

Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)

Please[®]
payroll

Looptijd: 1 oktober 2010 t/m 30 september 2013

Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO)

Please BV

Looptijd: 1 oktober 2010 t/m 30 september 2013

september 2010

Ondernemings-CAO Please BV

Inhoudsopgave

1. Inleiding en algemene bepalingen	5
Artikel 1.1. Begripsbepalingen	5
2. Verplichtingen werknemer en werkgever	5
Artikel 2.1. Algemene verplichtingen	5
Artikel 2.2. Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 2.3. Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 2.4. Sancties	7
Artikel 2.5. Verstrekking CAO en huisregels	7
3. In- en uitdiensttreding	7
Artikel 3.1. Aanvang dienstverband	7
Artikel 3.2. Duur dienstverband en opvolgend werkgeverschap	7
Artikel 3.3. Duur dienstverband pensioengerechtigde werknemer	8
Artikel 3.4. Beëindiging arbeidsovereenkomst	9
Artikel 3.5. Toepassing uitzendbeding	9
4. Arbeidstijd	10
Artikel 4.1. Arbeids- en rusttijden	10
5. Vakantie en verlof	10
Artikel 5.1. Vakantie	10
Artikel 5.2. Opbouw van vakantierechten	10
Artikel 5.3. Recht op vakantiedagen	11
Artikel 5.4. Opnemen van vakantie	11
Artikel 5.5. Verlofregeling algemeen	11
Artikel 5.6. Bijzonder verlof	12
Artikel 5.7. scholierenregeling	13
6. Functie-indeling, salaris en vergoedingen	13
Artikel 6.1. Functie-indeling	13
Artikel 6.2. Salaris	13
Artikel 6.3. Vakantietoeslag	13
Artikel 6.4. Vergoedingen	13
Artikel 6.5. Doorbetaling van salaris bij ziekte	14
Artikel 6.6. onwerkbaar weer	14
Artikel 6.7. Salarisafrekening	15
Artikel 6.8. Jubileumuitkering	15

7. Verzekerbare arbeidsvoorwaarden	16
Artikel 7.1. ANW-hiaat	16
Artikel 7.2. Pensioen	16
8. Spaarloon	17
9. Levensloopregeling	17
10. Collectieve ziektekostenverzekering	17
11. Fietsregeling	17
12. Vakbondscontributie	18
13. Uitruil arbeidsvoorwaarden en fiscale faciliteiten	18
14. Wegvallen inleenopdracht	18
15. Looptijd van de CAO en tussentijdse wijzigingen	19
16. Periodiek overleg tussen partijen	19
17. Werkgeversbijdrage	20
18. Adresgegevens	20

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 reïntegratie wegens arbeidsongeschiktheid of het wegvallen van de opdracht bij de derde.
2. Werkgever: partij ter ener zijde, Please BV, statutair gevestigd te Aarle Rixtel, 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 met inbegrip van atv/adv en andere 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. Pensioengerechtigde leeftijd: de eerste dag van de maand waarop de werknemer pensioengerechtigd wordt, dan wel uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.

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 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 onvereenigbaar 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. Sancties

Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden en/of het niet nakomen van de verplichtingen zoals opgenomen in artikel 2.2 van deze CAO zijn afhankelijk van de feiten en omstandigheden, de volgende eventueel gecombineerde sancties mogelijk:

- Berisping
- Schorsing
- Ontslag

Artikel 2.5. Verstrekking CAO en huisregels

De werkgever zal er zorg voor dragen dat aan iedere werknemer een exemplaar van deze CAO beschikbaar wordt gesteld. 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.
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.

Artikel 3.2. Duur dienstverband en opvolgend werkgeverschap

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde dan wel voor onbepaalde tijd.

2. In afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW mag de totale duur van een keten van acht opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet meer dan 48 maanden bedragen. Er is sprake van een keten van acht opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten, wanneer deze steeds direct of binnen niet meer dan 3 maanden na elkaar worden afgesloten.
3. Indien de werkgever wordt aangemerkt als opvolgend werkgever conform artikel 7:668a lid 2 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 3 maanden of meer heeft geduurd.
4. 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.
5. 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. Duur dienstverband pensioengerechtigde werknemer

In afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW en artikel 3.2. lid 2 en 3 van deze CAO geldt voor de medewerker die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt het bepaalde zoals weergegeven in dit artikel.

Aan een medewerker die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt kunnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd opeenvolgend worden aangeboden, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. In de situatie dat de werkgever op grond van artikel 7:668a lid 2 BW zou kunnen worden aangemerkt als zijnde opvolgend werkgever telt of tellen de arbeidsovereenkomsten voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd noch in tijd noch in ruimte mee bij het bepalen van de rechtspositie van de werknemer.

Artikel 3.4. Beëindiging arbeidsovereenkomst

Het dienstverband neemt een einde door:

- 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 per de eerste van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt;
- 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 voor bepaalde tijd is verstreken. Een voorafgaande opzegging is niet noodzakelijk;
- f. 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;
- g. De arbeidsovereenkomst kan door de werkgever tussentijds schriftelijk worden opgezegd. 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
- h. De rechter kan de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen ontbinden met ingang van de datum die door de rechter wordt bepaald;
- i. 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;

Artikel 3.5. Toepassing uitzendbeding

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:691 lid 1 en lid 2 BW, heeft werkgever de mogelijkheid om gedurende 78 weken het uitzendbeding van toepassing te verklaren op de arbeidsverhouding, indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode waarvan de einddatum van de arbeidsovereenkomst, op het moment van aangaan van de arbeidsovereenkomst, niet nader kan worden bepaald.

2. 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 deze 78 weken 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.
5. De werkgever is gedurende de toepasselijkheid van het uitzendbeding enkel het loon verschuldigd over de periode dat de werknemer daadwerkelijk arbeid heeft verricht.

4. Arbeidstijd

Artikel 4.1. 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.

5. Vakantie en verlof

Artikel 5.1. 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 5.2. Opbouw van vakantierechten

1. De werknemer die op 1 januari van enig jaar in dienst is, heeft in dat jaar recht op 25 dagen vakantie met behoud van salaris. Het recht op opbouw start op het moment dat het dienstverband aanvangt.

2. 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 5.3. Recht op vakantiedagen

1. De werknemer heeft aanspraak op de vakantiedagen over de tijd waarover hij recht heeft op loondoorbetaling.
2. In afwijking van lid 1 blijft op grond van de in artikel 7:635 BW genoemde gevallen recht op opbouw van vakantiedagen bestaan, zoals onder meer:
 - a. tijdens het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. tijdens het wettelijke adoptieverlof;
 - c. ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid over een tijdvak van ten hoogste de laatste zes maanden van arbeidsongeschiktheid conform artikel 7:635 lid 4 BW.

Artikel 5.4. Opnemen van vakantie

De werknemer en de relatie van werkgever stellen in wederzijds overleg het opnemen van de vakantiedagen vast, een en ander conform artikel 7:638 BW.

Artikel 5.5. 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 werknemster recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Gedurende het verlof heeft de werknemster aanspraak op een uitkering.
- 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 kraamverlof.
- 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 thuiswo-

nend 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. Loopbaanonderbreking: Aan de werknemer wordt de faciliteit geboden om deel te nemen aan de levensloopregeling conform artikel 9 van deze CAO ten behoeve van een loopbaanonderbreking.
- i. Politiek verlof: Verlof in verband met het bijwonen van publiekrechtelijke colleges conform artikel 7:643 BW.

Artikel 5.6. 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.

Artikel 5.7. 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 5.1 recht hebben op jaarlijks 20 vakantiedagen met behoud van salaris indien sprake zou zijn van een fulltime dienstverband.

6. Functie-indeling, salaris en vergoedingen

Artikel 6.1. Functie-indeling

De functie-indeling zal geschieden op basis van het geldende functiewaarderingssysteem bij de relatie van werkgever. Indien geen functiewaarderingssysteem van toepassing is bij de relatie van werkgever zal de relatie deze opstellen en uitreiken aan de werknemer.

Artikel 6.2. Salaris

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.

Artikel 6.3. Vakantietoeslag

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.

Artikel 6.4. 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 6.5. Doorbetaling van salaris bij ziekte

1. Indien een werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in het BW, de Ziekwet (ZW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) dan wel Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).
2. Tijdens de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid ontvangt een werknemer 91% van het laatste genoten bruto salaris, 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 werknemer naar het oordeel van de bedrijfsarts, voldoende meewerkt aan zijn/haar reïntegratie, 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.
3. Indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt, zal nimmer een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting krachtens artikel 7:629 BW aan de werknemer plaatsvinden.

Artikel 6.6. Onwerkbaar weer

Voor de volgende medewerkers geldt geen loondoorbetalingsplicht als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden niet kan worden gewerkt:

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. Ten aanzien van de medewerker zoals omschreven in de CAO Schoonmaken 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.

Artikel 6.7. Salarisafrekening

De werkgever zal bij elke voldoening van het in geld vastgestelde salaris, de werknemer een schriftelijke opgave verstrekken van het salarisbedrag, van de bedragen waaruit dit salaris is samengesteld en van de bedragen die op het salarisbedrag zijn ingehouden.

Artikel 6.8. 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 bruto-loon, waarbij de vakantiebijslag, 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.

7. Verzekerbare arbeidsvoorwaarden

Artikel 7.1. ANW-hiaat

De werkgever biedt de werknemers de gelegenheid deel te nemen aan een collectieve ANW-verzekering, die is ondergebracht bij Centraal Beheer Achmea. Gebruikmaking van deze faciliteit is geheel voor rekening van de werknemer.

Artikel 7.2. 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 Centraal Beheer Achmea.

8. Spaarloon

Artikel 8. Spaarloon

De werkgever zal aan medewerkers de mogelijkheid bieden deel te nemen aan een spaarloonregeling (indien niet gekozen wordt voor een levensloopregeling) op ondernemingsniveau, zodat optimaal gebruik wordt gemaakt van de terzake bestaande fiscale faciliteiten.

9. Levensloopregeling

Artikel 9. Levensloopregeling

De werkgever zal aan medewerkers de mogelijkheid bieden deel te nemen aan een levensloopregeling (indien niet gekozen wordt voor een spaarloonregeling) op ondernemingsniveau, zodat optimaal gebruik wordt gemaakt van de terzake bestaande fiscale faciliteiten.

10. Collectieve ziektekostenverzekering

Artikel 10. 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. Fietsregeling

Artikel 11. Fietsregeling

Werkgever stelt werknemer in staat deel te nemen aan een bruto fietsregeling conform de geldende fiscale normen en voorwaarden, mits het maximum van de vrije ruimte binnen de eventuele van toepassing zijnde werkkostenregeling nog niet is bereikt. Voor deze regeling komen alle werknemers in aanmerking met een vast dienstverband en een vast aantal uren per week die tevens kunnen aantonen dat zij de aangekochte fiets voor meer dan 50% van de keren dat ze naar het werk komen gebruiken én die nog niet eerder of langer dan 36 maanden geleden hebben deelgenomen aan een fietsregeling c.q. fietsplan.

12. Vakbondscontributie

Artikel 12. 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.

13. Uitrustil arbeidsvoorwaarden en fiscale faciliteiten

Artikel 13. Uitrustil arbeidsvoorwaarden en fiscale faciliteiten

Het uitrustil van arbeidsvoorwaarden (bronnen) voor aanwending van of voor financieren van fiscaal toegestane doelen is toegestaan.

14. Wegvallen inleenopdracht

Artikel 14. 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 met één maand kan worden verkort conform artikel 7:672 lid 4 BW, mits één maand opzegtermijn resteert.

15. Looptijd van de CAO en tussentijdse wijzigingen

Artikel 15. Looptijd van de CAO en tussentijdse wijzigingen

De CAO gaat in op 1 oktober 2010 en zal eindigen op 30 september 2013. 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.

16. Periodiek overleg tussen partijen

Artikel 16. Periodiek overleg tussen partijen

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.

17. Werkgeversbijdrage aan de Vakbond ABW

Artikel 17. 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.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Heerlen op 8 september 2010.

Please B.V

Vakbond A.B.W.

J.M. Franken

J.M.W. Hurxkens

I.D. Kandhai-Pahladsingh

18. Adresgegevens

Please BV

Bezoekadres:
Croylaan 14
5735 PC Laarbeek

Postadres:
Postbus 11
5700 AA Helmond

Vakbond A.B.W.

Bezoekadres:
Valkenburgerweg 75
6419 AP Heerlen

Postadres:
Postbus 5
6400 AA Heerlen



Kasteel Croy - Croylaan 14 - 5735 PC - Aarle-Rixtel - Postbus 11 - 5700 AA - Helmond
T 0800 BELPLEASE (0800 2357532) - F 0492 388830 - E info@please.nl - I www.please.nl