

# Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)

## **Please BV**

Looptijd: 1 oktober 2017 t/m 31 december 2017

september 2017

**Ondernemings-CAO Please BV**



## **Inhoudsopgave**

### **1. Inleiding en algemene bepalingen**

Artikel 1.1. Begripsbepalingen

### **2. Verplichtingen werknemer en werkgever**

Artikel 2.1. Algemene verplichtingen

Artikel 2.2. Algemene verplichtingen van de werknemer

Artikel 2.3. Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 2.4. Verstrekking CAO en huisregels

### **3. In- en uitdiensttreding**

Artikel 3.1. Aanvang dienstverband

Artikel 3.2. Opvolgend werkgeverschap

Artikel 3.3. Beëindiging arbeidsovereenkomst

### **4. Rechtspositie medewerkers**

Artikel 4.1. Flexibele fase

Artikel 4.2. Periodieke fase

Artikel 4.3. Vaste fase

Artikel 4.4. Rechtspositie en overige voorwaarden AOW-gerechtigde medewerker

### **5. Functie-indeling, salaris en vergoedingen**

Artikel 5.1. Functie-indeling en salaris

Artikel 5.2. Vergoedingen

Artikel 5.3. Jubileumuitkering

### **6. Arbeidsongeschiktheid**

Artikel 6.1. Algemeen

Artikel 6.2. Arbeidsongeschiktheid bij een arbeidsovereenkomst zonder uitzendbeding

### **7. Onwerkbaar weer**

Artikel 7.1. Onwerkbaar weer bouwnijverheid

Artikel 7.2. Onwerkbaar weer schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf

Artikel 7.3. Onwerkbaar weer hoveniersbedrijf

Artikel 7.4. Onwerkbaar weer schoonmaak- en glazenwassersbedrijf

### **8. Vakantie en verlof**

Artikel 8.1. Vakantie

Artikel 8.2. Opbouw van vakantierechten

Artikel 8.3. Scholierenregeling

Artikel 8.4. Verlofregeling algemeen

Artikel 8.5. Bijzonder verlof

### **9. Arbeidstijd**

Artikel 9.1. Arbeids- en rusttijden

### **10. Verzekerbare arbeidsvoorwaarden**

Artikel 10.1. Pensioen

Artikel 10.2. Collectieve ziektekostenverzekering

### **11. Vakbondscontributie**

**12. Wegvallen inleenopdracht**

**13. Looptijd van de CAO en tussentijdse wijzigingen**

**14. Werkgeversbijdrage**

**15. Adresgegevens**

## 1. Inleiding en algemene bepalingen

### Artikel 1.1 Begripsbepalingen

1. **Payrollen:** de activiteit dat in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van werkgever, werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst ter beschikking worden gesteld aan een derde om onder leiding en toezicht van deze derde werkzaamheden te verrichten. De arbeidsovereenkomst komt tot stand na werving van de werknemer door de derde. De werkgever is enkel dan gerechtigd om een werknemer aan een andere onderneming dan de derde ter beschikking te stellen, indien sprake is van re-integratie wegens arbeidsongeschiktheid of het wegvallen van de opdracht bij de derde.
2. **Werkgever:** partij ter ener zijde, Please BV, statutair gevestigd te Helmond, inclusief alle onderliggende werkmaatschappijen.
3. **Werknemersvereniging:** partij ter andere zijde, Vakbond A.B.W.
4. **Werknemer:** iedere persoon die op basis van arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de werkgever en met wie de werkgever blijkens een daartoe strekkende bepaling in de arbeidsovereenkomst -of anderszins schriftelijk- de toepassing van deze CAO uitdrukkelijk is overeengekomen.
5. **Beloning:** het naar tijdruimte vastgesteld loon en arbeidsduurbepalingen, voor zover van rechtstreekse invloed op de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
6. **Toeslagen:** toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatige diensten of ploegenarbeid.
7. **Relatie van werkgever:** de organisatie waaraan werkgever de werknemer ter beschikking stelt.
8. **Derde:** relatie van werkgever
9. **AOW-gerechtigde leeftijd:** de datum waarop de medewerker zijn pensioenleeftijd in de zin van de Algemene Ouderdoms Wet bereikt.

## 2. Verplichtingen werknemer en werkgever

### Artikel 2.1 Algemene verplichtingen

De werkgever en de werknemer dragen gezamenlijk zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming in het algemeen en op de plaats van de arbeid in het bijzonder.

### Artikel 2.2 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de werkzaamheden waarvoor hij is aangesteld, goed, zorgvuldig en accuraat verrichten. Onder werkzaamheden wordt in dit verband ook verstaan het optreden tegenover relaties van derden.
2. De werknemer zal zich houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen. Deze zullen op voldoende duidelijke wijze bekend gemaakt worden.
3. Indien de werkgever dit voor een goede voortgang van het werk noodzakelijk acht, is de werknemer gehouden tijdelijk andere dan zijn gewone werkzaamheden te verrichten, mits deze werkzaamheden gezien zijn persoon en omstandigheden in redelijkheid van hem kunnen worden gevergd.
4. Wanneer de werknemer meent dat de hem tijdelijk opgedragen werkzaamheden gezien zijn persoon en omstandigheden in redelijkheid niet van hem kunnen worden gevergd, dan geeft hij, onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden te verrichten, daarvan kennis aan de werkgever.
5. Indien de werknemer voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wenst te verrichten, moet hij hieromtrent van tevoren overleg plegen met de werkgever. Deze kan de hiertoe vereiste toestemming verlenen indien naar zijn oordeel die voorgenomen nevenwerkzaamheden een goede uitoefening van functie bij werkgever niet belemmeren, en deze nevenwerkzaamheden niet onverenigbaar zijn met de belangen van de werkgever dan wel de belangen van de derde.
6. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken ten aanzien waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter moet begrijpen.

7. De werknemer zal de huisregels, zoals die gelden bij de relatie van werkgever, in acht nemen zolang hij werkzaam is bij deze relatie van werkgever.

### **Artikel 2.3 Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever zal personen uitsluitend in dienst nemen tegen voorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de voorwaarden zoals vastgelegd in deze CAO.
2. De werkgever zal met elke werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO.
3. Het beleid van de werkgever zal erop gericht zijn aan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te geven, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, ras, geloof, politieke overtuiging, of etnische afkomst.
4. De werkgever is jegens de werknemer verplicht ten opzichte van de derde te bedingen, dat deze zich bij het toezicht en de leiding over de werknemer, alsmede met betrekking tot de uitvoering van de werkzaamheden zal gedragen op dezelfde wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is.
5. De werkgever zal bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of digitale opgave verstrekken van het loonbedrag, de wijze waarop dit is samengesteld, de inhoudingen op het loon alsmede de toekenning van eventuele toeslagen en vergoedingen.

### **Artikel 2.4 Verstrekking CAO en huisregels**

De werkgever zal er zorg voor dragen dat aan iedere werknemer een digitaal exemplaar van deze CAO beschikbaar wordt gesteld. Op verzoek van de medewerker zal een exemplaar per post worden toegestuurd. Ook zal de werknemer een exemplaar van de eventueel bij de relatie van werkgever geldende huisregels ontvangen.

## **3. In- en uitdiensttreding**

### **Artikel 3.1 Aanvang dienstverband**

1. De werknemer ontvangt bij aanvang van zijn dienstverband een schriftelijke bevestiging van de met hem gesloten arbeidsovereenkomst. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde dan wel voor onbepaalde tijd.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar de bepalingen in deze CAO en wordt voorts vastgelegd:
  - a. de datum van aanvang van het dienstverband;
  - b. de duur van het dienstverband (bepaald of onbepaalde tijd);
  - c. de functie;
  - d. de derde aan wie de werknemer exclusief ter beschikking wordt gesteld;
  - e. andere arbeidsvoorwaarden voor zover deze niet in deze CAO zijn geregeld;
  - f. de fase waarin de medewerker werkzaam is.

### **Artikel 3.2 Opvolgend werkgeverschap**

1. Indien de werkgever wordt aangemerkt als opvolgend werkgever conform artikel 7:668a lid 2 BW dan wel 7:691 lid 5 BW, dient bij het bepalen van de rechtspositie van de werknemer rekening te worden gehouden met het arbeidsverleden van de werknemer bij de vorige werkgever. Van opvolgend werkgeverschap is sprake indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn. Van opvolgend werkgeverschap is geen sprake indien de onderbreking tussen de twee arbeidsovereenkomsten na 1 oktober 2015 6 maanden of meer heeft geduurd.
2. De periode waarin een werknemer werkzaam is voor werkgever, dan wel voorgaande werkgevers, op basis van een contract met uitzendbeding wordt deze totale periode gezien als één arbeidsovereenkomst, ongeacht of in deze periode de arbeid aaneengesloten heeft plaatsgevonden,

dan wel is onderbroken als gevolg van het feit dat de werknemer gedurende een of enkele perioden niet is opgeroepen. Tevens indien de periode is onderbroken als gevolg van ziekte van de werknemer, wordt de totale periode, waarin een werknemer werkzaam is voor werkgever op basis van een contract met uitzendbeding, gezien als één arbeidsovereenkomst.

3. Het bepaalde in de artikelen 7:668a lid 2 en 7:691 lid 5 BW vindt geen toepassing op werkgever die de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar door de werknemer verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn of haar arbeidsverleden.

### **Artikel 3.3 Beëindiging arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst kan op de volgende wijzen worden beëindigd:

- a. De arbeidsovereenkomst eindigt door wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer op een gezamenlijk te bepalen tijdstip;
- b. Tijdens de overeengekomen proeftijd hebben zowel werkgever als werknemer de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst op te zeggen zonder inachtneming van een opzegtermijn;
- c. De arbeidsovereenkomst eindigt op de AOW-gerechtigde leeftijd;
- d. De dag nadat een werknemer is overleden eindigt de arbeidsovereenkomst;
- e. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de duur van de arbeidsovereenkomst is verstreken. Een voorafgaande opzegging is niet noodzakelijk;
- f. Gedurende de toepasselijkheid van het uitzendbeding eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde, op verzoek van de derde ten einde komt;
- g. De arbeidsovereenkomst kan door de werknemer tussentijds worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, waarbij enkel tegen het einde van de kalendermaand kan worden opgezegd. De opzegging dient schriftelijk te geschieden;
- h. De arbeidsovereenkomst kan door de werkgever tussentijds schriftelijk worden opgezegd, doch enkel na verkregen toestemming van het UWV WERKbedrijf. Opzegging geschiedt enkel tegen het einde van de kalendermaand. De opzegtermijn is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - o Kortere dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand
  - o 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden
  - o 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden
  - o 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden
- i. De rechter kan de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen ontbinden met ingang van de datum die door de rechter wordt bepaald;
- j. De arbeidsovereenkomst kan door de werknemer of werkgever onmiddellijk worden beëindigd op het moment dat sprake is van een dringende reden, ook wel een ontslag op staande voet genoemd;

## **4. Rechtspositie medewerkers**

### **Artikel 4.1 Flexibele fase**

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:691 lid 1 BW is de medewerker werkzaam in de flexibele fase zolang deze nog niet in meer dan 78 weken voor werkgever werkzaam is geweest, tenzij partijen overeenkomen dat de periodieke fase direct van toepassing is.
2. Partijen kunnen overeenkomen dat gedurende de flexibele fase het uitzendbeding conform artikel 7:691 lid 2 BW van toepassing wordt verklaard op de arbeidsverhouding. Gedurende de toepasselijkheid van het uitzendbeding eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde, op verzoek van de derde ten einde komt.
3. De werknemer heeft gedurende de flexibele fase de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

4. Voor de berekening van de termijn, zoals genoemd in lid 1, dienen perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan 26 weken mede in aanmerking te worden genomen. Als er wel sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer, dan begint de telling in de flexibele fase opnieuw.
5. De werkgever is gedurende de flexibele fase enkel het loon verschuldigd over de periode dat de werknemer daadwerkelijk arbeid heeft verricht (7:628 lid 5 BW).

#### **Artikel 4.2 Periodieke fase**

1. De medewerker is werkzaam in de periodieke fase zodra de medewerker in meer dan 78 weken heeft gewerkt, dan wel indien artikel 7:668a BW direct van toepassing is verklaard op de arbeidsverhouding.
2. In afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW mag de totale duur van een keten van 6 opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet meer dan 48 maanden bedragen. Er is sprake van een keten van 6 opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten, wanneer deze steeds direct of binnen niet meer dan 6 maanden na elkaar worden afgesloten.
3. Indien er wel sprake is van een onderbreking van 6 maanden of langer tussen twee arbeidsovereenkomsten, dan begint de telling van de periodieke fase opnieuw. Is de onderbreking tussen twee arbeidsovereenkomsten 26 weken of langer, dan begint de telling in de flexibele fase opnieuw.
4. Lid 2 is niet eerder van toepassing dan nadat de werknemer de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door hem verrichtte arbeid ten hoogste 12 uur heeft bedragen.
5. Gedurende de eerste 6 maanden van het dienstverband heeft de medewerker slechts recht op loon indien hij daadwerkelijk voor de werkgever werkzaam is geweest (7:628 lid 5 BW).

#### **Artikel 4.3 Vaste fase**

1. De medewerker is werkzaam in de vaste fase zodra de arbeidsovereenkomst na voltooiing van de periodieke fase wordt voortgezet, dan wel binnen 6 maanden na voltooiing van de periodieke fase een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand komt tussen medewerker en werkgever, dan wel indien partijen uitdrukkelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn overeengekomen. In deze fase is een werknemer altijd werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Indien na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbreking van de werkzaamheden langer dan 6 maanden, dan begint de telling van de periodieke fase, opnieuw. Indien deze onderbreking 26 weken of langer bedraagt, dan begint de telling van de flexibele fase opnieuw.
3. Gedurende de eerste 6 maanden van het dienstverband heeft de medewerker slechts recht op loon indien hij daadwerkelijk voor de werkgever werkzaam is geweest (7:628 lid 5 BW).

#### **Artikel 4.4 Rechtspositie en overige voorwaarden AOW-gerechtigde medewerker**

In de tweede kamer is een wetsontwerp aanhangig gemaakt inzake de aanpassing van een aantal arbeidsrechtelijke regels ten aanzien van werknemers die AOW genieten. CAO partijen komen overeen deze regels na vaststelling als wet overeenkomstig door te voeren in deze CAO.

## **5. Salaris en vergoedingen**

#### **Artikel 5.1 Functie-indeling en salaris**

1. De functie-indeling zal geschieden op basis van het geldende functiewaarderingsstelsel bij de relatie van werkgever. Indien geen functiewaarderingsstelsel van toepassing is bij de relatie van werkgever zal de relatie deze opstellen en uitreiken aan de werknemer.
2. De vaststelling van het salaris zal geschieden op basis van de geldende CAO van de relatie van werkgever. Als geen CAO bij de relatie van werkgever van toepassing is, zal de relatie van werkgever in overleg met de werknemer het salaris overeenkomen.



3. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag, die 8% bedraagt van het genoten loon in de afgelopen periode. De uitbetaling van de vakantietoeslag zal geschieden gelijktijdig met de uitbetaling van het salaris over de maand mei, tenzij hierover in de individuele arbeidsovereenkomst andere afspraken zijn gemaakt.
4. Om de inzetbaarheid van de werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt te verhogen, is het de werkgever toegestaan om het wettelijk minimumloon (WML) toe te passen, gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsverhouding, indien sprake is van één van de volgende doelgroepen:
  - a. Re-integratiedoelgroepen: hieronder vallen onder meer personen die recht hebben op een uitkering op grond van WIA, WAO, Wajong, WWB, of;
  - b. Langdurig werklozen en herintreders (personen die minimaal twaalf maanden aaneengesloten geen arbeid hebben verricht), of;
  - c. Personen die binnen de kaders van de Participatiewet vallen, of;
  - d. Schoolverlaters, zonder werkervaring en vakdiploma in de branche waarin ze gaan werken;
5. Werkgever heeft de mogelijkheid om de helft van de totale WGA-premie (vast en flex) bij de werknemer in rekening te brengen.

### **Artikel 5.2 Vergoedingen**

De vaststelling van netto vergoedingen zal geschieden op basis van de geldende CAO van de relatie van werkgever. Als geen CAO bij de relatie van werkgever van toepassing is, zullen vergoedingen in verband met woon-werkverkeer, reistijden, verhuizen, telefoon, representatie, et cetera bij aanvang van de dienstbetrekking worden besproken, worden vastgelegd en worden vergoed, indien de relatie van werkgever daarvoor toestemming geeft. Bij de uitbetaling van de vergoedingen zal optimaal gebruik gemaakt worden van fiscale faciliteiten.

### **Artikel 5.3 Jubileumuitkering**

1. Gedurende de looptijd van deze CAO maken de werknemers met een langdurig en onafgebroken dienstverband bij werkgever, aanspraak op een jubileumuitkering.
2. De jubileumuitkering komt tot uitbetaling indien de werknemer gedurende 60 maanden, respectievelijk 120 maanden, 180 maanden en 240 maanden, onafgebroken bij werkgever in dienst is geweest. De dienstjaren die de werknemer reeds op een andere wijze bij de opdrachtgever heeft gewerkt worden niet in deze berekening meegenomen.
3. Als grondslag voor de berekening van de jubileumuitkering geldt twee procent van het gemiddelde bruto jaarloon, gerekend over de 60 maanden, direct voorafgaand aan het bereiken van het jubileum. Bij het vaststellen van het gemiddelde bruto jaarloon zal worden uitgegaan van het kaal brutoloon, waarbij de vakantietoeslag, maar ook de overwerkuren, bruto toeslagen, alsmede loon gedurende arbeidsongeschiktheid niet in deze berekening worden meegenomen.
4. De aanspraak vervalt indien de werknemer recht heeft op een andere uitkering, welke eveneens op grond van het aantal dienstjaren wordt toegekend, tenzij deze uitkering resulteert in een lager bedrag dan waarop de werknemer ingevolge lid 3 van dit artikel recht zou hebben. In dat geval zal Please het verschil tussen de andere uitkering en de jubileumuitkering aan de werknemer uitbetalen.
5. De betaling van de uitkering zal plaatsvinden uiterlijk binnen twee maanden nadat de medewerker de jubileumdatum heeft bereikt.
6. Op het uit te keren bedrag zullen de loonheffing en premies sociale verzekeringen worden ingehouden.

## **6. Arbeidsongeschiktheid**

### **Artikel 6.1 Algemeen**

Indien een werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in het Burgerlijk Wetboek (BW), de Ziektewet (ZW) en de Wet

op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) dan wel Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

### **Artikel 6.2 Arbeidsongeschiktheid bij een arbeidsovereenkomst zonder uitzendbeding**

1. Tijdens de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid ontvangt een werknemer 91% van het laatst genoten bruto salaris, tenzij de arbeidsovereenkomst eerder tot een einde komt, met inachtneming van twee wachtdagen per ziekmelding, gedurende welke geen loon wordt betaald. Gedurende de volgende 52 weken van arbeidsongeschiktheid zal 70% van het laatst genoten bruto salaris worden doorbetaald, indien de arbeidsovereenkomst nog niet eerder tot een einde komt. Indien de werknemer naar het oordeel van de bedrijfsarts, voldoende meewerkt aan zijn/haar re-integratie, komt deze in aanmerking voor een aanvulling van 15%. Indien en voor zover het uit te betalen percentage tijdens het tweede ziektejaar in strijd mocht zijn met de geldende wet- en regelgeving, zal het wettelijk toegestane percentage worden gehanteerd.
2. Indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt, zal nimmer een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingverplichting krachtens artikel 7:629 BW aan de werknemer plaatsvinden.

## **7. Onwerkbaar weer**

### **Artikel 7.1 Onwerkbaar weer bouwnijverheid**

Ten aanzien van de vakkracht in de bouwplaatsfunctie geldt geen loondoorbetalingsplicht als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden, conform de CAO voor de Bouwnijverheid niet kan worden gewerkt. De werkgever vult dan de op grond van artikel 18 WW verkregen WW-uitkering aan tot 100% van het overeengekomen bruto salaris. Van deze ongunstige weersomstandigheden is voor de medewerker die aan de buitenlucht is blootgesteld in ieder geval sprake indien:

- a. een gevoelstemperatuur van -6° of lager geldt;
- b. rijwegen dan wel looppaden niet in begaanbare staat verkeren;
- c. geen winter-/doorwerkkleding ter beschikking kan worden gesteld;
- d. er een sneeuwdek op het werkobject/de werkplek ligt dat niet met eenvoudige middelen is te verwijderen.

### **Artikel 7.2 Onwerkbaar weer schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf**

Ten aanzien van de medewerker zoals omschreven in de CAO voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland geldt geen loondoorbetalingsplicht als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden, conform de CAO Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf in Nederland niet kan worden gewerkt. De werkgever vult dan de op grond van artikel 18 WW verkregen WW-uitkering aan tot 100% van het overeengekomen bruto salaris. Van deze ongunstige weersomstandigheden is voor de medewerker die aan de buitenlucht is blootgesteld in ieder geval sprake indien een gevoelstemperatuur van -6° of lager geldt.

### **Artikel 7.3 Onwerkbaar weer hoveniersbedrijf**

Ten aanzien van de medewerker zoals omschreven in de CAO Hoveniersbedrijf Nederland geldt geen loondoorbetalingsplicht als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden, conform de CAO Hoveniersbedrijf Nederland niet kan worden gewerkt. De werkgever vult dan de op grond van artikel 18 WW verkregen WW-uitkering aan tot 100% van het overeengekomen bruto salaris. Van deze ongunstige weersomstandigheden is voor de medewerker die aan de buitenlucht is blootgesteld in ieder geval sprake indien:

- a. een gevoelstemperatuur van -6° of lager geldt.
- b. er een sneeuwdek op het werkobject/de werkplek ligt dat niet met eenvoudige middelen is te verwijderen.

#### **Artikel 7.4 Onwerkbaar weer schoonmaak- en glazenwassersbedrijf**

Ten aanzien van de medewerker zoals omschreven in de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf geldt geen loondoorbetalingsplicht als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden, conform de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf in Nederland niet kan worden gewerkt. De werkgever vult dan de op grond van artikel 18 WW verkregen WW-uitkering aan tot 100% van het overeengekomen bruto salaris. Van deze ongunstige weersomstandigheden is voor de medewerker die aan de buitenlucht is blootgesteld in ieder geval sprake indien een gevoelstemperatuur van -6° of lager geldt.

### **8. Vakantie en verlof**

#### **Artikel 8.1 Vakantie**

De werknemer heeft jaarlijks recht op 25 vakantiedagen met behoud van salaris op basis van een fulltime dienstverband. De werknemer en de relatie van werkgever stellen, in wederzijds overleg, de vakantiedagen vast.

#### **Artikel 8.2 Opbouw van vakantierechten**

De werknemer die in de loop van een kalenderjaar in dienst komt of uit dienst gaat, heeft over dat jaar per volle maand dienstverband recht op 1/12 deel van de vakantiedagen.

#### **Artikel 8.3 Scholierenregeling**

1. Onder scholieren in de zin van deze CAO worden verstaan scholieren, studenten en ander studerenden, die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de vakanties van hun onderwijsinstelling tijdelijke werkzaamheden verrichten in dienst van werkgever, alsmede scholieren, studenten en studerenden die een opleiding volgen aan een onderwijsinstelling en naast deze opleiding werkzaamheden verrichten in dienst van werkgever tussen 1 januari en 31 december van enig jaar.
2. De bepalingen van deze CAO gelden evenzeer voor diegene zoals benoemd in lid 1 van onderhavig artikel, echter met dien verstande, dat zij in afwijking van artikel 8.1 recht hebben op jaarlijks 20 vakantiedagen met behoud van salaris indien sprake zou zijn van een fulltime dienstverband.

#### **Artikel 8.4 Verlofregeling algemeen**

In de wet zijn enkele verlofregelingen opgenomen die betrekking hebben op het combineren van arbeid en zorg. Indien een medewerker gedurende het verlof aanspraak zou maken op loon, geldt deze regeling enkel indien de werkgever een loondoorbetalingsplicht heeft. De verlofregelingen luiden als volgt:

- a. **Zwangerschaps- en bevallingsverlof:** Bij zwangerschap heeft de werkneemster recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Gedurende het verlof heeft de werkneemster aanspraak op een uitkering. Moeders hebben de mogelijkheid om vanaf de 6e week na de bevalling, het bevallingsverlof in deeltijd op te nemen over een periode van maximaal 30 weken.
- b. **Adoptie- en pleegzorgverlof:** De werknemer heeft in verband met adoptie van een kind dan wel bij het opnemen van een pleegkind recht op verlof zonder behoud van loon. De werknemer kan aanspraak maken op een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg. Voor adoptieverlof geldt dat de werknemer de eerste twee dagen van het verlof recht heeft op volledige loondoorbetaling door de werkgever.
- c. **Kraamverlof:** Een werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op 2 dagen betaald kraamverlof, alsmede 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof rond de geboorte van het kind.
- d. **Ouderschapsverlof:** Een werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind heeft recht op ouderschapsverlof voor maximaal 26 maal de arbeidsduur per week zonder behoud van loon.
- e. **Calamiteitenverlof:** Een werknemer heeft aanspraak op calamiteitenverlof naar redelijkheid indien sprake is van een acute noodsituatie.

- f. **Kortdurend zorgverlof:** De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een thuiswonend kind, partner of ouder. Er dient ook sprake te zijn van noodzaak aan de zijde van de werknemer om de verzorging ter hand te nemen. De werknemer dient het bewijs te leveren aangaande de noodzaak.
- g. **Langdurend zorgverlof:** De werknemer heeft recht op langdurend zorgverlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een partner, kind of ouder die levensbedreigend ziek is.
- h. **Politiek verlof:** Verlof in verband met het bijwonen van publiekrechtelijke colleges conform artikel 7:643 BW.

### **Artikel 8.5 Bijzonder verlof**

Indien de loondoorbetalingsplicht niet is uitgesloten heeft de medewerker aanspraak op doorbetaling van het feitelijk loon, als ware op die dagen het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt. In de volgende situaties wordt bijzonder verlof gegeven:

1. **Huwelijk en jubilea:**
  - a. bij ondertrouw van de werknemer: één dag;
  - b. bij huwelijk van de werknemer: twee achtereenvolgende dagen;
  - c. bij 25- resp. 40-jarig huwelijk van de werknemer: één dag;
  - d. bij huwelijk van een der ouders, pleegouders, schoonouders en van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kinderen, pleegkinderen of kleinkinderen: één dag;
  - e. bij 25-, 40-, 50-, resp. 60-jarig huwelijk van grootouders, ouders, pleegouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kinderen of pleegkinderen: één dag;
  - f. Bij viering van het 25- resp. 40-jarige dienstverband van de werknemer: één dag.
2. **Overlijden en lijkbezorging:**
  - a. bij overlijden van huisgenoot, (schoon)ouders, (schoon)grootouders en van broers, zwagers, (schoon)zusters, kinderen of kleinkinderen: één dag;
  - b. bij crematie of begrafenis van huisgenoot, (schoon)ouders, (schoon)grootouders en van broers, zwagers, (schoon)zusters, kinderen of kleinkinderen: één dag.
3. **Overige omstandigheden:**  
In andere bijzondere omstandigheden slechts in overleg met de werkgever.

## **9. Arbeidstijd**

### **Artikel 9.1 Arbeids- en rusttijden**

1. In beginsel zullen de arbeids- en rusttijden van de werknemer gelijk zijn aan de gebruikelijke arbeids- en rusttijden bij de relatie van werkgever.
2. De arbeidsduur per dag en per week van de werknemer zullen conform de wet en de CAO zijn, waaronder de relatie van werkgever valt. De normale arbeidsduur per week bedraagt 40 uur, tenzij in de toepasselijke CAO bij de relatie van werkgever anders is bepaald.
3. Met de werknemer worden bij de aanvang van de werkzaamheden bij een relatie van werkgever de gedurende die werkzaamheden geldende arbeidsomvang schriftelijk overeengekomen, waarna dit onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.

## **10. Verzekerbare arbeidsvoorwaarden**

### **Artikel 10.1 Pensioen**

1. Vanaf de ingangsdatum van deze CAO geldt voor werknemers die 21 jaar of ouder zijn een pensioenregeling onder de hierna vermelde voorwaarden.
2. De verplichte pensioenregeling voor werknemers geschiedt in de vorm van een pensioenstelsel op basis van beschikbare premie.

3. Werkgever is gerechtigd om geheel conform het pensioenreglement een deel van de pensioenpremies ten laste te brengen van werknemer, indien en zodra deze onder de werking van de pensioenregeling valt, en deze op de beloning in te houden.
4. Het pensioenreglement wordt de werknemer toegestuurd door Brand New Day.

### **Artikel 10.2 Collectieve ziektekostenverzekering**

Werkgever stelt werknemer in staat om deel te nemen aan een collectieve ziektekostenverzekering waarbij werknemer zowel een korting geniet op de basisverzekering alsmede op eventuele aanvullende verzekeringen.

## **11. Vakbondscontributie**

### **Artikel 11. Vakbondscontributie**

1. Op verzoek van de werknemer draagt de werkgever, gedurende de looptijd van de onderhavige CAO bij in de contributiekosten van het lidmaatschap van de vakorganisatie die partij is bij deze CAO, zijnde de Vakbond ABW.
2. De bijdrage door werkgever bedraagt 50% van het door de werknemer, gedurende het dienstverband bij werkgever, betaalde contributiebedrag. De betaling van de bijdrage zal in december van ieder jaar geschieden, nadat de werknemer het betalingsbewijs van de contributie hiertoe heeft overgelegd.

## **12. Wegvallen inleenopdracht**

### **Artikel 12. Wegvallen inleenopdracht**

1. Indien gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst waarbij de werkgever een loondoorbetalingsverplichting heeft, het werk wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd, spant de werkgever zich in om passend en vervangend werk te zoeken en aan te bieden aan de werknemer. De werknemer is gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst verplicht passend en vervangend werk te aanvaarden.
2. Onder passend en vervangend werk wordt verstaan: werk dat zich bevindt op hetzelfde niveau of ten hoogste twee niveaus lager dan de oude functie. Daarnaast dient de werkgever voor zover mogelijk, rekening te houden met de werkervaring, het opleidingsniveau en de fysieke geschiktheid van de werknemer, het oude arbeidspatroon en de reistijd tot de werkplek.
3. Zolang geen passende vervangende arbeid is aangeboden en aanvaard, dan wel geweigerd, en de werknemer recht heeft op doorbetaling van het loon gedurende het wegvallen van de arbeid, is de werkgever voor de duur van de arbeidsovereenkomst gehouden tot betaling van dit loon, met dien verstande dat na één maand nog slechts 90% van het feitelijke loon hoeft te worden uitbetaald aan de werknemer, doch tenminste het wettelijk minimumloon.
4. Als er passend en vervangend werk wordt aangeboden wordt het loon opnieuw bepaald. Als het nieuwe loon hoger is dan, of gelijk is aan het oude loon, is het nieuwe loon direct van toepassing bij aanvang van de werkzaamheden. Als het nieuwe loon lager is dan het oude loon zal het loon in een periode van drie maanden, in drie evenredige stappen, afgebouwd worden naar het nieuwe loon.
5. De verplichting tot het zoeken en aanbieden van passend en vervangend werk en de loondoorbetalingsverplichting vervalt, indien werknemer niet langer voor werk beschikbaar is of aanbod tot passend en vervangend werk weigert. De werknemer die elders werk heeft aanvaard of om andere reden niet langer beschikbaar is voor werk informeert de werkgever hierover onverwijld, in afwijking van artikel 7:628 BW.
6. Indien op enig moment blijkt dat er geen passend en vervangend werk aangeboden kan worden aan de werknemer, kan de werkgever het UWV WERKbedrijf verzoeken om een ontslagvergunning.

7. Indien de werkgever de ontslagvergunning als bedoeld in het vorig lid heeft verkregen van het UWV WERKbedrijf, kan er rechtsgeldig opgezegd worden, met inachtneming van de geldende opzegtermijn, met dien verstande dat deze kan worden verkort met de duur van de periode gelegen tussen de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en de dagtekening van de beslissing op het verzoek, conform artikel 7:672 lid 4 BW, mits één maand opzegtermijn resteert.

### **13. Looptijd van de CAO en tussentijdse wijzigingen**

#### **Artikel 13. Looptijd van de CAO en tussentijdse wijzigingen**

1. De CAO gaat in op 1 oktober 2017 en zal eindigen op 31 december 2017. Wanneer één der contracterende bedrijven op grond van een tussentijdse ontwikkeling op sociaal-economisch terrein daartoe aanleiding acht, zal overleg tussen de contracterende partijen plaatsvinden omtrent een tussentijdse wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Partijen spreken af dat er drie maal per jaar periodiek overleg zal worden gevoerd tussen de directie van Please en de Vakbond ABW, over CAO-onderwerpen.

### **14. Werkgeversbijdrage aan de Vakbond ABW**

#### **Artikel 14. Werkgeversbijdrage aan de Vakbond ABW**

Partijen komen overeen dat gedurende de looptijd van deze CAO door Please een jaarlijkse werkgeversbijdrage wordt betaald welke naar rato per kwartaal zal worden voldaan.