

Tentoonstellingsbedrijven 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID

AI Nr. 8848

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 29-9-1997, nr. 186

ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
TENTOONSTELLINGSBEDRIJVEN

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW namens de Exhibition Services Association Holland als partij te ener zijde mede namens de Bouw- en Houtbond FNV en de Hout- en Bouwbond CNV als partijen te anderer zijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Tentoonstellingsbedrijven, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 1997 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Tentoonstellingsbedrijven, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

B

Daar waar in deze CAO gesproken wordt van werknemer, hij of zij kan respectievelijk ook gelezen worden werkneemster, zijn of haar.

Artikel 1

Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- werkgever: een rechtspersoon dat bedrijf maakt binnen de tentoonstellingsbranche volgens de omschrijving in artikel 2 van deze CAO;
- werknemer: degene die krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijke recht in dienstverband werkzaam is bij de werkgever, met uitzondering van stagiaires, vakantiemedewerkers en leden van de directie;
- loon: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen salaris per uur, week, periode of maand.

Artikel 2

Werkingsfeer

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever in de tentoonstellingsbranche en de werknemer.
2. Onder tentoonstellingsbranche wordt verstaan die ondernemingen of afdelingen van ondernemingen waarbij het realiseren van stands/tentoonstellingsprojecten meer dan 50% van de loonsom betekent. Ondernemingen of afdelingen van ondernemingen die niet meer dan 50% van de loonsom in de stands/tentoonstellingsprojecten realiseren, vallen onder deze CAO voorzover zij niet onder een andere, door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geregistreerde of algemeen verbindend verklaarde CAO vallen.
3. Voor een werknemer met een dienstverband van minder dan de normale arbeidsduur (artikel 7) worden de in de CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast, tenzij in de CAO anders is vermeld.
4. De werkgever is verplicht tenminste de in de CAO opgenomen bepa-

Tentoonstellingsbedrijven 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

lingen toe te passen, maar mag daar in de voor de werknemer gunstige zin van afwijken.

Artikel 3

Toepassing

De bepalingen van deze overeenkomst zijn van toepassing op alle werknemers, werkzaam bij de werkgever.

Voor stafleden, projectleiders, administratief en tekenkamerpersoneel zijn de artikelen 6, 8, 10, 11 en 12 lid 2 niet van toepassing.

Artikel 4

Bedrijfsreglement

1. De werkgever is bevoegd met inachtneming van wettelijke voorschriften een reglement en aanvullende voorschriften vast te stellen omtrent het verrichten van arbeid en de bevordering van de goede orde en de goede zeden in de onderneming.
2. Dit reglement en deze voorschriften mogen niet in strijd zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

Verplichtingen van werkgevers en werknemers

1. De werkgever zal per betalingsperiode een loonspecificatie verstrekken.
2. De werkgever zal eenmaal per jaar een opgave verstrekken van het aan de werknemer betaalde bruto-loon en de daarop ingehouden premies sociale verzekeringen en loonheffing. Dit geldt tevens bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband.
3. De werknemer is verplicht, indien hij door de werkgever daartoe in bijzondere gevallen wordt aangewezen, ook andere dan zijn dagelijkse niet tot zijn vak behorende arbeid te verrichten voor zover althans deze arbeid verband houdt met de arbeid in onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden daartoe in staat te zijn. In dit geval blijft het loon van de werknemer hetzelfde.
4. Indien een assistent-chef zijn chef vervangt wordt de eerste 2 aan-

eengesloten maanden van de vervanging zijn normale loon uitbetaald, daarna wordt voor de desbetreffende periode het vastgestelde loon van de chef aan de assistent-chef uitbetaald.

Artikel 6

Loon, dienstjaren, gereedschap, werkkleding en EHBO

2. Op 1 september 1997¹⁾ worden de bestaande lonen verhoogd met de procentuele stijging van het afgeleide consumenten prijsindexcijfer (CPI) laag van de maand april 1997 ten opzichte van de maand oktober 1996.
Per 31 december 1997 worden de bestaande lonen verhoogd met de procentuele stijging van het afgeleide CPI-cijfer laag van de maand oktober 1997 ten opzichte van de maand april 1997.
6. De werkgever zal aan de werknemer, voor zover hij het voor het werk nodige gereedschap niet verstrekt, als volgt een tegemoetkoming verstrekken:
 - personeel op de timmerafdeling: f 7,70 per week;
 - schilderen studio personeel: f 3,40 per week.
7. Indien buiten de schuld van de werknemer schade of verlies van eigen gereedschap ontstaat dan zal door de werkgever het in onbruik of zoekgeraakte eigen gereedschap worden vergoed.
8. Indien aan de werknemer gereedschap verstrekt wordt door de werkgever, zal de werknemer op juiste wijze zorg dragen voor de correcte staat van dit gereedschap. Indien schade aan of verlies van dit gereedschap ontstaat zal door de werknemer het beschadigde of zoekgeraakte gereedschap worden vergoed.
9. De werkgever zal aan de werknemer, voorzover hij geen werkkleding verstrekt, een tegemoetkoming betalen van f 5,15 per week voor aanschaf en onderhoud ervan.
10. De door de werkgever aan te wijzen werknemers in het bezit van een geldig EHBO-diploma, ontvangen een toeslag van f 7,10 per week.

Artikel 7

Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt 156 uur per 4 weken. Voor de voltijds-werknemer geldt als regel een 5-daagse werkweek. Op zaterdag en zondag wordt normaliter niet gewerkt.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Tentoonstellingsbedrijven 1997

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

De normale arbeidsduur bedraagt per werkdag maximaal 9 uur. De arbeidsduur per werkdag wordt vastgesteld in een dienstrooster. Gedurende de looptijd van de CAO¹⁾ wordt, in relatie met de eerder genoemde arbeidsduur van 156 uur per 4 weken, een roostervrije dag toegekend. Deze roostervrije dag wordt vastgesteld in overleg tussen de werkgever en de werknemer.

2. De gewone arbeidstijd wordt beschouwd te vallen tussen 07.00 uur 's morgens en 19.00 uur 's avonds. In overleg met de werknemers, dan wel een vertegenwoordiging van de werknemers, zal een dienstrooster worden vastgesteld voor een periode van ten minste vier weken.
3. Indien een werknemer te kennen geeft in deeltijd te willen gaan werken, is de werkgever bereid te bezien of er hiervoor binnen het bedrijf mogelijkheden zijn. Indien dit verzoek niet gehonoreerd wordt, dient de werkgever deze afwijzing van het verzoek met redenen te omkleeden.

Artikel 8

Overwerk

1. Indien overwerk naar het oordeel van de werkgever onvermijdelijk is kan van de werknemer gevorderd worden dat hij overwerk verricht.
Als overuren zullen gelden alle uren boven de normale arbeidsduur en voor de ploegdienst alle uren boven het aantal, dat volgens het rooster van de betreffende ploeg in een week moet worden gewerkt.
2. De overuren zullen zoveel mogelijk onmiddellijk aansluiten of voorafgaan aan de gewone arbeidstijd.
3. Per bedrijf wordt het werken op zondag in een reglement vastgelegd. De werknemer kan verplicht worden tot werken op zondag, tenzij bij zijn aanstelling anders is overeengekomen.
De werkgever zal zich inspannen om het werken op zondag tot een minimum te beperken. Daarbij houdt hij een redelijke spreiding van het zondagswerk over de werknemers in acht.
4. In een loonperiode waarin overuren zijn gemaakt, zal het aantal uren

¹⁾ Bedoeld wordt de periode van 1 mei 1997 tot en met 31 december 1997, waarbij wordt opgemerkt dat algemeen verbindendverklaring geen terugwerkende kracht heeft.

dat een werknemer door te laat komen of verzuim, anders dan bedoeld in artikel 16, minder heeft gewerkt, mogen worden afgetrokken bij de berekening van het aantal uren waarover extra loon wordt betaald.

5. Indien overwerk gemaakt wordt gelden de navolgende toeslagen:
 - maandag tot en met vrijdag, de eerste 3 uren na de normale arbeidsduur op een dag: 25% van het uurloon;
 - maandag tot en met vrijdag, de volgende uren: 50% van het uurloon;
 - zaterdag: 50% van het uurloon;
 - zondag: 100% van het uurloon;
 - feestdagen: 150% van het uurloon.
6. De werkgever dient de werknemer in de gelegenheid te stellen gemaakte overuren in vrije tijd op te nemen inclusief de toepasselijke overwerktoeslagen. In overleg tussen de werkgever en werknemer kan hiervan afgeweken worden en kunnen gemaakte overuren, inclusief de toepasselijke overwerktoeslagen, in geld vergoed worden.
7. Voor elke dag, inclusief zon- en feestdagen, waarop de werknemer ten behoeve van de werkgever in het buitenland vertoeft en waarop niet kan worden gewerkt, zal aan de werknemer het normale loon, gerekend naar een gemiddelde werkdag van 8 uren, worden betaald, inclusief de verblijfskostenvergoeding van artikel 11 lid 6.

Artikel 9

Ploegendienst

1. Indien in twee ploegen wordt gewerkt, een morgen- en een middagploeg tussen 05.00 uur en 23.00 uur, zal aan de werknemers 13% toeslag op het loon over de in de ploegendienst gewerkte tijden worden betaald.
2. Indien in een tweeploegendienst met een nachtploeg moet worden gewerkt, zal aan de werknemers in de nachtploeg 25% toeslag op het loon over de gewerkte tijd moeten worden betaald. Onder nachtploeg wordt hierbij verstaan een ploeg die na 20.00 uur opkomt.
3. Indien in een drieploegendienst moet worden gewerkt, dan zal voor de morgen- en middagploeg 13%, voor de nachtploeg 25% toeslag op het loon over de gewerkte uren worden betaald.
4. Indien in ploegen wordt gewerkt, zal de normale arbeidsduur (artikel 7 lid 1) voor alle ploegen gelden.

Tentoonstellingsbedrijven 1997 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

In weken waarin op één der 5 werkdagen van de week een of meer der in artikel 12 genoemde feestdagen vallen, zullen de werknemers in de nachtploeg evenveel nachten niet werken als de bedoelde week feestdagen telt.

Artikel 10

Nachtdienst

Indien door bijzondere omstandigheden alleen maar in de avond of nacht kan worden gewerkt, buiten de ploegendienst, dan zal voor de uren tussen 22.00 uur en 06.00 uur een toeslag van 40% op het loon over de gewerkte uren worden betaald.

Artikel 11

Reis- en verblijfskosten

1. De tijd die nodig is voor het gaan naar en terugkeren van het karwei naar de werkgever wordt met het geldende uurloon vergoed, inclusief extra loon voor eventueel gemaakte overuren tijdens de reis, met dien verstande dat nimmer minder dan een normale arbeidsdag in loon zal worden uitbetaald.
2. Bij werkzaamheden in het buitenland wordt bij lange reizen van meer dan 9 uur per werkdag maximaal 12 uren loon door de werkgever betaald, overeenkomstig het in artikel 6 vastgestelde loon. Bijvoorbeeld: vangt een reis aan 's morgens om 08.00 uur en duurt de reis tot de volgende dag 12.00 uur, dan ontvangt de werknemer 12 uren loon voor de eerste reisdag en 4 uren loon voor de tweede dag. Eventuele wachtdagen of wachturen worden als normale werkdagen of werkuren beschouwd en beloond met het loon, genoemd in artikel 6 van deze overeenkomst, tot ten hoogste 8 uur per dag.
3. De reis- en verblijfskosten worden door de werkgever betaald.
4. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever gebruik moet maken van een eigen auto, zal per gereden kilometer een bedrag worden vergoed op basis van de fiscaal vrijgestelde bedragen. Enige schade die ontstaat door het gebruik van de eigen auto valt niet onder de aansprakelijkheid van de werkgever, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen. De werknemer zal zorg dragen voor een deugdelijke verzekering ter dekking van de eigen aansprakelijkheid.

5. De reiskosten van woon-werkplaats vice versa worden op basis van de fiscaal vrijgestelde maximale bedragen vergoed.
6. Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer gelegen is dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn, zal de werkgever naar redelijke maatstaven zorgdragen voor voeding, huisvesting en verdere noodzakelijke verblijfskosten tijdens daardoor ontstane afwezigheid van huis. De kosten komen voor rekening van de werkgever. Dit zal tevens worden opgenomen in het bedrijfsreglement zoals bedoeld in artikel 4.

Artikel 12

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en de dag waarop 5 mei een nationale feestdag is (eenmaal per vijf jaar), wordt als regel niet gewerkt.
2. Indien toch gewerkt wordt geldt een toeslag op elk gewerkt uur van 150% van het geldende uurloon.

Artikel 13

Vakantie en vakantietoeslag

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli van een kalenderjaar tot en met 30 juni van het daaropvolgende jaar.
2. De werknemer, die een vol vakantiejaar in dienst is, heeft recht op 24 vakantiedagen met behoud van het loon.
3. Van deze vakantiedagen worden er minstens 15 aaneengesloten opgenomen. De werknemer en werkgever kunnen in overleg er voor kiezen deze aaneengesloten periode te veranderen in twee perioden twee weken plus één week. Het tijdstip van de vakantieperiode wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. De werkgever kan de aaneengesloten vakantieperiode maximeren op 20 dagen. De overige vakantiedagen zijn snipperdagen.
4. a. De werkgever heeft de bevoegdheid om een collectieve bedrijfsvakantie vast te stellen in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Indien een collectieve bedrijfsvakantie wordt bepaald geschiedt deze bepaling minstens 6 maanden van te voren.
De collectieve bedrijfsvakantie geldt voor alle werknemers tenzij anders bepaald.

Tentoonstellingsbedrijven 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. Wanneer in de onderneming een collectieve vakantie geldt, is de werkgever verplicht aan de werknemer die op grond van de duur van zijn dienstverband geen recht heeft op de volle vakantietijd, het inkomen door te betalen over de dagen waarop deze in verband met de duur van zijn dienstverband geen recht heeft, tenzij de betreffende werknemer op grond van zijn dienstverband bij een andere werkgever deze vakantie-rechten heeft meegekregen. Hetzelfde geldt voor collectief vastgestelde snipperdagen. Deze dagen kunnen gecompenseerd worden met nog te verkrijgen toekomstige vakantie-rechten.
5. Het recht op vakantiedagen voor hen die op 30 juni geen vol jaar in dienst zijn, wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband. Per gewerkte maand wordt dit berekend $\frac{1}{12} \times 24$ dagen. Evenredig wordt het recht verminderd voor die werknemers met wie het dienstverband tijdens het lopende vakantiejaar is beëindigd.
6. Voor de bepalingen van het aantal vakantie- en snipperdagen wordt de tijd welke de werknemers in militaire dienst hebben doorgebracht met uitzondering van de herhalingsoefeningen niet meegerekend.
7. Voor zover een werknemer de aaneengesloten vakantie door omstandigheden voor 31 december van het volgende jaar niet heeft kunnen opnemen, mogen er maximaal 5 snipperdagen worden meegenomen naar het eerstvolgende jaar.
8. Onder snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de in de artikelen 12 en 14 genoemde feestdagen en bijzondere verzuimdagen.
9. Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt wordt, zal hij het resterende deel van deze vakantie op een ander tijdstip kunnen opnemen. De arbeidsongeschiktheid moet dan wel medisch zijn aangetoond en door de bedrijfsarts zijn bevestigd. De opbouw van vakantie-rechten is beperkt tot de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid.
10. De opzegtermijn mag niet als vakantie gelden. De opgebouwde rechten moeten bij beëindiging van het dienstverband in geld worden uitgekeerd.
In dit geval dient door de werkgever aan de werknemer een verklaring te worden uitgereikt, waaruit de duur van het verlof zonder behoud van loon blijkt, welke de werknemer nog toekomt.

11. De werknemers met een langdurig aaneengesloten dienstverband bij dezelfde werkgever ontvangen extra vakantie volgens navolgend schema:
 - dienstverband van 10–20 jaar: 1 dag;
 - dienstverband van 20–25 jaar: 2 dagen;
 - dienstverband van 25–30 jaar: 3 dagen;
 - dienstverband van 30–35 jaar: 4 dagen;
 - dienstverband van 35 jaar en langer: 5 dagen.
12. De werknemers hebben uiterlijk in juni recht op een vakantietoeslag van 8% van het loon, zoals in artikel 1 van deze CAO gedefinieerd, dat zij gedurende het afgelopen vakantiejaar in dienst van de werkgever hebben genoten.
13. Indien de arbeidsverhouding in enig jaar eindigt, heeft de werknemer recht op vakantietoeslag van 8% van het loon, dat hij het lopende vakantiejaar in dienst van zijn werkgever heeft verdiend.
14. In aanvulling op lid 11 hebben werknemers van 55 jaar en ouder – en een dienstverband van tenminste 5 jaar – recht op 6 extra vakantiedagen per jaar. In het kalenderjaar dat men de 55-jarige leeftijd bereikt, heeft men voor het eerst recht op deze vakantiedagen.
15. Werknemers van 58 jaar en ouder hebben eenmalig recht op 15 dagen extra verlof indien zij deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op hun VUT of pensionering.
Aan werknemers die deelnemen aan een open schoolproject zal vrijaf met behoud van loon worden gegeven.

Artikel 14

Korte verzuimen

In geval van verzuim als bedoeld in de artikelen 7a: 1638c en 1638d van het Burgerlijk Wetboek, wordt het loon doorbetaald in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende de daarbij vermelde tijd. Waar in dit artikel gesproken wordt over „kinderen” geldt dit ook voor „stief”- en „pleeg”-kinderen.

1. a. Bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen
Bij ondertrouw: 1 dag
- b. Bij 25-of 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag
- c. Bij huwelijk van een der ouders, schoonouders, kinderen, kleinkinderen, broers of zusters, zwagers of schoonzusters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, alsmede bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders: 1 dag
- d. Bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen
- e. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), inwonende ouders of

Tentoonstellingsbedrijven 1997 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- schoonouders, inwonende kinderen, inwonende broers of zusters: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis
- f. Bij overlijden van een der uitwonende ouders of schoonouders, of eigen of aangehuwde kinderen, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: de dag van overlijden en de dag der begrafenis of crematie
 - g. Bij begrafenis van een der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag
 - h. Bij militaire inspectie of bij de vervulling van andere militaire verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt gegeven gedurende een naar billijkheid te berekenen termijn.
 - i. Bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor benodigde tijd en voor zover dat niet in eigen tijd kan.
 - j. Bij ontslag wegens werkvermindering in het bedrijf, krijgt de werknemer die tenminste drie achtereenvolgende maanden in dienst is, 1 dag vrij voor sollicitatiebezoeken.
 - k. Voor het bezoeken van een arts of tandarts voor persoonlijke behandeling gedurende de daarvoor ten hoogste nodige tijd indien de noodzaak daarvan kan worden aangetoond en indien het niet kan plaatsvinden buiten de arbeidstijd.
 - l. Werknemers tot en met 18 jaar ontvangen een dag per week vrijaf voor het volgen van een erkend vakonderwijs.
 - m. Bij verhuizing van de werknemer in overleg maximaal 1 dag per jaar.
 - n. Bij opname en ontslag in en uit het ziekenhuis van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer zal maximaal 1 dag worden vergoed, eventueel te splitsen in 2 halve dagen.
 - o. De werknemer wordt bij plotseling opkomende calamiteiten in het huishouden gedurende maximaal ½ dag in staat gesteld, met behoud van loon, maatregelen te treffen voor een redelijke en duurzame oplossing van deze calamiteit. Na deze ½ dag kan de werkgever onbetaald verlof verlenen.
Zonder behoud van loon:
De werknemer, die daarom uitdrukkelijk verzoekt kan tot maximaal de halve arbeidstijd, verzorgingsverlof worden verleend, wanneer de verzorging van eigen gezinsgenoten of partner zulks noodzakelijk maakt.
2. Als een ongehuwde medewerker met een partner een gemeenschappelijke huishouding voert, wordt hij voor de toepassing van dit arti-

kel geacht te zijn gehuwd, als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

- a. de medewerker en zijn partner moeten geen bloed- of aanverwant van elkaar zijn in de rechte lijn;
- b. er dient een notarieel samenlevingscontract te zijn, waarin (enige) vermogensrechtelijke aangelegenheden worden geregeld, tenzij de gezamenlijke huishouding aantoonbaar reeds vijf jaren of langer bestaat.

Artikel 15

Vergoeding feestdagen

Indien op Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, de Kerstdagen, Koninginnedag en de dag waarop 5 mei een nationale feestdag is (eenmaal per vijf jaar), voor zover deze op werkdagen vallen, door de werknemer niet wordt gewerkt, ontvangt hij het loon van een normale werkdag. Hetzelfde geldt voor vakantie- en snipperdagen, alsmede voor de bijzondere verzuimdagen ingevolge artikel 14.

Artikel 16

Uitkering bij ziekte, ongeval en overlijden

- 1¹⁾. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 1638c, eerste en tweede lid van het Burgerlijk Wetboek, wordt door of vanwege de werkgever in geval van ziekte vanaf de tweede tot en met de vijfde ziekmelding per kalenderjaar ziekgeld uitgekeerd met ingang van de tweede dag nadat aan de werkgever van de ziekte kennis is gegeven, de dag van aangifte inbegrepen.
Bij de eerste ziekmelding binnen een kalenderjaar zal het ziekgeld worden uitgekeerd vanaf de eerste dag nadat de werkgever van de ziekte kennis is gegeven, de dag van aangifte inbegrepen.
2. Het ziekgeld bestaat uit twee delen: enerzijds een wettelijke doorbetaling van 70% van het loon en anderzijds een bovenwettelijke aanvulling.
Het ziekgeld is gelijk aan het loon. Het is gemaximeerd op het maximum dagloon krachtens de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.
4. Geen bovenwettelijke aanvulling wordt verstrekt aan:
 - a. de werknemer met wie het dienstverband is beëindigd;
 - b. de medewerker aan wie door het desbetreffende uitvoeringsorgaan de wettelijke uitkering wordt geweigerd;

¹⁾ Onverminderd het bepaalde in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.

Tentoonstellingsbedrijven 1997 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. de medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaalde arbeid voor derden;
 - d. de medewerker die naar het oordeel van de bedrijfsarts het genezingsproces in ernstige mate belemmert;
 - e. de medewerker die terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden.
De medewerker kan bovengenoemde bovenwettelijke aanvulling wel ontvangen indien hij de vordering jegens deze derden aan de werkgever cedeert. De uitbetaling zal dan met de ontvangen schadevergoeding worden verrekend.
5. Bij het overlijden van een medewerker zal aan de nagelaten betrekkingen van de medewerker over een periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvindt, een uitkering wordt verleend ten bedrage van het laatst genoten maandsalaris. De uitkering geschiedt, voor zover mogelijk, als een bedrag ineens.
Onder nagelaten betrekkingen¹⁾ wordt verstaan:
- a. de echtgenote van de medewerker, mits deze echtgenote en de betreffende medewerker niet duurzaam gescheiden leefden.
Ingeval hij van zijn echtgenote duurzaam gescheiden leefde en ook in het geval de overledene geen echtgenote nalaat, worden als nagelaten betrekkingen beschouwd de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
 - b. de partner van de medewerker, zoals gedefinieerd in artikel 14 lid 2 sub b van deze CAO.
- De overlijdensuitkering kan worden verminderd met hetgeen de nagelaten betrekkingen toekomt, uitsluitend krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering. Alleen uitkeringen krachtens genoemde verplichte verzekeringen kunnen mogelijk worden verminderd, dus niet uitkeringen uit vrijwillig gesloten verzekeringen.
6. In geval een werknemer bij afwezigheid van huis in verband met zijn werkzaamheden, danwel op weg naar zijn werk of van het werk, hetzij in Nederland of het buitenland komt te overlijden, zijn de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot, voor zover niet verzekerd in een overlijdenspolis van de werknemer zelf, voor rekening van de werkgever.
7. a. De werkgever verplicht zich voor de werknemers een verzeke-

¹⁾ Artikel 7: 674 BW is onverkort van toepassing.

ring af te sluiten, die een uitkering garandeert ingeval van blijvend geheel of gedeeltelijk lichamelijk letsel of dood tengevolge van een ongeval, de werknemer, in of buiten dienstverband overkomen.

- b. De uitkeringen dienen minimaal f 27 500,- te zijn bij overlijden en f 55 000,- bij algehele invaliditeit.
- c. De werknemer dient van de werkgever een kopie van het polisblad en de algemene voorwaarden te ontvangen als hij daarom verzoekt.

Artikel 17

Aanvang en einde van de dienstbetrekking

1. Ten aanzien van het aangaan en het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het BW van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald.
2. a. De werkgever verstrekt een schriftelijke arbeidsovereenkomst bij aanvang van de dienstbetrekking.
b. De arbeidsovereenkomst wordt, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
Wanneer een proeftijd tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen, dient deze schriftelijk te worden vastgesteld. Een dergelijke proeftijd mag ingevolge artikel 7a: 1639n van het BW ten hoogste twee maanden bedragen.
3. Het opzeggen van een dienstverband dient zodanig te geschieden dat het einde van de termijn van opzegging steeds samenvalt met het einde van een loonbetalingsperiode. De opzegging van een dienstverband dient steeds schriftelijk te geschieden tegen afgifte van een ontvangstbewijs.
4. De termijnen van opzegging worden als volgt vastgesteld:
 - voor de werknemer bedraagt de termijn van opzegging een week voor elke twee gehele jaren dienstbetrekking, met een minimum van een betalingsperiode en een maximum van zes weken;
 - voor de werkgever bedraagt de termijn van opzegging een week voor elk geheel jaar dienstverband met een minimum van een betalingsperiode en een maximum van dertien weken.
5. Bij opzegging om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde regel, zal de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend geschieden binnen 24 uur na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd.
6. De termijn van opzegging die krachtens lid 4 voor de werkgever

Tentoonstellingsbedrijven 1997

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

geldt, wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende het welk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij hem in dienst is geweest. De duur van de verlenging bedraagt evenwel ten hoogste dertien weken.

7. De termijnopzegging voor de werkgever bedraagt tenminste drie weken ten aanzien van een werknemer die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en tenminste een jaar bij hem in dienst is geweest.
8. Indien in de termijn van opzegging de aaneengesloten vakantie danwel collectieve snipperdagen als bedoeld in artikel 14 vallen, wordt de termijn van opzegging met deze dagen verlengd.
9. In geval een werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd heeft, zal dit dienstverband van rechtswege aflopen op de einddatum zoals in de overeenkomst vermeld.
In afwijking van het bepaalde in 7a: artikel 1639f BW zal voor een eerste maal verlenging van een dienstverband voor bepaalde tijd geen voorafgaande opzegging vereist zijn.

Artikel 18C

Spaarloon

De werkgever stelt elke werknemer in staat deel te nemen aan een spaarloonregeling.

Artikel 19

Introductie

De werkgever zal de werknemers in de eerste week van hun dienstverband laten kennismaken met de collega's waarmee zal worden samengewerkt, alsmede met de bij het werk betrokken functionarissen. De werknemer zal inzicht worden gegeven in het bedrijf en het project waaraan hij zal gaan werken.
Hij zal tevens worden geïnformeerd over alle zaken, die een goede introductie bevorderen.

Artikel 20A

Sociaal beleid in de onderneming

1. De werkgever zal eenmaal per jaar uiterlijk een half jaar na afloop van het boekjaar, een sociaal jaarverslag uitbrengen.
2. In het sociaal jaarverslag zal informatie verstrekt worden over:
 - de doelstelling van de onderneming;
 - de uitgangspunten voor het sociaal beleid;
 - de gang van zaken in een onderneming.

Artikel 20B

Fusie en bedrijfssluiting

1. De werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan; of
 - een bedrijf, danwel een bedrijfsonderdeel te sluiten zal bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties daarvan betrekken en de SER-fusie-gedragsregels in acht nemen.
2. a. In verband hiermede zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat de definitieve besluiten genomen worden, met de werknemersorganisaties in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten.
b. Aansluitend hieraan zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met bedoelde werknemersorganisaties.
3. Inzake de gevolgen welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met fusie of bedrijfssluiting te verwachten zijn zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee moeten worden getroffen.

Tentoonstellingsbedrijven 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

BEDRIJFSVOORSCHRIFTEN INZAKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Hoewel in deze voorschriften wordt gesproken over werknemers in de mannelijke vorm, worden zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers bedoeld.

1. **Melding**
De werknemer dient zo vroeg mogelijk zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe chef; bij voorkeur vóór aanvang van de normale werktijd, doch uiterlijk binnen twee uur na aanvang van de normale werktijd. Bij afwezigheid van de chef dient de melding plaats te vinden bij de administratie.
2. **Thuisblijven**
De werknemer dient thuis te blijven tot het moment waarop door of namens de werkgever de eerste controle heeft plaatsgehad, echter maximaal vijf dagen. De werknemer mag alleen van huis gaan voor een bezoek aan de huisarts of de bedrijfsarts of om zijn werkzaamheden te hervatten.
Na het eerste controlebezoek of na vijf dagen mag de werknemer zich buitenshuis begeven, echter hij dient gedurende de eerste drie weken thuis te zijn 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 14.30 uur.
Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan hij de bedrijfsarts of zijn werkgever vrijstelling vragen van de verplichting om gedurende de bovengenoemde tijden thuis te blijven.
3. **Eigen verklaring**
De werknemer dient uiterlijk op de vijfde dag van zijn arbeidsongeschiktheid een eigen verklaring omtrent de arbeidsongeschiktheid aan de Bedrijfsgezondheidsdienst te sturen. De werkgever zal aan de werknemer hiertoe een standaard formulier ter hand stellen.
4. **Het juiste adres**
Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, bijvoorbeeld door opname in een ziekenhuis, behoort de werknemer dit binnen 12 uur te melden aan zijn werkgever.

5. Maak bezoek mogelijk
De werknemer dient controlebezoek in zijn woning of op het verpleegadres door of namens de werkgever mogelijk te maken. Indien in de woning van de werknemer niemand thuis is of indien de bel defect is, dient de werknemer maatregelen te treffen waardoor controlebezoek mogelijk wordt. Bij afwezigheid dient de werknemer ervoor te zorgen dat op zijn adres bekend is waar de werknemer zich bevindt.
6. Op het spreekuur komen
De werknemer dient te geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of de door de Bedrijfsgezondheidsdienst aangewezen specialist. Deze verplichting vervalt niet indien de werknemer van plan zou zijn op die dag of op een latere dag zijn werkzaamheden te hervatten. Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft, bijvoorbeeld ziekenhuisopname, dient de werknemer dit onmiddellijk aan zijn werkgever mede te delen. De werknemer hoeft niet op het spreekuur te verschijnen, indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.
7. Genezing niet belemmeren
Indien de werknemer zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt dat daardoor zijn genezing kan worden belemmerd, kan de werkgever na overleg met de Bedrijfsgezondheidsdienst de loon- doorbetaling weigeren.
8. Het verrichten van werkzaamheden
De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve werkzaamheden die de werknemer door of namens de werkgever worden aangeboden. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden en worden in overleg met de bedrijfsarts vastgesteld. Indien de werknemer de aangeboden vervangende werkzaamheden niet verricht, is de werkgever gerechtigd de loon- doorbetaling te weigeren.
9. Verblijf in het buitenland
De werknemer dient zich bij arbeidsongeschiktheid in het buitenland onmiddellijk doch uiterlijk na één dag van arbeidsongeschiktheid telefonisch te melden bij zijn werkgever of bij de BGD waarbij de werkgever is aangesloten. Tevens dient de werknemer het ziekteverzekeringsorgaan van het vakantieland, voor zover het een land betreft waar Nederland een verdrag mee heeft gesloten, van zijn arbeidsongeschiktheid op de hoogte te stellen.
Direct na thuiskomst dient de werknemer een verklaring van een arts te overleggen, waaruit de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de reden van de arbeidsongeschiktheid blijkt. Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid een meerdaagse periode in het buitenland wil verblijven, dient hij voor vertrek toestemming van zijn

Tentoonstellingsbedrijven 1997

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werkgever te hebben gekregen. Indien een werknemer zich hier niet aanhoudt, is zijn werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te weigeren.

10. Hervatten bij herstel

Zodra de werknemer daartoe in staat is, dient hij zijn werkzaamheden onmiddellijk te hervatten. De werknemer behoeft geen speciale opdracht daartoe af te wachten.

11. Second opinion

Indien de werknemer zijn arbeidsongeschiktheid aan zijn werkgever heeft medegedeeld en zijn werkgever na overleg met de Bedrijfsgezondheidsdienst (first opinion) deze melding van arbeidsongeschiktheid niet accepteert, waarna de werknemer persisteert in zijn arbeidsongeschiktheid, kan de werknemer een second opinion omtrent zijn arbeidsongeschiktheid aanvragen bij de bedrijfsvereniging.

Indien de bedrijfsarts van de bedrijfsvereniging de werknemer arbeidsgeschikt acht, dient de werknemer, op straffe van weigering van zijn loondoorbetaling, zijn werkzaamheden onmiddellijk te hervatten. Indien de werkgever om een second opinion verzoekt, is de werknemer verplicht mee te werken.

12. Machtiging

De werknemer dient de BGD te machtigen inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand in te winnen bij de behandelend arts.

13. Cessie

Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een aansprakelijke derde, dient de werknemer het eventuele verhaal op deze derde te cederen aan de werkgever.

14 Sancties

a. Minder loon

Het bruto-inkomen van de werknemer zal door de werkgever voor de duur van de overtreding worden verminderd tot 70% van het voor de werknemer geldende bruto-loon, hetgeen niet minder mag zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon, indien zich een of meer van de onderstaande situaties voordoen:

- de werknemer houdt zich niet aan de in deze voorschriften vastgestelde meldingsplicht. De melding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer komt niet op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid binnen. Deze sanctie is niet van

toepassing als alsnog uit een verklaring van een arts de arbeidsongeschiktheid blijkt.

- De werknemer heeft niet tijdig voldaan aan de verplichting tot het insturen van een eigen verklaring. De werkgever zal vanaf de zesde tot en met de dag waarop de melding is ontvangen de sanctie toepassen.
- De arbeidsongeschiktheid van de werknemer is vastgesteld en de werknemer verblijft niet thuis.
- De werknemer verhuist tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, verblijft tijdelijk elders of verandert van verpleegadres zonder dat de werknemer de werkgever hiervan op de hoogte stelt, zodat door of namens de werkgever geen controle kan plaatsvinden.

b. Geen loon

Het bruto-inkomen van de werknemer zal door de werkgever voor de duur van de overtreding op nul worden gesteld, indien zich een of meer van de onderstaande situaties voordoen:

- De werknemer geeft geen gehoor aan de oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of de door de Bedrijfsgezondheidsdienst aangewezen specialist.
- De werknemer gedraagt zich zodanig dat zijn genezingsproces wordt belemmerd. De sanctionering vindt plaats na overleg met de Bedrijfsgezondheidsdienst.
- De werknemer is niet thuis op de uren zoals in deze voorschriften gesteld, zodat de arbeidsongeschiktheid niet kan worden vastgesteld.
- De melding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer komt meer dan een dag te laat bij de werkgever binnen. In dit geval zal de werkgever over de achterliggende werkdagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt was geen loon aan de werknemer uitbetalen, tenzij uit een verklaring van een arts de arbeidsongeschiktheid blijkt.
- De werknemer verricht niet de door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, die in overleg met de BGD zijn vastgesteld.
- De werknemer verblijft tijdens arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van de werkgever in het buitenland.
- De bedrijfsarts van de werkgever acht de werknemer arbeidsongeschikt en de werknemer verricht desondanks geen werkzaamheden, onder voorbehoud van de bevindingen van een eventuele second opinion.
- De werknemer voldoet meer dan eens niet aan hetgeen onder punt a. is gesanctioneerd.

Tentoonstellingsbedrijven 1997
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 25 september 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.