



Postverspreiders 2012/2013 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2 december 2011 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Postverspreiders

UAW Nr. 11242

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het Centrum Paritaire Dienstverlening namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: Werkgeversvereniging Postverspreiders Nederland (WPN);

Partij(en) ter andere zijde: CNV Publieke Zaak, BVPP, FNV Bondgenoten en ABVAKABO FNV.

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

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

a1. *Werkgever* Een rechtspersoon die post doet verspreiden danwel doet sorteren en verspreiden, in die zin dat hij geadresseerde post verspreidt danwel sorteert en verspreidt, op zodanige wijze dat binnen een vastgesteld geografisch gebied in Nederland, volgens een vastgestelde frequentie en binnen een vastgesteld tijdvak afzonderlijke adressen binnen dat gebied ten behoeve van de bestelling worden aangedaan.

a2. *Opdrachtgever* Een rechtspersoon die post doet verspreiden danwel doet sorteren en verspreiden, in die zin dat hij geadresseerde post verspreidt danwel sorteert en verspreidt, op zodanige wijze dat binnen een vastgesteld geografisch gebied in Nederland, volgens een vastgestelde frequentie en binnen een vastgesteld tijdvak afzonderlijke adressen binnen dat gebied ten behoeve van de bestelling worden aangedaan

c. *OR* De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

d. *Postverspreider* De natuurlijke persoon, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst danwel op basis van een overeenkomst van opdracht, die als hoofdactiviteit in Nederland geadresseerde post verspreidt danwel geadresseerde post sorteert en in Nederland verspreidt. Van een hoofdactiviteit in voormelde zin is sprake indien niet meer dan 20% van zijn werkzaamheden voor de werkgever of opdrachtgever andere activiteiten betreft.

e. *Werknemer* Iedere postverspreider die op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW, in dienst van de werkgever persoonlijk tegen beloning arbeid voor hem verricht. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair, de vakantiewerker, de scholier, de student en de postverspreider die een oudedagsvoorziening geniet. Ten aanzien van de postverspreider die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst worden de volgende drie categorieën onderscheiden:

- *postverspreider A*:
de werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang per week van minimaal 25 uur en maximaal 40 uur;



- *postverspreider B:*
de werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang per week van minimaal 16 uur tot 25 uur;
- *postverspreider C:*
de werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang per week van minimaal 3 uur tot 16 uur.
- f. *Opdrachtnemer* Een postverspreider met een overeenkomst van opdracht. Voor opdrachtnemers gelden alleen de bepalingen van hoofdstuk 7 van deze cao.
- g. *Maand* Een kalendermaand.
- h. *(Bruto) Loon* Het brutoloon, conform artikel 23 van deze cao, per maand op basis van het aantal gewerkte uren in de betreffende maand, met een minimum van het aantal minimaal overeengekomen uren.
- i. *Uurloon* 1/173,33 van het wettelijk minimum (jeugd) loon per maand.
- j. *Meeruren* Meeruren zijn uren boven de overeengekomen maximale arbeidsuren tot 40 uur per week.
- k. *Overuren* Overuren zijn uren, niet liggend op zondag, waarmee in opdracht van de werkgever de arbeidstijd van 40 uur in de week wordt overschreden.
- l. *Wijk(en)* Het vaste verspreidingsgebied van een postverspreider.
- m. *Geadresseerde post* Individueel te verspreiden brieven of geadresseerde tijdschriften en dagbladen in de zin van de Postwet.
- n. *Arbeidskosten* De arbeidskosten worden gevormd door de brutoloon van de postverspreiders met een arbeidsovereenkomst vermeerderd met de vergoedingen van de postverspreiders met een overeenkomst van opdracht.
- o. *Cao* Collectieve Arbeidsovereenkomst Postverspreiders.
- q. *Cao-SFP* Cao Sociaal Fonds Postverspreiders.
- r. *SSFP* Stichting Sociaal Fonds Postverspreiders.
- s. *SNCP* Stichting Naleving Cao Postverspreiders.

Artikel 2 Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst heeft uitsluitend betrekking op postverspreiders werkzaam voor een werkgever of opdrachtgever in de zin van deze cao.
2.
 - a. Deze overeenkomst is niet van toepassing op PostNL BV of aan PostNL BV verbonden ondernemingen, noch op postverspreiders werkzaam voor PostNL BV of aan PostNL BV verbonden ondernemingen.
 - b. Deze overeenkomst is wel van toepassing op (postverspreiders werkzaam voor) Netwerk VSP Geadresseerd B.V. en alle overige door PostNL op enige wijze direct of indirect in stand te houden (bestaande of nieuwe) ondernemingen en bedrijven die soortgelijke, vergelijkbare en/of daarmee gelijk te stellen activiteiten exploiteren of doen exploiteren als Netwerk VSP Geadresseerd B.V.
3. Deze overeenkomst is evenmin van toepassing op postverspreiders werkzaam voor een werkgever of opdrachtgever van wie de hoofdactiviteit niet uit postverspreiding bestaat. De hoofdactiviteit bestaat niet uit postverspreiding indien de werkgever of opdrachtgever in de regel minder dan 80% van de omzet met postverspreiding realiseert.
4. Deze overeenkomst is tot slot ook niet van toepassing op het vervoer van afzonderlijk geregistreerde exprepost waarover tussen afzender en vervoerbedrijf afzonderlijke overeenkomsten zijn gesloten over het tijdvak of tijdstip van bestellen, over de leveringszekerheid en over de aansprakelijkheid.

Artikel 4. Dispensatie

1. Cao-partijen kunnen in gemeenschappelijk overleg aan een werkgever of opdrachtgever op diens verzoek, indien zich binnen die onderneming bijzondere omstandigheden voordoen, dispensatie verlenen van bepalingen van deze cao of van haar bijlagen.
2. Dispensatie kan uitsluitend schriftelijk en met redenen omkleed worden aangevraagd bij cao-partijen, p/a het secretariaat van cao-partijen, Postbus 693 4200 AR te Gorinchem. Aan dispensatie kunnen voorwaarden worden verbonden.

Artikel 5. Naleving cao

1. Er is een Stichting Naleving Cao Postverspreiders opgericht door partijen bij deze cao. De stichting heeft zijn secretariaat bij cao-partijen en is gevestigd te Gorinchem.



2. De SNCP heeft tot doel het bevorderen en toezien op de naleving van deze cao en de cao SFP.
3. Cao-partijen delegeren daartoe hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet CAO aan de SNCP voor zover het betreft de vorderingen tot nakoming en vorderingen ter zake van de schade die zij zelf lijden te gevolge van niet-nakoming.
4. De werkgever of opdrachtgever is gehouden op schriftelijk verzoek van de SNCP binnen vier weken schriftelijk aan te tonen dat de volgende artikelen van deze cao zijn nageleefd: artikel 13, artikel 19 lid 1, 2, 3 en 13, artikel 21, artikel 23, artikel 24, artikel 25, artikel 26, artikel 27 lid 1 en 2 en artikel 28.
5. De samenstelling en werkwijze van de SNCP is vastgelegd in haar statuten en de reglementen en maken onderdeel uit van de cao SFP.

Artikel 7 Sociaal Fonds

1. Er is een Stichting Sociaal Fonds voor Postverspreiders opgericht door de cao-partijen bij de cao SFP, welke ten doel heeft het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak en het subsidiëren en financieren van activiteiten die daartoe kunnen bijdragen.
2. De werkgever of opdrachtgever is ten behoeve van de SSFP per kalenderjaar een bijdrage verschuldigd.
3. De hoogte van de bijdrage wordt bepaald in de cao SFP.

Artikel 8 Deeltijd

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN

Artikel 11 Verplichtingen werkgever

1. Algemeen
 - a. De werkgever is gehouden zich te gedragen als een goed werkgever
2. Werkgelegenheid
 - a. De werkgever zal de vakorganisaties, indien zij de wens daartoe te kennen geven, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.
De werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij dit – zulks ter uitsluitende beoordeling van de werkgever – door omstandigheden aangewezen is. Indien dit laatste het geval is, zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakbonden en de ondernemingsraad, ongeacht de wettelijke verplichtingen.
 - b. Onverminderd de verplichtingen voortvloeiend uit het SER-besluit Fusiegedragsregels is de werkgever, die in de regel vijftig (50) werknemers in dienst heeft, verplicht bij fusies, bedrijfs-sluitingen, concentraties, overnames e.d. zo spoedig mogelijk de werknemersorganisaties in te schakelen. Eveneens zal worden voldaan aan de verplichtingen conform de Wet op de Ondernemingsraden.
3. Arbeidsomstandigheden
De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goed arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding.
4. Verzekeringen
De werkgever is verplicht ten behoeve van de werknemers een collectieve ongevallenverzekering en een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten.

Artikel 12 Verplichtingen werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed



werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf, de klanten en andere relaties van de werkgever mede te delen, waarvan hij weet dat hij het geheim moet houden of redelijkerwijs het vertrouwelijke karakter kan vermoeden.
4. De werknemer is gehouden bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermijding van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf of van anderen danwel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid, één en ander zoals een goed werknemer betaamt.
Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding.
6. Indien de werkgever de kosten van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer, als bedoeld in artikel 27 lid 1 van deze cao, kan verhalen op een of meer derden zal de werknemer de werkgever de daartoe benodigde informatie verstrekken.
7. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever de werknemer verplichten de door de werkgever voor de functie voorgeschreven bedrijfskleding te dragen. De werknemer krijgt deze kleding in bruikleen. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de kosten van onderhoud en reiniging van de kleding. De werkgever kan bepalen dat een werknemer, die verplicht is werkkleding te dragen, na het beëindigen van het dienstverband de kleding mag overnemen tegen een door de werkgever vast te stellen prijs.
 - a. De werknemer is verplicht nevenwerkzaamheden vooraf te melden aan de werkgever.
 - b. Onder nevenwerkzaamheden wordt verstaan:
het bekleden van een (on-) betaalde functie anders dan in dienst van de werkgever.

HOOFDSTUK 3 DIENSTVERBAND

Artikel 13 Overgang OVO naar arbeidsovereenkomsten

1. Bij iedere werkgever en/of opdrachtgever is op 30 september 2013 minimaal 80% van de werkzame postverspreiders aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst. De tussenstappen zijn als volgt:
 - 25% per 30 juni 2012;
 - 40% per 31 december 2012;
 - 60% per 30 juni 2013;
 - 80% per 30 september 2013
2. Op verzoek van één of meer cao-partijen zal de werkgever en/of opdrachtgever middels een accountantsverklaring aantonen dat hij op de ieder in lid 1 genoemde data de daarbij behorende percentages uit lid 1 heeft gerealiseerd.
4. Het bepaalde in van dit artikel is door één of meer cao-partijen afdwingbaar bij de rechter. Cao-partijen delegeren daartoe hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet cao aan het SNCP voor zover het betreft de vorderingen tot nakoming en vorderingen ter zake van de schade die zij zelf lijden ten gevolge van niet-nakoming.

Artikel 14 Tijdelijke dispensatie kleine bedrijven

1. Werkgevers en opdrachtgevers in de zin van de cao Postverspreiders kunnen op grond van artikel 4 van deze cao dispensatie vragen van de verplichtingen genoemd in artikel 13 van deze cao.
2. Indien en voor zover een AMvB van kracht is in het kader van artikel 8 van de Postwet, waarin een bagatelbepaling opgenomen is kan aan werkgevers en opdrachtgevers die een postbedrijf in stand houden met een jaarmzet die lager is dan € 2.000.000,- bij wijze van overgangsregeling op hun verzoek dispensatie worden verleend, mits dit verzoek in enig jaar wordt ingediend voor 30 september en daarbij stukken worden gevoegd waaruit blijkt wat de jaarmzet van het bedrijf is, hoeveel postverspreiders bij het bedrijf in totaal werkzaam zijn, hoeveel van deze postverspreiders



werkzaam zijn op basis van een opdrachtovereenkomst, hoeveel postverspreiders werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst zoals vastgelegd in artikel 7:610 BW, hoeveel opdrachtgevers het bedrijf heeft, hoeveel opdrachten het bedrijf het afgelopen jaar heeft ontvangen en welk deel van de omzet wordt behaald in opdracht van een andere werkgever en/of opdrachtgever die onder de werkingssfeer van deze cao valt.

4. De dispensatie als hierboven bij punt 2 bedoeld, wordt steeds voor de periode van een jaar verleend. Na afloop van het jaar dient opnieuw dispensatie aangevraagd te worden.

Artikel 15 Aanbieding arbeidsovereenkomsten

1. Aan de postverspreider die een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt zal een van de volgende categorieën aangeboden worden:
 - postverspreider A: de werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsomvang per week van minimaal 25 uur en maximaal 40 uur;
 - postverspreider B: de werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsomvang per week van minimaal 16 uur en tot 25 uur;
 - postverspreider C: de werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde arbeidsomvang per week van minimaal 3 uur en tot 16 uur.
2. De werkgever streeft naar de totstandkoming van arbeidsovereenkomsten van een zo groot mogelijke omvang.
3. De postverspreider die werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht en die een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt, verspreidt geadresseerde post in de wijk(en) waar hij ook voor de aanvaarding van de arbeidsovereenkomst post verspreidde, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
4. De werkgever zal de werknemer tenminste te werk stellen gedurende het voor hem geldende minimum aantal arbeidsuren per week. Indien aan de werknemer het minimum aantal uren niet aangeboden kan worden, kan de werkgever de werknemer tewerkstellen in een andere wijk tot het maximum aantal uren van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 16 Verlenging

Gedurende de periode tot 1 oktober 2013 kunnen in afwijking van de bepalingen in de leden 1 t/m 4 van artikel 7:668a BW acht (8) arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd aangeboden worden.

Artikel 17 Indiensttreding en proeftijd

1. De arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk is vermeld dat deze is aangegaan voor een bepaalde tijd.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden ongeacht de aard en de duur van deze overeenkomst. In de individuele arbeidsovereenkomst kan schriftelijk worden overeengekomen dat een kortere of helemaal geen proeftijd geldt.

Artikel 18 Beëindiging

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 16 lid 2, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde
 - a. Bij een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
 - door opzegging door de werkgever met een opzegtermijn van tenminste één maand;
 - door opzegging door de werknemer met een opzegtermijn van één maand.Voor de opzegging gelden de bepalingen van het BW.
De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.
 - b. Bij een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist:
 - na het verstrijken van de tijd waarvoor ze is aangegaan of
 - op de laatste dag van het tijdvak of voltooiing van bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
2. Voorts kan de arbeidsovereenkomst eindigen met wederzijds goedvinden door middel van een



beëindigingsovereenkomst. Wenst slechts een van beide partijen de arbeidsovereenkomst te beëindigen, dan eindigt deze door opzegging door de betreffende partij of door ontbinding door de kantonrechter.

3. Zowel de arbeidsovereenkomst voor bepaalde als voor onbepaalde tijd eindigt bovendien van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

HOOFDSTUK 4 ARBEIDSTIJD, VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 19 Vaststelling arbeidstijden

Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 40 uur per week.

Werktijden

2. Postverspreider A werkt op basis van een dienstrooster. Het dienstrooster geeft aan op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt. De werkgever die de werktijden van de werknemer vaststelt of opnieuw vaststelt in een dienstrooster, deelt dit rooster zo tijdig mogelijk, doch tenminste 7 dagen van te voren aan die werknemer mede.
3. Postverspreiders B en C kunnen hun eigen tijd indelen binnen het door de werkgever gehanteerde verspreidkader.

Meeruren

4. Meeruren worden verricht op basis van vrijwilligheid.

Artikel 20 Vakantie

Vakantie-uren

1. De vakantie-uren worden opgebouwd naar rato van het aantal gewerkte uren, met een maximum van 40 uur per week.

Wijze van berekenen aantal vakantie-uren

2. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op vakantie met een omvang van vier maal het gemiddeld aantal gewerkte uren per week gedurende het voorgaande kalenderjaar of evenredig deel daarvan als niet het gehele jaar gewerkt is, met een minimum van het aantal contractueel minimaal overeengekomen uren.
3. De aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand. De werknemer die voor of op de 15^e van een kalendermaand in dienst, danwel uit dienst is getreden, wordt daarbij geacht op de eerste van die kalendermaand in dienst, danwel uit dienst te zijn getreden. De werknemer die ná de 15^e van de kalendermaand in dienst danwel uit dienst is getreden, wordt geacht op de eerste van de navolgende kalendermaand in dienst, danwel uit dienst te zijn getreden.

Snipperdagen

4. Werkgever kan ten hoogste drie (3) dagen collectief als verplichte vakantie aanwijzen. Aangewezen dagen worden tijdig, minimaal een maand voor de datum waarop de dag is vastgesteld, aan werknemer bekend gemaakt.
5. Werknemer kan de overblijvende vakantie conform artikel 7:638 BW opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever stelt hem in staat de vakantiedagen jaarlijks op te nemen.

Aanvraag vakantie

6. De werkgever kan bepalen dat de werknemer de aanvraag voor vakantie vóór een bepaald tijdstip schriftelijk aan de werkgever kenbaar maakt.



Aaneengesloten vakantie

7. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door werkgever overeenkomstig de wens van werknemer vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
8. Werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. Wanneer werknemer hierdoor schade lijdt wordt deze door werkgever vergoed.

Samenloop vakantie en arbeidsongeschiktheid

9. Indien werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie worden de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie geteld wanneer:
 - de arbeidsongeschiktheid door werkgever wordt geaccepteerd;
 - danwel door een medische verklaring wordt gestaafd; in geval van arbeidsongeschiktheid in het buitenland kan door de worden verlangd dat door de werknemer een schriftelijke verklaring wordt verstrekt van een door het UWV erkende controlerende instantie in het vakantieland;
 - respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
10. Werknemer dient werkgever zo spoedig mogelijk van de verhindering mededeling te doen en zich te houden aan de controlevoorschriften.
11. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet wordt genoten, zal werkgever na overleg met werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.
12. Een werknemer mag tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid slechts op vakantie gaan als de bedrijfsarts/arboarts daarvoor toestemming heeft verleend.

Uitbetaling c.q. verrekening vakantiedagen bij einde dienstverband

13. Indien de werknemer hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zullen de opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
14. Teveel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
15. Werkgever en werknemer kunnen – al dan niet in het kader van een beëindigingsregeling – individueel anders overeenkomen dan hetgeen bij lid 13 en 14 is vermeld.

Artikel 21 Onbetaald verlof

1. Werknemer heeft per jaar recht op twee weken onbetaald verlof, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
2. De werknemer vraagt het verlof twee weken voor aanvang schriftelijk bij de werkgever aan.
3. De werkgever zal een afwijzing schriftelijk motiveren.

Artikel 22 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koninginnedag.
2. Zon- en feestdagen omvatten een tijdvak van 24 aaneengesloten uren, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt. Hierbij wordt rekening gehouden met de bepalingen uit de Arbeidstijdenwet.

Artikel 23 Bijzonder verlof

Werknemer kan in voorkomende gevallen een beroep doen op (al dan niet doorbetaald) bijzonder verlof voor zover de wet dit voorschrijft.



HOOFDSTUK 5 BELONING EN TOESLAGEN

Artikel 24 Beloning

1. Voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt het brutoloon per 1 juli 2011 in geval van een 40-urige werkweek € 1 435,20 bruto per maand, € 331,20 bruto per week, € 66,24 bruto per dag, respectievelijk € 8,28 bruto per uur. Het minimumloon wordt per jaar aangepast per 1 januari en per 1 juli aan de, door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid krachtens de Wet Minimumloon en minimum vakantiebijslag WML vastgestelde, bedragen.
2. Het loon wordt als regel op de 10^e van de maand, volgend op de maand waarop het loon betrekking heeft, betaalbaar gesteld.

Artikel 25 Meeruren

Meeruren worden betaald conform het voor werknemer geldend bruto uurloon.

Artikel 26 Toeslagen voor het werken op onregelmatige tijdstippen

Vergoeding overuren

1. De op verzoek van de werkgever door werknemer gewerkte overuren worden vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 30%.

Vergoeding werken op zon- en feestdagen.

2. De werknemer ontvangt voor de door hem gewerkte uren op zon- en feestdagen zijn bruto uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.

Artikel 27 Vakantietoeslag

1. Werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag. De toeslag wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het loon. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.
2. In afwijking van lid 1 krijgt postverspreider C de vakantietoeslag achteraf per maand uitgekeerd. De vakantietoeslag bedraagt 8% over het loon.

HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 28 Arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten heeft hij gedurende 104 weken, vanaf de derde dag van zijn arbeidsongeschiktheid, recht op doorbetaling van loon, conform het bepaalde in lid 2 en 3.
2. Het loon van een werknemer, op het moment dat lid 1 zich voordoet, bedraagt, bij een werknemer die langer dan één [1] jaar in dienst is van werkgever, gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid 100% en in het tweede jaar 70% van het geldend minimumuurloon maal het gemiddeld aantal gewerkte uren per week over het voorafgaande kalenderjaar, met een minimum van het aantal contractueel overeengekomen uren.
3. Het loon van een werknemer, op het moment dat lid 1 zich voordoet, bedraagt, bij een werknemer die korter dan één [1] jaar in dienst is gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid 100% en in het tweede jaar 70%, van het geldend minimumuurloon maal het minimum aantal contractueel overeengekomen uren.
4. Voor de berekening van de periode waarin recht op loondoorbetaling bestaat mogen perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar met tussenpozen van minder dan vier weken hebben opgevolgd worden samengeteld. Samentelling mag eveneens plaatsvinden wanneer de perioden van arbeidsongeschiktheid direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 en 3 Wet Arbeid en Zorg.
5. Geen recht op loondoorbetaling heeft de vrouwelijke werknemer indien en voor zover zij in verband met zwangerschap en bevalling recht heeft en op een uitkering krachtens de Wet Arbeid en Zorg.



HOOFDSTUK 7 BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 29 Bijzondere bepalingen opdrachtnemers

1. Ter bevordering van evenwichtige verhoudingen tussen werknemers en opdrachtnemers worden de navolgende arbeidsvoorwaardelijke elementen opgenomen.
2. Voor opdrachtnemers van 23 jaar en ouder bedraagt het brutoloon per 1 juli 2011 in geval van een 40-urige werkweek € 1550,02 bruto per maand, € 357,70 bruto per week, € 71,54 bruto per dag, respectievelijk € 8,94 bruto per uur. Deze bedragen zijn inclusief 8% vakantiebijslag. Het minimumloon wordt per jaar aangepast per 1 januari en per 1 juli aan de, door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid krachtens de Wet Minimumloon en minimum vakantiebijslag WML vastgestelde, bedragen.
3. De vergoeding aan opdrachtnemers wordt als regel voor de 15^e van de maand, volgend op de maand waarop de vergoeding betrekking heeft, uitbetaald.
4. De opdrachtgever is verplicht ten behoeve van de opdrachtnemers een collectieve ongevallenverzekering en een aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten.
5. De opdrachtgever verschaft de opdrachtnemer een afschrift van de overeenkomst van opdracht.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2013.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2012 en vervalt met ingang van 1 januari 2014 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 2 december 2011

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*