

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9090

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 27-10-1998, nr. 205

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
TENTOONSTELLINGSBEDRIJVEN**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

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

dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht door:

- A. De Stichting Samenwerkende Metaal en Technische Bedrijfstakingen (verder te noemen „MTB”) namens partijen betrokken bij de CAO voor het Elektrotechnische Bedrijf (CAO-EL) en
- B. Vos & Steehouwer, Belastingadviseurs.

dat deze bedenkingen als volgt zijn samen te vatten:

Ad A.

De bedenkingen zijn gericht tegen het werkingssfeerartikel (art. 2) van de CAO Tentoonstellingsbedrijven (CAO-TB), welke volgens „MTB” leidt tot een overlapping met de werkingssfeer van de CAO-EL. De

uitzonderingsbepalingen zoals opgenomen in artikel 2 lid 2 van de CAO-TB voorkomt de overlapping niet.

dat „MTB” voorstelt dat in de CAO-TB een bepaling wordt opgenomen – welke eveneens algemeen verbindend verklaard wordt – dat de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de CAO voor de Tentoonstellingsbedrijven niet van toepassing zijn op de werkgever die valt onder de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de CAO voor het Elektrotechnische Bedrijf. Desgewenst kan deze bepaling ook als dictum in een eventueel besluit tot algemeen verbindendverklaren van de CAO-TB worden opgenomen;

Ad B.

De door Vos & Steehouwer ingebrachte bedenkingen richten zich hoofdzakelijk tegen de inhoud van de onderhavige CAO, waarbij het accent van de bedenkingen gelegd wordt bij een aantal redactionele onjuistheden c.q. onduidelijkheden met betrekking tot artikel 1, 2 en 6;

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Ad A.

dat het bepalen van de werkingssfeer van een CAO primair een zaak is van de bij de CAO betrokken partijen. Een van de voorwaarden voor het algemeen verbindendverklaren van CAO-bepalingen is, dat de omschrijving van de werkingssfeer duidelijk is en dat er geen overlap is of kan ontstaan met de werkingssfeer van een andere algemeen verbindend verklaarde CAO.

In geval van overlappende werkingssferen dient afbakening daarvan uiteindelijk plaats te vinden in de CAO's zelf. Het is aan partijen bij beide CAO's om dit probleem in onderling overleg op te lossen;

dat CAO-partijen in hun reactie op de bedenkingen hebben aangegeven akkoord te gaan met de door „MTB” voorgestelde oplossing om in een dictum te bepalen dat de CAO voor de Tentoonstellingsbedrijven niet van toepassing is op de werkgever die valt onder de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de CAO voor het Elektrotechnische Bedrijf;

dat de overlap van werkingssferen voor de duur van dit avv-besluit derhalve is opgelost.

Ad B.

dat het vaststellen van de inhoud van de CAO behoort tot de bevoegdheid van CAO-partijen;

dat CAO-partijen hebben aangegeven dat zij de, veelal redactionele, bedenkingen bij de redactie van een volgende CAO zullen meenemen.

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Overwegende tenslotte dat de bovenvermelde bedenkingen algemeen verbindendverklaring van de daarvoor in aanmerking komende bepalingen niet in de weg staan;

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;

Gezien het overleg met de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor tentoonstellingsbedrijven, alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Sociaal Fonds Tentoonstellingsbedrijven, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V en VI is bepaald:

B

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

Artikel 1

Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

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

Artikel 2

Werkingsfeer

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

Artikel 3

Toepassing

De bepalingen van deze overeenkomst zijn van toepassing op alle werknemers, werkzaam bij de werkgever.
Voor stafleden, projectleiders, administratief en tekenkamerpersoneel zijn de artikelen 6, 8, 10, 11 en 12 lid 2 niet van toepassing.

Artikel 4

Bedrijfsreglement

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

Artikel 5

Verplichtingen van werkgevers en werknemers

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

Artikel 6

Loon, dienstjaren, gereedschap, werkkleding en ehbo

1. De werkgever zal aan de werknemer, voor zover hij het voor het werk nodige gereedschap niet verstrekt, als volgt een tegemoetkoming verstrekken:
 - personeel op de timmerafdeling: f 7,70 per week;
 - schilderen studio personeel: f 3,40 per week.Deze bedragen worden verhoogd conform het gestelde in artikel 6a lid 5 van deze CAO.
2. Indien buiten de schuld van de werknemer schade of verlies van eigen gereedschap ontstaat dan zal door de werkgever het in onbruik of zoekgeraakte gereedschap worden vergoed.

3. Indien aan de werknemer gereedschap verstrekt wordt door de werkgever, zal de werknemer op juiste wijze zorg dragen voor de correcte staat van dit gereedschap. Indien schade of verlies van dit gereedschap ontstaat zal door de werknemer het beschadigde of zoekgeraakte gereedschap worden vergoed.
4. De werkgever zal aan de werknemer, voorzover hij geen werkkleding verstrekt, een tegemoetkoming betalen van f 5,15 per week voor aanschaf en onderhoud ervan. Dit bedrag wordt conform het gestelde in artikel 6a lid 5 van deze CAO verhoogd.
5. De door de werkgever aan te wijzen werknemers in het bezit van een geldig EHBO-diploma, ontvangen een toeslag van f 7,10 per week. Dit bedrag wordt conform het gestelde in artikel 6a lid 5 van deze CAO verhoogd.

Artikel 6A

1. Op basis van de functiematrix, zoals weergegeven in Bijlage I van deze CAO, wordt met ingang van 1 januari 1999 een functie ingedeeld in een functiegroep. De desbetreffende functiegroep correspondeert met een bijbehorende salarisgroep in het loongebouw. Aan de hand van de salarisgroep behorende bij voorkomende functie, wordt het salaris bepaald zoals beschreven in lid 3 van dit artikel.
2. De werknemer, die zich niet kan vinden in de indeling van zijn functie in een betreffende functiegroep, kan hiertegen schriftelijk bezwaar aantekenen. De directeur van de werkgever zal over het bezwaar binnen 4 weken een schriftelijke uitspraak doen. De directeur van de werkgever kan hierbij de ondersteuning vragen van een deskundige op het gebied van functiewaardering.
3. De CAO kent salarisschalen, die bestaan uit minimum- en maximumschalen (bijlage II). Deze schalen zullen vanaf 1 januari 1999 van toepassing zijn.
De werkgever bepaalt, in overleg met de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, op welke wijze de salarissen tussen minimum- en maximumschaal bepaald worden.
Indien geen overeenstemming bereikt kan worden omtrent een eigen invulling van het systeem van minimum- en maximumschalen, zal het loongebouw, zoals opgenomen in bijlage III van deze CAO, van toepassing zijn. Dit loongebouw kent per loongroep aanvangssalarissen en periodieken; daarnaast bestaan normbedragen en uitloopperiodieken. Als gevolg van de invoering van het functie-indelingssysteem (lid 1) en van het salarissysteem per 1 januari 1999, zal de werknemer geen salarisachteruitgang ondervinden.
4. Indien een periodieke verhoging plaatsvindt, op basis van beoorde-

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ling, zal dit geschieden op 1 januari van enig kalenderjaar. In geval van beoordeling, zal gebruik gemaakt worden van een beoordelingsstelsel, dat overeengekomen wordt met Ondernemingsraad of personeelvertegenwoordiging. Daarvoor in de plaats kan gebruik worden gemaakt van het beoordelingsstelsel zoals opgenomen in bijlage IV van de CAO.

De toekenning van periodieken is geen automatisme. Alleen wanneer geen gebruik wordt gemaakt van een beoordelingsstelsel wordt automatisch elk jaar een periodiek gegeven tot het normsalaris is bereikt.

Bij voldoende functioneren ontvangt een werknemer een periodiek tot het betreffende normbedrag bereikt is.

Bij onvoldoende functioneren kan de werkgever een periodieke verhoging onthouden mits deze beoordeling geschiedt op basis van het voor alle medewerkers van toepassing zijnde beoordelingsstelsel. In dit geval zal dit schriftelijk nog nader worden beargumenteerd.

De uitlooperperiodieken zijn uitsluitend van toepassing op werknemers die zeer goed functioneren en als zodanig beoordeeld zijn.

5. Op 1 september 1998¹⁾ worden de bestaande lonen verhoogd met de procentuele stijging van het afgeleide consumenten prijsindexcijfer (CPI) laag van de maand april 1998 ten opzichte van de maand oktober 1997. Daarnaast ontvangt de werknemer per 1 september 1998¹⁾ een eenmalige uitkering ter waarde van tweemaal deze loonsverhoging. Het is de werkgever, ten behoeve van de administratieve eenvoud, toegestaan om deze eenmalige uitkering vooraf in de maanden juli en augustus uit te betalen in twee gelijke (halve) delen.
Per 31 december 1998 worden de bestaande lonen verhoogd met de procentuele stijging van het afgeleide CPI-cijfer laag van de maand oktober 1998 ten opzichte van de maand april 1998.
Per 1 juli 1999 worden de bestaande lonen verhoogd met de procentuele stijging van het afgeleide CPI-cijfer laag van de maand april 1999 ten opzichte van de maand oktober 1998.
Per 31 december 1999 worden de bestaande lonen verhoogd met de procentuele stijging van het afgeleide CPI-cijfer laag van de maand oktober 1999 ten opzichte van de maand april 1999.
6. Op 1 juli 1998¹⁾ worden de bestaande lonen met 1% verhoogd.
Op 1 juli 1999 worden de bestaande lonen met 0,5% verhoogd.
7. Jeugdige werknemers die aan de functie-eisen voldoen worden inge-

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

deeld bij de functie- en salarisgroep die bij hun functie hoort. Hun salarisoniveau is een percentage van het volwassenloon (de 22 jarige en ouder) conform onderstaand staffel:

22 jaar	100%,
21 jaar	90%,
20 jaar	80%,
19 jaar	70%,
18 jaar	60%,
17 jaar	50%,
16 jaar	40%.
15 jaar	30%.

Jeugdige werknemers die een primaire opleiding volgen in het kader van het Leerlingwezen komen voor het loon in aanmerking voor de één jaar hogere leeftijdsklasse. Jeugdige werknemers in het bezit van dit diploma komen in aanmerking voor de twee jaar hogere leeftijdsklasse.

Artikel 7

Arbeidsduur

1. a. De normale arbeidsduur bedraagt 156 uur per 4 weken. Voor de voltijds-werknemer geldt als regel een 5-daagse werkweek. Op zaterdag en zondag wordt normaliter niet gewerkt. Tevens wordt op jaarbasis een roostervrije dag toegekend, vast te stellen in overleg tussen de werkgever en de werknemer. Bovenstaande is van toepassing tot en met 30 juni 1999.
b. Met ingang van 1 juli 1999 bedraagt de normale arbeidsduur, op jaarbasis gemiddeld, 38 uur per week. In beginsel blijft per 1 juli 1999 de feitelijke werkweek in het bedrijf hetzelfde als in de periode voorafgaande aan 1 juli 1999, binnen de grenzen van 38 en 40 uur per week. Binnen deze grenzen kan in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een andere vorm van de wekelijkse arbeidsduur worden toegepast.
De werknemer heeft op jaarbasis recht op het volgende aantal roostervrije dagen:
 - 40-urige werkweek: 12 roostervrije dagen;
 - 39-urige werkweek: 6 roostervrije dagen;
 - 38-urige werkweek: 0 roostervrije dagen.Andere combinaties zijn mogelijk met berekening van de roostervrije dagen naar verhouding.
2. De gewone arbeidstijd wordt beschouwd te vallen tussen 07.00 uur 's ochtends en 19.00 uur 's avonds. In overleg met de werknemers, dan wel een vertegenwoordiging van de werknemers, zal een dienstrooster worden vastgesteld voor een periode van ten minste vier weken.

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Indien een werknemer te kennen geeft in deeltijd te willen gaan werken, is de werkgever bereid te bezien of er hiervoor binnen het bedrijf mogelijkheden zijn. Indien dit verzoek niet gehonoreerd wordt, dient de werkgever deze afwijzing van het verzoek met redenen te omkleden.

Artikel 8

Overwerk

1. Indien overwerk naar het oordeel van de werkgever onvermijdelijk is kan van de werknemer gevorderd worden dat hij overwerk verricht. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk. Als overuren zullen gelden alle uren boven de in het bedrijf geldende normale arbeidsduur in een week. Voor de berekening van het uurloon in het geval van overwerk wordt uitgegaan van de in het bedrijf geldende normale arbeidsduur per week.
2. De overuren zullen zoveel mogelijk onmiddellijk aansluiten of voorafgaan aan de gewone arbeidstijd.
3. Per bedrijf wordt het werken op zondag in een reglement vastgelegd. De werknemer kan verplicht worden tot werken op zondag, tenzij bij zijn aanstelling anders is overeengekomen. De werkgever zal zich inspannen om het werken op zondag tot een minimum te beperken. Daarbij houdt hij een redelijke spreiding van het zondagswerk over de werknemers in acht.
4. In een loonperiode waarin overuren zijn gemaakt, zal het aantal uren dat een werknemer door te laat komen of verzuim, anders dan bedoeld in artikel 16, minder heeft gewerkt, mogen worden afgetrokken bij de berekening van het aantal uren waarover extra loon wordt betaald.
5. Indien overwerk gemaakt wordt gelden de navolgende toeslagen:
 - maandag tot en met vrijdag, de eerste 3 uren na de normale arbeidsduur op een dag: 25% van het uurloon;
 - maandag tot en met vrijdag, de volgende uren: 50% van het uurloon;
 - zaterdag: 50% van het uurloon;
 - zondag: 100% van het uurloon;
 - feestdagen: 150% van het uurloon.

6. De werkgever dient de werknemer in de gelegenheid te stellen gemaakte overuren in vrije tijd op te nemen inclusief de toepasselijke overwerktoeslagen. In overleg tussen de werkgever en werknemer kan hiervan afgeweken worden en kunnen gemaakte overuren, inclusief de toepasselijke overwerktoeslagen, in geld vergoed worden.
7. Voor elke dag, inclusief zon- en feestdagen, waarop de werknemer ten behoeve van de werkgever in het buitenland vertoeft en waarop niet kan worden gewerkt, zal aan de werknemer het normale loon, gerekend naar een gemiddelde werkdag van 8 uren, worden betaald, inclusief de verblijfskostenvergoeding van artikel 11 lid 6.

Artikel 9

Ploegendienst

1. Indien in twee ploegen wordt gewerkt, een morgen- en een middagploeg tussen 05.00 uur en 23.00 uur, zal aan de werknemers 13% toeslag op het loon over de in de ploegendienst gewerkte tijden worden betaald.
2. Indien in een tweeploegendienst met een nachtploeg moet worden gewerkt, zal aan de werknemers in de nachtploeg 25% toeslag op het loon over de gewerkte tijd moeten worden betaald. Onder nachtploeg wordt hierbij verstaan een ploeg die na 20.00 uur opkomt.
3. Indien in een drieploegendienst moet worden gewerkt, dan zal voor de morgen- en middagploeg 13%, voor de nachtploeg 25% toeslag op het loon over de gewerkte uren worden betaald.
4. Indien in ploegen wordt gewerkt, zal de normale arbeidsduur (artikel 7 lid 1) voor alle ploegen gelden. In weken waarin op één der 5 werkdagen van de week een of meer der in artikel 12 genoemde feestdagen vallen, zullen de werknemers in de nachtploeg evenveel nachten niet werken als de bedoelde week feestdagen telt.

Artikel 10

Nachtdienst

Indien door bijzondere omstandigheden alleen maar in de avond of nacht kan worden gewerkt, buiten de ploegendienst, dan zal voor de uren tussen 22.00 uur en 06.00 uur een toeslag van 50% op het loon voor de gewerkte uren worden betaald.

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

De werknemer die een nachtdienst heeft gehad, kan de volgende dag (overdag) geen dienst hebben.

De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden tot het werken in de nachtdienst.

Artikel 11

Reis- en verblijfkosten

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

daardoor ontstane afwezigheid van huis. De kosten komen voor rekening van de werkgever.
Dit zal tevens worden opgenomen in het bedrijfsreglement zoals bedoeld in artikel 4.

Artikel 12

Feestdagen

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

Artikel 13

Vakantie en vakantietoeslag

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

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

een andere werkgever deze vakantierechten heeft meegekregen. Hetzelfde geldt voor collectief vastgestelde snipperdagen. Deze dagen kunnen gecompenseerd worden met nog te verkrijgen toekomstige vakantierechten.

5. Het recht op vakantiedagen voor hen die op 30 juni geen vol jaar in dienst zijn, wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband. Per gewerkte maand wordt dit berekend $1/12 \times 24$ dagen. Evenredig wordt het recht verminderd voor die werknemers met wie het dienstverband tijdens het lopende vakantiejaar is beëindigd.
6. Voor de bepalingen van het aantal vakantie- en snipperdagen wordt de tijd welke de werknemers in militaire dienst hebben doorgebracht met uitzondering van de herhalingsoefeningen niet meegerekend.
7. Voor zover een werknemer de aaneengesloten vakantie door omstandigheden voor 31 december van het volgende jaar niet heeft kunnen opnemen, mogen er maximaal 5 snipperdagen worden meegenomen naar het eerstvolgende jaar.
8. Onder snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de in de artikelen 12 en 14 genoemde feestdagen en bijzondere verzuimdagen.
9. Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt wordt, zal hij het resterende deel van deze vakantie op een ander tijdstip kunnen opnemen. De arbeidsongeschiktheid moet dan wel medisch zijn aangetoond en door de bedrijfsarts zijn bevestigd. De opbouw van vakantierechten is beperkt tot de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid.
10. De opzegtermijn mag niet als vakantie gelden. De opgebouwde rechten moeten bij beëindiging van het dienstverband in geld worden uitgekeerd.
In dit geval dient door de werkgever aan de werknemer een verklaring te worden uitgereikt, waaruit de duur van het verlof zonder behoud van loon blijkt, welke de werknemer nog toekomt.
11. De werknemers met een langdurig aaneengesloten dienstverband bij dezelfde werkgever ontvangen extra vakantie volgens navolgend schema:
 - dienstverband van 10–20 jaar: 1 dag;

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

Artikel 14

Korte verzuimen

In geval van verzuim als bedoeld in de artikelen 7a: 628 en 629 van het Burgerlijk Wetboek, wordt het loon doorbetaald in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende de daarbij vermelde tijd. Waar in dit artikel gesproken wordt over „kinderen” geldt dit ook voor „stief”- en „pleeg”-kinderen.

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

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

- b. er dient een notarieel samenlevingscontract te zijn, waarin (enige) vermogensrechtelijke aangelegenheden worden geregeld, tenzij de gezamenlijke huishouding aantoonbaar reeds vijf jaren of langer bestaat.

Artikel 15

Vergoeding feestdagen

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

Artikel 16

Uitkering bij ziekte, ongeval en overlijden

1. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 629, eerste en tweede lid van het Burgerlijk Wetboek, wordt door of vanwege de werkgever in geval van ziekte vanaf de tweede tot en met de vijfde ziekmelding per kalenderjaar ziekgeld uitgekeerd met ingang van de tweede dag nadat aan de werkgever van de ziekte kennis is gegeven, de dag van aangifte inbegrepen.
Bij de eerste ziekmelding binnen een kalenderjaar zal het ziekgeld worden uitgekeerd vanaf de eerste dag nadat de werkgever van de ziekte kennis is gegeven, de dag van aangifte inbegrepen.
2. Het ziekgeld bestaat uit twee delen: enerzijds een wettelijke doorbetaling van 70% van het loon en anderzijds een bovenwettelijke aanvulling.
Het ziekgeld is gelijk aan het loon. Het is gemaximeerd op het maximum dagloon krachtens de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.
4. Geen bovenwettelijke aanvulling wordt verstrekt aan:
 - a. de werknemer met wie het dienstverband is beëindigd;
 - b. de medewerker aan wie door het desbetreffende uitvoeringsorgaan de wettelijke uitkering wordt geweigerd;
 - c. de medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaalde arbeid voor derden;
 - d. de medewerker die naar het oordeel van de bedrijfsarts het genezingsproces in ernstige mate belemmert;
 - e. de medewerker die terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden.

De medewerker kan bovengenoemde bovenwettelijke aanvulling wel ontvangen indien hij de vordering jegens deze derden aan de werkgever cedeert. De uitbetaling zal dan met de ontvangen schadevergoeding worden verrekend.

5. Bij het overlijden van een medewerker zal aan de nagelaten betrekkingen van de medewerker over een periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvindt, een uitkering worden verleend ten bedrage van het laatst genoten maandsalaris. De uitkering geschiedt, voor zover mogelijk, als een bedrag ineens.

Onder nagelaten betrekkingen¹⁾ wordt verstaan:

- a. de echtgenote van de medewerker, mits deze echtgenote en de betreffende medewerker niet duurzaam gescheiden leefden.

Ingeval hij van zijn echtgenote duurzaam gescheiden leefde en ook in het geval de overledene geen echtgenote nalaat, worden als nagelaten betrekkingen beschouwd de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;

- b. de partner van de medewerker, zoals gedefinieerd in artikel 14 lid 2 sub b van deze CAO.

De overlijdensuitkering kan worden verminderd met hetgeen de nagelaten betrekkingen toekomt, uitsluitend krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering. Alleen uitkeringen krachtens genoemde verplichte verzekeringen kunnen mogelijk worden verminderd, dus niet uitkeringen uit vrijwillig gesloten verzekeringen.

6. In geval een werknemer bij afwezigheid van huis in verband met zijn werkzaamheden, danwel op weg naar zijn werk of van het werk, hetzij in Nederland of het buitenland komt te overlijden, zijn de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot, voor zover niet verzekerd in een overlijdenspolis van de werknemer zelf, voor rekening van de werkgever.

7. a. De werkgever verplicht zich voor de werknemers een verzekering af te sluiten, die een uitkering garandeert ingeval van blijvend geheel of gedeeltelijk lichamenteel letsel of dood ten gevolge van een ongeval, de werknemer, in of buiten dienstverband overkomen.

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

- b. De uitkeringen dienen minimaal f 27.500,- te zijn bij overlijden en f 55.000,- bij algehele invaliditeit.
- c. De werknemer dient van de werkgever een kopie van het polisblad en de algemene voorwaarden te ontvangen als hij daarom verzoekt.

Artikel 17

Aanvang en einde van de dienstbetrekking

1. Ten aanzien van het aangaan en het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het BW van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald.
2. a. De werkgever verstrekt een schriftelijke arbeidsovereenkomst bij aanvang van de dienstbetrekking.
b. De arbeidsovereenkomst wordt, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
Wanneer een proeftijd tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen, dient deze schriftelijk te worden vastgesteld. Een dergelijke proeftijd mag ingevolge artikel 652 en 676 van het BW ten hoogste twee maanden bedragen.
3. Het opzeggen van een dienstverband dient zodanig te geschieden dat het einde van de termijn van opzegging steeds samenvalt met het einde van een loonbetalingsperiode. De opzegging van een dienstverband dient steeds schriftelijk te geschieden tegen afgifte van een ontvangstbewijs.
4. De termijnen van opzegging worden als volgt vastgesteld:
 - voor de werknemer bedraagt de termijn van opzegging een week voor elke twee gehele jaren dienstbetrekking, met een minimum van een betalingsperiode en een maximum van zes weken;
 - voor de werkgever bedraagt de termijn van opzegging een week voor elk geheel jaar dienstverband met een minimum van een betalingsperiode en een maximum van dertien weken.
5. Bij opzegging om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde regel, zal de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend geschieden binnen 24 uur na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd.
6. De termijn van opzegging die krachtens lid 4 voor de werkgever geldt, wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende het welk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij hem in dienst is geweest. De duur van de verlenging bedraagt evenwel ten hoogste dertien weken.

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. De termijnopzegging voor de werkgever bedraagt tenminste drie weken ten aanzien van een werknemer die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en tenminste een jaar bij hem in dienst is geweest.
8. Indien in de termijn van opzegging de aaneengesloten vakantie danwel collectieve snipperdagen als bedoeld in artikel 14 vallen, wordt de termijn van opzegging met deze dagen verlengd.
9. In geval een werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd heeft, zal dit dienstverband van rechtswege aflopen op de einddatum zoals in de overeenkomst vermeld. In afwijking van het bepaalde in 7a: artikel 668 BW zal voor een eerste maal verlenging van een dienstverband voor bepaalde tijd geen voorafgaande opzegging vereist zijn.

Artikel 19

Spaarloon

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

Artikel 20

Introductie

De werkgever zal de werknemers in de eerste week van hun dienstverband laten kennismaken met de collega's waarmee zal worden samengewerkt, alsmede met de bij het werk betrokken functionarissen. De werknemer zal inzicht worden gegeven in het bedrijf en het project waaraan hij zal gaan werken.

Hij zal tevens worden geïnformeerd over alle zaken, die een goede introductie bevorderen.

Artikel 21

Sociaal beleid in de onderneming

1. De werkgever zal eenmaal per jaar uiterlijk een half jaar na afloop van het boekjaar, een sociaal jaarverslag uitbrengen.
2. In het sociaal jaarverslag zal informatie verstrekt worden over:

- de doelstelling van de onderneming;
- de uitgangspunten voor het sociaal beleid;
- de gang van zaken in een onderneming.

Artikel 22

Fusie en bedrijfssluiting

1. De werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan of;
 - een bedrijf, danwel een bedrijfs onderdeel te sluiten zal bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties daarvan betrekken en de SER-fusiegedragsregels in acht nemen.
2. a. In verband hiermede zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat de definitieve besluiten genomen worden, met de werknemersorganisaties¹⁾ in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten.
b. Aansluitend hieraan zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met bedoelde werknemersorganisaties¹⁾.
3. Inzake de gevolgen welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met fusie of bedrijfssluiting te verwachten zijn zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties¹⁾ een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee moeten worden getroffen.

Artikel 24

Sociaal fonds

1. De werkgever betaalt in 1998 0,4% van het in het voorgaande jaar in zijn onderneming uitbetaalde premieloon Werkloosheidswet aan de Stichting Sociaal Fonds Tentoonstellingsbouw. Vanaf 1999 wordt 0,2% van het in het voorgaande jaar uitbetaalde premieloon Werkloosheidswet door de werkgever aan de Stichting Sociaal Fonds Tentoonstellingsbouw worden betaald. De statuten van de Stichting bevatten een bepaling krachtens welke belanghebbenden de mogelijkheid wordt geboden zich te vergewissen van de juiste besteding van de ter beschikking komende gelden.

¹⁾ Bedoeld wordt: werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De ter beschikking komende gelden zullen door de Stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan:
 - a. Vakopleiding en Scholing. In het reglement welke als bijlage VII aan deze CAO is toegevoegd wordt nader aangegeven welke activiteiten voor financiering uit het Fonds in aanmerking komen en hoe subsidiëring uit het Fonds aangevraagd moet worden.
 - b. De werkzaamheden van de werkgevers- en werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, voortvloeiende uit:
 - het deelnemen aan de vakopleidingsorganen;
 - de aan de ondernemingen in het belang van goede arbeidsverhoudingen te verlenen diensten, waaronder begrepen het bevorderen van het goed functioneren van ondernemingsraden en andere vormen van overleg binnen de ondernemingen;
 - het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van de bij het CAO-overleg gemaakte afspraken en het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO terzake van de arbeidsvoorwaarden.
 - c. Arbeidsomstandighedenactiviteiten. Voor individuele aanvragen wordt verwezen naar het reglement zoals opgenomen in bijlage VII van deze CAO.
 - d. Studies op basis van afspraken tussen CAO-partijen;
 - e. Collectieve ongevallenverzekering. De werkgever is verplicht deel te nemen aan de collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemer, die voor de bedrijfstak is afgesloten. Werkgevers die kunnen aantonen zelf een ongevallenverzekering ten behoeve van hun werknemers afgesloten te hebben van tenminste hetzelfde niveau als de collectieve verzekering, worden ontheven van hun verplichting om aan de collectieve verzekering deel te nemen. Zij ontvangen vanuit het Fonds restitutie van dat deel van de door hen betaalde premie op grond van artikel 24 lid 1, dat correspondeert met de uitgaven aan die collectieve verzekering.
3. De statuten en het reglement van de Stichting maken onderdeel uit van de CAO.

Artikel 26

Personeelsvertegenwoordiging

Deze CAO kent een aantal mogelijkheden om af te wijken van de vermelde standaardteksten. Dit dient te geschieden in overleg met een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging.

De oprichters van een personeelsvertegenwoordiging kennen een zelfde rechtsbescherming als de oprichters van een ondernemingsraad. Personeelsvertegenwoordigers worden gedurende de werktijd in staat gesteld hun taak te verrichten tot een maximum van 60 uren per jaar gedurende de looptijd van deze CAO. Bij de volgende CAO-onderhandelingen zal deze 60-uren bepaling opnieuw aan de orde worden gesteld. Daarnaast krijgen personeelsvertegenwoordigers de mogelijkheid om ten minste 2 dagen per jaar aan te wenden voor scholing. Een voorbeeld reglement voor een personeelsvertegenwoordiging is als bijlage VII opgenomen bij deze CAO.

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

FUNCTIE-INDELING

Met ingang van 1 januari 1999 is de navolgende functieniveaumatrix van toepassing. De werknemer wordt in de functiegroep ingedeeld die bij zijn functie hoort. De desbetreffende functiegroep correspondeert met een bijbehorende salarisgroep in het loongebouw, zoals vermeld in bijlage II en III van deze CAO.

NIVEAUMATRIX

TENTOONSTELLINGSBRANCHE

S	Algemene definitie	A Uitvoerend Algemeen UA	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Technisch OT	F Project Voorbereiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
1	Enige jaren voortgezet onderwijs. Eenvoudige werkzaamheden die zich als regel herhalen, waarvoor een beperkte scholing en enige ervaring zijn vereist en die onder direct toezicht worden verricht.	Het uitvoeren van huishoudelijke werkzaamheden (schoonmaken, serveren, bedieningswerkzaamheden).							
2	Lager beroeps-onderwijs. Eenvoudig tot vrij eenvoudige werkzaamheden die zich als regel herhalen, waarvoor een lagere kennis en enige ervaring vereist zijn en die doorgaans onder direct toezicht worden verricht.	Het al dan niet met behulp van een heftruck uitvoeren van magazijnwerkzaamheden met inbegrip van eenvoudige administratieve handelingen.	Het meewerken aan de uitvoering van stofferingswerkzaamheden of timmerwerkzaamheden of schilderswerkzaamheden op het niveau van basistechnieken.						

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definië	A Uitvoerend Algemeen U/A	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Tech- nisch OT	F Project Voorbe- reiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
3	<p>Lager beroeps- onderwijs met ruime ervaring. Minder eep- voudige werk- zaamheden met een overwe- gend herhalend karakter, waarvoor een lagere kennis is vereist, aange- vuld met ervaring. De werkzaam- heden worden met beperkte zelfstandigheid verricht en zijn gebonden aan voorschriften.</p>	<p>Het met behulp van een trans- portmiddel (eigen gewicht + laadvermo- gen boven de 7.500 kg.) laden, extern transporteren en lossen van goederen met inbegrip van het afwickelen van formalitei- ten.</p>	<p>Het meewerken aan de uitvoe- ring van stofferings- werkzaam- heden en timmer- werkzaam- heden en schilders- werkzaam- heden op het niveau van basis- technieken.</p>						<p>Het behandelen van inkomende telefoonsprak- ken, het ontvan- gen en doorver- wijzen van bezoekers en het assisteren bij de tekstverwerking.</p>

S	A Algemene def- initie UA	A Uitvoerend Algemeen UA	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Tech- nisch OT	F Project Voorbe- reiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
4	<p>Primair beroepsonderwijs</p> <p>Minder eenvoudige specifieke werkzaamheden met een enigszins afwisselend karakter, waarvoor een lagere kennis is vereist, aangevuld met enige specialisatie en ervaring.</p> <p>Het werk wordt tot een zekere hoogte zelfstandig verricht en is gebonden aan algemene nauwkeurige voorschriften.</p>	<p>A Uitvoerend Algemeen UA</p>	<p>B Uitvoerend Technisch UT</p> <p>Het zelfstandig uitvoeren van stofferingswerkzaamheden of timmerwerkzaamheden of schilderswerkzaamheden (spuit/kwast) of constructiewerkzaamheden (lassen/ kunststofbewerking/machine flouberwerking) op speciaalstisch niveau.</p> <p>Het met behulp van zeefdrukken vervaardigen van gradatie specifieke producten (behalven).</p> <p>Het monteren en demonteren van elektro-technische installaties, alsook het oplossen van storingen op monteursniveau.</p>	<p>C Administratief Ad</p> <p>Het controleren, coderen, boeken en beloningsgereed maken van inkomende facturen. Het bijhouden van een creditreuen-administratie alsmede het onderhouden van contacten.</p> <p>Het controleren, coderen, boeken van kas-, bank- en girobescheiden alsmede het onderhouden van contacten met bank- en instellingen.</p>	<p>D Automatisering Au</p>	<p>E Ontwerp Technisch OT</p>	<p>F Project Voorbereiding PV</p>	<p>G Commercieel Com</p> <p>Het verwerken van inkooporders, het aanvragen en vergelijken van offertes, het signaleren en deels zelfstandig oplossen van problemen op het gebied van leveringstermijnen en leveringsvertragingen en het zorg dragen voor een efficiënte afhandeling van het orderproces.</p>	<p>H Directievoering & Coördinatie D&C</p>

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definitie	A Uitvoerend Algemeen U/A	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Tech- nisch OT	F Project Voorbe- reiding PV	G Commercieel Con	H Directievoering & Coördinatie D&C
5	<p>Voorigezet beroepsouder- wijs. Minder een- voudige speci- fieke werk- zaamheden met een afwissel- end karakter waarvoor een lagere kennis is vereist, aange- vuld met verdere specia- lisatie en enige ervaring. Het werk wordt tot op zekere hoogte zelfstandig verricht; in de werkzaampak is keuze mogelijk door selectie en interpolatie uit een beperkt aantal alterna- tieven en het werk is gebonden aan algemene voor- schriften.</p>	<p>Het op een veilige wijze (NEN 1010) monteren, demonteren en onderhouden van elektro- technische installaties op 1^e monteurs- niveau. Het op basis van tekening naar eigen inzicht vervaar- digen van project- meubilair en/of interieur. Het zelfstandig in combinatie uitvoeren van stofferings- werkzaam- heden en/of timmer- werkzaam- heden en/of schilder- werkzaam- heden en/of constructie- werkzaam- heden op spe- cialistisch niveau</p>	<p>Het bijhouden van een debiteurenadmi- nistratie, het bewaken van de debiteurs- posities, het uitvoeren van incasso- procedures alsmede het onderhouden van contacten met debiteuren over te betalen facturen.</p>	<p>Het met behulp van DTP pro- gramma's opmaken van teksten en afbeeldingen op basis van een globaal ontwerp. Het inrichten, (laten) bouwen, en decoreren van tentoonstelling- stands en expositie- ruimtes.</p>	<p>Het verrichten van secretariaats- werkzaamheden: voorbereiden, nolleteren van vergaderingen, post- en telefoonbehan- deling, corres- pondentie en tekstverwerking en archief- verzorging.</p>				

S	Algemene definitie	A Uitvoerend Algemeen UA	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Technisch OT	F Project Voorbereiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
6	<p>MBO</p> <p>Complexe werkzaamheden van gelijksoortige aard die op één doel gericht zijn en waarvoor vereist is een middelbare kennis, aangevuld met enige ervaring. Het werk wordt in beginsel zelfstandig verricht; keuze in werkaanpak geschiedt door interpolatie en afweging. Binnen afgebakende kaders. Het werk is deel van gebouwen aan algemene voorschriften.</p>	<p>Het zorg dragen voor het magazijnbeheer, het voorbereiden en het coördineren van en het deelnemen aan de uitvoering van de magazijnwerkzaamheden.</p>	<p>Het beheren, installeren, en bedienen van audiovisuele apparatuur.</p>	<p>Het administreren van projectgegevens; het maken van projectoverzichten, het analyseren en verklaren van verschillen, het aannemen van facturen. Het bijhouden van de grootboekadministratie door journalisering c.q. controleren van de journalisering van dag- en bijboeken en boeken van memoranda posten; het maken van saldo verklaringen.</p>		<p>Het met behulp van een CAD-systeem vastleggen en uitbeelden van ontwerpen.</p>		<p>Het zelfstandig inkopen van materialen, gebruiks- en verbruiksartikelen binnen gegeven leverancierskeuzes en prijsopgave/afspraken (raamcontracten).</p>	

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definitie	A Uitvoerend Algemeen U/A	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Tech- nisch OT	F Project Voorbe- reiding PV	G Commercieel Con	H Directievoering & Coördinatie D&C
7	MBO met ruime ervaring. Complexe werkzaamheden van min of meer gelijksoortige aard waarvoor vereist zijn een middelbare kennis en daarbij behorende ervaring, gericht op de beheersing van een bepaald vakgebied of werkterrein en de coördinatie van de uitvoering. Het werk wordt in beginsel zelfstandig verricht; keuze in werkaanpak geschiedt door interpolatie en afweging binnen afgebakende kaders. Het werk is deels gebonden aan algemene voorschriften.	Het coördineren en mede uitvoeren van de inrichting van stands en expositie-ruimtes door stoffeerdiers, timmerlieden, monteurs, schilders en decorateurs (tot 7 medewerkers)	Het coördineren en mede uitvoeren van project-administratieve werkzaamheden alsmede het zorgdragen voor de facturering. Het verzorgen van de salaris-administratie alsmede opgaven c.q. diverse instanties; het zorgdragen voor mutaties, brutonetto berekeningen, aangifte en afdracht van premies en heffingen.	Het beheren van een netwerk (PC's, servers, printers); het configureren van netwerk componenten, het oplossen van storingen, het monitoren van netwerk-prestaties, en het begeleiden van decentraal computer-gebruik. Het beheren van computer-apparatuur en systeemsoftware; opstelling en uitvoeren van (beveiligings)procedures, het oplossen van storingen en het installeren van programma's.	Het beheren van een netwerk (PC's, servers, printers); het configureren van netwerk componenten, het oplossen van storingen, het monitoren van netwerk-prestaties, en het begeleiden van decentraal computer-gebruik. Het beheren van computer-apparatuur en systeemsoftware; opstelling en uitvoeren van (beveiligings)procedures, het oplossen van storingen en het installeren van programma's.	Ontwerp Technisch OT	Het voorbereiden en uitvoeren van werkzaamheden door het vervaardigen van werk- en detailtekeningen en het uitrekken en bestellen van materialen. Het voor-calculeren van werken qua tijd en geld. Het opzetten van (project)planningen binnen beschikbare capaciteiten.	Commercieel Con	Het coördineren en mede uitvoeren van werkzaamheden op het gebied van interne zaken: secretariaat, receptie/telefoon, gebouwen en kantinebeheer en Public Relations.

S	A Algemene def- initie U/A	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Tech- nisch OT	F Project Voorbe- reiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C	
8	<p>MBO leidinggevend/ verdere specia- lisatie Taakhoud is overeenkomstig niveau 6 met een leidingge- vende verant- woordelijkheid over een of meerdere alde- lingen. Heeft de zorg voor de planning en de coördinatie van activitei- ten, de kwanti- teit en de kwa- liteit van de activiteiten en de juiste perso- neelsbezetting. Taakhoud is overeenkomstig niveau 6 met een verantwoord- elijkheid die aanvullende specialisatie met daarbij behorende ervaring.</p>	<p>Het begeleiden van grootscha- lige inrichting van stands en expositie- ruimtes door stoffeerders, timmerlieden, monteurs, schilders en decorateurs (>7 medewerkers); onderhoud contacten met Klanten op locatie. Het coördineren en mede uitvoeren van de elektro- technische werkzaam- heden (aantleg, heringestelling, bedrijfsstelling, de montage (6-15 mede- werkers). Het voorbereiden, coördineren en uitvoeren van hout- bewerkingen (zagen, schuren, frezen) (6-15 medewerkers).</p>							<p>Het adviseren en ondersteunen van de directie bij de juiste uit- voering van het personeelsbeleid en -beheer, het toezien op een juiste toepassing van arbeidsvoor- waarden, het behandelen en oplossen van personeels- problemen. Het coördineren van de uitvoe- ring van toege- wezen projecten; het bewaken van project- planningen en project- begrotingen; het rapporteren over projectstanden en zorg dragen voor de opleve- ring.</p>

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definitie	A Uitvoerend Algemeen U/A	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Tech- nisch OT	F Project Voorbe- reiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
9	HBO uitvoe- rend Moeilijke werkzaam- heden van gelijksortige aard binnen één organisato- risch verband. Ervoor vereist zijn een hogere kennis en ervaring in de technieken en theoretische grondslagen van een bepaald vakge- bied. Het werk wordt zelfstan- dig verricht. Keuze in werk- aanpak geschiedt door afweging van verschillende alternatieven binnen globaal afgebakende kaders. Het werk is gebonden aan vaste richtlij- nen.					Het in overleg met de klant opstellen van een programma van eisen en begroting, en het op basis daarvan ont- werpen van de gewenste vormgeving.			Het tegen de meest gunstige voorwaarden met betrekking tot prijs/kwaliteit/ levertijd inkopen van goederen en diensten en het beheren van inkoop- documentatie. Het tegen de meest gunstige voorwaarden met betrekking tot prijs/kwaliteit/ levertijd verkoppen van goederen en diensten en het beheren van de verkoopdocu- mentatie.

S	A Algemene def- initie UA	A Uitvoerend Algemeen UA	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Tech- nisch OT	F Project Voorbe- reiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
10	<p>HBO ruimere ervaring.</p> <p>Het werk is samengesteld op zeer specifiek gebied en wordt uitgevoerd binnen één organisato-ri- sch werkvor- band. Ervoor vereist Zijn een hogere kennis en ruime ervaring, gericht op de volledige beheersing van technieken en theoretische grondslagen van een vakge- bied in relatie tot andere vak- gebieden en verbanden.</p> <p>Het werk wordt zelfstan- dig verricht.</p> <p>Keuze in werk- aanpak</p> <p>geschiedt door afweging van alternatieven binnen globaal afgebakende kaders. Het werk is gebonden aan vaste richtlij- nen.</p>			<p>Het leiding- geven aan de financiële administratie.</p> <p>Het samenstel- len van de jaarrekening; het zorg dragen voor de interne financiële ver- slaglegging; het opstellen en bewaken van bedrijfs- begroting; het bewaken van de financiële positie.</p>					

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definitie	A Uitvoeren Algemeen U/A	B Uitvoeren Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Technisch OT	F Project Voorbereiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
11	HBO leidinggevend/ verdere specialisatie. Taakinhoud is overeenkomstig niveau 9 met een leidinggevende verantwoordelijkheid over een of meerdere afdelingen. Heeft de zorg voor planning en coördinatie van activiteiten, de kwantiteit en de kwaliteit van de activiteiten en de juiste personeelsbezetting. Taakinhoud is overeenkomstig niveau 9, met dien verstande, dat hiervoor vereist is een aanvullende specialisatie met daarbij horende ervaring. (Vrije invulling)							Het binnen een toegewezen marktgebied, c.q. doelgroep, plegen van acquisitie, het bevorderen en coördineren van het relatie-beheer (inclusief klachtenbehandeling en verzorgen van offertes/aanbiedingen, en het (laten) verrichten van marktverkenningen.	Het zorg dragen voor de onderlinge afstemming van productie en productieondersteunende werkzaamheden; het beheren van uitvoeringsnormen, het beslissen over in- of uitbesteden en het behandelen van personeelsaanvragen (leidinggeven over de productie)
12									

BIJLAGE II

Vanaf 1 januari 1999 zullen de navolgende salarisschalen, bestaande uit minimum- en maximumschalen, van toepassing zijn. De vermelde bedragen zijn op basis van het niveau van april 1998 en dienen verhoogd te worden met de in artikel 6A lid 5 en 6 genoemde percentages op de genoemde tijdstippen.

SALARISGROEP	MINIMUM	MAXIMUM
1	2276,80	2774,06
2	2437,44	2969,78
3	2608,06	3257,11
4	2790,87	3485,41
5	2985,86	3822,16
6	3195,08	4089,97
7	3418,51	4485,38
8	3658,19	4919,86
9	3914,12	5395,66
10	4188,33	5773,67
11	4480,83	6331,29
12	4794,65	7000,00

Genoemde bedragen zijn in guldens per maand per april 1998.

De werkgever bepaalt, in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, op welke wijze de salarissen tussen minimum- en maximumschaal bepaald worden.

Indien geen overeenstemming bereikt kan worden omtrent een eigen invulling van het systeem van minimum- en maximumschalen, zal het loongebouw, zoals opgenomen in bijlage III van deze CAO, van toepassing zijn.

Bij inschaling in het nieuwe loongebouw per 1 januari 1999 worden de salarissen opgehoogd naar het bedrag in de betreffende salarisgroep dat net boven het bruto salaris ligt waarop de werknemer op 31 december 1998 recht heeft.

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

Indien het gestelde in Bijlage II van deze CAO niet van toepassing kan worden gesteld, geldt het navolgend loongebouw. De vermelde bedragen zijn op basis van het niveau van april 1998 en dienen verhoogd te worden met de in artikel 6A lid 5 en 6 genoemde percentages op de genoemde tijdstippen.

Bij inschaling in het nieuwe loongebouw per 1 januari 1999 worden de salarissen opgehoogd naar het bedrag in de betreffende salarisgroep dat net boven het bruto salaris ligt waarop de werknemer op 31 december 1998 recht heeft.

Het gearceerde gedeelte van elke schaal kent een vorm van periodieke verhogingen, waarbij een onvoldoende beoordeling leidt tot een onthouding van de periodieke trede. Het hoogste bedrag binnen het gearceerde gedeelte geldt als het norm-salaris behorende bij de betreffende schaal. Buiten het gearceerde gedeelte vindt een periodieke verhoging plaats op basis van een beoordeling „zeer goed”.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2276,80	2437,44	2608,06	2790,87	2985,86	3195,08	3418,51	3658,19	3914,12	4188,33	4480,83	4794,65
2333,72	2498,38	2673,26	2860,64	3060,51	3274,95	3503,97	3749,65	4011,98	4293,04	4592,85	4914,51
2392,06	2560,84	2740,09	2932,16	3137,02	3356,83	3591,57	3843,39	4112,27	4400,37	4707,67	5037,38
2451,86	2624,86	2808,60	3005,46	3215,45	3440,75	3681,36	3939,47	4215,08	4510,38	4825,36	5163,31
2513,16	2690,48	2878,81	3080,60	3295,84	3526,77	3773,39	4037,96	4320,46	4623,14	4945,99	5292,39
2575,99	2757,74	2950,78	3157,61	3378,23	3614,94	3867,73	4138,91	4428,47	4738,72	5069,64	5424,70
2640,39	2826,68	3024,55	3236,55	3462,69	3705,31	3964,42	4242,38	4539,18	4857,18	5196,39	5560,32
2706,40	2897,35	3100,16	3317,47	3549,25	3797,94	4063,53	4348,44	4652,66	4978,61	5326,30	5699,33
2774,06	2969,78	3177,67	3400,40	3637,99	3892,89	4165,12	4457,15	4768,98	5103,08	5459,45	5841,81
		3257,11	3485,41	3728,93	3990,21	4269,25	4568,58	4888,20	5230,66	5595,94	5987,86
				3822,16	4089,97	4375,98	4682,79	5010,41	5361,42	5735,84	6137,55
						4485,38	4799,86	5135,67	5495,46	5879,23	6290,99
							4919,86	5264,06	5632,84	6026,21	6448,27
								5395,66	5773,67	6176,87	6609,47
										6331,29	6774,71
											7000,00

Genoemde bedragen zijn in gulden per maand per april 1998.

BIJLAGE IV

In het kader van de procedure, zoals beschreven in artikel 6A lid 4 van deze CAO, is in deze bijlage een model beoordelingsformulier opgenomen. In overleg met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging kan een ander beoordelingssysteem worden afgesproken.

FORMULIER EN TOELICHTING

Een beoordeling van de geleverde prestatie is een onderdeel of aspect van het salarisbeleid. Een systeem daarvoor moet onder meer duidelijk maken dat er een samenhang bestaat tussen individuele beloning en de individuele wijze van functie-uitoefening. Het is dus een oordeel over het verschil of de overeenkomst tussen de vereiste en de geleverde prestatie. Op basis daarvan wordt een verantwoorde beslissing genomen over de hoogte van een salarisbedrag boven het normsalaris. Bij een beoordelingsgesprek wordt ervan uitgegaan, dat de taken en bevoegdheden van een functie bij de medewerker bekend zijn. Een functiebeschrijving is een duidelijk voorbeeld van goed vastgelegde taakomschrijving.

DE TOEPASSING VAN HET BEOORDELINGSFORMULIER

1. Het is belangrijk, dat de medewerker weet wat er van hem/haar wordt verwacht. Een beoordeling wordt minimaal één keer per jaar gegeven. Aan de hand van een functiebeschrijving of een functie-karakteristiek moet de chef zijn verwachtingen zo concreet mogelijk aangeven. Controleer dus ieder jaar weer of de taakomschrijving actueel is.
2. De chef beoordeelt iedere medewerker aan de hand van de vijf vaste gezichtspunten.
3. Voeg eventuele „motivering” toe (bij onvoldoende en zeer goede beoordeling is dit verplicht).
4. De chef geeft tijdens het beoordelingsgesprek een mondelinge toelichting op de beoordeling en maakt samen met de medewerker afspraken, waarop de medewerker in het volgende jaar zal worden beoordeeld.
5. Deze afspraken worden dan ingevuld in de daarvoor gereserveerde ruimte. Zo kunnen er per gezichtspunt afspraken worden gemaakt over de wijze, waarop de medewerker het komende jaar het functioneren zal trachten te verbeteren.
6. Deze afspraken worden het jaar erop in de kolom „gemaakte afspra-

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ken tijdens het voorgaande beoordelingsjaar” genoteerd en dienen dan mede als uitgangspunt voor het nieuwe beoordelingsgesprek. De afspraken moeten duidelijk en simpel worden beschreven. Het moet zoveel mogelijk om concrete en meetbare zaken gaan.

7. Als alle gezichtspunten zijn beoordeeld, bepaalt de chef een totaal score door het aantal beoordelingspunten op te tellen.
8. Oude beoordelingsformulieren worden na vijf jaar vernietigd door de werkgever.

Een voorbeeld van het formulier wordt op de volgende pagina's weergegeven.

BEOORDELINGSFORMULIER

Naam medewerker (beoordeelde):
Functienaam:
Naam directe chef (beoordelaar):
Naam chef beoordelaar:
Beoordelingsperiode: van tot 19
Datum beoordelingsgesprek:

KWANTITEIT VAN HET WERK

Gemaakte afspraken tijdens het voorgaande beoordelingsjaar:

In welke mate is de medewerker in staat alle bij de functie behorende taken ook daadwerkelijk uit te voeren?

o	v/g	zg
1	2	3

Motivering:

Nieuwe afspraken voor het komende beoordelingsjaar:

KWALITEIT VAN HET WERK

Gemaakte afspraken tijdens het voorgaande beoordelingsjaar:

In welke mate voldoet de kwaliteit van het geleverde werk aan de voor de functie gestelde eisen?

o	v/g	zg
1	2	3

Motivering:

Nieuwe afspraken voor het komende beoordelingsjaar:

INZET

Gemaakte afspraken tijdens het voorgaande beoordelingsjaar:

In welke mate toont de medewerker initiatief om de functie beter en efficiënter te kunnen uitoefenen?

o	v/g	zg
1	2	3

Motivering:

Nieuwe afspraken voor het komende beoordelingsjaar:

ZELFSTANDIGHEID IN HET UITOEFENEN VAN DE FUNCTIE-TAKEN

Gemaakte afspraken tijdens het voorgaande beoordelingsjaar:

In welke mate is de medewerker in staat te voldoen aan de vereiste zelfstandigheid die nodig is om de functie uit te oefenen?

o	v/g	zg
1	2	3

Motivering:

Nieuwe afspraken voor het komende beoordelingsjaar:

SAMENWERKING EN CONTACTEN

Gemaakte afspraken tijdens het voorgaande beoordelingsjaar:

In welke mate is de medewerker in staat de interne en externe contacten die voor de functie nodig zijn te verzorgen?

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

o	v/g	zg
1	2	3

Motivering:

Nieuwe afspraken voor het komende beoordelingsjaar:

ALLEEN VOOR LEIDINGGEVENDEN

Gemaakte afspraken tijdens het voorgaande beoordelingsjaar:

In welke mate is de medewerker in staat om leiding te geven? (Stimuleren, begeleiden, delegeren, controleren?)

o	v/g	zg
1	2	3

Motivering:

Nieuwe afspraken voor het komende beoordelingsjaar:

TOTALE SCORE

Zonder leidinggeven:

Onvoldoende: 5-7 punten

Voldoende/goed: 8-12 punten

zeer goed: 13-15 punten

Met leidinggeven :

onvoldoende: 6-8 punten

voldoende/goed: 9-14 punten

zeer goed: 15-18 punten

Onvoldoende:

De medewerker vertoont op de meest essentiële aspecten onaanvaardbare tekortkomingen. Verbetering van functioneren zal moeten optreden om handhaving in de functie mogelijk te maken.

Voldoende/goed:

De medewerker voldoet op bevredigende wijze aan de essentiële aspecten van de functie-eisen.

Zeer goed:

De medewerker voldoet dusdanig dat meer dan eens het functioneren en het resultaat daarvan boven de functie-eisen uitstijgt. Men is in positieve

zin de functie „ontgroeid” en/of er is niets meer te leren/verbeteren in het functioneren.

OPMERKINGEN VAN DE CHEF VAN DE BEOORDELAAR:
(tweede beoordelaar)

OPMERKINGEN VAN DE BEOORDEELDE:

EINDCONCLUSIE EN OPLEIDINGSAFSPRAKEN:

paraaf beoordelaar paraaf chef beoordelaar paraaf beoordeelde

BIJLAGE V

**BEDRIJFSVOORSCHRIFTEN INZAKE ARBEIDS-
ONGESCHIKTHEID**

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

1. Melding

De werknemer dient zo vroeg mogelijk zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe chef; bij voorkeur vóór aanvang van de normale werktijd, doch uiterlijk binnen twee uur na aanvang van de normale werktijd. Bij afwezigheid van de chef dient de melding plaats te vinden bij de administratie.

2. Thuisblijven

De werknemer dient thuis te blijven tot het moment waarop door of namens de werkgever de eerste controle heeft plaatsgehad, echter maximaal vijf dagen. De werknemer mag alleen van huis gaan voor een bezoek aan de huisarts of de bedrijfsarts of om zijn werkzaamheden te hervatten.

Na het eerste controlebezoek of na vijf dagen mag de werknemer zich buitenshuis begeven, echter hij dient gedurende de eerste drie weken thuis te zijn 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 14.30 uur.

Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan hij de bedrijfsarts of zijn werkgever vrijstelling vragen van de verplichting om gedurende de bovengenoemde tijden thuis te blijven.

3. Eigen verklaring

De werknemer dient uiterlijk op de vijfde dag van zijn arbeidsongeschiktheid een eigen verklaring omtrent de arbeidsongeschiktheid aan de Bedrijfsgezondheidsdienst te sturen. De werkgever zal aan de werknemer hiertoe een standaard formulier ter hand stellen.

4. Het juiste adres

Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, bijvoorbeeld door opname in een ziekenhuis, behoort de werknemer dit binnen 12 uur te melden aan zijn werkgever.

5. Maak bezoek mogelijk

De werknemer dient controlebezoek in zijn woning of op het verpleegadres door of namens de werkgever mogelijk te maken.

Indien in de woning van de werknemer niemand thuis is of indien de bel defect is, dient de werknemer maatregelen te treffen waardoor controlebezoek mogelijk wordt. Bij afwezigheid dient de werknemer ervoor te zorgen dat op zijn adres bekend is waar de werknemer zich bevindt.

6. Op het spreekuur komen

De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of de door de Bedrijfsgezondheidsdienst aangewezen specialist. Deze verplichting vervalt niet indien de werknemer van plan zou zijn op die dag of op een latere dag zijn werkzaamheden te hervatten. Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft, bijvoorbeeld ziekenhuisopname, dient de werknemer dit onmiddellijk aan zijn werkgever mede te delen. De werknemer hoeft niet op het spreekuur te verschijnen, indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.

7. Genezing niet belemmeren

Indien de werknemer zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt dat daardoor zijn genezing kan worden belemmerd, kan de werkgever na overleg met de Bedrijfsgezondheidsdienst de loondoorbetaling weigeren.

8. Het verrichten van werkzaamheden

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve werkzaamheden die de werknemer door of namens de werkgever worden aangeboden. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden en worden in overleg met de bedrijfsarts vastgesteld. Indien de werknemer de aangeboden vervangende werkzaamheden niet verricht, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te weigeren.

9. Verblijf in het buitenland

De werknemer dient zich bij arbeidsongeschiktheid in het buitenland onmiddellijk doch uiterlijk na één dag van arbeidsongeschiktheid telefonisch te melden bij zijn werkgever of bij de BGD waarbij de werkgever is aangesloten. Tevens dient de werknemer het ziekteverzekeringsorgaan van het vakantieland, voor zover het een land betreft waar Nederland een verdrag mee heeft gesloten, van zijn arbeidsongeschiktheid op de hoogte te stellen.

Direct na thuiskomst dient de werknemer een verklaring van een arts te overleggen, waaruit de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de reden van de arbeidsongeschiktheid blijkt. Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid een meerdaagse periode in het buitenland wil verblijven, dient hij voor vertrek toestemming van zijn werkgever te hebben gekre-

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

10. Hervatten bij herstel

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

11. Second opinion

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

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

12. Machtiging

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

13. Cessie

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

14. Sancties

a. Minder loon

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

- De werknemer houdt zich niet aan de in deze voorschriften vastgestelde meldingsplicht. De melding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer komt niet op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid binnen. Deze sanctie is niet van toepassing als alsnog uit een verklaring van een arts de arbeidsongeschiktheid blijkt.

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

b. Geen loon

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

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

BIJLAGE VI

**STICHTING SOCIAAL FONDS TENTOONSTELLINGS-
BEDRIJVEN**

STATUTEN

Artikel 1

Naam en zetel

De stichting draagt de naam: Stichting Sociaal Fonds Tentoonstellings-
bedrijven.
Zij is gevestigd te Amsterdam.

Artikel 2

Doel

Het doel van deze stichting is het bevorderen van de goede arbeidsver-
houdingen in en het geheel of gedeeltelijk doen financieren en subsidië-
ren van activiteiten, gericht op het in sociaal-economisch optimaal func-
tioneren van de bedrijfstak, vallende onder de bepalingen van de
Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Tentoonstellingsbedrijven
(hierna te noemen: CAO).

Artikel 3

Bestuur

Het bestuur bestaat uit vier leden.

Artikel 4

Adviseurs en waarnemers

De bestuursleden kunnen zich in de vergadering van het bestuur laten
bijstaan door adviseurs.
Indien door de minister van Sociale Zaken de wens daartoe te kennen
wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur en de minister een
waarnemer benoemd. De waarnemer is gerechtigd alle vergaderingen
van het bestuur bij te wonen. De waarnemer ontvangt alle door het
bestuur te behandelen stukken.

Artikel 5

Benoemingen van leden van het bestuur

De leden van het bestuur en voor ieder van hen een vaste plaatsvervanger, worden benoemd door:

- a. de werkgeversorganisatie, te weten de Exhibition Services Association Holland (ESAH), die twee leden en hun plaatsvervangers benoemt;
- b. de gezamenlijke werknemersorganisaties, te weten de Bouw- en Houtbond FNV en de Hout- en Bouwbond CNV, die twee leden en hun plaatsvervangers benoemen.

Artikel 6

Zittingsduur

De leden van het bestuur en hun plaatsvervangers worden benoemd voor een periode van drie jaar.

Aftredende bestuursleden en hun plaatsvervangers komen voor herbenoeming in aanmerking. Voor benoeming of herbenoeming komen niet in aanmerking zij die de leeftijd van vijftien jaar hebben bereikt.

Artikel 7

Einde lidmaatschap

Het lidmaatschap van een lid van het bestuur eindigt door:

- a. afloop van een periode van drie jaar als aangegeven in artikel 6;
- b. overlijden;
- c. schriftelijk bedanken;
- d. intrekking van het lidmaatschap door de organisaties welke het lid hebben benoemd.

Artikel 8

Voorzitter en vice-voorzitter

Telkenjare wijst het bestuur uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan, met dien verstande dat, indien het voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden benoemd door de werkgeversorganisatie, bedoeld in artikel 5, het vice-voorzitterschap wordt bekleed door één van de leden, benoemd door de werknemersorganisatie, bedoeld in artikel 5 en omgekeerd.

Het voorzitterschap en het vice-voorzitterschap zal afwisselend worden bekleed door een bestuurslid benoemd door de werkgeversorganisatie

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bedoeld in artikel 5 en een bestuurslid benoemd door de gezamenlijke werknemersorganisaties bedoeld in artikel 5.
De algemene vertegenwoordigingsbevoegdheid voor de stichting berust bij voorzitter en vice-voorzitter gezamenlijk, behoudens de bevoegdheid van het bestuur om voor bepaalde (groepen van) gevallen speciale machtigingsvoorzieningen te treffen.

Artikel 9

Quorum en stemming

1. Voor het houden van vergaderingen en het nemen van besluiten is de aanwezigheid vereist van ten minste twee bestuursleden en/of plaatsvervangende bestuursleden, op voorwaarde dat de werkgeversorganisatie en de gezamenlijk werknemersorganisaties elk met minimaal één bestuurslid zijn vertegenwoordigd.
2. De bestuursleden benoemd door de organisatie bedoeld in artikel 5 onder a., brengen bij stemming ieder evenveel stemmen uit als ter vergadering bestuursleden benoemd door de organisaties bedoeld in artikel 5 onder b., aanwezig zijn en omgekeerd.
3. Stemmingen kunnen plaatsvinden zonder dat een vergadering wordt gehouden, mits dit schriftelijk geschiedt.
In dat geval kan een besluit slechts met eenstemmigheid worden genomen.

Artikel 10

Staken der stemmen

Bij het staken der stemmen wordt in een volgende vergadering, welke ten hoogste één maand later plaatsvindt, andermaal over hetzelfde onderwerp gestemd. Staken de stemmen in tweede instantie wederom, dan wordt over het betreffende onderwerp een bindende uitspraak gevraagd aan een nader te benoemen commissie ad hoc van drie personen.

Artikel 11

Reglement

1. Het bestuur kan een reglement vaststellen, waarin de bepalingen

worden opgenomen omtrent de vaststelling en invordering in door de werkgevers verschuldigde bijdragen.

2. Ten aanzien van besluiten tot vaststelling of wijziging van het reglement is het bepaalde in artikel 18 lid 1 van toepassing.
3. De bepalingen van het reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.

Artikel 12

Secretariaat en penningmeesterschap

Het bestuur benoemt, al dan niet uit zijn midden, een secretaris en een penningmeester dan wel een secretaris/penningmeester.

Artikel 13

Financiën

1. De middelen van de stichting bestaan uit:
 - a. het stichtingskapitaal;
 - b. bijdragen, die door de ondernemers in de bedrijfstakken vallende onder de bepalingen van de CAO worden verstrekt, ingevolge het terzake bepaalde in evengenoemde overeenkomsten;
 - c. eventuele andere baten.
2. De begroting van inkomsten en uitgaven wordt ter kennisneming toegezonden aan de organisaties genoemd in artikel 5 a. en b. en kan door het bestuur worden goedgekeurd, indien binnen één maand na toezending van deze organisaties geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen.

Artikel 14

Beheer en administratie

De gelden van de stichting worden door het bestuur beheerd. De administratie en de wijze van inning van de bijdragen, verschuldigd aan de stichting, worden onder verantwoordelijkheid van het bestuur verricht door een daarvoor door het bestuur in het reglement aan te wijzen administrateur.

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 15

Besteding der gelden

1. De ter beschikking gekomen gelden zullen door de stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan:
 - a. vakopleiding en scholing.
 - b. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van de bij het CAO-overleg gemaakte afspraken en het geven van voorlichting en informatie over bepalingen uit de CAO ter zake van de arbeidsvoorwaarden;
 - c. arbeidsomstandighedenactiviteiten;
 - d. studies op basis van afspraken tussen CAO-partijen;
 - e. de collectieve ongevallenverzekering. De werkgever is verplicht deel te nemen aan de collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemer, die voor de bedrijfstak is afgesloten. Werkgevers die kunnen aantonen zelf een ongevallenverzekering ten behoeve van hun werknemers afgesloten te hebben van tenminste hetzelfde niveau als de collectieve verzekering, worden ontheven van hun verplichting om aan de collectieve verzekering deel te nemen. Zij ontvangen vanuit de stichting restitutie van dat deel van de door hen betaalde premie.
2. Met betrekking tot de besteding van de aanvraag de gelden is de aanvrager verplicht om vooraf een begroting bij het bestuur in te dienen.
3. De toewijzing van gelden geschiedt telkens voor een jaar. Voorts zal jaarlijks aan het bestuur van de stichting verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen middelen worden afgelegd, door overlegging van een door een (register)accountant gecontroleerde verklaring, waaruit blijkt dat de ter beschikking gestelde gelden besteed zijn in overeenstemming met de doelstelling van de stichting. De ontvangen verantwoordingen worden opgenomen in de door de stichting te overleggen rekening en verantwoording als bedoeld in artikel 16.

Artikel 16

Jaarlijks legt het bestuur omtrent het gevoerde beleid een rekening en verantwoording, gecontroleerd door een externe registeraccountant, over aan de organisaties genoemd in artikel 5 a. en b. Deze rekening en ver-

antwoording kan door het bestuur worden goedgekeurd indien binnen één maand na toezending van de betreffende organisaties geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen.

Artikel 17

Duur van de stichting

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 18

1. Wijziging van de statuten kan slechts plaatsvinden door het bestuur nadat een voorstel daartoe door het bestuur aan de werkgeversorganisatie en de gezamenlijke werknemersorganisaties genoemd in artikel 5, is toegezonden en op voorwaarde dat binnen één maand na toezending geen schriftelijke bezwaren zijn ontvangen.
2. De stichting wordt geacht te zijn ontbonden, indien hetzij de werkgeversorganisatie, hetzij de werknemersorganisaties alle door haar/hen benoemde bestuursleden ontslaan onder mededeling aan de stichting, dat de daardoor ontstane vacatures niet zullen worden vervuld. Het bestuur blijft in functie tot de liquidatie van de stichting door dit college is voltooid en geeft een bestemming aan het vermogen van de stichting, met dien verstande dat het saldo zal worden bestemd voor een doel dat binnen of dichtbij de doelstellingen van deze stichting ligt of komt.

Artikel 19

Inwerkingtreding

Deze statuten zijn in werking getreden op 3 april 1997 en laatstelijk gewijzigd met ingang van (datum verlijden akte).

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VII

**STICHTING SOCIAAL FONDS TENTOONSTELLINGS-
BEDRIJVEN
FINANCIERINGSREGLEMENT**

Artikel 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder

1. „Fonds”: Stichting Sociaal Fonds Tentoonstellingsbedrijven;
2. „Werkgever”: de werkgever als bedoeld in artikel 1 van de CAO voor de Tentoonstellingsbedrijven (hierna te noemen: CAO).

Artikel 2

Grondslag en wijze van incasseren van de bijdrage

De werkgever is over het premieloon WW, dat geldt voor de periode van 1 januari tot en met 31 december van het voorafgaande jaar, van de werknemers, als bedoeld in artikel 1 van de CAO, een bijdrage verschuldigd aan het Fonds.

Deze bijdrage zal worden geheven door de door partijen aan te wijzen administrateur.

Artikel 3

Hoogte van de bijdrage

De bijdrage als bedoeld in artikel 2 bedraagt 0,2% van het in het voorgaande jaar uitbetaalde premieloon Werkloosheidswet.

Artikel 4

Realisering doelstelling

De ter beschikking gekomen gelden zullen door de stichting worden gebruikt ter bestrijding van de kosten verbonden aan:

- a. vakopleiding en scholing.
- b. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van de bij het CAO-overleg gemaakte afspraken en het geven van voorlichting.

ting en informatie over bepalingen uit de CAO ter zake van de arbeidsvoorwaarden;

- c. arbeidsomstandighedenactiviteiten;
- d. studies op basis van afspraken tussen CAO-partijen;
- e. de collectieve ongevallenverzekering. De werkgever is verplicht deel te nemen aan de collectieve ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemer, die voor de bedrijfstak is afgesloten. Werkgevers die kunnen aantonen zelf een ongevallenverzekering ten behoeve van hun werknemers afgesloten te hebben van tenminste hetzelfde niveau als de collectieve verzekering, worden ontheven van hun verplichting om aan de collectieve verzekering deel te nemen. Zij ontvangen vanuit de stichting restitutie van dat deel van de door hen betaalde premie.

Artikel 5

Werkwijze

1. Degene die het bestuur vraagt gelden uit het Fonds ter beschikking te stellen voor een project als bedoeld in artikel 4, dient dit verzoek schriftelijk aan het bestuur kenbaar te maken. Financiering van projecten uit het Fonds staat open voor alle werkgevers en werknemers, vallende onder de werkingssfeer van de CAO.
2. Bij de aanvraag dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te worden meegezonden.
3. Verzoeken voor periodieke financiering dienen jaarlijks vóór 1 november van het jaar voorafgaand aan het jaar, waarop het verzoek betrekking heeft, aan het bestuur kenbaar te zijn gemaakt. De toewijzing geldt telkens voor één jaar.
4. Degene aan wie krachtens een besluit van het bestuur gelden uit het Fonds ter beschikking worden gesteld, dient aan het bestuur rekening en verantwoording af te leggen voor de wijze, waarop de gelden zijn besteed. Deze verantwoording dient zo spoedig mogelijk na de besteding van de gelden, doch in ieder geval voor 1 april van het jaar volgend op het jaar waarop de financiering betrekking heeft, schriftelijk, door overlegging van een door een (register)accountant gecontroleerde verklaring, waaruit blijkt dat de ter beschikking gestelde gelden besteed zijn in overeenstemming met de doelstelling van de stichting, aan het bestuur te worden toegezonden.
5. Niet gebruikte gelden vloeien terug naar het Fonds tenzij het bestuur uitdrukkelijk anders beslist.
6. Omtrent de beslissing van het bestuur over de toekenning van de gel-

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

den kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

Artikel 6

Administrateur

Door het bestuur is aangewezen als administrateur van de regeling: PVF Nederland NV, gevestigd te Amsterdam.

Artikel 7

Inwerkingtreding

Dit reglement is in werking getreden op 1 januari 1998.

BIJLAGE VIII

VOORBEELDREGLEMENT VOOR DE PERSONEELS- VERTEGENWOORDIGING IN DE TENTOONSTELLINGS- BOUW

Artikel 1

Begripsomschrijving

Dit reglement verstaat onder:

- a. Onderneming:
- b. Ondernemer:
- c. Bestuurder(s): de directie van bovengenoemde onderneming;
- d. Werknemers: personen in de onderneming werkzaam, uit hoofde van een met de betrokken ondernemer gesloten arbeidsovereenkomst, met uitzondering van de bestuurder(s);
- e. Vereniging van Werknemers: de in artikel 9, lid 2 sub a van de Wet op de Ondernemingsraden bedoelde verenigingen van werknemers;
- f. Personeelsvertegenwoordiging: de personeelsvertegenwoordiging van de hierbovengenoemde onderneming
- g. De wet: De Wet op de Ondernemingsraden.
- h. Bedrijfscommissie: Bedrijfscommissie voor de

Artikel 2

De functie van de personeelsvertegenwoordiging

De personeelsvertegenwoordiging is een orgaan ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen; één en ander in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen.

Artikel 3

Samenstelling

De personeelsvertegenwoordiging bestaat uit tenminste 3 leden, die door de werknemers in de onderneming rechtstreeks uit hun midden worden gekozen. De personeelsvertegenwoordiging is zodanig samengesteld dat deze een redelijke afspiegeling van het personeelsbestand van de onderneming is.

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

Zittingsduur en aftreden

1. De leden van de personeelsvertegenwoordiging treden om de drie jaar tegelijk af. Zij zijn terstond herkiesbaar.
2. Een lid dat optreedt ter vervulling van een tussentijds opengevallen plaats treedt af op het tijdstip waarop degene in wiens plaats hij komt had moeten aftreden.

Artikel 5

Kiesrecht

1. De leden van de personeelsvertegenwoordiging worden door de kiesgerechtigde werknemers rechtstreeks gekozen uit de verkiesbare werknemers in de onderneming.
2. Kiesgerechtigd zijn de werknemers die tenminste gedurende 6 maanden voor de datum van de verkiezingen in de onderneming werkzaam zijn.
3. Verkiesbaar zijn werknemers die tenminste gedurende 1 jaar voor de datum van de verkiezingen in de onderneming werkzaam zijn.

Artikel 6

Regeling van de verkiezingen

1. De regeling van en het toezicht op de verkiezingen berust bij de personeelsvertegenwoordiging.
2. De personeelsvertegenwoordiging bepaalt in overleg met de ondernemer de plaats(en), de datum en de uren waarop nieuwe leden gekozen kunnen worden en maakt een en ander bekend aan de ondernemer, aan de werknemers in de onderneming en aan de verenigingen van werknemers. De datum der verkiezingen ligt tenminste twee weken voor de datum van aftreden van de personeelsvertegenwoordiging.
3. Door de personeelsvertegenwoordiging wordt in de onderneming een lijst van alle op de datum der verkiezingen kiesgerechtigde en ver-

kiesbare werknemers bekendgemaakt. Om de verenigingen van werknemers in de gelegenheid te stellen hun leden aan te moedigen zich kandidaat te stellen, wordt deze lijst tevens aan hen toegezonden.

4. Het voornemen de lijst als bedoeld in lid 3 van dit artikel, waarop vermeld staan de naam, voorletters en postcode van de werknemer, aan de verenigingen van werknemers te verzenden, wordt aan iedere werknemer middels een schrijven bekend gemaakt. In dit schrijven wordt duidelijk aangegeven dat werknemers, die niet op de aan verenigingen van werknemers te verzenden lijst vermeld willen staan, daartegen binnen twee weken schriftelijk bezwaar kunnen maken.

Artikel 7

Kandidaatstelling

1. Kandidaatstelling geschiedt door het indienen bij de personeelsvertegenwoordiging van kandidaten. De verenigingen van werknemers kunnen kandidaten stellen. Achter de naam van de kandidaat van de vereniging van werknemers wordt de naam van de vereniging vermeld.
2. Kandidaten dienen de personeelsvertegenwoordiging een schriftelijke verklaring te overleggen, inhoudende dat zij de kandidatuur aanvaarden en dat zij voldoen aan de eisen die dit reglement stelt met betrekking tot hun kandidatuur.

Artikel 8

Toetsing door de personeelsvertegenwoordiging

1. De personeelsvertegenwoordiging gaat van iedere gestelde kandidaat na of deze voldoet aan de vereisten, gesteld in dit reglement.

Artikel 9

Verkiezingen in het algemeen

1. De door de personeelsvertegenwoordiging overeenkomstig het vorige artikel goedgekeurde kandidatenlijst worden uiterlijk twee weken voor de verkiezingsdatum aan de ondernemer en de werknemers in de onderneming bekendgemaakt.
2. Indien er niet meer kandidaten zijn gesteld dan er zetels te bezetten zijn, vindt geen stemming plaats en worden de gestelde kandidaten zonder meer verkozen verklaard.
3. De verkiezing vindt plaats bij geheime schriftelijke stemming.

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Door of namens de personeelsvertegenwoordiging wordt op de verkiezingsdatum, op daartoe tevoren aangewezen plaatsen, aan ieder kiesgerechtigd persoon een gewaarmerkt stembiljet uitgereikt. Hierop staan vermeld de te kiezen kandidaten, alsmede het aantal uit te brengen stemmen. De stembiljetten dienen terstond na invulling in de daartoe bestemde bus(sen) te worden gedeponereerd.
5. Ieder kiesgerechtigd persoon kan voor ten hoogste twee andere kiesgerechtigde personen een stembiljet invullen, mits hij door deze personen schriftelijk daartoe is gemachtigd.

Artikel 10

Verkiezing

1. Verkiezing geschiedt aan de hand van een kandidatenlijst waarbij achter de naam van de kandidaat van de vereniging van werknemers de naam van de vereniging vermeld wordt.
2. Iedere kiesgerechtigde werknemer brengt zoveel stemmen uit als er zetels te bezetten zijn, met dien verstande dat op iedere kandidaat slechts één stem uitgebracht kan worden.
3. Het uitbrengen van stemmen geschiedt door het invullen van de daartoe voor de namen der kandidaten aangebrachte hokjes.

Artikel 11

Toewijzing der zetels

1. De kandidaten die achtereenvolgens het hoogste aantal geldig uitgebrachte stemmen op zich hebben verenigd, zijn verkozen. Indien voor de laatste te bezetten zetel(s) verscheidene kandidaten zijn, die een gelijk aantal stemmen op zich hebben verenigd, beslist tussen hen het lot.
2. De personeelsvertegenwoordiging beslist over de geldigheid van de stemmen. Ongeldig zijn stemmen, die niet op het door of namens de personeelsvertegenwoordiging gewaarmerkte stembiljet zijn uitgebracht, of waaruit niet duidelijk de keuze van de kiesgerechtigde blijkt of waarbij niet het vereiste aantal stemmen is uitgebracht.

Artikel 12

Bekendmaking verkiezingsuitslag

1. De uitslag van de verkiezingen wordt door de personeelsvertegenwoordiging binnen vijf dagen na de verkiezingen bekendgemaakt aan de ondernemer, aan de werknemers in de onderneming, alsmede aan de verenigingen van werknemers.
2. Daarbij wordt vermeld het aantal op ieder der kandidaten uitgebrachte geldige stemmen, alsmede het aantal ongeldige stemmen.
3. De gebruikte stembiljetten worden in één of meer gesloten enveloppen bewaard.
4. De personeelsvertegenwoordiging draagt er zorg voor dat de namen en functies van de leden van de personeelsvertegenwoordiging in overleg met de ondernemer blijvend worden vermeld op een voor alle werknemers vrij toegankelijke plaats in de onderneming, zodat daarvan gemakkelijk kennis kan worden genomen.

Artikel 13

Tussentijdse vacatures

1. In geval van een tussentijdse vacature in de personeelsvertegenwoordiging wijst deze tot opvolger van het betrokken lid aan de kandidaat die bij de laatste gehouden verkiezing voor een volgende zetel als eerste in aanmerking zou zijn gekomen.
2. Een aanwijzing als bedoeld in het eerste lid dient te geschieden binnen een maand na het ontstaan van de vacature. Artikel 12 is hierbij van overeenkomstige toepassing.
3. Is er geen opvolger, als bedoeld in lid 1, dan wordt door een tussentijdse verkiezing in de vacature voorzien, tenzij binnen zes maanden de zittingsduur van de personeelsvertegenwoordiging afloopt.
4. Indien niet in de vervulling van een vacature kan worden voorzien, blijft de stoel van het betrokken lid in de personeelsvertegenwoordiging vacant.

Artikel 14

Beëindiging lidmaatschap personeelvertegenwoordiging

1. Leden van de personeelsvertegenwoordiging kunnen te allen tijde als

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zodanig ontslag nemen. Zij geven daarvan schriftelijk kennis aan de voorzitter en aan de ondernemer.

2. Wanneer van een lid van de personeelsvertegenwoordiging de arbeidsovereenkomst met de ondernemer eindigt, vervalt van rechtswege zijn lidmaatschap.
3. Het lidmaatschap van de personeelsvertegenwoordiging eindigt overigens bij het einde van de zittingsperiode, als bedoeld in artikel 4 lid 1.

Artikel 15

Voorzitter

1. De personeelsvertegenwoordiging kiest uit zijn midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.
2. De voorzitter of bij diens verhindering de plaatsvervangend voorzitter, vertegenwoordigt de personeelsvertegenwoordiging in rechte.

Artikel 16

Bijeenroepen van de personeelsvertegenwoordiging

1. De personeelsvertegenwoordiging komt ten behoeve van de uitoefening van zijn taak minimaal tweemaal per jaar bijeen en indien de voorzitter, dan wel de andere leden daarom verzoeken onder opgave van de onderwerpen welke zij behandeld willen zien.
2. Een vergadering wordt gehouden binnen twee weken nadat daarom is verzocht.

Artikel 17

Besluitvorming

1. Tenzij dit reglement anders bepaalt, worden besluiten genomen door de personeelsvertegenwoordiging bij gewone meerderheid van stemmen.
2. Voor berekening van het aantal uitgebrachte stemmen tellen blanco en ongeldige stemmen niet mee.

3. Indien de stemmen staken wordt het voorstel op de eerstvolgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld.
Indien dan wederom de stemmen staken, wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.

Artikel 18

Verslaggeving

1. Van iedere vergadering van de personeelsvertegenwoordiging wordt een verslag gemaakt.
2. Het verslag als bedoeld in het eerste lid wordt in de eerstvolgende vergadering aan de personeelsvertegenwoordiging ter goedkeuring en vaststelling voorgelegd.
3. Het verslag wordt na vaststelling door de personeelsvertegenwoordiging bekendgemaakt aan de ondernemer en de werknemers in de onderneming.

Artikel 19

Geheimhouding

1. De leden van de personeelsvertegenwoordiging zijn verplicht tot geheimhouding van die informatie die hen uitdrukkelijk ter vertrouwelijke kennisgeving is verstrekt.

Artikel 20

Faciliteiten

1. De personeelsvertegenwoordiging heeft het recht gebruik te maken van de voorzieningen waarover de ondernemer als zodanig kan beschikken, en die de personeelsvertegenwoordiging nodig heeft voor de vervulling van zijn taak. Hierbij vallen onder andere: gebruik telefoon, telefax, typemachines of p.c.'s, briefpapier, kopieerapparaat, frankeermachine, kantoorruimte, administratieve ondersteuning.
2. De personeelsvertegenwoordiging vergadert zoveel mogelijk tijdens de normale arbeidstijd. Indien de personeelsvertegenwoordiging niet (geheel) tijdens de normale arbeidstijd kan vergaderen, zal deze tijd vergoed worden.
3. De leden van de personeelsvertegenwoordiging behouden voor de tijd gedurende welke zij ten gevolge van het bijwonen van een vergadering van de personeelsvertegenwoordiging niet de bedongen

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

arbeid hebben verricht, hun aanspraak op loon, conform het gestelde in artikel 1 van de CAO.

4. De leden van de personeelsvertegenwoordiging zijn voorts gerechtigd hun arbeid gedurende twee werkdagen per jaar te onderbreken voor het ontvangen van scholing en vorming welke zij in verband met de vervulling van hun taak nodig oordelen.
5. De leden van de personeelsvertegenwoordiging kunnen, de reistijd van en naar de vergaderplaats niet meegerekend, hun arbeid gedurende tenminste 24 uur per jaar in werktijd en met behoud van loon onderbreken voor onderling beraad en overleg met andere personen over aangelegenheden waarbij zij in de uitoefening van hun taak zijn betrokken.
6. De kosten die redelijkerwijze noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de personeelsvertegenwoordiging komen ten laste van de ondernemer, mits de ondernemer vooraf van de kosten in kennis is gesteld.
7. De kosten van het raadplegen van deskundigen komen slechts ten laste van de ondernemer, indien hij van de te maken kosten vooraf in kennis is gesteld.

Artikel 21

Bescherming tegen benadeling en ontslag

De leden van de personeelsvertegenwoordiging genieten conform artikel 21 van de wet bescherming tegen benadeling en ontslag.

Artikel 22

Bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging

1. Met de personeelsvertegenwoordiging moet de ondernemer tenminste tweemaal per jaar alle aangelegenheden die de onderneming betreffen bespreken. Tenminste eenmaal per jaar moet de ondernemer de algemene gang van zaken bespreken.
2. De ondernemer behoeft de instemming van de personeelsvertegenwoordiging voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied

van de werktijden, de arbeidsomstandigheden en het ziekteverzuimbeleid.

3. De personeelsvertegenwoordiging heeft het adviesrecht over voorgenomen besluiten die kunnen leiden tot verlies van de arbeidsplaats of tot een belangrijke verandering van de arbeid of de arbeidsvoorwaarden van tenminste een kwart van de werknemers.
4. De ondernemer is verplicht desgevraagd aan de personeelsvergadering tijdig alle inlichtingen te verstrekken die deze nodig heeft voor de vervulling van zijn taak. De inlichtingen en gegevens worden desgevraagd schriftelijk verstrekt.

Artikel 23

Wijziging van het reglement

1. Dit reglement kan worden gewijzigd of aangevuld bij besluit van de personeelsvertegenwoordiging met dien verstande dat.....leden van de raad zich voor wijziging hebben verklaard.
2. Alvorens wijzigingen van en aanvullingen op dit reglement vast te stellen, stelt de personeelsvertegenwoordiging de ondernemer in de gelegenheid zijn standpunt kenbaar te maken.
3. De personeelsvertegenwoordiging verstrekt onverwijld een exemplaar van het vastgestelde reglement aan de ondernemer en aan de bedrijfscommissie.

Copyright

© 1998 AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoek mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van de AWWN te Haarlem.

Tentoonstellingsbedrijven 1998/1999
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 is niet van toepassing op werkgevers en werknemers die onder de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de CAO voor het Elektrotechnische Bedrijf vallen.

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

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

's-Gravenhage, 22 oktober 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C.J. Meerhof.