

DOORWERK

CAO

2008

VDWG

1 januari 2008 tot en met 31 december 2008

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|----|
| Preambule | 2 |
| Artikel 1 Werkingssfeer | 3 |
| Artikel 2 Definities | 3 |
| Artikel 3 Dispensatie | 3 |
| Artikel 4 Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO | 4 |
| Artikel 5 Wijzigingen van deze CAO tijdens de looptijd | 4 |
| Artikel 6 Rechtsopvolging van partijen | 4 |
| Artikel 7 Fusies en reorganisaties | 4 |
| Artikel 8 Verplichtingen van de doorwerkgever | 4 |
| Artikel 9 Verplichtingen van de doorwerknemer | 5 |
| Artikel 10 Arbeidsomstandigheden | 5 |
| Artikel 11 Arbeidsovereenkomsten | 5 |
| Artikel 12 Beëindiging arbeidsovereenkomst | 7 |
| Artikel 13 Arbeidsduur en pauze | 7 |
| Artikel 14 Loon | 7 |
| Artikel 15 Loonstrook | 7 |
| Artikel 16 Vakantiedagen en vakantiebijslag | 8 |
| Artikel 17 Vakantiedagen en vakantiebijslag doorwerknemer-oproepkracht | 8 |
| Artikel 18 Vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid | 8 |
| Artikel 19 Algemeen erkende feestdagen | 8 |
| Artikel 20 Buitengewoon verlof | 9 |
| Artikel 21 Calamiteitenverlof | 9 |
| Artikel 22 Kortdurend zorgverlof | 9 |
| Artikel 23 Organisatieverlof | 10 |
| Artikel 24 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid | 10 |
| Artikel 25 Scholingsafpraak | 10 |
| Artikel 26 Vergoeding contributie LBV | 11 |
| Artikel 27 Bedrijfshulpverlening | 11 |
| Artikel 28 Bedrijfsongevallen- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering | 11 |
| Artikel 29 Uitkering bij overlijden | 11 |

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

de werkgeversvereniging: Vereniging van Doorwerkgevers (hierna verder te noemen: VDWG), statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Huizerweg 44 te (1402 AC) te Bussum, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer R. van der Net (voorzitter) en de heer P.K. Ligthart (secretaris);

als partij ter ene zijde,

en

de werknemersvereniging: Landelijke Belangen Vereniging (hierna verder te noemen: LBV), statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.A. Dolman (voorzitter) en de heer G. Johannes (secretaris);

als partij ter andere zijde,

1. overwegende, dat VDWG op 11 oktober 2007 is opgericht als werkgeversvereniging om de belangen op sociaal, economisch en arbeidsvoorwaardelijk terrein van de bij haar aangesloten ondernemingen te behartigen;
2. overwegende, dat partijen bij deze CAO vanuit het oogpunt van concurrentiegeleijkheid de dringende behoefte hebben de sector te reguleren alsmede van enige non-professionaliteit dan wel van illegaliteit te vrijwaren;
3. overwegende, dat de bij VDWG als lid aangesloten ondernemingen sinds geruime tijd in hun taakgerichte ontwikkeling worden geremd door het ontbreken van een CAO, welke recht doet aan het bijzondere karakter van de sector;
4. overwegende, dat partijen bij deze CAO het wenselijk achten een CAO op maat te sluiten alsmede zodra voldaan wordt aan het meerderheidsvereiste zoals bedoeld in de Wet AVV voor de normatieve en diagonale CAO-bepalingen te streven naar een algemeen verbindend verklaring;

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

Rotterdam, 15 oktober 2007.

R. van der Net
voorzitter VDWG

P.K. Ligthart
secretaris VDWG

M.A. Dolman
voorzitter LBV

G. Johannes
secretaris LBV

DOORWERK CAO 2008

Artikel 1

WERKINGSSFEER

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna verder te noemen: CAO) geldt voor:
 - a. ondernemingen dan wel onderdelen van een onderneming welke tot een sector of subsector met een eigen CAO-domein kunnen worden gerekend, welke niet voorziet in de arbeidsdeelname vanaf de 65-jarige leeftijd of zoveel eerder als een (pre)pensioenregeling van toepassing is, en welke krachtens afspraken in de desbetreffende sector of subsector als lid zijn aangesloten bij VDWG én hun doorwerknemers welke vanaf de 65-jarige leeftijd of zoveel eerder als een (pre)pensioenregeling van toepassing is, krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten;
 - b. ondernemingen dan wel onderdelen van ondernemingen welke niet tot een sector of subsector met een eigen CAO-domein kunnen worden gerekend en als lid zijn aangesloten bij VDWG én hun doorwerknemers welke vanaf de 65-jarige leeftijd of zoveel eerder als een (pre)pensioenregeling van toepassing is, krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. De leden voldoen daarbij aan de door VDWG gestelde toelatingseisen dan wel criteria voor het verkrijgen dan wel het behouden van het lidmaatschap. Een overzicht hiervan ligt ter inzage ten kantore van VDWG.
3. Waarin deze CAO gesproken wordt over doorwerknemer(s), wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke doorwerknemers alsmede waarin deze CAO gesproken wordt over hem/hij en/of zijn, wordt bedoeld: hem/haar, hij/zij of zijn/haar, vallende onder deze CAO, in dienst van een onderneming zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

Artikel 2

DEFINITIES

In deze CAO wordt verstaan onder:

1. “**DOORWERKGEVER**”: iedere natuurlijke of rechtspersoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze CAO zoals bedoeld in artikel 1, eerste lid van deze CAO.
2. “**DOORWERKNEMER**”: iedere natuurlijke persoon welke de 65-jarige leeftijd heeft bereikt of zoveel eerder als een (pre)pensioenregeling van toepassing is, voor bepaalde tijd dan wel onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met een doorwerkgever, zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel.
3. “**DOORWERKNEMER-OPROEPKRACHT**”: iedere natuurlijke persoon welke de 65-jarige leeftijd heeft bereikt of zoveel eerder als een (pre)pensioenregeling van toepassing is en krachtens een voorovereenkomst incidenteel en bij onvoorziene omstandigheden wordt ingezet. Het betreft hier losse en ongeregelde arbeid welke niet volgens een vast patroon voorkomt en evenmin van tevoren is ingeroosterd. De doorwerknemer-oproepkracht is niet verplicht aan een oproep van de doorwerkgever gehoor te geven. Voor de doorwerknemer-oproepkracht gelden niet de artikelen 16, 18 en 20 tot en met 25 van deze CAO.

Artikel 3

DISPENSATIE

1. Partijen bij deze CAO kunnen op verzoek van partijen bij een andere CAO dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) deze CAO. Controle door partijen bij deze CAO op de naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO zal steeds als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
2. Een gemotiveerd schriftelijk verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) deze CAO dient te worden ingediend bij partijen bij deze CAO.

Artikel 4

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 1 jaar welke aanvangt op 1 januari 2008 en eindigt op 31 december 2008.
2. Deze CAO kan door partijen bij deze CAO, tegen het einde van de looptijd, met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, worden opgezegd. De opzegging dient schriftelijk te geschieden middels een aangetekend schrijven of een deurwaardersexploot.
3. Indien de periode waarover deze CAO is afgesloten is geëindigd en deze CAO niet is opgezegd zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel, wordt deze geacht stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd voor maximaal één jaar.

Artikel 5

WIJZIGINGEN VAN DEZE CAO TIJDENS DE LOOPTIJD

1. Partijen bij deze CAO keuren bij voorbaat goed dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening tussen partijen bij deze CAO overeengekomen mochten worden, alsnog onderdeel van deze CAO zullen uitmaken.
2. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal twee keer per jaar, zal worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om een en ander, met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving, te realiseren.

Artikel 6

RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN

In geval van fusie, overname, verkoop of faillissement, staan partijen bij deze CAO er tegenover elkaar voorin, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze CAO voortvloeien, zullen mogen en moeten worden overgenomen door de rechtspers(o)n(en), die daartoe door enige partij bij deze CAO schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 7

FUSIES EN REORGANISATIES

1. De doorwerkgever zal bij een voorgenomen fusie of reorganisatie, ongeacht het aantal betrokken doorwerknemers, partijen bij deze CAO tijdig informeren en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Bij fusies en reorganisaties dient en/of dienen er door de doorwerkgever in overleg met partijen bij deze CAO regeling(en) te worden getroffen voor een eventuele afvloeiingsregeling, welke een sociale begeleiding van de doorwerknemers behoort te garanderen.
3. Partijen bij deze CAO dienen onmiddellijk door de doorwerkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling en/of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

Artikel 8

VERPLICHTINGEN VAN DE DOORWERKGEVER

1. De doorwerkgever verplicht zich er toe met doorwerknemers geen arbeidsovereenkomsten aan te gaan die negatief afwijkende loon- of arbeidsvoorwaarden bevatten zoals bedoeld in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.
2. De doorwerkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst geheimhouding in acht nemen van al hetgeen omtrent de privé-omstandigheden van de doorwerknemer bekend is geworden en waarvan de doorwerkgever het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijze kan vermoeden.
3. De doorwerkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan de doorwerknemer te verstrekken.

Artikel 9

VERPLICHTINGEN VAN DE DOORWERKNEMER

1. De doorwerknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed doorwerknemer zou behoren te doen en na te laten. Daaronder valt in ieder geval het zich houden aan voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies van de doorwerkgever.
2. De doorwerknemer zal de aan hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen.
3. De doorwerknemer is zowel gedurende als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot geheimhouding met betrekking tot alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming en haar relaties.

Artikel 10

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) onverkort van toepassing.
2. De doorwerkgever zal er op toezien en bevorderen, dat ten behoeve van zijn doorwerknemers alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu.
3. De doorwerkgever zal de nodige informatie verstrekken en voorlichting geven aan de doorwerknemer over de aard van het werk die mogelijk de veiligheid, de gezondheid, het welzijn of het milieu in gevaar zouden kunnen brengen.
4. De doorwerknemer is verplicht alle wettelijke voorschriften alsmede de bedrijfsinstructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid, het welzijn en het milieu op te volgen en de door de doorwerkgever verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

Artikel 11

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

1. ALGEMEEN

De doorwerknemer ontvangt in tweevoud een mede door de doorwerkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste dient te worden opgenomen:

- a. de naam en het adres van de doorwerkgever en de doorwerknemer;
 - b. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie van de doorwerknemer dan wel de aard van de arbeid;
 - e. de proeftijd en de in acht te nemen opzegtermijnen;
 - f. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
 - g. de arbeidsduur per week;
 - h. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;
2. De doorwerkgever en de doorwerknemer verklaren beide in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is. De doorwerknemer retourneert een ondertekend exemplaar aan de doorwerkgever.
 3. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE DUUR**
 - a. De minimale duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt drie maanden. De aanvangsdatum én het einde van de arbeidsovereenkomst zijn in de arbeidsovereenkomst overeengekomen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen duur is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaand opzegging én toestemming van de Raad van Bestuur van de Centrale Organisatie Werk en Inkomen (hierna verder te noemen: CWI) is vereist.
 - b. De arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd indien dat zowel voor de doorwerkgever als voor de doorwerknemer is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

- c. De arbeidsovereenkomst kan onbeperkt worden verlengd en eindigt telkens van rechtswege op het moment dat de overeengekomen duur is verstreken, zonder dat voorafgaand opzegging én toestemming van de CWI is vereist. Artikel 7:668a, eerste tot en met het vierde lid van het Burgerlijk Wetboek wordt hierbij uitgesloten.
4. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDUUR**
Alleen de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst staat vast. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
5. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DOORWERKNEMER-OPROEPKRACHT**
- a. Er is eerst sprake van een arbeidsovereenkomst indien de doorwerknemer-oproepkracht op grond van een voorovereenkomst daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de werkzaamheden en eindigt telkens van rechtswege door het verstrijken van de duur van de werkzaamheden. Artikel 7:668a, eerste tot en met het vierde lid van het Burgerlijk Wetboek wordt hierbij uitgesloten.
 - b. Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst is de doorwerkgever aan de doorwerknemer-oproepkracht geen loon verschuldigd. In tegenstelling tot het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek heeft de doorwerknemer-oproepkracht, voor iedere oproep van minder dan vier uren waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij vier uren arbeid zou hebben verricht.
6. **PROEFTIJD**
- a. Zowel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur geldt een proeftijd van één maand. Een kortere proeftijd of géén proeftijd dient te worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
 - b. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de doorwerkgever als aan de doorwerknemer toegestaan de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen dient te worden.
 - c. Bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur dan wel het omzetten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur naar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.
7. **OPZEGTERMIJN**
- a. De door de doorwerkgever in acht te nemen opzegtermijn bedraagt indien de arbeidsovereenkomst:
 - 1. korter dan vijf jaar, heeft geduurd: één maand;
 - 2. vijf jaar of langer maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - 3. 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - 4. 15 jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 - b. De door de doorwerknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt: één maand.
 - c. Ten aanzien van doorwerknemers welke op 1 januari 1999 reeds een langere opzegtermijn hebben opgebouwd dan krachtens de Wet Flexibiliteit en Zekerheid voor hen zou gelden dient de doorwerkgever de volgende opzegtermijn in acht te nemen:
 - 1. één week voor elk jaar dat het dienstverband heeft geduurd voorafgaand aan het bereiken van de 45-jarige leeftijd, tot ten hoogste 13 weken;
 - 2. deze termijn wordt verlengd met één week voor elk jaar dat de doorwerknemer ná het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de doorwerkgever in dienst is geweest, tot ten hoogste 13 weken.
 - d. De opzegging dient, tegen het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.

Artikel 12

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

1. In de navolgende gevallen wordt de arbeidsovereenkomst, geacht te zijn beëindigd:
 - a. bij het overlijden van de doorwerknemer;
 - b. bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, krachtens artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek alsmede gedurende de proeftijd;
 - c. door schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 11, zevende lid van deze CAO;
 - d. door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door de doorwerkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van de CWI, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 11, zevende lid van deze CAO;
 - e. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter;
2. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de doorwerkgever aan de doorwerknemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste te bevatten: de functie, het loon, de datum van de indienst- en uitdiensttreding en de anciënniteit.

Artikel 13

ARBEIDSDUUR EN PAUZE

1. De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag dan wel 40 uur per week.
2. De minimale rusttijd bedraagt tenminste 11 uur per dag.
3. De doorwerknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid:
 - a. op meer dan vijf dagen in de week;
 - b. in avonddiensten, nachtdiensten en weekenddiensten;
 - c. gedurende meer uren dan de normale arbeidsduur per dag dan wel per week;
 - d. op algemeen erkende feestdagen.
4. De arbeidsduur dient op de volgende wijze te worden onderbroken met een pauze:
 - a. Bij een werkdag van langer dan 5½ uur, maar korter dan 8 uur: tenminste een half uur pauze.
 - b. Bij een werkdag van 8 uur: tenminste 45 minuten pauze, eventueel op te splitsen in een half uur en een kwartier.
 - c. Bij een werkdag van langer dan 8 uur: tenminste 1 uur pauze, eventueel op te splitsen in éénmaal een half uur en tweemaal een kwartier.

Artikel 14

LOON

1. Het loon, de toeslagen en de vergoedingen van de doorwerknemer zijn gelijk aan het loon, de toeslagen en de vergoedingen die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies, welke de 65-jarige leeftijd of zoveel eerder als een (pre)pensioenregeling van toepassing is, nog niet hebben bereikt.
2. Indien met inachtneming van het eerste lid van dit artikel het loon, de toeslagen en de vergoedingen van de doorwerknemer niet kunnen worden vastgesteld dan dient de doorwerkgever het loon, de toeslagen en de vergoedingen na overleg met de doorwerknemer vast te stellen.

Artikel 15

LOONSTROOK

De doorwerkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een loonstrook aan de doorwerknemer te verstrekken. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestandsdelen: het brutoloon, de inhoudingen, zowel in percentages als in bedragen, het nettoloon, de cumulatieven en indien van toepassing: toeslagen en vergoedingen.

Artikel 16

VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar, te weten: van 1 januari tot en met 31 december (hierna verder te noemen: jaar). De doorwerknemer welke met de doorwerkgever een arbeidsovereenkomst met een arbeidsduur van 40 uur per week is overeengekomen en bij aanvang van het jaar in dienst is en het volledige jaar in dienst blijft, heeft recht op 24 vakantiedagen.
2. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar of in het geval van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsduur van minder dan 40 uur per week, heeft de doorwerknemer recht op een evenredig deel van 24 vakantiedagen. Bij uitdiensttreding worden de te veel opgenomen vakantiedagen verrekend in de eindafrekening.
3. Vakantiedagen die aan het einde van het jaar nog niet zijn opgenomen, worden meegenomen naar het volgende jaar en worden aangemerkt als 'oude' vakantiedagen. Bij het afschrijven van vakantiedagen worden na het opnemen hiervan de "oude" vakantiedagen als eerste afgeschreven. "Oude" vakantiedagen verjaren en vervallen vijf jaar na afloop van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.
4. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent van het brutoloon. Hier zijn niet bij inbegrepen de toeslagen en de vergoedingen. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats in de maand mei van enig jaar. Voor de aanspraak op vakantiebijslag geldt een verjaringstermijn van twee jaren.

Artikel 17

VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG DOORWERKNEMER-OPROEPKRACHT

1. Voor de doorwerknemer-oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen omgezet in een uitkering. De uitkering bedraagt 10,39 procent van het voor de doorwerknemer-oproepkracht geldende bruto uurloon. Dit percentage wordt door partijen bij deze CAO jaarlijks vastgesteld. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met iedere loonbetaling.
2. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent van het bruto uurloon. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met iedere loonbetaling.

Artikel 18

VAKANTIEDAGEN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De doorwerknemer welke door arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, bouwt tijdens zijn arbeidsongeschiktheid vakantiedagen op over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid.
2. Indien de doorwerknemer gedurende een door de doorwerkgever toegekende vakantieperiode arbeidsongeschikt is, dan gelden deze dagen niet als vakantiedagen maar als arbeidsongeschiktheidsdagen.

Artikel 19

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

1. Indien algemeen erkende feestdagen niet vallen op zaterdagen en/of zondagen, heeft de doorwerknemer recht op vrijaf met behoud van loon.
2. Tot algemeen erkende feestdagen worden in 2008 gerekend:

| | |
|----------------------------|--|
| Nieuwjaarsdag | 1 januari |
| 1 ^e Paasdag | 23 maart |
| 2 ^e Paasdag | 24 maart |
| Koninginnedag | 30 april |
| Nationale Bevrijdingsdag | 1 maal in de vijf jaar: 2010 – 2015 - 2020 |
| Hemelvaartsdag | 1 mei |
| 1 ^e Pinksterdag | 11 mei |
| 2 ^e Pinksterdag | 12 mei |
| 1 ^e Kerstdag | 25 december |
| 2 ^e Kerstdag | 26 december |

Artikel 20

BUITENGEWOON VERLOF

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner en de relatiepartner. Onder levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde doorwerknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden middels een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister. Onder relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaand ongehuwde doorwerknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de doorwerkgever te zijn gedaan.
2. In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor de doorwerknemer geldende arbeidsduur buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
 - a. het afleggen van examens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de doorwerkgever;
 - b. bij bezoek aan huisarts, tandarts, en specialist in overleg met de doorwerkgever;
1 DAG
 - c. bij ondertrouw van de doorwerknemer;
 - d. bij verhuizing (maximaal 1 maal per 2 jaar);
 - e. bij de geboorte van een kleinkind;
 - f. bij het huwelijk van één van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers of zusters;
 - g. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de doorwerknemer, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;
 - h. bij het overlijden van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzons of schoondochters;
 - i. bij het 25- 40- en 50-jarig dienstjubileum;
2 DAGEN
 - j. bij het huwelijk van de doorwerknemer;
 - k. bij het overlijden van één der (stief)ouders of schoonouders, waarvan 1 dag calamiteitenverlof
5 DAGEN
 - l. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), levenspartner, relatiepartner, één van de kinderen, of één van de pleeg- stief- en kleinkinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
 - m. bij het overlijden van één der (stief)ouders of schoonouders, ingeval voor de begrafenis of de crematie volledig zorg wordt gedragen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof.

Artikel 21

CALAMITEITENVERLOF

1. De doorwerknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgesteld loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.
2. Bij spoedeisende zaken zal in overleg met de doorwerkgever naar een snelle oplossing worden gezocht, waarbij de duurzaamheid van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een nog meer duurzame oplossing.

Artikel 22

KORTDUREND ZORGVERLOF

1. De doorwerknemer heeft per kalenderjaar gedurende 10 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van 70 procent van het loon, in verband met de ziekte van de echtgeno(o)t(e), de levenspartner, de relatiepartner, de ouder of een inwonend kind.

2. Het kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden.
 - a. De doorwerknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof.
 - b. De doorwerkgever kan achteraf van de doorwerknemer verlangen dat hij aanneemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijke verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.

Artikel 23

ORGANISATIEVERLOF

1. De doorwerknemer welke ambassadeur is van LBV heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de doorwerkgever toelaat, recht op organisatieverlof met behoud van loon gedurende vier dagen per kalenderjaar.
2. Een ambassadeur is een doorwerknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met LBV over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is een ambassadeur binnen de onderneming het aanspreekpunt voor zijn collega's en LBV.
3. Een ambassadeur welke in aanmerking komt voor organisatieverlof wordt door LBV aan het adres van de doorwerkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Voor het opnemen van organisatieverlof dient de doorwerknemer een daartoe bedoelde uitnodiging aan de doorwerkgever te overhandigen.

Artikel 24

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De doorwerknemer welke door arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten dient zich te houden aan de voor hem binnen de onderneming geldende voorschriften en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid.
2. In geval van arbeidsverhinderd vanwege arbeidsongeschiktheid heeft de doorwerknemer, met inachtneming van het wettelijk minimumloon, recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 85 procent van het brutoloon gedurende maximaal twee jaar.
3. Indien de doorwerknemer zich niet houdt aan de voor hem geldende voorschriften en verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid dan heeft de doorwerkgever het recht de arbeidsongeschiktheidsuitkering te verlagen tot 70 procent van het brutoloon. Indien de doorwerkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt dient hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de doorwerknemer te doen toekomen.

Artikel 25

SCHOLINGSAFSPRAAK

1. Onder scholing wordt verstaan: elke vorm van een gestructureerde activiteit die, ongeacht of de scholing wordt aangemerkt als een aan de functie van de doorwerknemer verbonden wettelijke verplichting, gericht is op het door de doorwerknemer verkrijgen van kennis en/of vaardigheden.
2. Onder scholingskosten wordt, in de ruimste zin van het woord, onder andere verstaan: de loonkosten van doorwerknemers welke een scholing volgen; de loonkosten van doorwerknemers die een applicatie boven de sterkte volgen; de kosten bij het organiseren van een interne en/of externe scholing, vergoedingen van reis- en verblijfkosten en stimulerings- en ontwikkelingskosten.
3. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet: ieder genoten scholing duurt tenminste 4 uur; bij de scholing is begeleiding vereist; daar waar scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, dient begeleiding beschikbaar te zijn en na afloop wordt door of namens de doorwerkgever de scholing met de doorwerknemer geëvalueerd.

4. Ieder jaar, of zoveel eerder als wenselijk, dient de doorwerkgever met de doorwerknemer een gesprek te voeren omtrent zijn behoefte aan scholing. Daarbij wordt tevens aan de orde gesteld in hoeverre de individuele scholingsbehoefte van de doorwerknemer aansluit bij het opleidingsaanbod van de doorwerkgever. Indien aan de doorwerknemer scholing wordt aangeboden, dan komen de doorwerknemer en de doorwerkgever dit schriftelijk overeen.
5. De scholingskosten, zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel, komen volledig voor rekening van de doorwerkgever.

Artikel 26

VERGOEDING CONTRIBUTIE LBV

1. De doorwerknemer kan in aanmerking komen voor een netto-onkostenvergoeding van de contributie welke wordt betaald aan LBV.
2. Om hiervoor in aanmerking te komen dient de doorwerknemer bij de doorwerkgever een verzoek in te dienen tot verlaging van het brutoloon gelijk aan het bedrag van de contributie. De doorwerkgever compenseert zulks met een netto-onkostenvergoeding gelijk aan het bedrag van de contributie.
3. De doorwerknemer dient uiterlijk op 30 november van het kalenderjaar schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap middels een bij LBV aan te vragen verklaring omtrent de betaalde contributie.
4. De uitbetaling vindt gelijktijdig plaats met de laatste loonbetaling van het kalenderjaar.

Artikel 27

BEDRIJFSHULPVERLENING

1. De wijze waarop de bedrijfshulpverlening is georganiseerd dient schriftelijk te zijn vastgelegd in een noodplan en op een begrijpelijke wijze aan de doorwerknemers bekend worden gemaakt.
2. De bedrijfshulpverleners beschikken over een zodanige deskundigheid, ervaring en uitrusting, zijn zodanig in aantal georganiseerd dat zij hun taken naar behoren kunnen vervullen.
3. De doorwerkgever is verplicht de bedrijfshulpverleners deel te laten nemen aan herhalingscursussen, oefeningen of andere activiteiten zodat hun kennis en vaardigheden op het vereiste niveau gehandhaafd blijven.
4. De kosten en de vervolgcosten voor de doorwerknemer welke een cursus bedrijfshulpverlening volgt komen volledig voor rekening van de doorwerkgever.

Artikel 28

BEDRIJFSONGEVALLLEN- EN BEDRIJFSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

De doorwerkgever zal een bedrijfsongevallenverzekering en een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afsluiten. De te betalen premie komt voor rekening van de doorwerkgever. De polisvoorwaarden liggen ter inzage van de doorwerknemer.

Artikel 29

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Bij het overlijden van de doorwerknemer zal door de doorwerkgever aan de nagelaten betrekkingen, zoals bedoeld in artikel 7:674, derde lid van het Burgerlijk Wetboek, een uitkering worden verstrekt ter hoogte van twee bruto maandlonen. Deze uitkering zal, voor zolang dat fiscaal mogelijk is, bruto/netto geschieden.