

CAO

VOOR

THE NUANCE GROUP NETHERLANDS BV

1 APRIL 2009 TOT EN MET 31 JULI 2010

INHOUDSOPGAVE

Preambule		2
Artikel 1	Definities	3
Artikel 2	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	3
Artikel 3	Wijziging(en) tijdens de looptijd van deze CAO	3
Artikel 4	Fusies en reorganisaties	4
Artikel 5	Verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 6	Verplichtingen van de werknemer	4
Artikel 7	Arbeidsomstandigheden	4
Artikel 8	Arbeidsovereenkomst en loonstrook	5
Artikel 9	Beëindiging arbeidsovereenkomst	6
Artikel 10	Functiegroepen	7
Artikel 11	Loon	8
Artikel 12	Arbeidstijd en pauzes	8
Artikel 13	Arbeidstijdverkorting	8
Artikel 14	Toeslag voor het werken op bijzondere uren	9
Artikel 15	Algemeen erkende feestdagen	9
Artikel 16	Tijd-voor-tijd regeling	10
Artikel 17	Overwerk	10
Artikel 18	Overwerkvergoeding	10
Artikel 19	Vakantierechten	10
Artikel 20	Opnemen van vakantie	11
Artikel 21	Vakantiedagen en vakantiebijslag oproepkrachten	11
Artikel 22	Vakantie en arbeidsongeschiktheid	11
Artikel 23	Vakantiebijslag	11
Artikel 24	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	11
Artikel 25	Geen loon bij arbeidsongeschiktheid	12
Artikel 26	Buitengewoon verlof	12
Artikel 27	Ouderenbeleid	13
Artikel 28	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	13
Artikel 29	Calamiteitenverlof	13
Artikel 30	Ouderschapsverlof	14
Artikel 31	Adoptieverlof	14
Artikel 32	Kortdurend zorgverlof	14
Artikel 33	Langdurend Zorgverlof	15
Artikel 34	Jubileumuitkering	15
Artikel 35	Reiskosten	15
Artikel 36	Collectieve Zorgverzekering	16
Artikel 37	Scholing	16
Artikel 38	Uitkering bij overlijden	16
Artikel 39	Overgangsregeling	16
Bijlage 1	Loonschalen	17

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

1. de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid: The Nuance Group (Netherlands) BV, gevestigd aan de Daalmeerstraat 13 te (2131 HD) Hoofddorp, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer K. Snijder (General Manager Netherlands),

als partij ter ene zijde,

en

2. de werknemersvereniging met volledige rechtsbevoegdheid: Landelijke Belangen Vereniging (LBV) gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.A. Dolman (voorzitter) en de heer M. Stavinga (secretaris);

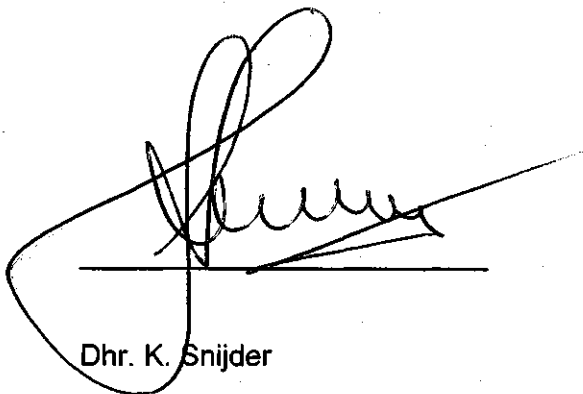
als partij ter andere zijde,

overwegende,

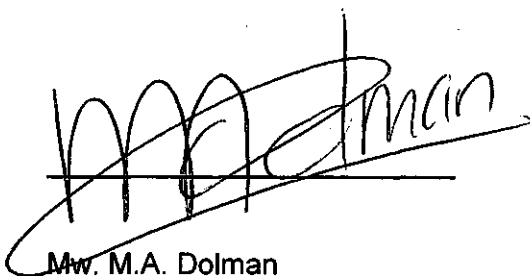
- a. dat het ondernemingsbeleid er in het bijzonder op gericht zal zijn de continuïteit en de bestaanszekerheid van de onderneming, alsmede de werkgelegenheid te bevorderen;
- b. dat met inachtneming van het gestelde in deze CAO, de onderneming tot een betere bedrijfsvoering wenst te komen;
- c. dat partijen het wenselijk achten door middel van decentralisatie een CAO op maat te realiseren;

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

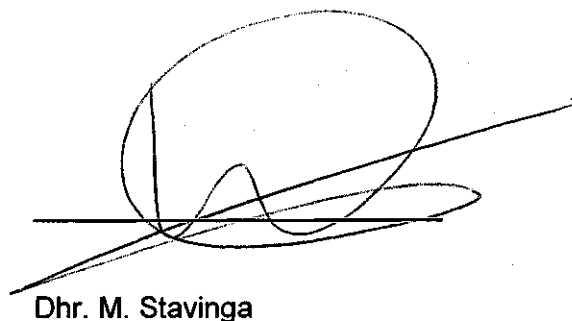
Rotterdam, 9 oktober 2009



Dhr. K. Snijder



Mw. M.A. Dolman



Dhr. M. Stavinga

ARTIKEL 1

DEFINITIES

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: CAO) geldt voor de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid: The Nuance Group (Netherlands) B.V. en haar werknemers welke krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. In deze CAO wordt onder "de werkgever" verstaan: de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid The Nuance Group (Netherlands) B.V.
3. In deze CAO wordt onder "de werknemer" verstaan: iedere natuurlijke persoon welke voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel.
4. In deze CAO wordt onder 'werknemer in volledige dienst' verstaan diegene die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met een overeengekomen contractuele arbeidsduur van tenminste 38 uur per week.
5. In deze CAO wordt onder "de weekendkracht" verstaan: een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd, die uitsluitend in het weekend werkzaam is. Voor de weekendkracht gelden de toeslagen in artikel 14, tweede lid.
6. In deze CAO wordt onder "de oproepkracht" verstaan: een werknemer die incidenteel bij onvoorziene omstandigheden wordt ingezet. Het betreft hier losse arbeid die niet volgens een vast patroon of wekelijks voorkomt en niet van tevoren is ingeroosterd. De oproepkracht is niet verplicht aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. Voor de oproepkracht gelden niet de artikelen: 13, 14, eerste lid, onder a en b, 16, 19, 20, 22 tot en met 34, 37 en 39 van deze CAO.
7. In deze CAO wordt onder "loon" verstaan: het loon behorende bij de functiegroep van de werknemer als genoemd in de loonschalen in bijlage 1 van deze CAO.
8. Waar in deze CAO wordt gesproken van de werknemer, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers alsmede waar in deze CAO gesproken wordt over hem of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

ARTIKEL 2

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van één jaar. Dit tijdvak vangt aan op 1 april 2009 en eindigt op 31 juli 2010.
2. Deze CAO kan door partijen tegen het einde van de looptijd worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Opzegging dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd met maximaal één jaar.

ARTIKEL 3

WIJZIGING(EN) TIJDENS DE LOOPTIJD VAN DEZE CAO

1. Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, die na het ondertekenen van deze CAO mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.
2. Bij tussentijdse wijziging(en) of aanvulling(en) bij gezamenlijk overleg in of op de aan deze CAO gehechte, door partijen, gewaarmerkte wijziging(en) en/of aanvulling(en), zullen deze gewijzigde en/of aanvullende nieuwe voorwaarden eveneens aan deze CAO worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.
3. Partijen zullen de aan deze CAO gehechte bijzondere arbeidsvoorwaarden en de gewaarmerkte wijziging(en) en/of aanvulling(en) in het kader van de Wet op de loonvorming aanmelden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
4. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal éénmaal per jaar, zal door partijen worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen dienen te worden veranderd of aangevuld, met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving.

ARTIKEL 4

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, reorganisaties en overnames, de wederpartij tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Bij ingrijpende fusies, reorganisaties en overnames dient en/of dienen er door de werkgever in overleg met de wederpartij regeling(en) te worden getroffen voor een eventuele afvloeiingsregeling die een sociale begeleiding van de werknemers behoort te garanderen.
3. De wederpartij dient onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

ARTIKEL 5

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich er toe geen arbeidsovereenkomsten aan te gaan die negatief afwijkende loon- en/of arbeidsvoorwaarden bevatten als genoemd in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.
2. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding in acht nemen van al hetgeen hem, omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs kan vermoeden.
3. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan iedere werknemer te verstrekken.

ARTIKEL 6

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer 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.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen alsmede over het algemeen daarvoor zorg dragen als een goed werknemer.
3. De werknemer mag zijn dienst niet aanvangen indien hij onder invloed is van middelen, die zijn functioneren kunnen beïnvloeden. De werknemer zal gedurende zijn dienst evenmin middelen nuttigen die zijn functioneren nadelig kunnen beïnvloeden.
4. De werknemer zal zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen betaalde werkzaamheden voor derden verrichten. Hiervan zijn publieke functies uitgezonderd.
5. De werknemer is zowel gedurende, als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot absolute geheimhouding tegenover derden ten aanzien van alle feiten en bijzonderheden die het belang van de onderneming kunnen schaden. Daar waar in de individuele arbeidsovereenkomst nadere bepalingen omtrent geheimhouding van bescheiden van de onderneming zijn opgenomen, zijn deze in volle omvang van toepassing.

ARTIKEL 7

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van iedere arbeidsovereenkomst, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) onverkort van toepassing.
2. De werkgever zal er op toezien en bevorderen, dat ten behoeve van de werknemer alle passende maatregelen worden getroffen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu.

3. De werkgever zal de nodige informatie verstrekken en voorlichting geven aan de werknemer over de aard van het werk, die mogelijk de veiligheid, de gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.
4. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften en de instructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

ARTIKEL 8

ARBEIDSOVEREENKOMST EN LOONSTROOK

1. De werkgever moet van het aangaan van een arbeidsovereenkomst een schriftelijke opgave verstrekken aan de werknemer in tweevoud, waarin tenminste dient te worden opgenomen:
 - a. de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
 - b. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie en de functiegroep van de werknemer;
 - e. de standplaats;
 - f. de proeftijd;
 - g. de in acht te nemen opzegtermijnen;
 - h. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
 - i. de arbeidsduur per week of per maand;
 - j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;
 - k. de deelname aan een (pre)pensioenregeling.
2. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar aan de werkgever.
3. De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen die in ongunstige zin afwijken van één van de bepalingen in de CAO.
4. De werkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een loonstrook aan de werknemer te verstrekken. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestandsdelen: het brutoloon, de wettelijke inhoudingen, het nettoloon, de cumulatieven en indien van toepassing: de toeslagen en de vergoedingen.
5. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.**
 - a. De aanvangsdatum én het einde van het dienstverband zijn in de arbeidsovereenkomst geregeld. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging én toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist. Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst is mogelijk. Voor de tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
 - b. De totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 36 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van drie maanden meegeteld.
 - c. De arbeidsovereenkomst kan maximaal twee keer worden verlengd. Iedere verlengde arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na twee keer te zijn verlengd, wordt voortgezet, dan wordt deze vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
6. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALED TIJD.**

Alleen de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst staat vast. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
7. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR OPROEPKRACHTEN.**
 - a. Er is eerst sprake van een arbeidsovereenkomst wanneer de oproepkracht op grond van een voorovereenkomst daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten.

- b. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de werkzaamheden. De arbeidsovereenkomst eindigt 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.
 - c. Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de oproepkracht geen loon verschuldigd. In tegenstelling tot het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek heeft de oproepkracht, voor iedere oproep van minder dan vier uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij vier uren arbeid zou hebben verricht.
8. PROEFTIJD.
- a. Zowel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal twee maanden. Een kortere proeftijd of geen proeftijd dient schriftelijk overeengekomen te worden in de arbeidsovereenkomst.
 - b. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging van het dienstverband schriftelijk motiveren.
 - c. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.
9. OPZEGTERMIJN.
- a. Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt per vijf volledige dienstjaren één maand opzegtermijn, met een maximum van drie maanden.
 - b. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan vijf volledige dienstjaren heeft voortgeduurd of een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een duur van minder dan vijf jaren, geldt een opzegtermijn van één maand.
 - c. Ten aanzien van werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren en op dat moment al een langere opzegtermijn hebben opgebouwd dan volgens de Wet Flexibiliteit en Zekerheid voor hen zou gelden dient de werkgever de volgende opzegtermijn in acht te nemen:
 - 1. één week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken;
 - 2. deze termijn wordt verlengd met één 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.
 - d. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.

ARTIKEL 9

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

- 1. In de volgende gevallen wordt de arbeidsovereenkomst, geacht te zijn beëindigd:
 - a. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, krachtens artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek en gedurende de proeftijd;
 - b. Bij het overlijden van de werknemer;
 - c. Door duidelijke schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 8, negende lid van deze CAO;
 - d. Door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van de CWI, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 8, negende lid van deze CAO;
 - e. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij beschikking van de kantonrechter;
 - f. Door het bereiken van de 65-jarige leeftijd, op de eerste dag van de maand waar in men de 65-jarige leeftijd bereikt of zoveel eerder als een (pre)pensioenregeling voor de werknemer van toepassing is, zonder dat daartoe opzegging is vereist.

2. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste het volgende te bevatten: de functie, het loon, de datum van de indienst- en uitdiensttreding en de anciënniteit.

ARTIKEL 10

FUNCTIEGROEPEN

Bij de indeling van de werknemers in de hierna vermelde functiegroepen, is voor iedere functiegroep de aanhef van de algemene omschrijving bepalend. De opsomming van de mogelijke functiebenamingen draagt het karakter van een aantal voorbeelden. Deze opsomming is bedoeld allerminst volledig te zijn.

FUNCTIEGROEP 1

1. Werkzaamheden van eenvoudige aard die volgens nauwkeurige instructies op aanwijzing en/of onder directe leiding worden verricht.
2. Mogelijke functiebenamingen: "aankomend" verkoopmedewerker, sales assistant, "aankomend" caissière, "aankomend" administratief medewerker, vulploegmedewerker, stockroom clerk, warehouse orderpicker en stockroom assistant.
3. Na een aaneengesloten periode van 12 maanden komt de werknemer ingedeeld in functiegroep 1 in aanmerking voor promotie naar functiegroep 2.

FUNCTIEGROEP 2

1. Werkzaamheden van minder eenvoudige aard die onder directe leiding worden verricht.
2. Mogelijke functiebenamingen: verkoopmedewerker, sales assistant, caissière, administratief medewerker, stockroom clerk, warehouse orderpickers en stockroom assistant.

FUNCTIEGROEP 3

1. Werkzaamheden waarvoor vak- praktijk- en bedrijfskennis nodig is en die onder beperkt toezicht worden uitgevoerd.
2. Mogelijke functiebenamingen: Sales Administrator, Finance Assistant, Chocolatier en Logistics Assistant met aanvullende vakkennis en/of rijbewijs C.
3. Na een aaneengesloten periode van 12 maanden gerekend vanaf de aanstelling in functiegroep 3 komt de werknemer, in aanmerking voor promotie naar functiegroep 4.

FUNCTIEGROEP 4

1. Zelfstandige werkzaamheden waarvoor ruime vak- praktijk- en bedrijfskennis nodig is.
2. Mogelijke functiebenamingen: Sales Administrator, Finance Assistant, Chocolatier en Logistics Assistant met aanvullende vakkennis en/of rijbewijs C.

FUNCTIEGROEP 5

1. Werkzaamheden waarvoor vak- praktijk- en bedrijfskennis nodig is en die onder beperkt toezicht worden uitgevoerd alsmede leiding geven aan maximaal vijf werknemers, ingedeeld in functiegroepen 1, 2, 3 en 4.
2. Mogelijke functiebenamingen: hoofdverkoper/retail supervisor, hoofdcaissière, (assistent-)afdelingschef, plaatsvervangend bedrijfsleider en plaatsvervangend winkelchef.
3. Na een aaneengesloten periode van 12 maanden gerekend vanaf de aanstelling in functiegroep 5 komt de werknemer, in aanmerking voor promotie naar functiegroep 6.

FUNCTIEGROEP 6

1. Zelfstandige werkzaamheden waarvoor ruime vak- praktijk- en bedrijfskennis nodig is alsmede leiding geven aan een afdeling of een winkel waarin meer dan vijf werknemers, ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 5, werkzaam zijn.
2. Mogelijke functiebenamingen: hoofdverkoper, retail supervisor, hoofdcaissière, afdelingschef, plaatsvervangend bedrijfsleider, winkelchef en bedrijfsleider.

FUNCTIEGROEP 7

1. Zelfstandige werkzaamheden waarvoor specialistische vak- praktijk- en bedrijfskennis nodig is alsmede het volledige beheren van één of meerdere winkels waarin meer dan tien werknemers, ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 6, werkzaam zijn.
2. Mogelijke functiebenamingen: winkelchef, Senior Supervisor Operations, Senior Supervisor Logistics, bedrijfsleider en retail manager.

FUNCTIEGROEP 8

Functiegroep voor retail managers met minimaal 12 maanden aaneengesloten ervaring en managers die leiding geven aan meer dan 10 werknemers.

ARTIKEL 11

LOON

1. Het loon van de werknemer, die is ingedeeld in een van de functiegroepen als genoemd in artikel 10 van deze CAO is tenminste gelijk aan één van de bedragen als genoemd in de betreffende loonschaal in bijlage 1 van deze CAO.
2. Voor de berekening van het uurloon wordt het loon per maand gedeeld door 164,67 en het loon per week gedeeld door 38.
3. De werkgever bepaalt éénmaal per jaar of de werknemer (ouder dan 23 jaar) in aanmerking komt voor promotie naar de volgende periodiek. Indien de werknemer onvoldoende heeft gefunctioneerd heeft de werkgever het recht, promotie naar de volgende periodiek, niet toe te kennen. Bij het niet toekennen van een periodiek dient de werkgever zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
4. Bij promotie van de werknemer naar een hogere functiegroep wordt in de bij de functie behorende hogere functiegroep het naast hogere loon gezocht.

ARTIKEL 12

ARBEIDSTIJD EN PAUZES

1. De normale arbeidstijd voor een werknemer met volledig dienstverband bedraagt gemiddeld 38 uur per week berekend over periode van vier aaneengesloten weken.
2. Per week mag niet meer dan 45 uur worden gewerkt.
3. De normale arbeidstijd per dag bedraagt ten hoogste 9 uur.
4. De arbeid wordt verricht gedurende 5 dagen per week waarbij twee vrije dagen zoveel mogelijk aaneengesloten zijn en waarbij zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening wordt gehouden.
5. Indien een werknemer een vaste vrije dag per week heeft, wordt hij geacht deze vrije dag te hebben genoten indien deze dag samenvalt met een feestdag. Deze bepaling geldt niet voor werknemers die werken in een zevendaags rooster.
6. De arbeidstijden moeten op de volgende wijze worden onderbroken door rusttijden:
 - a. bij een werkdag van meer dan 5½ uur: tenminste 30 minuten pauze;
 - b. bij een werkdag van meer dan 8 uur: tenminste 45 minuten pauze, eventueel op te splitsen in een half uur en een kwartier;
 - c. een pauze van minder dan een kwartier wordt tot de arbeidstijd gerekend; pauzes van een kwartier of langer worden niet tot de arbeidstijd gerekend;
 - d. een werknemer is niet verplicht tijdens een onbetaalde rusttijd van 15 minuten of meer in de winkel te verblijven.
7. Een onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van langer dan 1 uur is niet toegestaan.

ARTIKEL 13

ARBEIDSTIJDVERKORTING

1. Een werknemer met een volledig dienstverband met een contractueel overeengekomen arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week heeft per jaar recht op 13 dagen arbeidstijdverkorting.
2. Opname van arbeidstijdverkorting in 13 hele dagen of 26 halve dagen of een combinatie daarvan, geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.

3. Voor een werknemer, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt of van wie de dienstbetrekking eindigt, geldt het tweede lid van dit artikel op basis van evenredigheid.
4. De werkgever stelt een rooster op waarin voor elk van zijn werknemers de dagen zijn aangegeven, waarop hij roostervrij heeft. In geval van ziekte of verhindering anderszins op een roostervrije dag, heeft de werknemer geen aanspraak op een vervangende roostervrije dag. De werknemer verliest deze aanspraak niet, indien de werkgever géén rooster heeft opgesteld.

ARTIKEL 14

TOESLAG VOOR HET WERKEN OP BIJZONDERE UREN

1. Voor het werken op bijzondere uren heeft de werknemer recht op een toeslag. De toeslagpercentages voor de verschillende uren zijn als volgt:
 - a. **MAANDAG TOT EN MET VRIJDAG**

18:00 – 21:00 uur:	33,33	procent
21:00 – 07:00 uur:	50	procent
 - b. **ZATERDAG**

14:00 – 18:00 uur:	33,33	procent
18:00 – 24:00 uur:	100	procent
 - c. **ZON- EN FEESTDAGEN**

00:00 – 24:00 uur:	100	procent
--------------------	-----	---------
2. voor het werken op bijzondere uren in het weekend, heeft de weekendkracht recht op toeslag. De toeslagpercentages voor de verschillende uren zijn als volgt:
 - a. **ZATERDAG EN ZONDAG**

18:00 – 21:00 uur	33,33	procent
21:00 – 07:00 uur	50	procent
 - b. **FEESTDAGEN**

00:00 – 24:00 uur	100	procent
-------------------	-----	---------
3. Toeslagen als bedoeld in het eerste lid van dit artikel kunnen samen met het loon nooit meer bedragen dan 300 procent van het loon.

ARTIKEL 15

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

1. De werknemer heeft recht op vrijaf met behoud van loon op feestdagen. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van arbeid op feestdagen.
2. Indien de werknemer, in overleg én met instemming van de werkgever, op een feestdag arbeid verricht, heeft hij voor elk gewerkt uur recht op een extra uur in vrije tijd en op de toeslag als bedoeld in artikel 14 van deze CAO.
3. Tot algemeen erkende feestdagen worden gerekend:

	2009	2010
Nieuwjaarsdag	1 januari	1 januari
Tweede Paasdag	13 april	5 april
Koninginnedag	30 april	30 april
Nationale Bevrijdingsdag *		5 mei
Hemelvaartsdag	21 mei	13 mei
Tweede Pinksterdag	1 juni	24 mei
Eerste Kerstdag	25 december	25 december
Tweede kerstdag	26 december	26 december

* 1 maal in de vijf jaar: 2010 – 2015 – 2020.

Artikel 16

TIJD-VOOR-TIJD REGELING

1. De gewerkte uren boven de 38 uur per week worden aangemerkt als tijd-voor-tijd uren.
2. Ieder gewerkt uur boven de 38 uur per week geeft recht op 1 uur tijd-voor-tijd.
3. De opgebouwde tijd-voor-tijd uren dienen, in overleg met de werkgever, zoveel mogelijk te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn ontstaan.
4. Niet opgenomen tijd-voor-tijd uren aan het einde van het kalenderjaar worden met een maximum van 20 tijd-voor-tijd uren meegenomen naar het daaropvolgende kalenderjaar.
5. Tijd-voor-tijd uren die zijn ontstaan in het voorgaande kalenderjaar en zijn meegenomen naar het daaropvolgende kalenderjaar dienen, in overleg met de werkgever, voor 1 mei van het lopende kalenderjaar te worden opgenomen.
6. De meegenomen tijd-voor-tijd uren die niet voor 1 mei van het lopende kalenderjaar worden opgenomen komen te vervallen.

ARTIKEL 17

OVERWERK

1. Overwerk zal zo min mogelijk worden opgedragen. Van overwerk is eerst sprake indien de werknemer opdracht heeft gekregen om extra uren arbeid te verrichten.
2. De uren die per week het gemiddelde van de contractuele arbeidsduur overschrijden, doch niet de 40 uur gemiddeld per week worden aangemerkt als meer-uren en worden niet beloond met een toeslag voor overwerk.
3. Als overwerk wordt beschouwd de uren die het gemiddelde van 40 uren per week, berekend over een aaneengesloten periode van 4 weken, overschrijden.
4. Arbeid verricht door een werknemer die een zodanig loon geniet, dat hij op grond daarvan een inkomen geniet boven de maximum loonbijdrage Zorgverzekeringswet (ZVW), alsmede arbeid verricht door in- en verkooppersoneel in de buitendienst wordt niet aangemerkt als overwerk.

ARTIKEL 18

OVERWERKVERGOEDING

1. De overwerkvergoeding bedraagt voor elk uur overwerk het uurloon vermeerderd met een toeslag van 30 procent.
2. Loon plus toeslag voor overwerk wordt door de werkgever bij voorkeur uitgekeerd in vrije tijd. Deze vrije tijd, overeenkomende met het bedrag van loon plus toeslag, dient binnen 4 weken na het overwerk te worden toegekend.
3. Wanneer overuren samenvallen met bijzondere uren, waarvoor op grond van artikel 14 van deze CAO een toeslag is verschuldigd, dan is zowel deze toeslag als de overwerkvergoeding verschuldigd.

ARTIKEL 19

VAKANTIERECHTEN

1. De vakantierechten worden opgebouwd over de periode van 1 juni tot en met 31 mei van enig jaar.
2. De werknemer met een volledig dienstverband heeft per jaar recht op vakantie met behoud van loon gedurende 23 werkdagen. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het vakantiejaar, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van het aantal vakantie-dagen per volledig vakantiejaar. De vakantierechten van parttimers worden naar evenredigheid berekend.
3. Indien een werknemer de leeftijd van 50, 55 of 60 jaar heeft bereikt, heeft hij recht op één, twee respectievelijk drie extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon.
4. Indien een werknemer ten minste 25 jaar dan wel 40 jaar bij dezelfde onderneming in dienst is geweest, heeft hij recht op 2 respectievelijk 4 extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon.

5. De regelingen in lid 3 en lid 4 van dit artikel worden niet bij elkaar opgeteld. De regeling die de meeste extra vakantiedagen oplevert is van toepassing.
6. Bij de berekening van het aantal vakantiedagen voor parttimers of voor een gedeelte van het vakantiejaar geldt de volgende afrondingsregeling:
 - a. tussen een kwart dag en driekwart dag wordt afgerond op een halve dag;
 - b. tenminste driekwart dag wordt afgerond tot een hele dag;
 - c. minder dan een kwart dag vervalt als vakantiedag.

ARTIKEL 20

OPNEMEN VAN VAKANTIE

1. De werkgever bepaalt tijdig en na overleg met de werknemer wanneer de vakantiedagen kunnen worden opgenomen. Hij houdt daarbij zoveel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer.
2. De werknemer heeft recht op en is gehouden om tenminste twee aaneengesloten vakantieweken per kalenderjaar te genieten.
3. De aaneengesloten vakantie bedraagt maximaal vier weken.

ARTIKEL 21

VAKANTIEDAGEN EN VAKANTIEBIJSLAG OPROEPKRACHTEN

1. Voor de oproepkrachten wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een uitkering. Deze uitkering bedraagt 9,91 procent (2009/2010) en van het voor de oproepkracht geldende bruto uurloon. Dit percentage wordt door partijen jaarlijks vastgesteld. De uitbetaling vindt plaats per loonperiode.
2. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent van het bruto uurloon. De werkgever is, na de beëindiging van iedere arbeidsovereenkomst, verplicht de vakantiebijslag, tegelijkertijd met het loon over het aantal gewerkte uren, uit te betalen.

Toelichting vakantiedagenpercentage oproepkrachten: het aantal kalenderdagen vermindert met het aantal zaterdagen en zondagen (= het aantal SVW-dagen), vermindert met het aantal feestdagen, welke niet vallen op een zaterdag of een zondag, vermindert met het aantal vakantiedagen (= het aantal werkbare dagen. Het aantal vakantiedagen gedeeld door het aantal werkbare dagen maal 100 is het percentage vakantiedagen oproepkrachten.

ARTIKEL 22

VAKANTIE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Bij volledige arbeidsongeschiktheid die langer dan zes maanden duurt, worden alleen vakantierechten opgebouwd gedurende de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid.

ARTIKEL 23

VAKANTIEBIJSLAG

1. Een werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8 procent van zijn loon opgebouwd over de periode tot aan het moment van uitbetaling.
2. De vakantiebijslag wordt uiterlijk in de maand juni uitbetaald.

ARTIKEL 24

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole die krachtens de sociale verzekeringswetten, inclusief Arbodienst en Arbo-wet en enig bedrijfsreglement, worden bepaald en/of uitgeoefend.
2. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, dient zich voor wat betreft de melding aan de werkgever, controle- en reïntegratievoorschriften, te houden aan de binnen de onderneming geldende regels van de Arbodienst.

3. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer in beginsel recht op een uitkering van 100 procent van het voor hem geldende brutoloon gedurende 52 weken, gevolgd door een nieuwe periode van 52 weken met een uitkering van 70 procent over het voor hem geldende brutoloon.
4. In enig kalenderjaar wordt op de uitkering bij arbeidsongeschiktheid, met inachtneming van het Wettelijk Minimumloon, per ziekmelding de aftrek van een aantal wachtdagen toegepast. Het aantal wachtdagen dat wordt afgetrokken bedraagt:
 - a. bij de eerste ziekmelding: 0 wachtdagen;
 - b. bij de tweede ziekmelding: 1 wachtdag;
 - c. vanaf de derde ziekmelding: 2 wachtdagen.
5. In het geval van opeenvolgende ziekmeldingen wordt de aftrek van een aantal wachtdagen, met inachtneming van een onderbreking van minder dan vier weken en voorzover er sprake is van hetzelfde ziektegeval, niet opnieuw toegepast.
6. Indien de werknemer niet voldoet aan de voor hem geldende verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, heeft de werkgever het recht de uitkering te verlagen tot 70 procent van het brutoloon.

ARTIKEL 25

GEEN LOON BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

In geval van arbeidsongeschiktheid vervalt het recht op loondoorbetaling, indien:

- a. de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is veroorzaakt;
- b. de arbeidsongeschiktheid een rechtstreeks gevolg is van een gezondheidsprobleem, waarover de werknemer bij zijn indiensttreding onjuiste inlichtingen heeft verstrekt;
- c. door opzet of schuld van de werknemer de verzekeringsinstantie, waar het arbeidsongeschiktheidsrisico is ondergebracht, de uitkering geheel of gedeeltelijk weigert.

ARTIKEL 26

BUITENGEWOON VERLOF

1. Een werknemer heeft in de volgende gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van loon gedurende de daarbij aangegeven tijd:
 - a. bij de ondertrouw: halve dag;
 - b. bij het huwelijk: twee dagen;
 - c. bij een 25-, 40- en 50-jarig huwelijksfeest dan wel dienstjubileum: één dag;
 - d. bij de bevalling van zijn echtgenote: één dag;
 - e. voor het bijwonen van een huwelijk van een de kinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag.
 - f. bij het overlijden van de echtgenote/echtgenoot: vanaf de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis;
 - g. bij overlijden van een van de ouders, schoonouders, eigen of aangehuwde kinderen: één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis: één dag;
 - h. voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn/haar grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters: één dag.
 - i. bij de verhuizing: één dag per twee jaren.
2. Onder ouders, kinderen, broers en zusters, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, worden mede begrepen: stiefouders, stiefkinderen en stiefzusters, alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters.
3. Duurzame samenlevingsvormen, die van tevoren aan de werkgever kenbaar zijn gemaakt, worden voor de toepassing van het eerste lid van dit artikel met het huwelijk gelijkgesteld.

4. Bovendien wordt aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:
 - a. voor het consulteren van huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever, met een maximum van vier maal een halve dag per kalenderjaar, waarvan: 50 procent voor rekening van de werkgever en 50 procent voor rekening van de werknemer komt;
 - b. voor het bijwonen van vergaderingen van werknemersorganisaties als kaderlid of afgevaardigde: gedurende ten hoogste in totaal drie dagen per jaar;
 - c. voor het afleggen van een examen ter verkrijging van een krachtens enige wettelijke vestigingsregeling aangewezen diploma: gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd;
 - d. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever voor het solliciteren of voor het op uitnodiging mondeling toelichten van een sollicitatie: de daarvoor benodigde tijd;
 - e. voor het eenmaal in de periode van drie jaar vóór zijn pensionering deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op de pensionering: gedurende ten hoogste vijf dagen.
5. Aan de werknemer wordt buitengewoon verlof verleend voor het deelnemen aan vergaderingen van besturen of commissies van lichamen, zoals bedoeld in de Wet op de bedrijfsorganisatie, voor zover de werknemer van dat bestuur of die commissie deel uitmaakt. In dit geval kan de werknemer geen aanspraak maken op loondoorbetaling.

ARTIKEL 27

OUDERENBELEID

1. Een werknemer van 60 jaar of ouder wordt in de gelegenheid gesteld om 20 procent van zijn normale wekelijkse arbeidstijd korter te gaan werken met behoud van loon.
2. De opbouw van vakantierechten vindt voor de werknemer, als bedoeld in het eerste lid van deze CAO, naar evenredigheid van de verkorte werkweek plaats. Voor hem is de extra vakantieregeling als bedoeld in artikel 19, derde en vierde lid van deze CAO niet van toepassing.
3. Een werknemer van 60 jaar of ouder kan niet worden verplicht te werken op avonden.

ARTIKEL 28

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

1. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt wettelijk 16 weken. Dit verlof met behoud van loon kan flexibel worden opgenomen: op zijn vroegst zes weken en op zijn laatst vier weken voor de vermoedelijke datum van bevalling.
2. Uiterlijk drie weken voordat de werkneemster dit verlof wenst op te nemen dient de werkneemster dit aan de werkgever, door middel van een schrijven van de verloskundige met daarin opgenomen de vermoedelijke datum van bevalling, kenbaar te maken.

ARTIKEL 29

CALAMITEITENVERLOF

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: een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van één of meerdere gezinsleden, de bevalling van de echtgenote en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en de tweede graad van de zijlijn.
3. Een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.
4. De uitvoering van het actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.

5. 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 meer duurzamere oplossing.

ARTIKEL 30

OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer heeft als de arbeidsovereenkomst tenminste één jaar heeft voortgeduurd, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op het wettelijk ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van één jaar, een onbetaald verlof van 26 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
2. De werknemer kan uitsluitend met instemming van werkgever het verlof verdelen over een kortere of langere periode.
3. De werknemer dient minimaal drie maanden van tevoren het verlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk één maand vóór de aanvangsdatum van het verlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
4. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, indien deze aanvraag afwijkt van de wettelijke regeling zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, op grond van schriftelijk geformuleerde, gemotiveerde en gewichtige redenen.
5. Tijdens het verlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.

ARTIKEL 31

ADOPTIEVERLOF

1. De werknemer heeft recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof moet binnen een tijdvak van 18 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan twee weken vóór de datum van adoptie.
2. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op verlof slechts éénmaal.
3. De werknemer dient uiterlijk drie weken van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder opgave van de ingangsdatum en de duur.
4. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.

ARTIKEL 32

KORTDUREND ZORGVERLOF

1. In afwijking van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer elk kalenderjaar 7 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon doorbetaling van 100 procent van het loon gedurende de voor hem geldende arbeidsduur per week, in verband met de ziekte van de partner, (pleeg- stief-)kinderen of (pleeg- stief-)ouders.
2. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar en bij een onvolledig dienstverband heeft de werknemer recht op een evenredig deel van het aantal dagen kortdurend zorgverlof als genoemd in het eerste lid van dit artikel.
3. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden: de werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opnemng en de vermoedelijke duur van het verlof.
4. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
5. Indien het verlof langer duurt dan 7 dagen dan kan de werknemer in overleg én met instemming van de werkgever de bovenwettelijke vakantiedagen als extra verlofdagen bestemmen.

ARTIKEL 33

LANGDUREND ZORVERLOF

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald verlof van maximaal zes 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 verlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een derde deel van de wekelijkse arbeidsuren.
4. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt schriftelijk, twee weken voor de aanvangsdatum, de omvang en de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof;
 - b. De werkgever kan een verzoek om langdurend zorgverlof binnen één week na schriftelijke aanvraag weigeren indien (aantoonbare) zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

ARTIKEL 34

JUBILEUMUITKERING

De werkgever zal aan de werknemer bij een respectievelijk 25- dan wel 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken.

De uitkering bedraagt:

1. Bij een 25-jarig dienstverband één bruto maandsalaris, netto uitbetaald;
2. Bij een 40-jarig dienstverband twee bruto maandsalarissen, waarvan één netto en één bruto uitbetaald.

Noot: zolang dit fiscaal mogelijk is, zal de uitbetaling van de jubileumuitkering bruto/netto geschieden.

ARTIKEL 35

REISKOSTEN.

1. Werknemers ontvangen een tegemoetkoming in de reiskosten. Fulltime medewerkers ontvangen een vast bedrag per maand op basis van de reisafstand tussen het woonadres en de werkplek.

enkele reisafstand	Vergoeding per maand
0 tot 15 km	€ 65.00 netto
15 tot 20 km	€ 91.00 netto
20 km of meer	€ 130.00 netto

2. In geval van afwezigheid langer dan 1 maand zal de tegemoetkoming in de reiskosten komen te vervallen.
3. Parttime medewerkers ontvangen een vaste vergoeding per dag op basis van de reisafstand tussen het woonadres en de werkplek.

Voor Part-Time medewerkers:

enkele reisafstand	Vergoeding per kilometer
0 tot 10 km	€ 0.18 netto
10 tot 15 km	€ 0.14 Netto
15 tot 20 km	€ 0.13 netto
20 km of meer	€ 0.12 netto
maximale vergoeding per dag	€ 6.00 netto

ARTIKEL 36

COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

Werknemers kunnen met korting een basisverzekering afsluiten evenals een aanvullende verzekering met korting, de werkgever is verantwoordelijk voor de administratie en houdt de premie van deze verzekering in op het loon. Aanvullende informatie over de collectieve zorgverzekering wordt via de werkgever verstrekt.

ARTIKEL 37

SCHOLING

1. De werknemer wordt, indien hij daar behoefte aan heeft, in de gelegenheid gesteld om voor de goede uitoefening van zijn functie een opleiding te volgen. De tijd die nodig is voor het volgen van de lessen en het deelnemen aan examens valt in de vrije tijd van de werknemer; ofwel buiten werktijd ofwel in opgenomen vakantietijd. De werknemer zal alles in het werk stellen om de opleiding met goed gevolg af te leggen.
2. Om in aanmerking te komen voor de vergoeding van de opleiding moet voor aanvang van de opleiding schriftelijk toestemming worden gevraagd aan de werkgever tot het volgen van de opleiding. Hiervoor wordt het studie aanvraagformulier gebruikt (dit formulier is verkrijgbaar bij de leidinggevende). Werkgever zal de relevantie van de opleiding toetsen aan de functie of een te verwachten functie binnen The Nuance Group (Netherlands) B.V..
3. De werkgever kan toekenning van de vergoeding weigeren op de volgende gronden:
 - a. de beoogde ontwikkeling houdt geen verband met functies binnen het bedrijf van de werkgever,
 - b. de beoogde ontwikkeling sluit in redelijkheid niet aan bij het loopbaanperspectief van de werknemer,
 - c. het budget van de werkgever voor opleidingen in het betreffende kalenderjaar is verbruikt.
4. Indien een aanvraag door de werkgever wordt afgewezen dient de werkgever dit schriftelijk te motiveren.

ARTIKEL 38

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Bij overlijden van de werknemer hebben de nagelaten betrekkingen recht op een overlijdensuitkering die gelijk is aan drie maandlonen.
2. Uitkeringen ter zake van het overlijden aan nagelaten betrekkingen krachtens arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval of ANW/WIA worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht.

ARTIKEL 39

OVERGANGSREGELING

Bij samenloop van een bepaling in de individuele arbeidsovereenkomst, die vóór 1 januari 2004, tussen de werkgever en de werknemer is overeengekomen, met enige bepaling van deze CAO, is de bepaling die voor de werknemer het gunstigst is onverkort van kracht.

Bijlage 1

Loonschalen per uur met ingang van 1 april 2009								
Leeftijd	Functiegroep 1	Functiegroep 2	Functiegroep 3	Functiegroep 4	Functiegroep 5	Functiegroep 6	Functiegroep 7	Functiegroep 8
15	2.69							
16	3.10	3.74						
17	3.54	4.20						
18	4.00	4.69	4.73	4.75	4.77	6.44		
19	4.68	5.20	5.25	5.28	5.31	7.12		
20	5.44	6.05	6.11	6.14	6.17	7.79	9.80	
21	6.34	6.99	7.06	7.10	7.13	8.67	10.10	
22	7.36	8.07	8.15	8.20	8.24	9.56	10.40	
23	8.66	9.27	9.36	9.41	9.46	10.14	10.72	11.89
Periodiek								
1		9.40	9.49	9.54	9.58	10.33	10.95	12.15
2		9.53	9.53	9.67	9.72	10.53	11.18	12.41
3		9.66	9.76	9.84	9.86	10.73	11.42	12.66
4		9.80	9.89	9.94	9.98	10.92	11.64	12.92
5		9.92	10.01	10.06	10.11	11.12	11.89	13.07

Loonschalen per maand met ingang van 1 april 2009

Leeftijd	Functiegroep 1	Functiegroep 2	Functiegroep 3	Functiegroep 4	Functiegroep 5	Functiegroep 6	Functiegroep 7	Functiegroep 8
15	442.96							
16	510.44	616.00						
17	583.12	692.12						
18	659.25	771.72	778.64	782.10	785.56	1060.68		
19	769.99	856.51	865.16	869.48	873.81	1173.15		
20	896.30	996.65	1006.17	1010.93	1015.69	1282.16	1614.38	
21	1043.38	1150.66	1162.78	1168.83	1174.89	1427.52	1662.83	
22	1211.22	1328.89	1342.73	1349.65	1356.57	1574.59	1713.02	
23	1425.78	1526.13	1541.71	1549.50	1557.28	1669.75	1764.93	1958.72
Periodiek								
1		1548.63	1563.34	1570.69	1578.05	1700.90	1802.98	2000.25
2		1569.39	1584.97	1592.76	1600.54	1733.78	1841.05	2043.50
3		1590.16	1606.60	1614.82	1623.04	1766.66	1880.86	2085.03
4		1614.38	1629.09	1636.45	1643.81	1797.80	1917.19	2128.28
5		1633.42	1648.99	1656.78	1664.56	1830.68	1958.72	2152.52