

Kappersbedrijf 1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

I-SZW Nr. 8520

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 4-4-1996, nr. 68

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
KAPPERSBEDRIJF**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Koninklijke Algemene Kappersorganisatie (ANKO) als partij te ener zijde mede namens de Industrie- en Voedingsbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kappersbedrijf, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

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

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

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

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

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 juni 1996 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Kappers-

bedrijf, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Begripsomschrijvingen

1. **Kappersbedrijf.**
Onder een kappersbedrijf wordt verstaan een onderneming waar bedrijfsmatig het hoofdhaar van mannen, vrouwen of kinderen wordt geknipt of anderszins behandeld.
2. **Werkgever.**
Iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in enige vorm een onderneming drijft als bedoeld in artikel 1.1.
3. **Werknemer.**
Alle personen, die werkzaamheden verrichten als bedoeld in artikel 1.1, alsmede manicuursters, schoonheidsspecialistes c.q. schoonheidsspecialisten, winkelbedienden en receptionistes, in een kappersbedrijf, ongeacht de functie, vallen onder de bepalingen van deze CAO.
4. **Part-time werknemer.**
De werknemer die per week minder dan 5 dagen en/of 39 uur in de kapsalon werkzaam is. Deze begripsbepaling is niet van toepassing op werknemers met wie een leerovereenkomst is afgesloten.
6. **Inkomen.**
Onder inkomen wordt verstaan het door een werknemer in een voorgaande periode van tenminste 13 weken gemiddeld per week verdiende loon, exclusief vakantietoeslag, inclusief eventuele toeslagen, vermeerderd met eventueel eveneens in dezelfde periode van 13 voorafgaande weken gemiddeld per week verdiende provisie uit arbeid of uit verkoop.
7. **Vakraad.**
De Stichting Vakraad voor het Kappersbedrijf opgericht 4 maart 1946 en gevestigd Bisonspoor 3000 te Maarssen. De Vakraad is paritair samengesteld uit de werkgeversorganisatie ANKO en de werknemersorganisaties Kappersbond FNV en Industrie- en Voedingsbond CNV.
8. **De Stichting Examens en Proeven in het Kappersbedrijf (SEP),** opgericht 15 februari 1979 en gevestigd te Maarssen, als genoemd in de Vestigingsbesluiten Kappersbedrijf 1958.

Kappersbedrijf 1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

9. De bijlagen waarover in de CAO-tekst wordt gesproken, maken een onverbreekelijk onderdeel uit van de CAO.
10. Uitzendkracht.
Een uitzendkracht is een werknemer als bedoeld in artikel 1.3. De werknemer is in dienst van een door de Wet erkend uitzendbureau.
11. Leerovereenkomst.
Een leerovereenkomst is een overeenkomst in het kader van de Wet op het leerlingwezen afgesloten tussen werkgever en werknemer en de Stichting Vakopleiding in het Kappersbedrijf. Naast de leerovereenkomst dient er afzonderlijk een arbeidsovereenkomst aangegaan te worden als bedoeld in de artikelen 2.12 en 2.13.

Artikel 2

Verplichtingen van de werkgever en werknemer

1. De werkgever verplicht zich geen werknemer of uitzendkracht in dienst te nemen¹⁾ op voorwaarden die van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken, behoudens met goedkeuring van de Vakraad.
2. De werkgever verbindt zich de werknemer geen arbeid op te dragen in een andere onderneming dan in die van de werkgever, tenzij in geval van ziekte van een collega werkgever, mits met toestemming van de werknemer.
3. De werkgever verbindt zich de werknemer geen arbeid op te dragen in zijn onderneming, welke gevestigd is in een andere gemeente dan waarin de werknemer normaal zijn arbeid pleegt te verrichten, tenzij de werknemer zich daartoe schriftelijk heeft verbonden.
4. De werkgever verbindt zich aan de werknemer geen arbeid op te dragen die niet tot het kappersbedrijf behoort. Het schoonhouden van gereedschappen en het stofvrij houden van het meubilair in de bedrijfsruimte behoort tot de normale arbeid van de werknemer.
5. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werk-

¹⁾ Deze bepaling vindt geen toepassing wanneer en voor zover het uitzendbureau gehouden is de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO voor uitzendkrachten na te leven. Zie in dit verband artikel 15 van de CAO voor Uitzendkrachten.

gever als een goed werknemer te behartigen, ook als daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

6. De werknemer is verplicht om alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, welke tot het kappersbedrijf behoren en welke redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle door de werkgever verstrekte aanwijzingen in acht te nemen.
8. De werkgevers zullen voor de bij hen in dienst zijnde werknemers, die kapperswerkzaamheden verrichten, voor zover zij geen volledige dagopleiding hebben gevolgd, een leerovereenkomst aangaan ingevolge de wet van 12 mei 1966 tot regeling van het leerlingwezen en latere van toepassing zijnde wetten.
9. Onverminderd het bepaalde in de leerovereenkomst is de werknemer voor wie de leerovereenkomst als bedoeld in artikel 1.11 en in lid 8 van dit artikel is afgesloten, verplicht:
 - a. de opleiding in de onderneming van de werkgever met ijver en naar beste kunnen te volgen;
 - b. het algemeen en het op het beroep gerichte onderwijs, tot het volgen waarvan de leerling conform de leerovereenkomst is verplicht, getrouw te volgen.
10. De werkgever is verplicht om zijn werknemers die een opleiding volgen in het kader van het leerlingwezen in de gelegenheid te stellen het schoolonderwijs te volgen op de door de school vastgestelde lesdag(en). Deze verplichting geldt niet ten aanzien van de door de school buiten de vastgestelde lesdag(en) georganiseerde activiteiten.
11. De werkgever die met zijn partieel leerplichtige werknemer een leerovereenkomst is aangegaan als bedoeld in lid 8 van dit artikel, verplicht zich deze werknemer één, respectievelijk twee dagen per week, niet zijnde de vrijdag of de zaterdag, in de gelegenheid te stellen tot het volgen van schoolonderwijs en toe te zien, dat dit onderwijs getrouw wordt gevolgd. De niet partieel leerplichtige werknemer moet, indien een leerovereenkomst primaire opleiding is aangegaan één dag per week, niet zijnde de vrijdag of de zaterdag, in de gelegenheid worden gesteld tot het volgen van schoolonderwijs. In dat geval wordt $\frac{3}{5}$ respectievelijk $\frac{4}{5}$ van het weekloon uitbetaald. Het aantal werkdagen inclusief lesdagen bedraagt maximaal 5 dagen per week.
12. De werkgever zal met de leerling waarmee een leerovereenkomst is afgesloten als bedoeld in artikel 1.11, 2.8, 2.9 een arbeidsovereenkomst aangaan, waarin wordt bepaald dat alle uren doorgebracht in de salon gelden als werktijd. In het licht van het opleidingsprogramma van de Stichting Vakopleiding in het Kappersbedrijf dient dit een

Kappersbedrijf 1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

arbeidsovereenkomst te zijn voor 3 dagen van circa 23 uren per week. Alle bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomsten die afwijken van het bepaalde in dit artikel zijn nietig.

13. De werkgever verstrekt bij de aanvang van het dienstverband de werknemer een aanstellingsbrief, waarin duidelijk is vermeld het salaris, de functie, werktijden en het werken op de koopavond.
14. De werkgever zal ervoor zorgdragen dat het ziektereglement in de personeelsruimte komt te hangen.

Artikel 3

Verbodsbe­palingen

2. Het is de werknemer verboden in kappersbedrijven, als bedoeld in artikel 1, sub 1, 2 en 3, fooien te aanvaarden. Overtreding van dit verbod kan voor de werkgever een dringende reden tot ontslag op staande voet opleveren.

Artikel 4

Duur van het dienstverband

1. Het dienstverband wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt schriftelijk overeengekomen. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan één keer uitdrukkelijk worden verlengd, mits de totale duur van de beide arbeidsovereenkomsten tezamen de periode van een jaar niet overschrijdt. Binnen de hiervoor genoemde termijn van een jaar is, na de eerste verlenging, geen opzegging nodig en eindigt de overeenkomst derhalve van rechtswege op de overeengekomen datum.

Bij voortzetting van het dienstverband na de 12 maanden termijn c.q. een tweede verlenging, is ter beëindiging van de dienstbetrekking voorafgaande opzegging nodig zoals geregeld in artikel 1639f Burgerlijk Wetboek en artikel 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.

Bij het ontbreken van wederzijdse overeenstemming is in dat geval toestemming nodig van de Directeur van het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na het van rechtswege verstrijken daarvan stilzwijgend

wordt voortgezet, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

3. Een concurrentiebeding is uitsluitend geldig indien een dergelijk beding schriftelijk is overeengekomen met een werknemer die op dat moment meerderjarig is, dat wil zeggen 18 jaar of ouder. Een concurrentiebeding is nietig indien een dergelijk beding is opgenomen in een overeenkomst voor bepaalde tijd die gesloten is na 1 juli 1988. De nietigheid van een concurrentiebeding opgenomen in een na 1 juli 1988 gesloten overeenkomst voor bepaalde tijd blijft bestaan, indien een dergelijke overeenkomst voor bepaalde tijd na het van rechtswege verstrijken voor onbepaalde tijd stilzwijgend wordt voortgezet zonder dat er een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt ondertekend met daarin een concurrentiebeding. De duur van een concurrentiebeding kan slechts maximaal 6 maanden bedragen na beëindiging van het dienstverband waarbinnen sluiting van een dergelijk beding plaatsvond.
4. Bij aanvang van het dienstverband kan overeengekomen worden dat een proeftijd zal gelden van maximaal 2 maanden, hetgeen dan moet blijken uit een schriftelijke overeenkomst.
5. Gedurende de proeftijd kan het dienstverband wederzijds worden verbroken met inachtneming van een opzegtermijn van 1 dag.
6. Indien de dienstbetrekking gedurende de proeftijd niet door één der partijen schriftelijk wordt opgezegd en nadien wordt voortgezet, is er sprake van een dienstverband voor onbepaalde tijd tenzij schriftelijk een dienstverband voor bepaalde tijd is overeengekomen.
7. De werkgever die met een werknemer een arbeidsovereenkomst aangaat als salontrainingsperiode voor het praktijkgedeelte van de ondernemersopleiding zal daarbij een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan met een minimum van twee dagen per week.
9. Indien de werkgever bij het aangaan van een arbeidsverhouding met de werknemer aan de werknemer mededeelt, dat hij invalt voor een zieke, zal de werkgever dit aan de werknemer schriftelijk bevestigen met vermelding van de naam van degene voor wie de werknemer invalt. De arbeidsverhouding van een zodanige werknemer eindigt op de dag dat de werknemer voor wie hij is ingevallen, zich bij de werkgever arbeidsgeschikt meldt.

Artikel 5

Arbeidsduur en arbeidstijd

1. De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 39 uur bij een vijfdaagse werk-

Kappersbedrijf 1996

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

week, met inbegrip van een eventuele koopavond. Collectieve werkvergaderingen, werkoverleg en vergelijkbare bijeenkomsten worden eveneens beschouwd als werktijd. Individuele besprekingen tussen de werkgever en de werknemers zoals bedoeld in de artikelen 8.8, 8.9 en 8.10, worden voor deze werknemers niet beschouwd als extra werktijd.

2. De arbeidsdagen van de partiel leerplichtigen worden, voor wat het aantal arbeidsuren betreft, aangepast in verhouding tot de 39-urige werkweek ($\frac{4}{5}$ resp. $\frac{3}{5}$ van 39 uren).
3. Indien een werknemer bij het werken op een koopavond op die dag meer dan 8 uren arbeid verricht, zal op kosten van werkgever een eenvoudige maaltijd worden verstrekt.
4. De uren, welke de 39-urige werkweek te boven gaan worden beschouwd als over(werk)uren. Dit geldt ook voor part-timers. Deze overuren dienen te worden gecompenseerd met een extra beloning van 25%, naar keuze in uren of salaris. Dit in overleg met de werknemer.
10. De werkgever die de werknemer verplicht tot het bijwonen/bezoeken van introductie-bijeenkomsten, shows, demonstraties en kort lopende cursussen buiten de normale werktijd, zal de uren die boven de gebruikelijke werktijd uitgaan voor 50% compenseren en de kosten verbonden aan het bijwonen van bovengenoemde evenementen volledig vergoeden, waaronder ook de gemaakte reiskosten.
11. De werknemer die verplicht wordt om buiten de gebruikelijke werktijd mee te werken aan de in 5.10 genoemde evenementen krijgt volledige doorbetaling van de gewerkte uren of compenserend vrij.
12. Indien een werknemer vrijwillig ontslag neemt, zal de werkgever bij het opstellen van de eindafrekening de werknemer de door de werkgever betaalde cursusgelden van de verplichte cursussen voor 50% in rekening kunnen brengen indien deze cursussen binnen een jaar voorafgaand aan het ontslag zijn gevolgd, en voor 25% indien deze cursussen binnen 2 jaar voorafgaand aan het ontslag zijn gevolgd. Desgevraagd zal de werkgever een specificatie van de door hem betaalde cursusgelden aan de werknemer overleggen.

Artikel 6

Opzegging en ontslag

1. De werkgever en de werknemer die overeenkomen dat weeklonen worden betaald zullen de dienstbetrekking beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van twee weken of zoveel langer als bij of door de wet is bepaald.
2. De werkgever en de werknemer die overeenkomen dat maandlonen worden betaald, zullen de dienstbetrekking beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand of zoveel langer als bij of door de wet is bepaald.
3. Bij een ontslag met wederzijds goedvinden dient dit te blijken uit een schriftelijke verklaring welke binnen 2 dagen in duplo door werkgever en werknemer moet zijn getekend. Aan de schriftelijke verklaring wordt de eis gesteld dat deze door beide partijen in vrije wil ondertekend is, waarbij de werkgever er zich van moet overtuigen dat de werknemer op de hoogte is van de consequenties van de ondertekening. Is deze verklaring er na twee dagen niet, dan dient degene die de dienstbetrekking wenst te beëindigen, een verzoek tot verlening van een ontslagvergunning in te dienen bij de Directeur van het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening.
Na ontvangst van de ontslagvergunning zal de werkgever c.q. werknemer schriftelijk opzeggen met inachtneming van de juiste opzegtermijn. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de eerstvolgende week bij weekloonbetaling en op de eerste werkdag van de eerstvolgende maand bij maandloonbetaling.
De werkgever kan voor de arbeidsongeschikte werknemer eerst een ontslagvergunning aanvragen, nadat het opzeggingsverbod ex artikel 1639h lid 3 Burgerlijk Wetboek is verstreken en nadat een onderzoek door de GMD heeft uitgewezen dat herplaatsing bij de werkgever niet meer mogelijk is.
4. a. De in lid 1 t/m 3 van dit artikel bedoelde opzegtermijn geldt niet in geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden (Burgerlijk Wetboek art. 1639p en q) en evenmin gedurende de proeftijd als bedoeld in artikel 4.
b. De opzegtermijn vangt aan op de eerste werkdag van de eerstvolgende week en voor de werkgever en werknemer die maandlonen overeengekomen zijn, de eerste werkdag van de volgende maand.

Kappersbedrijf 1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 8

Omschrijving functie-indeling

Alle in dit artikel genoemde diploma's worden nader omschreven in bijlage IIa en IIb. Alleen de in die bijlagen genoemde diploma's en verklaringen geven recht op inschaling in de hieronder genoemde groepen. Inschaling van schoonheidsspecialistes vindt plaats op basis van ervaringsjaren en de diploma's genoemd in bijlage IIa en/of IIb.

Buitenlandse diploma's

Aan de bijlagen IIa en IIb van de CAO, is een opsomming toegevoegd van buitenlandse diploma's die ingaande 1 september 1992 door de CAO-partijen zijn erkend als gelijkwaardig aan reeds in de CAO genoemde diploma's.

Buitenlandse diploma's welke niet door de CAO-partijen zijn erkend als gelijkwaardig aan in de CAO genoemde diploma's, kunnen door de Vakraad, gehoord de Stichting Examens en Proeven, beoordeeld worden op hun eventuele gelijkwaardigheid.

Indien de Vakraad, gehoord de SEP, vaststelt dat een buitenlands diploma gelijkwaardig is aan een in de CAO genoemd diploma, heeft dit ingaande de datum van die vaststelling zijn rechtsgevolgen voor wat betreft de CAO. Ten aanzien van niet in de bijlage IIa en IIb genoemde diploma's geldt dat deze niet met terugwerkende kracht rechtsgevolgen kunnen hebben.

Verificatie bezit van vakdiploma's

Ingaande 1 september 1992 dient de werknemer bij indiensttreding de door hem behaalde vakdiploma('s) in tweevoud in kopie aan de werkgever aan te bieden, die deze dient te ondertekenen en één exemplaar daarvan dient te retourneren aan de werknemer. Dezelfde procedure geldt ook indien ingaande 1 september 1992 tijdens het dienstverband vakdiploma's worden behaald.

Voor het geval de werkgever weigert te ondertekenen, kan de werknemer zijn rechten uitsluitend zeker stellen door zijn vakdiploma('s) in kopie per aangetekende post te verzenden aan de werkgever onder vermelding van de datum. Het bewijs van per aangetekende post verzenden en een kopie van de gedagtekende brief, gelden als bewijs dat mededeling aan de werkgever heeft plaatsgevonden, behoudens tegenbewijs.

Het rechtsgevolg van het behalen van een vakdiploma treedt eerst in op het moment van aanbieden dan wel zenden van een kopie daarvan aan de werkgever.

Indien tussen het moment van aanbieden of verzenden enerzijds en het behalen van een vakdiploma anderzijds niet meer dan drie maanden ligt, geldt het moment van behalen als ingangsdatum voor het rechtsgevolg. De Stichting Examens en Proeven voor het Kappersbedrijf is niet aansprakelijk voor enige vorm van schade ontstaan door vertraagde verstrekking van de door de werknemer behaalde vakdiploma's.

1. Groep 1; Leerling: Een werknemer/ster die nog geen ervaringsjaren heeft en in de regel een primaire opleiding leerlingwezen volgt.
2. Groep 2; Aankomend kapper/ster: Een werknemer/ster die in het bezit is van een van de diploma's of de SEP-registratieverklaring zoals genoemd in bijlage IIa van deze CAO, voor zover de werknemer jonger is dan 20 jaar. De minimumleeftijd in de functiegroep aankomend kapper/ster is 17 jaar.
3. Groep 3; Tweede kapper/ster: Een werknemer/ster die na het behalen van de diploma's of de SEP-registratieverklaring zoals genoemd in bijlage IIa van deze CAO, twee jaar praktijkervaring heeft voor zover de werknemer 20 jaar of ouder is. De minimumleeftijd in de functiegroep 2e kapper/ster is 20 jaar. Een werknemer/ster die in het bezit is van de diploma's leerlingwezen of bediende voor zowel het damesvak als ook het herenvak dient te worden ingedeeld in loongroep 3, ook met een kortere praktijkervaring dan 2 jaar.
4. Groep 4; Eerste kapper/ster: Een werknemer/ster die minimaal 6 ervaringsjaren heeft en in het bezit is van de diploma's of de SEP-registratieverklaring zoals genoemd in bijlage IIb van deze CAO. De minimumleeftijd in de functiegroep 1e kapper/ster is 22 jaar.
5. Herintreder/ster: Een werknemer die gedurende drie jaar onafgebroken niet in de kappersbranche heeft gewerkt. De beloning van een herintreder/ster kan gedurende een half jaar gesteld worden op die van een 22-jarige¹⁾ in de loongroep waarin de herintreder/ster op grond van diploma's en ervaringsjaren voor het herintreden ingedeeld diende te worden. Na afloop van dat halfjaar wordt de werknemer volgens zijn leeftijd in zijn loonschaal ingeschaald.
6. Werknemers welke onafgebroken vanaf 1970 in het kappersbedrijf werkzaam zijn, doch geen diploma's bezitten, worden geacht met betrekking tot die inschaling 1e kapper/ster te zijn.

¹⁾ Het bepaalde in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) blijft onverkort van toepassing.

Kappersbedrijf 1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. De tijd doorgebracht op (dit geldt na de leeftijd van 16 jaar):
MDGO-UV 2 jaren: tellen als één ervaringsjaar.
MDGO-UV 3 jaren: tellen als twee ervaringsjaren.
Tevens geldt de tijd doorgebracht in militaire dienst, als gevolg van de dienstplicht als ervaringsjaren.
8. Beheerder: De werknemer die bij de Kamer van Koophandel als zodanig geregistreerd is en wel uitsluitend omdat zijn/haar inbreng van vakbekwaamheid noodzakelijk is in verband met de Vestigingswet.
9. Bedrijfsleider: De werknemer, die de feitelijke, algemene leiding geeft aan een (filiaal)bedrijf.
10. Bedrijfsleider, tevens beheerder: De werknemer, die de functies van bedrijfsleider/beheerder gecombineerd uitoefent ten behoeve van een filiaal (bedrijf).
11. Een beheerder, als bedoeld in art. 8.8, funktioneert in een bedrijf niet zonder de werkgever, c.q. de bedrijfsleider. Indien in een bedrijf de werkgever niet zelf de dagelijkse leiding uitoefent en geen van de andere werknemers expliciet als bedrijfsleider is benoemd, is de beheerder tevens bedrijfsleider als bedoeld in art. 8.10.
12. Aanstelling beheerder in filiaal bedrijven: De werkgever, die meer dan één dames- en/of herenkappersbedrijf gelijktijdig exploiteert dient in elk bedrijf waar hij zelf niet persoonlijk als beheerder staat geregistreerd één van de daartoe bevoegde werknemers in dat bedrijf als beheerder aan te stellen en als zodanig te registreren bij de Kamer van Koophandel.
13. De in artikel 8.8, 8.9 en 8.10 bedoelde functies kunnen in bepaalde situaties door één en dezelfde werknemer/ster vervuld worden. Bij die samenloop van functies geldt het bepaalde in artikel 10.1, sub c.
14. Indien een werkgever c.q. bedrijfsleider gedurende een periode van tenminste 2 weken niet aanwezig is in het bedrijf en daaraan geen leiding zal kunnen geven, is de werkgever verplicht één van zijn werknemers aan te wijzen als voorlopige bedrijfsleider, tenzij reeds op een andere wijze is voorzien in de feitelijke leiding in het bedrijf. De werknemer die aldus aangesteld is als voorlopige bedrijfsleider zal voor de duur dat hij deze functie vervult de toelagen ontvangen zoals genoemd in artikel 10.1 sub b.

Artikel 9

Beloningsstelsel

1. De minimaal te betalen week- en maandlonen voor de functies van (zie functie-omschrijvingen art. 8):
 - leerling
 - aankomend kapper/ster
 - 2e kapper/ster
 - 1e kapper/sterzijn vermeld in de tabellen die als bijlage I in deze CAO zijn opgenomen. Deze lonen gelden indien per week vijf dagen wordt gewerkt gedurende 39 uur.
2. a. Per 1 juli 1995¹⁾ gelden de bruto lonen zoals genoemd in bijlage I.
3. Rechtens geldende, gunstiger arbeidsvoorwaarden dan in dit artikel vastgesteld blijven onverkort gehandhaafd.

Artikel 10

Bijzondere bepalingen in verband met het loon

1. Loon voor beheerder, bedrijfsleider en bedrijfsleider tevens beheerder.
 - a. De beheerder, als bedoeld in artikel 8.8 ontvangt een toeslag van f 40,- bruto per week op het loon per ingebracht diploma.
 - b. De bedrijfsleider, als bedoeld in artikel 8.9 ontvangt een toeslag van 20% bruto op het loon.
 - c. De bedrijfsleider, tevens beheerder, als bedoeld in artikel 8.10 ontvangt een toeslag van 20% op het inkomen plus een toeslag van f 40,- bruto per week als bedoeld onder a van dit artikel per ingebracht diploma.
2. Loonbetaling.
 - a. Betaling van het loon, de provisie, de toeslagen en dergelijke dient plaats te vinden door storting op de bank- of girorekening van de werknemer. De werkgever is verplicht ervoor te zorgen dat de betalingen uiterlijk worden bijgeschreven op de laatste dag van het loontijdvak waarover deze verschuldigd zijn.
 - b. De werkgever verstrekt c.q. laat verstrekken een loonspecificatie die in ieder geval inhoudt:
 - a. de naam van de werknemer;
 - b. periode waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. het bruto loon;

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Kappersbedrijf 1996

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- d. provisie en eventuele vergoeding, uitkeringen of toeslagen;
 - e. de premie voor het bedrijfspensioenfonds voor de onder het fonds vallende werknemers;
 - f. de V.U.T.-premie;
 - g. premie O. & O.-fonds;
 - h. de inhouding loonbelasting en de overige sociale wetten.
3. Salarisverhoging in verband met leeftijdsverandering.
Een werknemer die zijn loon wekelijks uitbetaald krijgt, zal ingaande de week waarin hij jarig is voor die gehele week het salaris ontvangen waarop hij op grond van zijn leeftijdsverhoging recht heeft. Een werknemer die maandelijks zijn salaris uitbetaald krijgt en die voor dan wel op de 15e van de kalendermaand jarig is, zal voor die gehele kalendermaand het salaris ontvangen waarop hij op grond van zijn leeftijdsverhoging recht heeft. Een werknemer die zijn salaris maandelijks uitbetaald krijgt en na de 15e van een kalendermaand jarig is, zal eerst in de daaropvolgende kalendermaand het salaris ontvangen waarop hij op grond van zijn leeftijdsverhoging recht heeft. Een werknemer die zijn salaris per vier weken uitbetaald krijgt en die in de eerste twee weken van een betalingsperiode jarig is zal voor de gehele betalingsperiode het loon ontvangen waarop hij op grond van zijn leeftijdsverhoging recht heeft. Een werknemer die zijn salaris per vier weken uitbetaald krijgt en die in de laatste twee weken van een betalingsperiode jarig is, zal eerst in de daaropvolgende betalingsperiode het loon ontvangen waarop hij op grond van zijn leeftijdsverhoging recht heeft.
4. Reiskostenregeling woon-werkverkeer.
De werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding conform het wettelijke systeem van de fiscale forfaitaire vergoedingen voor woon-werkverkeer, zoals genoemd in artikel 8 van de Uitvoeringsregeling Loonbelasting.
Bij reizen met het openbaar vervoer heeft de werknemer recht op vergoeding van de daadwerkelijk gemaakte kosten tot het maximum van de fiscale forfaitaire vergoeding op voorwaarde dat de gebruikte plaatsbewijzen aan de werkgever worden overhandigd.
Bij reizen anders dan met het openbaar vervoer over een afstand enkele reis langs de meest gebruikelijke weg van meer dan 10 kilometer, heeft de werknemer recht op de fiscale forfaitaire vergoeding behorende bij de reisafstand.
Er bestaat geen recht op vergoeding van reiskosten indien de werknemer afwezig is in verband met vakantie of ziekte. Abonnementen die echter reeds voor het ontstaan van ziekte zijn aangeschaft wor-

den door de werkgever vergoed, tenzij deze aanschaf door de werknemer was te voorkomen.

Indien door verhuizing van de werknemer tijdens het dienstverband de reisafstand voor het woon-werkverkeer wordt vergroot, is de werkgever niet verplicht het meerdere aan reiskosten te vergoeden.

5. Handgereedschapsvergoeding.
Handgereedschap, waaronder vallen kammen, scharen, föhns, scheermessen en eventueel krultang en tondeuse, worden door de werkgever aangeschaft en ter beschikking gesteld aan de werknemer. De werkgever zal zorgen voor deugdelijk gereedschap en regelmatig onderhoud van dat gereedschap. Deze gereedschappen dienen in het bedrijf te blijven, met uitzondering van bezoek aan school of een technische club.
6. Bedrijfskleding.
Indien de werkgever van de werknemer verlangt dat hij voorgeschreven, uniforme kleding dient te dragen, komen de aanschafkosten voor rekening van de werkgever.
7. Indien de werkgever toestemming met financiële garantie heeft verkregen om gedurende een bepaalde periode werktijdverkorting in te voeren, zal gedurende deze periode de volgende regeling van toepassing zijn: De werknemer ontvangt een suppletie op de wettelijke uitkering tot aan het netto inkomen zulks met dien verstande dat bij verandering van leeftijd het daarbij behorende inkomen wordt doorbetaald.
8. Veiligheidsvoorzieningen.
In de salon zal de werkgever werkhandschoenen ter beschikking stellen.
9. Arbeidsomstandigheden.
De werkgever is gehouden tot naleving van de wettelijke voorschriften aangaande arbeidsomstandigheden, in het bijzonder met betrekking tot een goede ventilatie, kappersfietsen, pompstoelen en een behoorlijke opslag en toepassing van in de kapsalon aanwezige chemische producten.

Artikel 11

Part-time werknemer

1. Onder part-time werknemer wordt verstaan de werknemer die per week minder dan 5 dagen en/of 39 uur in de kapsalon werkzaam is. Dit artikel is niet van toepassing op de jeugdige werknemer met wie een leerovereenkomst is afgesloten.

Kappersbedrijf 1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Uit een schriftelijke arbeidsovereenkomst dient duidelijk te blijken op hoeveel uren en op welke dagen en tijdstippen per week de part-time regeling van toepassing is; in onderling overleg kunnen werkgever en werknemer periodiek andere werktijden overeenkomen. Voor de kortere werkweek wordt het loon, alsmede de vakantie-regeling naar evenredigheid toegepast.
3. Rechtens geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden dan in dit artikel zijn vastgesteld blijven onverkort gehandhaafd.

Artikel 12

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Met uitsluiting van het bepaalde in het eerste en tweede lid van artikel 1638c van het Burgerlijk Wetboek zal de werkgever, behoudens het bepaalde in lid 5 van dat artikel, in geval van arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet de werknemer zonder onderbreking gedurende tenminste 52 weken het inkomen normaal doorbetalen, zulks met dien verstande dat bij verandering van leeftijd dan wel van loongroep het daarbij behorende inkomen wordt doorbetaald. In bijlage V van deze CAO is een ziektereglement opgenomen. Het bepaalde in art. 2.4 van dit reglement kan tot gevolg hebben dat de in dit artikel genoemde betalingsverplichting van de werkgever geheel of gedeeltelijk komt te vervallen¹⁾.
2. Indien de werkgever zijn in lid 1 genoemde verplichtingen niet nakomt, is de werknemer gerechtigd het orgaan, belast met de uitvoering van de Ziektewet, te verzoeken de verdere uitkeringen rechtstreeks aan hem te doen. De eventuele geleden schade zal alsdan worden verhaald. Alle financiële handelingen tussen werkgever en werknemer, voortvloeiende uit dit artikel, dienen tegen behoorlijke kwijting te geschieden.
3. Indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een derde een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden, is de werkgever niet verplicht op grond van het bepaalde in het eerste en tweede lid van dit artikel, uitkeringen of aanvullingen te doen, welk niet door de Bedrijfsvereniging DETAM of een ander uitvoeringsorgaan van de sociale verzekering worden vergoed. In dit geval zal de werkgever niettemin de desbetreffende uitkeringen doen, doch alleen bij wijze van voorschot

¹⁾ Het bepaalde in artikel 1638c BW blijft onverkort van toepassing.

op deze schadevergoeding. De werknemer is niet verplicht zelf de vordering tot schadevergoeding in te dienen, doch wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. Indien de vordering tot schadevergoeding wordt toegewezen, zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding worden verrekend; indien de vordering wordt afgewezen of door de werkgever geen vordering wordt ingediend, zal het voorschot niet worden terugvorderd.

4. Bij arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100% in de zin van de WAO wordt de uitkering van de werknemer gedurende het eerste uitkeringsjaar, door de werkgever aangevuld tot 100% van het dagloon WAO zoals vastgesteld op grond van artikel 14 WAO in samenhang met de door de Sociale Verzekerings Raad ter uitvoering daarvan gestelde regels.
6. Ouderschapsverlof.
Overeenkomstig het bepaalde in artikel 1638oo Burgerlijk Wetboek kan de werknemer onbetaald ouderschapsverlof opnemen tot op het moment waarop zijn/haar kind als leerling kan worden toegelaten tot de basisschool. Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden over ten hoogste dat deel van de arbeidsduur per week dat twintig uur te boven gaat.
Indien de werknemer gebruik wenst te maken van de mogelijkheid tot ouderschapsverlof, dient de werknemer dit minstens drie maanden voor aanvang van het verlof schriftelijk aan de werkgever te melden. Werkgever en werknemer dienen in onderling overleg de werktijden gedurende het verlof te bepalen en schriftelijk vast te leggen.
8. Inleveren en opbouwen van vakantiedagen bij ziekte.
Ingaande 1 juli 1994¹⁾ heeft de full-time werknemer die zich in de periode 1 juli van een kalenderjaar tot en met 30 juni van het daarop volgende kalenderjaar niet ziek meldt, recht op twee extra vakantiedagen als bonus bovenop het basisaantal van 25.
De full-time werknemer die zich gedurende bovengenoemde periode wel ziekmeldt verliest het recht op deze twee extra vakantiedagen en daarnaast wordt er nog één vakantiedag in mindering gebracht op het basisaantal van 25 waardoor er 24 resteren.
Bij de tweede en volgende ziekmeldingen vervallen telkens 2 vakantiedagen maar niet meer dan het aantal ziektedagen. Het inleveren van vakantiedagen stopt op het moment dat er 21 resteren.
Bij de part-time werknemer wordt deze regeling naar evenredigheid toegepast. Ditzelfde geldt bij een dienstverband dat na de eerste

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Kappersbedrijf 1996 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

werkdag van bovengenoemde periode is aangevangen dan wel voor de laatste werkdag daarvan is beëindigd.

9. Verplichte verzekering WAO-gat en ontheffing.

De werkgever is voor de daarvoor in aanmerking komende werknemer verplicht bij een verzekeringsmaatschappij een verzekering af te sluiten ter dekking van het WAO-gat, zijnde het verschil in de uitkeringen ingevolge de WAO voor en na de wetwijziging ingaande 26 januari 1993 (Wet van 1-8-1993, Staatsblad nr. 413, Kamerstuk 22 824).

Een werknemer heeft een WAO-gat indien het brutoloon dat hij ontvangt hoger is dan het bij zijn leeftijd plus één jaar behorende full-time wettelijk minimumloon. Deze definitie geldt ook voor de part-time werknemer, zodat het bij zijn leeftijd plus één jaar behorende full-time wettelijk minimumloon niet naar evenredigheid van zijn kortere werkweek moet worden omgerekend.

De premiekosten van deze verplichte WAO-gat-verzekering komen voor rekening van de werknemer. De werkgever houdt de kosten van deze verzekering per betalingsperiode tot maximaal 0,99% in op het bruto loon¹⁾, de vakantietoeslag e.d. van de werknemer.

De werkgever is verplicht de premie af te dragen aan de verzekeringsmaatschappij waarmee de verzekering is afgesloten. De werkgever is verplicht desgevraagd de werknemer alle inlichtingen te verstrekken waaruit blijkt dat de verzekering is afgesloten en waaruit ook de hoogte van de door de werkgever af te dragen premie blijkt. De werkgever is van de verplichting tot het sluiten van een WAO-gat-verzekering ontheven indien de werknemer daartoe een afstandsverklaring heeft ondertekend.

Als bijlage III bij deze CAO is een model van een afstandsverklaring gevoegd.

Artikel 13

Arbeid op Christelijke feestdagen

1. Op algemeen erkende Christelijke feestdagen, waaronder te verstaan Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag en de beide Kerstdagen, wordt door de werknemer geen arbeid verricht.
2. Voor zover in lid 1 genoemde Christelijke feestdagen niet op een zondag vallen, behoudt de werknemer het recht op doorbetaling van inkomen.

¹⁾ Artikel 1637s van het Burgerlijk Wetboek blijft onverkort van toepassing.

Artikel 14

Arbeid vóór, op en na de feestdagen

1. Het is de werkgever toegestaan, indien dat in de gemeente mogelijk is, de werknemer arbeid te laten verrichten op de vrije dag voorafgaande aan de algemeen erkende Christelijke feestdagen als vermeld in artikel 13.
2. Voor elke dag als bedoeld in lid 1 van dit artikel, waarop de werknemer arbeid heeft verricht, heeft de werknemer recht op een vervangende vrije dag.
3. In de week voor Pasen, Pinksteren en Kerstmis en de volgens plaatselijk gebruik te vieren Kermis, mits na verkregen vergunning van het bevoegd districtshoofd van de Arbeidsinspectie, is het de werkgever toegestaan om in die week gedurende drie dagen de werknemer boven de 18 jaar arbeid te laten verrichten tot ten hoogste twee uur boven de op zijn arbeidslijst vermelde tijd van beëindiging van de dagtaak.
4. Indien de werkgever gebruik maakt van de mogelijkheid als vermeld in lid 3 van dit artikel, zal de werkgever de uren die worden gewerkt na het tijdstip waarop normaal de dagelijkse werktijd wordt beëindigd, voor 125% belonen naar keuze in geld of in vrij op te nemen tijd.
5. Op Koninginnedag en 5 mei (zie artikel 15.4.m) kan de werknemer op basis van vrijwilligheid en overeenstemming – op verzoek van de werkgever – arbeid verrichten. Hier staat dan een compensatie van 200%, in uren of salaris in overleg te bepalen, tegenover.

Artikel 15

Verzuim met behoud van loon

1. Aan werknemers zal het inkomen worden doorbetaald bij verzuim in de gevallen genoemd in artikel 1638c en d van het Burgerlijk Wetboek en in de volgende gevallen:
2. Bij arbeidsongeschiktheid geldt het in artikel 12 bepaalde.
3. In dit artikel worden samenwonenden die tenminste één jaar een gemeenschappelijke huishouding voeren, hetgeen moet blijken uit een uittreksel uit het bevolkingsregister, gelijkgesteld met gehuwden.
4. De werkgever is verplicht de werknemer vrijaf te geven en het voor hem geldende inkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

Kappersbedrijf 1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) en eigen kinderen of pleegkinderen: van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis;
- b. bij het overlijden van vader, moeder, schoonouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, wederzijdse grootouders en kleinkinderen: 1 dag;
- c. bij begrafenis of crematie van vader, moeder, schoonouders, broer, zuster, schoonzuster, wederzijdse grootouders en kleinkinderen: 1 dag;
- d. bij overlijden en begrafenis of crematie van andere inwonende bloedverwanten: 1 dag;
- e. bij bevalling van echtgenote: 2 dagen;
- f. bij ondertrouw dan wel afsluiten samenlevingscontract door de werknemer: 1 dag;
- g. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
- h. bij 12½-, 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag;
- i. bij huwelijk van vader, moeder, grootouders, schoonvader, schoonmoeder, zuster, broer, eigen kind of pleegkind, schoonzuster, zwager, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: in totaal 1 dag;
- j. bij een 25-, 40-, 50- en 60-jarige huwelijksherdenking van ouders, schoonouders, grootouders, broers of zusters: 1 dag;
- k. voor het zoeken van een nieuwe betrekking bij opzegging van de zijde van de werkgever: een halve dag per week;
- l. voor het afleggen van vakexamens die verband houden met het kappersvak (met als doel het behalen van één van de diploma's als genoemd in de bijlagen IIa en IIb) of examens Algemene Handelskennis: telkens 1 dag (maximaal); Indien de werknemer voor één van de genoemde examens een herexamen moet afleggen, dient de werkgever de werknemer daarvoor een snipperdag te geven die voor rekening komt van de werknemer;
- m. Koninginnedag: 1 dag;
Indien het jaartal deelbaar is door 5, wordt ook de 5e mei vrijaf gegeven met behoud van loon.
- n. bestuursleden of kaderleden van werknemersorganisaties hebben recht op een vrije dag met behoud van loon voor het bijwonen van door vakorganisaties georganiseerde scholingsactiviteiten, bestuurs- of algemene vergaderingen van vakorganisaties of vergaderingen van bedrijfstakorganen indien zij namens een vakorganisatie zitting hebben in het bestuur van zo'n bedrijfstakorgaan, tot een maximum van 10 kalenderdagen per jaar.
De betreffende werknemersorganisatie zal de werkgever minimaal 3 weken voor de datum van één van de hierboven ge-

noemde vergaderingen op de hoogte stellen van die vergaderingen, waarna de werkgever verplicht is de betreffende werknemer vrij te geven met behoud van loon. De werkgever van werknemers die van deze regeling gebruik maken zal van de betreffende vakorganisatie een bedrag ontvangen gelijk aan het brutodagloon (inclusief vakantiegeld en werkgeverslasten) van die betreffende werknemer. De werkgever is verplicht om voor de uitvoering van deze regeling alle relevante gegevens aan de secretaris van de Vakraad voor het Kappersbedrijf te leveren, om voor een dergelijke betaling in aanmerking te komen;

- o. bij een 12½-jarig dienstjublieum: 1 dag;
- p. gedurende een naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor bezoek aan dokter of tandarts en een maximum van 1 dag voor bezoek aan specialist voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
- q. bij verhuizing van de werknemer naar een ander adres, gedurende 1 dag, met een maximum van 1 dag per kalenderjaar.

Artikel 16

Vakantie

1. De vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer en wordt in een schriftelijk vakantierooster vastgelegd. Werknemers in het kappersbedrijf hebben recht op 25 arbeidsdagen vakantie met behoud van inkomen. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van 3 weken. Het inleveren en opbouwen van vakantiedagen bij ziekmeldingen is geregeld in artikel 12.8. Indien een dag van de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag, als bedoeld in artikel 14 en artikel 15.4 sub m zal door de werknemer hiervoor een vervangende vrije dag worden gegeven voor het einde van het vakantiejaar. De werkgever kan daarnaast, na overleg, een vakantieperiode van maximaal 5 hele dagen aanwijzen buiten de periode vanaf de maand mei tot en met september, dan wel een evenredig aantal bij part-timers en partieel leerplichtigen. Indien de aaneengesloten vakantie van drie weken in de periode van oktober tot en met april wordt opgenomen, kan de werkgever gedurende het gehele kalenderjaar een vakantieperiode van maximaal 5 hele dagen aanwijzen, dan wel een evenredig aantal bij part-timers en partieel leerplichtigen. In overleg met de werknemer kunnen de in dit artikel genoemde 5 hele dagen ook in uren worden opgenomen tot een maximum van 2½ dag of 20 uren.
2. De werkgever zal met de werknemer via een schriftelijk vakantierooster, de aaneengesloten vakantie regelen uiterlijk voor 1 maart van het vakantiejaar. De werknemer dient de aaneengesloten vakantie-

Kappersbedrijf 1996

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

periode schriftelijk aan te vragen, eveneens voor 1 maart van het vakantiejaar, zodat het hiervoor bedoelde vakantierooster kan worden opgemaakt. Deze vakantie-regeling zal zodanig zijn dat niet alle werknemers tegelijk op vakantie gaan tenzij er onderlinge overeenstemming bestaat over een bedrijfssluiting gedurende de vakantie. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van elk kalenderjaar tot 1 januari van het daarop volgende kalenderjaar.

Werkgever en werknemer tekenen op het vakantierooster voor akkoord.

3. a. Onder arbeidsdagen worden verstaan dagen waarop arbeid moet worden verricht.
 - b. De werknemer die aan de in dit lid vermelde voorwaarden voldoet, heeft per kalenderjaar recht op de navolgende vakantie met behoud van loon:
 - 1 dag na een ononderbroken dienstverband bij dezelfde werkgever van 5 jaar of vanaf de leeftijd van 30 jaar tot 40 jaar, maar dan ongeacht de duur van het dienstverband;
 - 2 dagen na een ononderbroken dienstverband bij dezelfde werkgever van 10 jaar of vanaf de leeftijd van 40 jaar tot 45 jaar, maar dan ongeacht de duur van het dienstverband;
 - 3 dagen na een ononderbroken dienstverband bij dezelfde werkgever van 15 jaar of vanaf de leeftijd van 45 jaar, maar dan ongeacht de duur van het dienstverband;
 - 4 dagen extra vanaf de leeftijd 50 jaar;
 - 5 dagen extra vanaf de leeftijd 55 jaar;
 - 10 dagen extra vanaf de leeftijd van 60 jaar.Verworven rechten blijven behouden.
 - c. Bij indiensttreding vóór of op de 15e van een kalendermaand wordt het dienstverband geacht te zijn aangegaan op de eerste van dezelfde kalendermaand.
 - d. Bij indiensttreding na de 15e van een kalendermaand wordt de werknemer geacht in dienst te zijn getreden op de eerste van de daaropvolgende kalendermaand.
 - e. Indien de 15e van een kalendermaand valt op een zondag of maandag, wordt het dienstverband geacht te zijn aangegaan op de 1e van dezelfde kalendermaand.
4. a. De werknemer kan een snipperdag opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich hier uitdrukkelijk tegen verzet. Een werknemer heeft per kalenderjaar minimaal recht om op twee vrijdagen en twee zaterdagen een snipperdag op te nemen.
Een aanvraag voor een snipperdag moet minstens vier dagen van

tevooren schriftelijk zijn ingediend en binnen één dag na aanvraag zal de werkgever voor akkoord tekenen. Indien de werkgever niet binnen 24 uur voor akkoord heeft getekend en/of niet heeft gereageerd op het verzoek van de werknemer dan kan de werknemer schriftelijk aangevraagde snipperdag opnemen.

- b. Geen snipperdagen zijn:
 - 1. de algemeen erkende Christelijke feestdagen als bedoeld in artikel 13;
 - 2. de dagen waarop de werknemer verzuim met behoud van loon als bedoeld in artikel 15, is toegekend.
 - c. De werknemer heeft het recht een snipperdag op te nemen op de volgende dagen, mits deze niet op een zaterdag vallen: op bid- en dankdagen, op 1 mei, 15 augustus en 1 november.
5. Het recht op vakantie bij beëindiging van het vakantiejaar.
Het recht op vakantie mag niet worden vervangen door een betaling in geld, tenzij in geval van beëindiging van de dienstbetrekking ingevolge lid 8 van dit artikel.
6. Vakantie bij onderbreking van werkzaamheden.
- a. In geval van onderbreking van de werkzaamheden wegens het opkomen in militaire dienst voor herhalingsoefeningen wordt het aantal vakantiedagen niet verminderd.
 - b. In geval van onderbreking van de werkzaamheden wegens ziekte of ongeval geldt het bepaalde in lid 7 van dit artikel.
7. Vakantie bij ziekte of ongeval.
- a. Indien de werknemer bij de aanvang van of tijdens de aaneengesloten vakantie ongeschikt tot werken is of wordt ten gevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, ontvangt hij deze vakantiedagen en eventuele snipperdagen op een ander tijdstip, bij voorkeur in het lopende kalenderjaar.
 - b. De werknemer als bedoeld in het vorige lid, dient een medische verklaring te overleggen waarop is vermeld de periode van arbeidsongeschiktheid.
 - c. De werkgever en werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer, ingevolge het onder sub a bepaalde, nog toekomende vakantiedagen alsnog zullen worden genoten.
 - d. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 12 lid 8 heeft de werknemer bij arbeidsongeschiktheid recht op het volledige aantal vakantiedagen gedurende maximaal 26 weken¹⁾. Dit recht blijft bestaan, ongeacht de wijze waarop het dienstverband wordt beëindigd.

¹⁾ Ingevolge artikel 1638mm van het BW is een afwijking van artikel 1638dd, lid 5 ten nadele van de werknemer nietig.

Kappersbedrijf 1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

8. Vakantie bij ontslag en doorbetaling van het loon.
 - a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking wordt de werknemer desgewenst in de gelegenheid gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzegtermijn mogen zijn inbegrepen, tenzij de werknemer daartegen geen bezwaar heeft.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zullen de nog openstaande vakantiedagen worden verrekend.
9. Uitvoeringsbepalingen.
 - a. De werkgever heeft het recht te veel genoten vakantiedagen te doen inhalen of te verrekenen met nog te verwerven vakantiedagen.
 - b. Bij beëindiging van de dienstbetrekking heeft de werkgever het recht te veel genoten snipperdagen te verrekenen als bepaald in lid 8, sub b van dit artikel.
 - c. De werkgever is verplicht bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt; de duur van de vakantie en het verlof zonder behoud van loon welke aan de werknemer op dat tijdstip nog toekomen.
 - d. De werkgever is verplicht op een vakantiekaart aantekening te maken van de door de werknemer opgenomen vakantie- en snipperdagen. De werknemer dient eveneens een exemplaar van deze kaart te ontvangen. Beide partijen zijn verplicht de kaarten bij iedere mutatie te tekenen voor akkoord.

Artikel 17

Toeslagen

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarinkomen naar rato van leeftijd en toeslagen ingevolge artikel 9 e.v. De uitbetaling van de vakantietoeslag dient uitsluitend in zijn geheel in één keer te geschieden in de maand mei over het reeds verdiende salaris over de periode 1 juli van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar.
2. Indien het loon niet per maand wordt uitbetaald, dient de vakantietoeslag uitbetaald te worden in de laatste betalingsperiode in de maand mei.
3. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, voor zover hij hiervoor nog geen toeslag heeft

genoten, ontvangt over dit dienstverband 8% van het inkomen dat hij gedurende dit dienstverband verdiende.

4. Indien de werknemer de dienstbetrekking beëindigt, is het de werkgever toegestaan te veel genoten toeslag in te houden op het inkomen.
5. De werkgever betaalt het in lid 3 van dit artikel bedoelde bedrag op de laatste dag van de dienstbetrekking.
6. De werkgever mag het in lid 4 van dit artikel bedoelde bedrag op de laatste dag van de dienstbetrekking inhouden.
7. Bij arbeidsongeschiktheid zal de vakantietoeslag gedurende de eerste 52 weken onverkort worden doorbetaald.

Artikel 18

Bedrijfsinstanties en bevoegdheden

1. De bevordering van, de algemene invoering en de trouwe naleving van de bepalingen van deze overeenkomst is opgedragen aan de Vakraad.
2. In geval van geschillen welke voortvloeien uit of verband houden met de interpretatie van deze CAO is de werkgever zowel als de werknemer verplicht over het onderhavige geschil, alvorens beroep te doen op de rechter, schriftelijk advies in te winnen bij de Vakraad.
3. Waar in deze overeenkomst sprake is van de bevoegdheid van de Vakraad tot het toestaan van afwijkingen en dergelijke, geldt dat de desbetreffende uitspraken van de Vakraad schriftelijk ter kennis worden gebracht van betrokkene(n) en tevens van het Loonbureau = Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden.
4. In het bijzonder en op zichzelf staande gevallen kan de Vakraad afwijkingen van de bepalingen dezer overeenkomst toestaan voor enig tegelijkertijd vast te stellen tijdvak.
5. Indien de Vakraad het nodig oordeelt kan (kunnen) de werkgever(s) zowel als de werknemers worden verplicht de nodige inlichtingen schriftelijk of mondeling te verstrekken.

Artikel 19

Scholings- en werkgelegenheidsprojecten

2. Leerlingen die in het kader van het leerlingwezen een aanvullende

Kappersbedrijf 1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

scholing volgen op aanwijzing van de Stichting Vakopleiding in het Kappersbedrijf, dienen voor deze aanvullende scholing vrijaf te krijgen, indien deze scholing valt op een werkdag (werkdagen). Het loon wordt normaal doorbetaald.

Artikel 20

Sociaal Fonds voor Opleidingen en Ontwikkeling

Er is met ingang van 1 januari 1983 een Sociaal Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling.
Tussen partijen is een Collectieve Arbeidsovereenkomst afgesloten.

Artikel 21

Bedrijfspensioenfonds

1. De naam van het pensioenfonds is: Bedrijfspensioenfonds voor het Kappersbedrijf.
2. Het pensioenfonds is gevestigd te Utrecht.

Artikel 22

De Stichting Vervroegd Uittreden Kappersbedrijf

Deze Stichting is gevestigd te Utrecht. De Stichting heeft ten doel overeenkomstig de bepalingen van de statuten en het reglement voor bepaalde groepen werknemers in het kappersbedrijf de mogelijkheid te openen tot vrijwillige vervroegde uittreding uit het arbeidsproces, door het toekennen van een inkomens vervangende uitkering.

BIJLAGE I

BRUTO LONEN TOT EN MET 30 JUNI 1996

Leeftijd/ werkweek*	Groep 1 Leerling kapper/ster		Groep 2 Aankomend kapper/ ster		Groep 3 Tweede kapper/ster		Groep 4 Eerste kapper/ster	
	weekloon	maand- loon	weekloon	maand- loon	weekloon	maand- loon	weekloon	maandloon
15 jaar 3 dagen	97,86	424,06						
16 jaar 5 dagen	186,85	809,68						
17 jaar 5 dagen	213,26	924,13	272,06	1178,91				
18 jaar 5 dagen	244,94	1061,41	296,46	1284,67				
19 jaar 5 dagen	281,90	1221,55	320,87	1390,44				
20 jaar 5 dagen	324,72	1407,14	391,75	1697,58	403,95	1750,46		
21 jaar 5 dagen	382,79	1658,76	464,97	2014,88	477,18	2067,76		
22 jaar 5 dagen	448,79	1944,76	538,20	2332,18	550,40	2385,07	562,60	2437,95
23 jaar 5 dagen	528,00	2287,98	611,42	2649,49	626,07	2712,95	644,37	2792,28
24 jaar 5 dagen	528,00	2287,98	630,95	2734,10	643,15	2786,99	667,56	2892,75
25 jaar 5 dagen	528,00	2287,98	643,15	2786,99	655,35	2839,87	679,76	2945,64
26 jaar 5 dagen	528,00	2287,98	655,35	2839,87	661,46	2866,31	685,86	2972,08
27 jaar 5 dagen	528,00	2287,98	667,56	2892,75	673,66	2919,20	698,07	3024,96
28 jaar 5 dagen	528,00	2287,98	667,56	2892,75	679,76	2945,64	704,17	3051,41

* Een volledige werkweek bestaat uit 5 dagen en 39 uren.

Kappersbedrijf 1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II-A

TOELICHTING DIPLOMA-OMSCHRIJVING

De in artikel 8 leden 2 en 3 genoemde diploma's en registratieverklaringen zijn:

- Het bediendediploma zoals na 1-1-1955 is uitgereikt door de Vakraad voor het Kappersbedrijf.
- Het gezellendiploma en het diploma 1e bediende uitgereikt voor 31-12-1954.
- Het bediendediploma uitgereikt door de Haagse Vakschool voor kapper/ster tot 1-6-1972.
- Het getuigschrift uitgereikt door de Arnhemse en Groningse Kapperscholen in de periode 1-5-1946 tot 31-12-1966.
- Het diploma in het kader van de primaire opleiding Leerlingwezen Kappersbedrijf.
- Het bediendediploma, afgegeven door de Stichting Examens en Proeven voor het Kappersbedrijf.
- Het diploma Haarstylist afgegeven door de Stichting Examens en Proeven voor het Kappersbedrijf tot 31 december 1994.
- Het MDGO-UV-diploma bediende dames- en herenkappen ondertekend door de gecommiteerde.
- Het Stivas-A-diploma voor schoonheidsspecialiste als genoemd in het Vestigingsbesluit Schoonheidsverzorging.
- Het MDGO-UV-diploma Vakbekwaamheid schoonheidsverzorging/bediende dameskappen ondertekend door de gecommiteerde conform artikel 13.2 van het examenreglement MDGO-UV.
- De SEP-registratieverklaring behorende bij het MDGO-UV diploma vakbekwaamheid dames- en herenkappen ondernemersdiploma dameskappen c.q. herenkappen.

Buitenlandse diploma's:

- Het in de Bonds Republiek Duitsland afgegeven diploma „Gesellenprüfung”.

BIJLAGE II-B

TOELICHTING DIPLOMA-OMSCHRIJVING

De in artikel 8 lid 4 genoemde diploma's en registratieverklaringen zijn:

- De diploma's in het kader van het Vestigingsbesluit Kappersbedrijven 1958 voor het dameskappersbedrijf en het herenkappersbedrijf staatsblad 1958/629.
- De vakbekwaamheidsdiploma's, afgegeven door de Vakraad voor het Kappersbedrijf.
- De ondernemersdiploma's, afgegeven door de Vakraad voor het Kappersbedrijf.
- De vakbekwaamheidsdiploma's afgegeven door de Stichting Examens en proeven voor het kappersbedrijf.
- De ondernemersdiploma's afgegeven door de Stichting Examens en proeven voor het Kappersbedrijf.
- Het diploma Voortgezet Leerlingwezen Kappersbedrijf.
- De verklaring, ondertekend door de Stichting Examens en Proeven, behorende bij het diploma van de Gemeentelijke Kappersschool te Rotterdam v.a. 1984.
Dit diploma is tevens mede bepalend als bediendediploma voor de beloningsstructuur zoals genoemd in de leden 8.2 en 8.3.
- Het Stivas B-diploma voor schoonheidsspecialiste, als genoemd in het Vestigingsbesluit Schoonheidsverzorging.
- Het door de Stichting Vakexamens Schoonheidsverzorging afgegeven diploma Schoonheidsverzorging.
- De SEP-registratieverklaring behorende bij het MDGO-UV-diploma vakbekwaamheid dames- en herenkappen ondernemersdiploma dameskappen c.q. herenkappen.

Buitenlandse diploma's:

- Het in de Bonds Republiek Duitsland afgegeven diploma „Meisterprüfung”.

Kappersbedrijf 1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

AFSTANDSVERKLARING VERPLICHTE VERZEKERING
WAO-GAT

De ondergetekenden:

A. De heer/mevrouw
zaakadres:
te
nader te noemen werkgever.

en

B. De heer/mevrouw
woonadres:
te
nader te noemen werknemer.

Overwegende:

1. In de CAO voor het Kappersbedrijf is per 1 juli 1995 in artikel 12.9 bepaald:

„De werkgever is voor de daarvoor in aanmerking komende werknemer verplicht bij een verzekeringsmaatschappij een verzekering af te sluiten ter dekking van het WAO-gat, zijnde het verschil in de uitkeringen ingevolge de WAO voor en na de wetwijziging ingaande 26 januari 1993 (Wet van 1-8-1993, Staatsblad nr. 413, Kamerstuk 22 824).

Een werknemer heeft een WAO-gat indien het brutoloon dat hij ontvangt hoger is dan het bij zijn leeftijd plus één jaar behorende full-time wettelijk minimumloon. Deze definitie geldt ook voor de part-time werknemer, zodat het bij zijn leeftijd plus één jaar behorende full-time wettelijk minimumloon niet naar evenredigheid van zijn kortere werkweek moet worden omgerekend.

De premiekosten van deze verplichte WAO-gat-verzekering komen voor rekening van de werknemer.

De werkgever houdt de kosten van deze verzekering per betalingsperiode tot maximaal 0,99% in op het bruto loon, de vakantietoelage e.d. van de werknemer.

De werkgever is van de verplichting tot het sluiten van een WAO-gat-verzekering ontheven indien de werknemer daartoe een afstandsverklaring heeft ondertekend. Een afstandsverklaring kan niet een

reeds afgesloten verzekering ontbinden waarvan de looptijd nog niet is verstreken.”

2. Werkgever is op basis van voornoemd CAO-artikel verplicht voor werknemer een verzekering ter dekking van het WAO-gat af te sluiten, waarbij de premiekosten voor rekening van werknemer komen. Werknemer heeft werkgever echter te kennen gegeven dat hij niet wenst dat er voor hem een WAO-gat-verzekering wordt afgesloten.

Gelet op bovenstaande overwegingen doet werknemer hierbij afstand van het recht dat voor hem een verzekering ter dekking van het WAO-gat door werkgever wordt afgesloten. Werknemer verklaart hierbij voorts dat voor het geval hij in de toekomst een uitkering in de zin van de WAO mocht ontvangen hij van werkgever nimmer vergoeding van het WAO-gat zal vorderen.

In tweevoud opgemaakt en getekend d.d. 199..

.....

Handtekening werknemer

Kappersbedrijf 1996
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

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

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

's-Gravenhage, 31 maart 1996

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Inspectiedienst SZW,*

A. van Dijk.