

CAO-nummer: 1771

# ISP & HS CAO

**INTERNATIONAL SALES PROMOTION & HOSPITALITY SERVICES**

PRODUCTPROMOTIE  
HOSPITALITYSERVICES  
EVENEMENTENBEGELEIDING

1 januari 2019 tot en met 30 september 2023

## **AUTEURSRECHT**

© CAO voor International Sales Promotions & Hospitality Services 2019 – 2023.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze CAO mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van ISP&HS en LBV.

Secretariaat ISP&HS  
Oude Mereveldseweg 2  
3992 LW Houten  
Postbus 85391  
3508 AJ Utrecht  
Telefoon: 030 – 635 3303  
Telefax: 030 – 635 3304  
Internet: [www.isphs.nl](http://www.isphs.nl)  
E-mail: [info@isphs.nl](mailto:info@isphs.nl)

LBV  
Strevelsweg 700/612  
3083 AS Rotterdam  
Telefoon: 088 – 266 3000  
Internet: [www.lbv.nl](http://www.lbv.nl)  
E-mail: [lbv@lbv.nl](mailto:lbv@lbv.nl)

## PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten:

de werkgeversvereniging: International Sales Promotion & Hospitality Services (hierna verder te noemen: ISP&HS), gevestigd aan de Oude Mereveldseweg 2 te (3992 LW) Houten, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw B. (Bianca) Metzelaar (voorzitter) en de heer G. (Gerard) van Duykeren (secretaris);

en

de werknemersvereniging: Landelijke Belangen Vereniging (hierna verder te noemen: LBV), gevestigd aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer G.A.M. (Ger) IJzermans en de heer M. (Marco) Stavinga (secretaris);

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

Rotterdam, 13 november 2018

---

B. (Bianca) Metzelaar  
voorzitter ISP&HS

---

G. (Gerard) van Duykeren  
secretaris ISP&HS

---

G.A.M. (Ger) IJzermans  
voorzitter LBV

---

M. (Marco) Stavinga  
secretaris LBV

## INHOUDSOPGAVE

1	Werkingsfeer	4
2	Definities	4
3	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	4
4	Wijziging(en) van deze CAO tijdens de looptijd	5
5	Rechtsopvolging van partijen	5
6	Fusies en reorganisaties	5
7	Verplichtingen van de werkgever	5
8	Verplichtingen van de werknemer	6
9	Arbeidsomstandigheden	6
10	Minnelijke oplossing van geschillen	6
11	Melding arbeidsverleden	7
12	Arbeidsovereenkomst	7
13	Beëindiging arbeidsovereenkomst	8
14	Arbeidsovereenkomst voor oproepkrachten	9
15	Arbeidstijden en pauzeregeling	10
16	Functiecategorieën en functieniveau	11
17	Loonschalen	11
18	Loonstrook	13
19	Vakantiedagen en vakantiebijslag	13
20	Vakantiedagen en vakantiebijslag oproepkrachten	14
21	Extra vakantiedagen vanwege leeftijd en lengte dienstverband	15
22	Toeslag Kerst en Oud- en Nieuwjaar	15
23	Bijzonder verlof	15
24	Calamiteitenverlof	16
25	Kortdurend Zorgverlof	17
26	Langdurend Zorgverlof	17
27	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	17
28	Ouderschapsverlof	18
29	Adoptie- en pleegzorgverlof	18
30	Kraamverlof	18
31	Onbetaald verlof	19
32	Organisatieverlof	19
33	Maaltijdvergoeding	19
34	Reiskosten- en reisurevergoeding	19
35	Verblijfskostenvergoeding	20
36	Melding en uitkering arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval	20
37	Overlijdensuitkering	21

## BIJLAGEN

1	Artikelen uit het Burgerlijk Wetboek in deze CAO	22
---	--	----

## **Artikel 1**

### **WERKINGSSFEER**

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) geldt voor werkgevers, die met hun onderneming hoofdzakelijk werkzaam zijn in de productpromotie, de hospitalityservices en de evenementenbegeleiding én als lid zijn aangesloten bij ISP&HS alsmede voor hun werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. De leden voldoen daarbij aan de door ISP&HS gestelde toelatingseisen en criteria voor het verkrijgen en behouden van het lidmaatschap. Een overzicht hiervan ligt ter inzage op het secretariaat van ISP&HS, gevestigd aan de Oude Mereveldseweg 2 te (3992 LW) Houten.
3. Bij tewerkstelling van werknemers die geen arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen met de werkgever, geldt dat deze CAO onverkort van toepassing is met dien verstande dat degene die of de rechtspersoon door wie een dergelijke werknemer tewerkgesteld wordt, deelnemer is aan enig erkende vrijwaringregeling.
4. Van de werkingssfeer van deze CAO zijn werknemers, die arbeid verrichten in een kantoor- of bureaufunctie ten kantore van de werkgever, uitgesloten.
5. Waar in deze CAO wordt gesproken van werknemer(s) wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemer(s) en overal waar in deze CAO gesproken wordt over hem of zij wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

## **Artikel 2**

### **DEFINITIES**

1. “werkgever”:  
ledere rechtspersoon of natuurlijke persoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze CAO.
2. “werknemer”:  
ledere natuurlijke persoon die voor bepaalde of onbepaalde tijd door de werkgever in dienst is genomen.
3. “fulltimer”:  
ledere natuurlijke persoon c.q. werknemer in volledige dienst met een dienstverband van gemiddeld 40 uur per week.
4. “parttimer”:  
ledere natuurlijke persoon c.q. werknemer in onvolledige dienst met een dienstverband van gemiddeld minder dan 40 uur per week.
5. “partijen”:  
Contracterende werkgevers- en werknemersverenigingen, zijnde: ISP&HS en LBV.

## **Artikel 3**

### **DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO**

1. Deze CAO is aangegaan voor een periode van 57 maanden die aanvangt op 1 januari 2019 en eindigt op 30 september 2023.
2. Deze CAO kan door partijen tegen het einde van de contractperiode worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van 3 maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze CAO overgaat wordt deze stilzwijgend verlengd met telkens 1 jaar.

#### **Artikel 4**

##### WIJZIGING(EN) VAN DEZE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD

1. Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, die na ondertekening van deze CAO tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.
2. Bij tussentijdse wijziging of aanvulling na gezamenlijk overleg in of op de aan deze CAO gehechte, door partijen gewaarmerkte arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze CAO worden gehecht en worden gewaarmerkt.
3. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal 2 keer per jaar, zal worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om het een en ander, met inachtneming van de dan geldende regelgeving te realiseren.

#### **Artikel 5**

##### RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN

In geval van fusie, overname, verkoop of faillissement, staan partijen er tegenover elkaar voor in dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze CAO voortvloeien, zullen, mogen en moeten worden overgenomen door die rechtsperso(n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen. De wederpartij dient schriftelijk in te stemmen met de overname van deze wederzijdse rechten en verplichtingen.

#### **Artikel 6**

##### FUSIES EN REORGANISATIES

1. Met inachtneming van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever, ongeacht het aantal betrokken werknemers, bij voorgenomen fusies, bedrijfsovernames en reorganisaties, partijen tijdig informeren en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Partijen dienen onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.
3. In overleg met partijen dient (dienen) regeling(en) te worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, die een sociale begeleiding van de betrokken werknemers moet garanderen.

#### **Artikel 7**

##### VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgeversorganisatie ISP&HS zal bevorderen dat haar leden geen andere voorwaarden of arbeidsovereenkomsten zullen aangaan dan als bedoeld in deze CAO. Afwijkingen in voor werknemers positieve zin zijn wel toegestaan.
2. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan de werknemer te verstrekken.
3. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van deze overeenkomst strikte geheimhouding in acht nemen van al hetgeen hem omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijk karakter kent of redelijkerwijze kan vermoeden.

## **Artikel 8**

### VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is over het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer zou behoren te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht, indien de werkgever daartoe in bijzondere gevallen opdracht geeft, tijdelijk andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voorzover deze arbeid verband houdt met het bedrijf en de werknemer daartoe in staat kan worden geacht.
3. De werknemer dient de huisregels (huishoudelijk reglement of handboek) in acht te nemen, voorzover die niet in ongunstige zin afwijken van deze CAO.
4. De werknemer is verplicht de door de werkgever verschaft (bedrijfs)kleding tijdens werktijd te dragen en naar behoren te onderhouden.
5. De werknemer is verplicht bij beëindiging van het dienstverband alle in zijn bezit zijnde, aan de onderneming toebehorende bescheiden en eigendommen terstond aan de werkgever te retourneren.
6. De werknemer zal zonder schriftelijke melding aan én instemming van de werkgever geen nevenwerkzaamheden verrichten, die het belang van de onderneming kunnen schaden dan wel de onderneming in diskrediet kunnen brengen.
7. De werknemer is zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot absolute geheimhouding van alle feiten en bijzonderheden die het belang van de onderneming kunnen schaden.
8. De werknemer dient de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen overeenkomstig de bestemming te gebruiken.

## **Artikel 9**

### ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) van toepassing.
2. De werkgevers aangesloten bij ISP&HS dienen er zorg voor te dragen, dat ten behoeve van hun werknemers alle passende maatregelen (inclusief een risicoanalyse) worden getroffen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en het welzijn.
3. Er dient de nodige informatie en voorlichting (huishoudelijk reglement of handboek) gegeven te worden aan de werknemers over de aard van het werk, indien dat mogelijk de veiligheid, gezondheid en het welzijn in gevaar brengt.
4. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de daarbij behorende bedrijfsinstructies op te volgen.
5. De werknemer dient de veiligheidsvoorschriften ter voorkoming van schade aan de gezondheid of anderszins strikt na te komen.

## **Artikel 10**

### MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN

1. In geval van een geschil over uitleg, toepassing, inachtneming van bepalingen en of onderwerpen uit deze CAO tussen één der partijen en/of een of meer van haar leden, zal de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid, die zich over een bovengenoemd geschil te beklagen heeft (hebben) de wederpartij, tegen wie oftewel tegen welk lid de klacht gericht is, in kennis stellen.

2. De besturen van partijen treden dan met elkaar in overleg, en trachten op een minnelijke manier tot een oplossing te komen. Als tot een oplossing wordt gekomen zal deze ook bindend zijn.
3. Indien na verloop van 2 maanden na ontvangst van de schriftelijke klacht als bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel geen overeenstemming tussen partijen is verkregen, heeft de partij die de klacht aanhangig heeft gemaakt, binnen 2 maanden nadien het recht deze voor te leggen aan de Geschillencommissie of voor te leggen aan een daartoe bevoegde rechter. Het reglement van de Geschillencommissie ligt ter inzage bij partijen en kan uiteraard opgevraagd worden.

## **Artikel 11**

### **MELDING ARBEIDSVERLEDEN**

1. De werknemer is verplicht voor aanvang van de arbeidsovereenkomst alle benodigde inlichtingen aan de werkgever te verstrekken omtrent zijn arbeidsverleden.
2. Indien de werknemer verwijtbaar onjuiste of onvolledige inlichtingen verstrekt over zijn arbeidsverleden wordt artikel 7:668a, lid 2 tot en met 4 van het Burgerlijk Wetboek, opvolgend werkgeverschap, uitgesloten.

## **Artikel 12**

### **ARBEIDSOVEREENKOMST**

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste wordt opgenomen:
  - a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
  - b. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
  - c. de functie van de werknemer en/of de aard van de arbeid;
  - d. de datum van indiensttreding en in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wanneer de overeengekomen tijd zal verstrijken;
  - e. de duur van de proeftijd;
  - f. de duur van de overeenkomst;
  - g. de in acht te nemen opzegtermijn;
  - h. het loon in euro's en de wijze en tijdstip van uitbetaling ervan;
  - i. de arbeidsduur per dag, per week, per 4 weken of per maand;
  - j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag.
2. **PROEFTIJD**
  - a. Met inachtneming van artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek geldt:
    1. voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter, geen proeftijd;
    2. voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaren, een proeftijd van 1 maand;
    3. voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor tenminste 2 jaren alsmede voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een proeftijd van 2 maanden.
  - b. In de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband beëindigen zonder dat een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Degene die het dienstverband opzegt geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van beëindiging.

3. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD
  - a. Het begin en het einde van het dienstverband zijn bepaald. Dit moet blijken uit de arbeidsovereenkomst. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken (van rechtswege). Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is.
  - b. Tussentijdse opzegging van het dienstverband voor bepaalde tijd is mogelijk indien dit recht is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Voor het beëindigen van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
  - c. De totale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel aansluitende arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 48 maanden, waarbij tussen de diverse arbeidsovereenkomsten tussenpozen van niet meer dan 6 maanden zijn gelegen.
  - d. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen maximaal 5 keer worden verlengd (voortgezet) en eindigen dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na 5 keer te zijn verlengd, wordt voortgezet, dan wordt deze 7<sup>e</sup> arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD  
Alleen de begindatum van het dienstverband staat vast. Voor het beëindigen van het dienstverband dient artikel 13 van deze CAO in acht genomen te worden.
5. OMVANG VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST  
Indien de werknemer in een aaneengesloten periode van 12 maanden structureel meer uren heeft gewerkt dan de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur, zal de arbeidsduur op verzoek van de werknemer met ingang van de volgende maand worden verhoogd naar het gemiddeld aantal gewerkte uren over de afgelopen periode van 12 maanden. Drie aaneengesloten maanden met het hoogst gemiddeld aantal gewerkte uren worden in geen enkel opzicht meegerekend.

### **Artikel 13**

#### **BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**

1. Ingeval van dringende redenen conform artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek alsmede tijdens de proeftijd kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
2. Het dienstverband voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst eindigt onder de volgende voorwaarden:
  - a. door het overlijden van de werknemer;
  - b. door schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden;
  - c. door schriftelijke opzegging onder opgave van de reden door de werkgever of de werknemer, na het verlenen van een ontslagvergunning door het UWV, waarbij de opzegtermijn zoals bedoeld in het lid 4 van dit artikel in acht wordt genomen;
  - d. door opzegging, na het verlenen van een ontslagvergunning door het UWV, nadat de arbeidsongeschiktheid 2 jaren heeft geduurd;
  - e. op de 1<sup>e</sup> dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat, zonder dat daartoe opzegging vereist is;
  - f. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.

3. AANZEGTERMIJN
  - a. De werkgever is verplicht minimaal 1 maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd én onder welke voorwaarden.
  - b. Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar rato berekend met een maximum van 1 bruto maandloon.
  - c. De werknemer dient deze vergoeding binnen 2 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen.
4. OPZEGTERMIJN

Indien er van de door de werknemer in acht te nemen wettelijke opzegtermijn van 1 maand wordt afgeweken door deze opzegtermijn te verlengen, geldt voor de werkgever in afwijking van het bepaalde in artikel 7:672, lid 6 van het Burgerlijk Wetboek, dezelfde opzegtermijn. De opzegging geschiedt zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van de kalendermaand.
5. OVERGANGSREGELING
  1. De Wet flexibiliteit en zekerheid bevat een overgangsregeling voor werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar en ouder zijn en op dat moment al een langere opzegtermijn hebben opgebouwd dan volgens de Wet flexibiliteit en zekerheid voor hen zou gelden. Voor hen blijft de langere opzegtermijn gelden.
  2. Ten aanzien van werknemers van 45 jaar en ouder dient de werkgever de volgende opzegtermijn in acht te nemen:
    - a. een week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken;
    - b. deze termijn wordt verlengd met een week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken.

## **Artikel 14**

### **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR OPROEPKRACHTEN**

1. Onder een oproepkracht dient in deze CAO te worden verstaan: iedere natuurlijke persoon waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben en die kan worden opgeroepen voor het verrichten van losse ongeregelde diensten.
2. De oproepkracht is niet verplicht gehoor te geven aan een oproep.
3. Het begin en het einde van het dienstverband zijn bepaald. Dit moet blijken uit de arbeidsovereenkomst. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken (van rechtswege). Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is.
4. Tussentijdse opzegging van het dienstverband voor bepaalde tijd is mogelijk indien dit recht is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Voor het beëindigen van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
5. De totale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel aansluitende arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 48 maanden, waarbij tussen de diverse arbeidsovereenkomsten tussenpozen van niet meer dan 6 maanden zijn gelegen.

6. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen maximaal 5 keer worden verlengd (voortgezet) en eindigen dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging is vereist. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na 5 keer te zijn verlengd, wordt voortgezet, dan wordt deze 7<sup>e</sup> arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
7. Indien de oproepkracht geen arbeid verricht is de werkgever aan de oproepkracht krachtens artikel 7:628, lid 7 van het Burgerlijk Wetboek over een periode van maximaal 48 maanden geen salaris verschuldigd. Het bepaalde hieromtrent in artikel 7:628, lid 1 van het Burgerlijk Wetboek blijft buiten beschouwing. Dit onder de voorwaarde dat de oproepkracht door de werkgever bij elke oproep voor ten minste 3 uur aaneengesloten te werk wordt gesteld dan wel wordt uitbetaald.
8. Voor de oproepkracht gelden niet de artikelen 12, 13, 19, 21 tot en met 32 van deze CAO.

## **Artikel 15**

### **ARBEIDSTIJDEN EN PAUZEREGELING**

1. Voor de werknemer geldt een maximum arbeidsduur van maximaal 10 uur per dienst, verdeeld over een normale wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 50 uur. Daarbij dient in acht genomen te worden dat de arbeidsduur, gerekend over een referteperiode van 16 weken, niet meer bedraagt dan gemiddeld 45 uur per week.
2. Voor de werknemer geldt in incidentele gevallen een maximum arbeidsduur van 12 uur per dienst en 60 uur per week. Daarbij dient in acht genomen te worden dat de arbeidsduur, gerekend over een referteperiode van 16 weken, niet meer bedraagt dan gemiddeld 48 uur per week.
3. Voor nachtdiensten gelden aanvullende regels:
  - a. nachtdiensten kunnen alleen worden gewerkt vanaf 18 jaar;
  - b. de maximale duur van een nachtdienst bedraagt 10 uur;
  - c. het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten bedraagt 8 diensten;
  - d. het is incidenteel toegestaan, in maximaal 5 opeenvolgende diensten, 12 uur per nachtdienst te werken;
  - e. het werk wordt zodanig georganiseerd dat in een periode van 52 weken maximaal 140 nachtdiensten wordt gewerkt;
  - f. na elke nachtdienst heeft de werknemer recht op een onafgebroken rusttijd van tenminste 12 uur;
  - g. na een reeks van tenminste 5 en ten hoogste 8 opeenvolgende nachtdiensten heeft de werknemer recht op een onafgebroken rusttijd van tenminste 48 uur.
4. Het werk moet op de volgende wijze worden onderbroken:
  - a. bij een werkdag van meer dan 5,5 uur, maar minder dan 8 uur: tenminste een half uur pauze;
  - b. bij een werkdag van 8 uur: tenminste 3/4 uur pauze;
  - c. bij een werkdag van meer dan 8 uur: tenminste 1 uur pauze;
  - d. pauzes van minder dan een kwartier worden tot de arbeidstijd gerekend.
5. De werknemer gaat er, gezien de aard van de werkzaamheden, mee akkoord dat arbeid kan worden verricht op de zondag.

## **Artikel 16**

### **FUNCTIECATEGORIËN EN FUNCTIENIVEAU**

1. De werknemer wordt ingedeeld in een functiecategorie om zoveel mogelijk een beeld te vormen waarbinnen het loon kan worden vastgesteld. De functiecategorieën zijn voorzien van een zwaarteaanduiding waardoor met gebruikmaking van de loonschalen eenvoudig en eenduidig kan worden ingeschaald. Door rangschikking van de verschillende functiecategorieën is een onderverdeling gecreëerd. Deze onderverdeling heeft betrekking op 5 verschillende functiecategorieën, oplopend in zwaarte.
  - a. **FUNCTIECATEGORIE 1.**  
Zeer eenvoudige werkzaamheden van voornamelijk eenvoudige en repeterende aard, die geen beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen.
  - b. **FUNCTIECATEGORIE 2.**  
Minder eenvoudige werkzaamheden van niet-repeterende aard, die in de regel een lagere beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen.
  - c. **FUNCTIECATEGORIE 3.**  
Moeilijke werkzaamheden die weinig volgens hetzelfde werkpatroon repeteren en die veelal enige middelbare beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen.
  - d. **FUNCTIECATEGORIE 4.**  
Moeilijke werkzaamheden die zelden volgens hetzelfde werkpatroon repeteren en die meer middelbare beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen.
  - e. **FUNCTIECATEGORIE 5.**  
Moeilijke en vrij samengestelde werkzaamheden die niet volgens hetzelfde werkpatroon repeteren en die enige hogere beroepsscholing en daarbij behorende ervaring vereisen.
2. De werknemer wordt afhankelijk van de aard van de te verrichten werkzaamheden ingedeeld in een functieniveau.
  - a. Een werknemer die wordt ingezet in een uitvoerende positie onder een leidinggevende en die géén opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie dan wel een werknemer die zelfstandig wordt ingezet zonder leidinggevende en die indien nodig ook contacten onderhoudt met de opdrachtgever op locatie wordt ingedeeld in functieniveau A.
  - b. Een werknemer die uitsluitend leiding geeft aan werknemers ingedeeld in functieniveau A en die tevens opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie wordt ingedeeld in functieniveau B.
  - c. Een werknemer die uitsluitend leiding geeft aan werknemers die ingedeeld zijn in functieniveau A en B en die tevens opdracht heeft tot het onderhouden van contacten met de opdrachtgever op locatie wordt ingedeeld in functieniveau C.

## **Artikel 17**

### **LOONSCHALEN**

1. Functieniveau A van functiecategorie 1 is gelieerd aan 102 procent van het wettelijk minimumloon en wordt met inachtneming van de dan geldende wettelijke bepalingen of verhogingen halfjaarlijks aangepast.

2. De werkgever zal de werknemer, die in functieniveau A van functiecategorie 1 is ingedeeld, maximaal na 1 jaar in functieniveau B van functiecategorie 1 indelen.
3. De werknemer die een CAO-loon ontvangt boven 102 procent van het wettelijk minimumloon heeft op 1 januari in enig kalenderjaar recht op een procentuele loonsverhoging, gebaseerd op de halfjaarlijkse wettelijke verhogingen van het wettelijk minimumloon per 1 juli van het voorafgaande kalenderjaar en per 1 januari van het volgend kalenderjaar bij elkaar opgeteld.
4. LOONSCHALEN PER UUR MET INGANG VAN 1 JANUARI 2019 (+2,37 procent)

<b>FUNCTIECATEGORIE 1</b>			
LEEFTIJD	FUNCTIENIVEAU A	FUNCTIENIVEAU B	FUNCTIENIVEAU C
23 jaar en ouder	9,51	9,70	9,89
22 jaar	9,51	9,70	9,89
21 jaar	8,08	8,24	8,41
20 jaar	6,66	6,79	6,93
19 jaar	5,23	5,33	5,44
18 jaar	4,52	4,61	4,70

<b>FUNCTIECATEGORIE 2</b>			
LEEFTIJD	FUNCTIENIVEAU A	FUNCTIENIVEAU B	FUNCTIENIVEAU C
23 jaar en ouder	9,89	10,09	10,29
22 jaar	9,89	10,09	10,29
21 jaar	8,41	8,58	8,75
20 jaar	6,93	7,06	7,20
19 jaar	5,44	5,55	5,66
18 jaar	4,70	4,79	4,89

<b>FUNCTIECATEGORIE 3</b>			
LEEFTIJD	FUNCTIENIVEAU A	FUNCTIENIVEAU B	FUNCTIENIVEAU C
23 jaar en ouder	10,29	10,50	10,71
22 jaar	10,29	10,50	10,71
21 jaar	8,75	8,92	9,10
20 jaar	7,20	7,35	7,50
19 jaar	5,66	5,77	5,89
18 jaar	4,89	4,99	5,09

<b>FUNCTIECATEGORIE 4</b>			
LEEFTIJD	FUNCTIENIVEAU A	FUNCTIENIVEAU B	FUNCTIENIVEAU C
23 jaar en ouder	10,71	10,92	11,14
22 jaar	10,71	10,92	11,14
21 jaar	9,10	9,28	9,47
20 jaar	7,50	7,65	7,80

<b>FUNCTIECATEGORIE 5</b>			
LEEFTIJD	FUNCTIENIVEAU A	FUNCTIENIVEAU B	FUNCTIENIVEAU C
23 jaar en ouder	11,14	11,36	11,59
22 jaar	11,14	11,36	11,59
21 jaar	9,47	9,66	9,85
20 jaar	7,80	7,95	8,11

**OPMERKINGEN:**

1. De leeftijd voor het volwassenen wettelijk minimumloon wordt per 1 juli 2019 verlaagd van 22 jaar naar 21 jaar. Vanaf 1 juli 2019 gelden de aanvangslonen, in overeenstemming met deze wetwijziging, vanaf 21 jaar en ouder.
2. Het aanvangsloon in loonschaal A is gelijk aan 102 procent van het wettelijk minimumloon.
3. De overige aanvangslonen en eindlonen worden verhoogd met 2,37 procent.
4. Horizontaal gezien is er tussen de lonen in de functieniveaus een verschil van 2 procent.

**Artikel 18**

**LOONSTROOK (overzicht)**

1. Op verzoek van de werknemer wordt door de werkgever een loonstrook verstrekt. Voor aanvang van de indiensttreding zal de werkgever bij de werknemer informeren op welke wijze: hetzij in persoon, hetzij per post of digitaal.
2. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestanddelen: de feitelijke beloningen, eventuele supplementies, eventuele kostenvergoedingen en wettelijke inhoudingen zowel in percentages als in euro's, de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen, de cumulatieve bedragen, de functiecategorie en het functieniveau alsmede het saldo vakantiedagen.
3. Met betrekking tot de in lid 1 en 2 van dit artikel omschreven en uit te geven loonstrook wordt gestreefd naar een uniforme uitvoering.

**Artikel 19**

**VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG**

1. Het vakantiejaar is de periode waarover de vakantiedagen berekend worden. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft recht op 25 vakantiedagen (200 uur). Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het vakantiejaar, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van de 25 vakantiedagen, ditzelfde geldt voor de parttimers.
2. De berekening geldt dan als volgt: het aantal gewerkte maanden maal 25 dagen (200 uur), gedeeld door 12. Indien deze berekening leidt tot een aanspraak van minder dan een halve dag dan wordt naar beneden afgerond en bij meer dan een halve dag naar boven afgerond.

3. De werknemer heeft het recht op tenminste 2 weken aaneengesloten vakantie. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wens van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet afwijzend reageert binnen 2 weken nadat de werknemer zijn wens schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, is de vakantie overeenkomstig de wens van de werknemer vastgesteld.
4. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, bouwt tijdens zijn arbeidsongeschiktheid vakantiedagen en vakantiebijslag op over de volledige ziekteperiode. Indien de werknemer in een door de werkgever toegekende vakantieperiode arbeidsongeschikt wordt, gelden de dagen waarop hij arbeidsongeschikt is niet als vakantiedagen maar als ziekteperioden.
5. De aanspraak op wettelijke vakantiedagen vervalt door het verloop van een termijn van 6 maanden ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd. Deze vervaltermijn van 6 maanden is niet van toepassing indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen.
6. De aanspraak op bovenwettelijke vakantiedagen vervalt door het verloop van een termijn van 5 jaren ná de laatste dag van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.
7. Bij het opnemen van vakantiedagen worden de vakantiedagen met de kortste vervaltermijn als eerste afgeschreven.
8. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent van het bruto jaarloon (behoudens het wettelijk minimumloon). Hierin zijn niet begrepen toeslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats in de loonmaand juni of periode 6. De referentieperiode waarover de vakantiebijslag wordt berekend loopt van 1 mei tot en met 30 april. De aanspraak op vakantiebijslag vervalt na verloop van 2 jaren ná het tijdstip waarop de uitbetaling plaats had moeten vinden.
9. Indien de werknemer te veel vakantiedagen heeft opgenomen of te veel vakantiebijslag heeft ontvangen, heeft de werkgever het recht deze bij beëindiging van het dienstverband met het nog aan de werknemer verschuldigde loon of overige verschuldigde tegoeden te verrekenen.

## **Artikel 20**

### **VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG OPROEPKRACHTEN**

1. Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt gedurende de looptijd van deze CAO: 10,87 procent van het voor hem geldende brutosalairis.
2. De oproepkracht heeft recht op een vakantiebijslag van 8 procent van het voor hem geldende brutosalairis. Hierin zijn niet begrepen toeslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke. De uitbetaling van de vakantiebijslag alsmede die van de geldelijke uitkering uit hoofde van de vakantiedagen, dient in ieder geval plaats te vinden na beëindiging van elke arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaats vindt met de uitbetaling van de door de oproepkracht gewerkte uren.

## **Artikel 21**

### **EXTRA VAKANTIEDAGEN VANWEGE LEEFTIJD EN LENGTE DIENSTVERBAND**

1. Extra vakantiedagen vanwege leeftijd gaan in op de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin zulks van toepassing is. Deze dagen worden opgeteld bij de extra vakantiedagen vanwege de lengte van het dienstverband zoals genoemd in het lid 2 van dit artikel.

Bij een leeftijd van:

- a. 45 tot en met 54 jaar: 1 dag (25 + 1 dag)
- b. 55 tot en met 59 jaar: 2 dagen (26 + 2 dagen)
- c. 60 tot en met 64 jaar: 3 dagen (28 + 3 dagen)

2. Extra vakantiedagen vanwege de lengte van het dienstverband gaan in op de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin zulks van toepassing is. Deze dagen worden opgeteld bij de extra vakantiedagen vanwege leeftijd zoals genoemd in lid 1 van dit artikel.

Bij een dienstverband van:

- a. 10 jaar: 1 dag (25 + 1 dag)
- b. 20 jaar: 2 dagen (26 + 2 dagen)
- c. 30 jaar: 3 dagen (28 + 3 dagen)

## **Artikel 22**

### **TOESLAG KERST EN OUD- EN NIEUWJAAR**

Werknemers die op 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag (00.00 – 24.00 uur) en/of op oud- en nieuwjaar (vanaf 16.00 uur op 31 december tot 16.00 uur op 1 januari) werken, komen in aanmerking voor 50 procent toeslag op het uurloon voor de kerstdagen en 100 procent toeslag op het uurloon voor oud- en nieuwjaar. Deze toeslag kan na overleg en uitsluitend met instemming van de werkgever én de werknemer uitgekeerd worden in geld of in vrije tijd

## **Artikel 23**

### **BIJZONDER VERLOF (met behoud van loon)**

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner alsmede de relatiepartner.
  - a. Onder de levenspartner wordt, naast de geregistreerde partner tevens verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden middels een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister, of bij notariële akte.
  - b. Onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft, waarvoor geen samenwoningeis geldt. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.
2. In de volgende gevallen wordt, over de binnen de voor de werknemer geldende arbeidsweek vallende werkdagen, bijzonder verlof met behoud van loon verleend.

#### **EEN NAAR REDELIJKHEID TE BEPALEN TIJDSDUUR BIJ:**

- a. het afleggen van school - en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is;
- b. bezoek aan huisarts, tandarts en specialist (de werknemer zal bezoek aan huisarts, tandarts en specialist zoveel mogelijk (naar billijkheid) buiten zijn werktijd plannen);

- 1 dag bij:**
  - c. ondertrouw van de werknemer;
  - d. huwelijk van één van zijn ouders, schoonouders, grootouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, schoonzusters en zwagers;
  - e. 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer en van zijn kinderen, ouders, schoonouders en grootouders;
  - f. overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis/crematie van één van de grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e), broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen;
  - g. verhuizing (maximaal 1 maal per jaar);
  - h. het 25- 40- en 50-jarig dienstverband van de werknemer;
  - i. de geboorte van een kleinkind;
  - 2 dagen bij:**
  - j. adoptie, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
  - k. overlijden van één van zijn ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof.
  - 3 dagen bij:**
  - l. huwelijk van de werknemer.
  - 4 dagen bij:**
  - m. overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of één van de inwonende kinderen.
  - n. overlijden van één van der ouders ingeval voor de begrafenis/crematie, volledig wordt zorggedragen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof.
3. In dit artikel wordt onder ouders, kinderen, broers en zusters tevens verstaan: de pleegouders, stiefouders, pleegkinderen, stiefkinderen, stiefbroers en stiefzusters.

## **Artikel 24**

### **CALAMITEITENVERLOF (met behoud van loon)**

1. De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
2. Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:
  - a. een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van één of meerdere gezinsleden door de werknemer, de bevalling van de echtgenote en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en de 2<sup>e</sup> graad van de zijlijn;
  - b. een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
  - c. de uitvoering van het actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
  - d. het ziekenhuisbezoek door de werknemer;
  - e. noodzakelijke begeleiding van naasten bij medische zorg.
3. Bij spoedeisende zaken zal de werkgever in overleg met de werknemer naar een snelle oplossing zoeken, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een nog duurzamere oplossing.

## **Artikel 25**

### **KORTDUREND ZORGVERLOF (met behoud van loon)**

1. In afwijking van de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in ieder kalenderjaar gedurende 7 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon, in verband met de ziekte of hulpbehoefendheid van de (relatie)partner, (stief) ouders, schoon en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters.
2. Het kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
  - a. De werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opnemng en de vermoedelijke duur van het kortdurend zorgverlof.
3. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
4. Indien het kortdurend zorgverlof langer duurt dan 7 dagen, dan kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.

## **Artikel 26**

### **LANGDUREND ZORGVERLOF (zonder behoud van loon)**

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de noodzakelijke zorg ingeval van een ziekte en hulpbehoefendheid van een (relatie)partner, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers en zusters. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald verlof van maximaal 6 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Bij een parttime dienstverband heeft een werknemer naar rato recht op dit langdurend zorgverlof.
3. Na overleg en instemming van de werkgever kan het langdurend zorgverlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een 3<sup>e</sup> deel van de wekelijkse arbeidsuren.

## **Artikel 27**

### **ZWANGERSCHAPS- & BEVALLINGSVERLOF (met behoud van loon)**

1. Het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt minimaal 16 weken. De werkneemster heeft met behoud van loon recht op zwangerschapsverlof gedurende maximaal 6 weken en minimaal 4 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en recht op bevallingsverlof tot en met 10 dan wel 12 weken ná de bevallingsdatum.
2. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof.
3. Het bevallingsverlof wordt indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid met 10 weken extra bevallingsverlof.
4. Het bevallingsverlof kan vanaf de 6<sup>e</sup> week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
5. Uiterlijk 2 maanden voordat de werkneemster dit zwangerschaps- en bevallingsverlof wenst op te nemen, dient de werkneemster dat, door middel van een schrijven van de

verloskundige met daarin opgenomen de vermoedelijke bevallingsdatum, aan de werkgever kenbaar te maken.

6. De werkgever dient uiterlijk 2 weken voor de aanvang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof de uitkering bij het UWV WERKbedrijf aan te vragen. Deze uitkering wordt met inachtneming van lid 1 van dit artikel uitgekeerd aan de werkgever.

### **Artikel 28**

OUDERSCHAPSVERLOF (zonder behoud van loon)

1. De werknemer heeft, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer ouderschapsverlof van 26 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
2. De werknemer heeft bij de geboorte van zijn kind recht op 3 dagen ouderschapsverlof.
3. De werknemer dient minimaal 2 maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk 1 maand vóór de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
4. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, vanwege zwaarwichtige bedrijfsbelangen.
5. Tijdens het ouderschapsverlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.

### **Artikel 29**

ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer heeft recht op maximaal 6 weken adoptie- en pleegzorgverlof met behoud van loon. Het verlof moet binnen een periode van 26 weken worden opgenomen. Deze periode vangt aan 2 weken vóór de datum van adoptie.
2. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op adoptie- en pleegzorgverlof slechts éénmalig.
3. De werknemer dient uiterlijk 3 weken van tevoren het adoptie- of pleegzorgverlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.
4. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit de aanvangsdatum van de adoptie of de pleegzorg blijkt.
5. De werkgever dient uiterlijk 2 weken voor de aanvang van het adoptie-en pleegzorgverlof de uitkering bij het UWV WERKbedrijf aan te vragen. Deze uitkering wordt met inachtneming van lid 1 van dit artikel uitgekeerd aan de werkgever.

### **Artikel 30**

KRAAMVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op 5 dagen kraamverlof met behoud van loon.
2. Indien het kind thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de geboorte op te nemen.
3. Indien het kind niet thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de thuiskomst van het kind op te nemen.

### **Artikel 31**

#### **ONBETAALD VERLOF (zonder behoud van loon)**

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar onder de volgende voorwaarden:

1. de werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de aanvraag al dan niet te honoreren;
2. alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer;
3. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten.

### **Artikel 32**

#### **ORGANISATIEVERLOF (met behoud van loon)**

1. Aan een werknemer die ambassadeur is van LBV, zal vrijaf (organisatieverlof), met behoud van loon, worden gegeven voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen.
2. Een ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met LBV over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaardenregelingen.
3. Daarnaast onderhoudt de ambassadeur namens LBV de contacten met de leden binnen de onderneming waarin hij werkzaam is en is vanuit die optiek tevens het aanspreekpunt voor werknemers binnen die onderneming.
4. Per ambassadeur kunnen, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste 3 dagen organisatieverlof per kalenderjaar worden opgenomen.
5. Ambassadeurs die in aanmerking komen voor organisatieverlof, worden door LBV aan het adres van de betrokken werkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Voor elke vakbondsvergadering dient de ambassadeur een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
6. Voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen, kunnen werknemers die lid zijn van LBV, indien de werkzaamheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, met een maximum van 2 halve dagen per jaar vrijaf gegeven worden. Voor elke vakbondsvergadering dient het lid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

### **Artikel 33**

#### **MAALTIJDVERGOEDING**

De werkgever zal zorgdragen voor een redelijke maaltijdregeling.

### **Artikel 34**

#### **REISKOSTEN- & REISURENVERGOEDING**

1. De werknemer heeft over de eerste 20 kilometer (10 kilometer enkele reis) geen recht op een reiskostenvergoeding. De reiskostenvergoeding bedraagt met inachtneming van het hiervoor gestelde 0,10 euro per kilometer.

- De werknemer ontvangt een reisurenvergoeding per dienstreis retour gebaseerd op de hoogte van het wettelijk minimumuurloon volgens onderstaande tabel.

AANTAL KILOMETERS RETOUR	REISURENVERGOEDING
0 tot en met 100 km	0 uur wml
101 tot en met 150 km	0,75 uur wml
151 tot en met 200 km	1 uur wml
201 tot en met 250 km	1,50 uur wml
251 tot en met 300 km	1,50 uur wml
301 tot en met 350 km	1,75 uur wml
351 tot en met 400 km	2 uur wml
401 tot en met 450 km	2,25 uur wml

- De hoogte van de reiskosten- en reisurenvergoeding worden bepaald aan de hand van een gangbaar routeplanningsprogramma.

### Artikel 35

#### VERBLIJFSKOSTENVERGOEDING

- Indien, met inachtneming van artikel 15 van deze CAO, de door de werknemer te werken uren, waarbij inbegrepen de reistijd, de daarin vernoemde uren worden overschreden zal de werkgever aan de werknemer hetzij verblijf, hetzij een verblijfskostenvergoeding aanbieden.
- Deze vergoeding bestaat in ieder geval uit pensionkosten.
- Indien de werknemer van het gestelde in lid 1 van dit artikel geen gebruik wenst te maken, kan deze werknemer met betrekking tot een reiskosten- en reisurenvergoeding (uitgezonderd eenmaal de heenreis en eenmaal de terugreis) geen beroep doen op artikel 34 van deze CAO.

### Artikel 36

#### MELDING EN UITKERING ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL

- De werknemer, die door arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval niet in staat is zijn werk te verrichten, dient er zorg voor te dragen dat dit ruim (tenminste een uur) voor aanvang van zijn dienst gemeld wordt, tenzij dit door bijzondere omstandigheden onmogelijk is. Regels met betrekking tot ziekmeldingen dienen zo veel mogelijk in het huishoudelijk reglement te worden opgenomen.
- De door ziekte of ongeval arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole die krachtens de sociale verzekeringswetten (inclusief Arbo-dienst en Arbo-wet) en het huishoudelijk reglement worden bepaald en/of uitgeoefend.
- In geval van arbeidsverhindering door ziekte of ongeval heeft de werknemer gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar in principe recht op doorbetaling van 100 procent van het brutoloon met aftrek van 2 wachtdagen per ziekmelding in enig kalenderjaar.
- In geval van arbeidsverhindering door ziekte of ongeval heeft de werknemer gedurende het 2<sup>e</sup> ziektejaar recht op doorbetaling van 70 procent van het brutoloon.

5. De parttimer en de oproepkracht hebben bij arbeidsverhinderings vanwege ziekte of ongeval, zolang er sprake van een arbeidsovereenkomst gedurende het 1<sup>e</sup> ziektejaar en het 2<sup>e</sup> ziektejaar recht op doorbetaling van respectievelijk 100 procent dan wel 70 procent van het brutoloon berekend over het gemiddeld aantal gewerkte dagen/uren in de laatste 3 maanden dan wel 13 weken, met aftrek van het pro rata deel van 2 wachtdagen per ziekmelding in enig kalenderjaar.

### **Artikel 37**

#### **OVERLIJDENSUITKERING**

Bij het overlijden van de werknemer ontvangen de in artikel 7:674, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek genoemde nabestaanden een uitkering van de werkgever ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de 2<sup>e</sup> maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

## **BIJLAGE 1**

### **ARTIKELEN UIT HET BURGERLIJK WETBOEK IN DEZE CAO**

#### Artikel 7:628

#### **LOON BIJ NIET-VERRICHTTE ARBEID DOOR OORZAAK VOOR REKENING VAN DE WERKGEVER**

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.
9. Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

#### Artikel 7:652

#### **PROEFTIJD**

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
5. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

6. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
7. Van de leden 5, onderdeel a, en 6, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Elk beding waarbij een proeftijd is overeengekomen is nietig, indien:
  - a. de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is;
  - b. de proeftijd, anders dan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, op langer dan een maand wordt gesteld in het geval, bedoeld in lid 5, onderdeel a;
  - c. de proeftijd op langer dan twee maanden wordt gesteld;
  - d. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst;
  - e. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn; of
  - f. het beding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.

Artikel 7:668a, lid 1 tot en met 4

#### **KETENREGELING**

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

## Artikel 7:672

### **OPZEGGING**

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging een maand indien de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt een maand.
5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
6. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of artikel 683.
10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
11. De kantonrechter kan de in lid 10 bedoelde vergoeding matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

Artikel 7:674, lid 3

### **NAGELATEN BETREKKINGEN**

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 7:677

### **ONVERWIJLDE OPZEGGING ARBEIDSOVEREENKOMST OM DRINGENDE REDENEN**

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij.
2. De partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.
3. De vergoeding, bedoeld in lid 2, is:
  - a. in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die tussentijds kan worden opgezegd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren;
  - b. in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.
4. De partij die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, in strijd met lid 1 opzegt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in dit lid, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar tot niet minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden. De werknemer kan de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen.
5. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in lid 2:
  - a. matigen, indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 3, onderdeel a, ten minste gelijk is aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij toepassing van de opzegtermijn, bedoeld in artikel 672, had behoren voort te duren;

- b. op een hoger bedrag stellen, indien de opzegging geschiedt door de werknemer en hem dit gelet op de omstandigheden billijk voorkomt.
- 6. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de kantonrechter de vergoeding, bedoeld in lid 4, op een hoger bedrag kan stellen ten laste van de werknemer, indien de werknemer een in die regeling aan te wijzen functie in een bedrijfstak uitoefende. Uitsluitend functies in een bedrijfstak die zijn aangewezen in de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 668a, lid 8 kunnen worden aangewezen als een functie als bedoeld in de eerste zin.
- 7. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in lid 1 of in lid 4, laatste zin, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.