logistics	51
Goods Flow Team Leader	Logistics	49
Graphic Communication Co-worker	Com&In	46
Graphic Communication Leader	Com&In	49
IKEA Food Co-worker	IKEA Food Allround	44
IKEA Food Co-worker I	IKEA Food	43
IKEA Food Manager	IKEA Food / Management Team	54
IKEA Food Team Leader	IKEA Food	50
IKEA for Business Leader	Sales	50

IKEA for Business Specialist	Sales	47
Interior Design Co-worker	Com&In	46
Interior Design Manager	Com&In	50
Kitchen Production Specialist	IKEA Food	45
Logistics Manager	Management Team	54
People & Culture Generalist	People& Culture	49
Product Quality & Recovery Co-Worker	Finance & Admin	45
Product Quality & Recovery Manager	Finance & Admin	51
Product Quality & Safety Specialist	Finance & Admin	47
Product Recovery Operations Specialist	Finance & Admin	47
Safety & Security Specialist	Finance & Admin	48
Sales & Supply Support Manager	Logistics	50
Sales & Supply Support Specialist	Logistics	47
Sales Co-worker	Sales	44
Sales Co-worker II	Sales (HFB7 / Kitchen only)	45
Sales Manager	Management Team	55
Sales Team Leader	Sales	50
Unit Facility Management Administrator	Real Estate (GAA only)	45
Unit Facility Management Manager	Real Estate (GAA only)	52
Unit Facility Management Manager	Real Estate	51
Unit Facility Management Project Manager	Real Estate (GAA only)	50
Unit Facility Management Specialist	Real Estate	47
Unit People & Culture Administrator	People& Culture	46
Unit People & Culture Manager	Management Team	54
Unit People Planning Specialist	People& Culture	47
Visual Merchandising Manager	Com&In	50
Visual Merchandising/Activity Co-worker	Com&In	46

BIJLAGE 5B

FUNCTIELIJST INTER IKEA SYSTEMS BV

Funcietitel	IPE
Customer Relations	
Easy Buying Manager	51
Checkout Services Manager	51
Shopping Experience Manager	51
Customer Relations Team Leader	49
Checkout Services Team Leader	49
Customer Relations Co-Worker I	43
Customer Relations Co-Worker	45
Checkout Services Co-Worker	45
Frontliner	46
IKEA FOOD	
Commercial Restaurant Manager	51
Commercial SFM & Bistro Manager	51
Kitchen Production Manager	51
IKEA Food Team Leader	49
IKEA Food Sustainability specialist	48
IKEA Food Safety Specialist	48
IKEA Food Co-Worker	44
Kitchen Production Specialist	45
IKEA Food Baker	45
Business Analyst & Sales Support Specialist	46

Funcietitel	IPE
In-Store Logistics	
Goods Flow Manager	51
Sales and Supply Support Manager	52
Sales and Supply Support Specialist	48
Goods Flow Team Leader	49
Goods Flow Co-Worker	44
Goods Flow Specialist	48
Logistics Automated Solutions Manager	51
Logistics Automated Solutions Co-Worker	45
Sales	
Shopkeeper	51
Commercial Activity Leader	51
Sales Team Leader	49
Sales Co-Worker	45
IKEA for Business Co-Worker	46

Functietitel	IPE
Communication & Interior Design	
Interior Design Manager	51
Visual Merchandising Manager	51
Graphic Communication Leader	49
Project Leader Comin	49
Store Activity Leader	49
Carpenter Co-Worker	45
Store Equipment Specialist	48
Store Equipment Co-worker	45
Graphic Communication Co-Worker	46
Interior Design Co-Worker	46
Visual Merchandising & Activity Co-Worker	46
Business Navigation & Operations	
Business Navigation Manager	52
Business Navigation Team Leader	49
Business Navigation Specialist	48
Business Navigation Co-Worker	46
Store purchaser	51
Facility manager	51
Maintenance Teamleader	49
Safety & Security Manager	49
Sustainability specialist	48
Maintenance co-worker	45
Safety & Security Co-Worker	45

Functietitel	IPE
Store Recovery Manager	51
Recovery Team Leader	49
Product Quality Specialist / Recovery Specialist	46
Recovery Co-Worker	45
Sales Support Co-Worker	44
Product Quality Safety Specialist	48
HR	
HR Operations manager	52
HR Generalist	51
HR Staff planning specialist	48
HR Administrator	46
Prevention officer	48
Communication	
Communication Leader	51
Event/host coordinator	48
Production coordinator	48

BIJLAGE 6 PROTOCOL

a. Evaluatie doelgroepdefinitie

Bij de totstandkoming van de IKEA cao van 2025 zal worden geëvalueerd of de doelgroepdefinitie passend is bij de wijze waarop IKEA invulling wil geven aan haar sociale rol naar (toekomstige) medewerkers die niet in staat zijn een volledige functie uit te oefenen. Waar nodig zal de definitie daaropvolgend worden aangepast.

b. Pensioen – premie en bijstorting

De huidige pensioenregeling IKEA kent een bijstortingsregeling. In het vernieuwde pensioenstelsel is na invaren van de bestaande pensioenaanspraken sprake van een premieregeling, waarbij er geen bijstortregeling geldt. Tot dat moment geldt de huidige bijstortregeling. Aan de hand van de uitkomst van de transitie-berekeningen (en additionele analyses) bepalen sociale partners in overleg met het pensioenfonds of er voor bepaalde leeftijdscategorieën sprake is van onevenredig nadeel dat dient te worden gecompenseerd door het pensioenfonds om te komen tot een evenwichtige transitie. Op dit moment is niet helder of en welke compensatie vraagstukken ontstaan bij de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel. Het uitgangspunt is de eventuele tekorten ten opzichte van het huidige stelsel voor bepaalde leeftijdscategorieën te compenseren binnen het pensioenvermogen. Indien dit niet toereikend is dan gaan sociale partners en STIP hierover in overleg.

c. Planning en beschikbaarheid

Onder We-Schedule kan de overeengekomen [arbeidsduur](#) over een periode van 4 weken worden gepland in ronde 1. De Procesgang Roosteren wordt hiertoe aangepast.

Functioneel

In de bijlage van de cao zal een lijst worden opgenomen met alle officieel bestaande functies binnen IKEA NL en Inter IKEA Systems B.V. en hun bijbehorende IPE-level. Hierbij wordt uitdrukkelijk aangegeven dat het een dynamische lijst is. Hierbij zal verwezen worden naar de bron: een door IKEA onderhouden totaalijst van functies en IPE-levels op [Now P&C](#). Dit om redenen van transparantie en inzicht in mogelijke carrière paden voor medewerkers. Deze lijst maakt geen onderdeel uit van de cao in de zin dat deze lijst en de eventuele wijzigingen hierop geen onderdeel is en zal zijn van het overleg met [vakbonden](#). Gedurende de looptijd van deze cao wordt inzichtelijk gemaakt wat de carrièrepaden zijn.

d. Verlof

IKEA maakt voor 1 februari 2024 een 'beslisboom verlof' en deze wordt op [Now P&C/HR Information](#) gepubliceerd.

e. Gezondheidsbeleid/ouderenbeleid

Sociale partners vinden het belangrijk dat alle IKEA-medewerkers op een zo gezond mogelijke manier bij IKEA kunnen werken. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel IKEA als haar medewerkers. We willen onderzoeken of de huidige

regels en hulpmiddelen voldoende mogelijkheden bieden om gezond aan het werk te blijven nu en in de toekomst. Voor de looptijd van deze cao gaan sociale partners daarom met elkaar in een werkgroep overleg om te komen tot een integraal gezondheidsbeleid en ouderenbeleid, de lange termijnvisie van IKEA. Ook zal de werkgroep onderzoeken in hoeverre de huidige cao-regels en hulpmiddelen voldoen aan de wensen van medewerkers, waarbij gekeken wordt naar 'the many people', maar ook naar de individuele behoeften. Daarbij houdt de werkgroep rekening met de behoeftes vanuit business 8 perspectief en de huidige wet- en regelgeving. De werkgroep borduurt hiermee voort op de aanbevelingen van de werkgroepen 'Duurzame Inzetbaarheid' en 'Gezond ouder worden' en de analyses die beschikbaar zijn vanuit Health and Wellbeing. Voor het aflopen van deze cao komt de werkgroep met concrete aanbevelingen en verbeteringen ten behoeve van het cao-overleg 2024.

f. Werkgroep Belonen en waarderen

Sociale partners hebben in de cao 2022-2023 veranderingen doorgevoerd in het beloningsbeleid zoals dit binnen IKEA wordt gehanteerd. Cao-partijen willen een werkgroep inrichten om gedurende de looptijd van de komende cao voorstellen te formuleren aan cao partijen met als doel het beloningsbeleid verder te ontwikkelen waar het onderdelen van de cao raakt. Hierbij zal onderzoek worden gedaan naar de mogelijkheden voor inschaling bij promotie, een structurele regeling voor de doorloop door de schaal en het (blijven) motiveren van werknemers op het maximum van de schaal. Daarnaast wordt onderzocht hoe de functies, rollen en taken bij IKEA zich ontwikkelen en wat de gevolgen hiervan zijn. Op basis van de resultaten zal een advies worden opgesteld voor aanpassingen op dit onderwerp, in te brengen in de cao of in het proces voor tussentijdse wijzigingen.

g. Functiebeschrijving en -waardering

Partijen spreken af dat de functie en taken van frontliner en de taken van de warenlegger uiterlijk 1 april 2024 opnieuw worden beschreven en gewogen volgens de bij IKEA geldende functiewaarderingssystematiek.

h. Tekstuele wijzigingen

Ten behoeve van wettelijke aanpassingen en verduidelijking van de IKEA cao, wordt een aantal cao-teksten aangepast. Hiertoe zal tussen partijen redactioneel overleg plaatsvinden. Bij de vormgeving van de uiteindelijke cao-tekst zal ook de uitkomst van de werkgroep rondom tekstuele vernieuwing van de cao naar taalniveau B1 worden meegenomen. De pre-ambule zal in ieder geval de volgende tekst bevatten: *'IKEA streeft naar duurzame arbeidsrelaties met al onze medewerkers. De arbeidsrelaties die we aangaan, zijn gebaseerd op de behoeften van ons bedrijf en onze mensen. We gebruiken onze IKEA-waarden, IKEA Employment Standards en IWAY als leidraad voor onze werkrelaties. Meer specifiek zal IKEA goed en zinvol werk aanbieden, waarbij gelijk loon voor gelijk werk een belangrijk principe is. We streven naar waardevolle, duurzame en langdurige relaties. Daarom bieden wij vaste contracten aan wanneer werk een permanent karakter heeft. In het geval van werk van tijdelijke aard of projecten streven wij ernaar om tijdelijke arbeidscontracten aan te bieden.'*

I



K



E

A

© Inter IKEA Systems B.V. 2024 - NL0691
Het papier waarop deze CAO geprint is, is 100% gerecycled
en bevat geen bleekmiddelen.

