

CAO

Paradiso
2022 2023



Paradiso



Collectieve Arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:

De Directie van Stichting Paradiso, te Amsterdam
Ter ene zijde

en

De Voorzitter van De Kunstenbond, te Amsterdam
Ter andere zijde

Hebben de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor een periode van twee jaar,
ingående 1 januari 2022 en eindigend 31 december 2023.

Amsterdam, 5 september 2022,

Paradiso

Paradiso

Kunstenbond

Geert van Itallie
Algemeen Directeur

Laurentine Pels Rijcken
Zakelijk Directeur

Jurre Schreuder
Voorzitter

INHOUDSOPGAVE

A.	ALGEMEEN	5
1.	DEFINITIES	5
2.	WERKINGSSFEER	7
3.	WIJZIGING VAN CAO	7
4.	CAO-COMMISSIE	7
5.	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	7
6.	ALGEMENE VERPLICHTINGEN WERKNEMER	8
7.	PERSONEELPLAN	8
B.	DE ARBEIDSOVEREENKOMST	9
8.	DE ARBEIDSOVEREENKOMST	9
9.	VORMEN VAN OVEREENKOMSTEN	9
10.	OVEREENKOMST MET EEN IN HET CONTRACT OPGENOMEN VASTE ARBEIDSDUUR PER WEEK	9
11.	OVEREENKOMST MET EEN IN HET CONTRACT OPGENOMEN GEMIDDELDE ARBEIDSDUUR PER WEEK	10
12.	OVEREENKOMST MET EEN GEGARANDEERD MINIMUM AANTAL UREN EN EEN MAXIMUM AANTAL UREN	10
13.	OPROEFOVEREENKOMST IN DE VORM VAN EEN O-URENCONTRACT	10
14.	JAARURENSYSTEEM	11
15.	PROEFTIJD	12
16.	BEEÏNDIGING OVEREENKOMST	12
17.	OPZEGGING	13
C.	ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN	14
18.	ARBEIDSDUUR	14
19.	MAXIMUM ARBEIDSTIJDEN	14
20.	ARBEIDSPATRONEN	15
21.	OPROEPTERMIJN	15
22.	DAGELIJKSE EN WEKELIJKSE ONAFGEBROKEN RUSTTIJD	15
23.	ZONDAGARBEID	16
24.	FEESTDAGEN	16
25.	OVERWERK EN MEERWERK	16
26.	PAUZEREGELING	17
27.	GEBROKEN DIENSTEN	18
28.	INCIDENTELE OPROEP BIJ CALAMITEITEN	18
D.	SALARIS, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	19
29.	FUNCTIENIVEAUS EN SALARISGEBOUW; TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	19
30.	TIJDELIJKE WAARNEMING	20
31.	VAKANTIETOESLAG	20
32.	VERBLIJFKOSTEN EN OVERIGE KOSTEN	20
33.	DIENSTREIZEN	21
34.	VERGOEDING WOON-WERKVERKEER	21
35.	THUISWERKVERGOEDING	21
36.	WOONPLAATS EN VERGOEDING VERHUISKOSTEN	22
37.	OPLEIDINGEN, STUDIEVERLOF EN STUDIEKOSTENREGELING	22
38.	BEEÏNDIGING VAN VERGOEDINGEN	23
E.	VERLOF	24
39.	VAKANTIE	24
40.	VASTSTELLING VAKANTIE	24
41.	BIJZONDER VERLOF	25

42.	ZORGVERLOF	26
43.	LANGDURIG ZORG EN PALLIATIEF VERLOF	26
44.	VERLOF OP FEESTDAGEN	26
F.	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	27
45.	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	27
46.	RE-INTEGRATIE	28
47.	POST CONTRACTUELE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER IN GEVAL VAN ZIEKTE NA EINDE DIENSTVERBAND	29
G.	ZWANGERSCHAP EN OUDERSCHAPSVERLOF	30
48.	ZWANGERSCHAP, BEVALLING EN BORSTVOEDING	30
49.	OUDERSCHAPSVERLOF	31
H.	VERZEKERINGEN	32
50.	AANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING	32
51.	PENSIOENEN	32
I.	DUURZAME INZETBAARHEID	33
52.	LEEFTIJDSEBEWUST PERSONEELSBELEID	33
53.	80-90-100%-REGELING (VANAF 1 JULI 2022)	33
54.	REGELING VERVROEGDE UITTREDING (RVU)	33
55.	NACHTDIENSTEN	34
56.	SABBATICAL	34
J.	OVERIGE BEPALINGEN	35
57.	NEVENWERKZAAMHEDEN	35
58.	GEHEIMHOUDING	35
59.	BELANGENVERSTRENGELING	35
60.	TERUGGAVE VAN ZAKEN	35
61.	VERPLICHTINGEN BIJ EINDE DIENSTVERBAND	36
62.	VAKBONDSCONTRIBUTIE	36
BIJLAGE 1:	REGLEMENT BEHANDELING GESCHILLEN DOOR CAO-COMMISSIE	37
1.	BEVOEGDHEID	37
2.	AANHANGIG MAKEN GESCHILLEN	37
3.	BEHANDELING	37
4.	BESLUITVORMING	37
BIJLAGE 2:	FUNCTIEMATRIX	39
BIJLAGE 3:	CRITERIA VOOR DE FUNCTIEWAARDERING	40
BIJLAGE 4:	BEZWAAR EN BEROEP FUNCTIE-INDELING	44
	BEZWAARPROCEDURE FUNCTIE-INDELING	44
	PERIODE VAN GOED OVERLEG	44
	BEZWARENCOMMISSIE	44
	DE BEROEPSPROCEDURE	45
	TERUGWERKENDE KRACHT	45
BIJLAGE 5:	SALARISTABELLEN	46
BIJLAGE 6:	RICHTLIJN INZAKE HONORERING ZZP-ERS	52

A. ALGEMEEN

1. Definities

Arbeidsovereenkomst:	Een overeenkomst bedoeld in artikel 610 van het Burgerlijk Wetboek.
Arbeidstijd:	De tussen werkgever en werknemer ¹ overeengekomen tijd, gedurende welke de werknemer arbeid verricht.
Dagelijkse rusttijd:	Een aaneengesloten periode waarin tussen 2 diensten geen arbeid wordt ingepland en verricht.
Dienst:	Een aaneengesloten tijdruimte (inclusief pauzetijd) waarin de arbeid in één specifieke functie wordt verricht en die gelegen is tussen twee door de wet voorgeschreven rusttijden.
Evenementgebonden functie:	Een functie waarvan de werkzaamheden in merendeel in directe relatie staan met de uitvoering van concerten en andere evenementen die door de werkgever worden georganiseerd.
Feestdag:	Een feestdag vangt aan om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur.
Feitelijk salaris:	Het schaalsalaris vermeerderd met vaste toeslagen met uitzondering van vakantietoeslag.
Functie:	Een coherent geheel van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden dat door de werkgever is toegekend aan de werknemer, zoals omschreven in de functieomschrijving bedoeld in artikel 8.3 van deze cao.
Gebroken dienst:	Een dienst welke op last van de werkgever, bijvoorbeeld op basis van een vastgesteld rooster, wordt onderbroken voor de duur van 3 uur of meer.
Hoofstandplaats:	De plaats van tewerkstelling van de werknemer of indien sprake is van meer plaatsen van tewerkstelling de standplaats die door de werkgever als primair wordt aangewezen.
Jaarurensysteem:	Een geheel van afspraken waarbij de arbeidstijd van de werknemer is overeengekomen als één aantal uren per kalenderjaar terwijl het recht op salaris van die werknemer gelijkmatig is gespreid over het kalenderjaar.
Jaarlijkse bruto arbeidsduur:	Het aantal werkdagen in een kalenderjaar, vermenigvuldigd met 7,6 uren.
Jaarlijkse netto arbeidsduur:	De jaarlijkse bruto arbeidsduur, verminderd met verlof als bedoeld in hoofdstuk E van deze cao.
Kalenderjaar:	Een kalenderjaar omvat de periode van 1 januari tot en met 31 december ² van het zelfde jaar.
Meeruren:	Het positieve verschil tussen het aantal gewerkte uren in het voorafgaande kalenderjaar en het aantal overeengekomen te werken uren in datzelfde kalenderjaar.
Minuren:	Het negatieve verschil tussen het aantal gewerkte uren in het voorafgaande kalenderjaar en het aantal overeengekomen te werken uren in datzelfde kalenderjaar.
Nachtdienst:	Een dienst waarin meer dan 1 uur wordt gewerkt tussen 0.00 uur 's nachts en 6.00 uur 's ochtends.
Nevenbetrekking:	Het verrichten van werkzaamheden elders in dienstbetrekking of voor eigen rekening.

¹ Overal in de cao wordt gesproken over werknemer of het daaraan gekoppelde mannelijke voornaamwoord 'zijn'. Expliciet wordt hier zowel 'mannen' als 'vrouwen' als 'nonbinaire personen' bedoeld.

² Conform de gemeentelijke richtlijnen.

Ondernemingsraad:	De ondernemingsraad zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
Oproepkracht:	Een werknemer, waarvan in de arbeidsovereenkomst geen vast of minimum aantal te werken uren is vastgelegd.
Oudejaarsavond:	De oudejaarsavond begint op 31 december om 17.00 uur en eindigt op 31 december om 24.00 uur.
Overmacht:	Een niet toerekenbare onmogelijkheid om een verplichting na te komen.
Partner:	Een persoon met wie de werknemer een geregistreerde relatie heeft en met wie hij een gemeenschappelijke huishouding voert met het oogmerk om duurzaam samen te leven.
Pauze:	Een aaneengesloten periode van tenminste 15 minuten waarmee de arbeid in een dienst wordt onderbroken.
Personeelsvergadering:	De personeelsvergadering zoals bedoeld in de Wet op Ondernemingsraden.
Rooster:	Een variabel dienstenschema afwijkend van de regelmatige dagdiensten. In het rooster dienen tenminste worden opgenomen de dagen waarop wordt gewerkt en de verwachte eindtijden.
Salaris:	In deze cao tekst kan met 'salaris' zowel het feitelijke salaris als het schaalsalaris worden bedoeld.
Schaalsalaris:	Het salaris volgens bijlage 5 van deze cao.
Tijdsgebonden Toeslag:	Vergoeding voor inconveniënte werktijden. Deze vergoeding bestaat uit een vaste bruto toeslag per uur en is niet pensioengevend.
Toeslaggevende Dienst:	Een dienst tussen 01:00 uur en 08:00 uur waarvoor een tijdsgebonden toeslag geldt.
Weekend:	Een weekend begint op vrijdagavond 18.00 uur en duurt tot maandagochtend 06.00 uur.
Wekelijkse rusttijd:	Een aaneengesloten periode van tenminste 36 uur per week, waarin de werknemer geen arbeid verricht.
Werkgever:	Stichting Paradiso Amsterdam.
Werknemer:	Degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, uitgezonderd de eindverantwoordelijke directeur(en).
Zondag:	Een zondag vangt aan om 00.00 uur en eindigt om 24.00 uur.

2. Werkingssfeer

1. De cao is van toepassing op de werkgever die partij is bij deze cao.
2. De cao is van toepassing op alle werknemers die met werkgever een arbeidsovereenkomst hebben gesloten.
3. Partijen beogen met deze cao minimum arbeidsvoorwaarden overeen te komen. Het is de werkgever te allen tijde toegestaan in voor werknemer gunstige zin af te wijken van de bepalingen uit deze cao.

3. Wijziging van cao

1. Deze cao is aangegaan voor een periode van 24 maanden, ingaande 1 januari 2022 en eindigend 31 december 2023. De cao loopt van rechtswege af.
2. Bij het ingaan van deze cao komen voorgaande cao's te vervallen.
3. Indien na afloop van de cao niet een nieuwe cao is afgesloten verplicht de werkgever zich de van rechtswege afgelopen cao nog tenminste 12 maanden toe te passen.
4. Indien partijen tussentijds overeenstemming bereiken over wijzigingen in deze cao kan de gewijzigde cao worden toegepast.

4. Cao-commissie

Geschillen betreffende de uitleg, interpretatie en toepassing van de cao zullen cao-partijen in eerste instantie trachten in goed overleg op te lossen. Cao-partijen kunnen daartoe een commissie instellen. Deze commissie bestaat uit 1 lid voorgedragen door werkgever, en 1 lid voorgedragen door de Kunstenbond.

5. Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Werkgever zal zich als goed werkgever gedragen en bij het nastreven van de doelstellingen van de onderneming de belangen van werknemers mede betrekken in de belangenafweging bij het treffen van besluiten.
2. Werkgever zal met werknemers een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan.
3. Werkgever zal op de arbeidsovereenkomst met werknemers deze cao van toepassing verklaren, en stelt deze aan elke werknemer ter beschikking.
4. Werkgever zal zorg dragen voor veilige arbeidsomstandigheden in overeenstemming met de Arbowet en de daarop gebaseerde besluiten en regelingen als ook voor een veilige werksfeer en het voorkomen van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer. Werkgever neemt het beleidskader omgangsvormen in de poppodia- en festivalwereld' als uitgangspunt voor dit laatste.
5. Werkgever zal de gezondheid van werknemers binnen de onderneming zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemers in verband met de werkzaamheden bevorderen.
6. Werkgever zal, bij het ontstaan van vacatures, eigen werknemers zoveel als mogelijk en wenselijk is in verband met een optimale bedrijfsvoering, in de gelegenheid stellen te solliciteren door hen tijdig ter zake te informeren.
7. Werkgever zal de bepalingen van de Wet Bescherming Persoonsgegevens in acht nemen.

6. Algemene verplichtingen werknemer

1. Werknemer zal zich als goed werknemer gedragen en de belangen van de onderneming van werkgever naar beste vermogen behartigen.
2. Werknemer zal alle door of namens werkgever opgedragen werkzaamheden in het kader van de functie van werknemer zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen van werkgever of de direct leidinggevende opvolgen en voorschriften vanwege werkgever in acht nemen.
3. Voor zover dit uit het belang van het werk of de onderneming voortvloeit, is de werknemer verplicht ook andere dan tot de functie behorende werkzaamheden uit te voeren voor zover deze redelijkerwijs van werknemer kunnen worden verwacht.
4. Uit de aard van de aangesloten ondernemingen die onder de werkingssfeer van de cao vallen vloeit voort dat werkzaamheden ook 's avonds, 's nachts, in het weekend en op feestdagen worden verricht. Betreffende werknemer is verplicht voornoemde werkzaamheden uit te voeren, ongeacht het tijdstip, waarop de werkzaamheden dienen plaats te vinden met inachtneming van de voorschriften met betrekking tot de arbeidstijden als bedoeld in artikel 19 tot en met 24 van deze cao voor een nader in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen percentage van het contractueel overeengekomen aantal uren per week.
5. Werknemer zal mede zorg dragen voor orde en veiligheid en goede arbeidsomstandigheden in de onderneming van werkgever en zal betreffende aanwijzingen en voorschriften naleven.

7. Personeelsplan

1. Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of een algemene personeelsvergadering een personeelsplan voor de onderneming vast, waarin het aanstellingsbeleid van de onderneming is opgenomen. Het plan wordt vastgesteld voor een periode van tenminste één volledig kalenderjaar.
2. Het personeelsplan omvat tenminste:
 - a. de gebruikte contractvormen;
 - b. een organigram van de werkorganisatie;
 - c. de functies en hun omvang in fte's;
 - d. de functies waarvoor regulier een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt afgesloten (de zogenaamde vaste formatieplaatsen);
 - e. het te voeren beleid inzake aanstellingen;
 - f. het te voeren beleid inzake doorstroming intern.
3. Tussentijdse wijzigingen op het personeelsplan worden uitsluitend in die gevallen waarin de WOR dit voorschrijft, door de directie bij de ondernemingsraad aan de orde gesteld.
4. Indien er sprake is van een reorganisatie, dat wil zeggen een wijziging in of van de organisatie(structuur), die ingrijpende gevolgen heeft voor 5% van de medewerkers, zal de werkgever dit melden aan de bij de cao betrokken werkgevers- en werknemersorganisatie.

B. DE ARBEIDSOVEREENKOMST

8. De arbeidsovereenkomst

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt, onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake, in ieder geval vermeld:
 - a. Naam en adres van de werkgever;
 - b. de NAW-gegevens van de werknemer;
 - c. de functie die door de werknemer zal worden vervuld;
 - d. de salarisschaal, de indeling in deze schaal en het feitelijke aanvangssalaris;
 - e. de duur van de overeenkomst ofwel de vermelding dat deze voor onbepaalde tijd is aangegaan;
 - f. of sprake is van een evenementgebonden functie;
 - g. de vorm van de overeenkomst en het hieraan verbonden te werken aantal uren op weekbasis;
 - h. de plaats(en) van tewerkstelling en indien van toepassing de hoofdstandplaats van de werknemer;
 - i. of er sprake is van een verhuisplicht na de proeftijd;
 - j. een proeftijd, indien overeengekomen;
 - k. eventueel overeengekomen emolumenten;
 - l. dat deze cao van toepassing is;
 - m. de van toepassing zijnde pensioen regeling.
3. De werknemer ontvangt naast de overeenkomst een (digitaal) afschrift van deze cao, inclusief bijlagen en functie- en taakomschrijving.

9. Vormen van overeenkomsten

1. Werkgever kan met werknemers de volgende overeenkomsten afsluiten:
 - a. een overeenkomst met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur per week;
 - b. een overeenkomst met een in het contract opgenomen gemiddelde arbeidsduur per week;
 - c. een overeenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren;
 - d. een oproepovereenkomst in de vorm van een o-urencontract.
 - e. Een overeenkomst volgens het jaarurensysteem.
2. Ongeacht de vorm van de arbeidsovereenkomst kan deze voor bepaalde of onbepaalde tijd worden afgesloten.

10. Overeenkomst met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur per week

1. Werknemer en werkgever kunnen met elkaar een overeenkomst aangaan met een in het contract opgenomen vaste arbeidsduur per week.
2. Voor de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt, overeenkomstig art. 7:668a lid 1 BW, dat:
 - a. deze elkaar gedurende maximaal 36 maanden kunnen opvolgen, wanneer eventuele tussenpozen maximaal zes maanden duren. Vanaf de dag dat de genoemde periode van 36 maanden wordt overschreden, de tussenpozen inbegrepen, geldt de laatste arbeidsovereenkomst vanaf die dag als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - b. op de dag dat meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zes maanden, de laatste arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

11. Overeenkomst met een in het contract opgenomen gemiddelde arbeidsduur per week

1. Werknemer en werkgever kunnen met elkaar een overeenkomst aangaan met een in het contract opgenomen gemiddelde arbeidsduur per week.
2. Voor de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt, overeenkomstig art. 7:668a lid 1 BW, dat:
 - a. deze elkaar gedurende maximaal 36 maanden kunnen opvolgen, wanneer eventuele tussenpozen maximaal zes maanden duren. Vanaf de dag dat de genoemde periode van 36 maanden wordt overschreden, de tussenpozen inbegrepen, geldt de laatste arbeidsovereenkomst vanaf die dag als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - b. op de dag dat meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zes maanden, de laatste arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

12. Overeenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren

1. Werknemer en werkgever kunnen met elkaar een overeenkomst aangaan met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren.
2. Het minimum aantal uren per jaar is tenminste 200. Het maximumaantal uren per jaar is niet meer dan het minimum aantal vermeerderd met 500. Met dien verstande dat het maximum aantal uren op jaarbasis niet meer mag zijn dan gemiddeld 38 uur per week.
3. Bij een overeenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren is de werkgever verplicht om werk aan te bieden voor tenminste het overeengekomen minimumaantal uren. De werknemer dient beschikbaar te zijn voor het verrichten van werkzaamheden én is verplicht tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden voor tenminste het overeengekomen minimum aantal uren.
4. Indien tussen werkgever en werknemer een overeenkomst is afgesloten met een gegarandeerd minimum aantal uren per overeengekomen periode is de werkgever gehouden het aantal overeengekomen uren uit te betalen. Indien tussen werkgever en werknemer een maximum aantal uren per overeengekomen periode is overeengekomen kan de werkgever het aantal werkuren in een dergelijke periode niet zonder instemming van de werknemer overschrijden.
5. Per dienst garandeert de werkgever de werknemer tenminste drie aaneengesloten arbeidsuren. Als een dienst korter is dan 3 uur, heeft de werknemer recht op salaris voor 3 uur.
6. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt, overeenkomstig art. 7:668a lid 1 BW, dat:
 - a. deze elkaar gedurende maximaal 36 maanden kunnen opvolgen, wanneer eventuele tussenpozen maximaal zes maanden duren. Vanaf de dag dat de genoemde periode van 36 maanden wordt overschreden, de tussenpozen inbegrepen, geldt de laatste arbeidsovereenkomst vanaf die dag als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - b. Op de dag dat meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zes maanden, de laatste arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

13. Oproepovereenkomst in de vorm van een o-urencontract

1. Van een o-urencontract is sprake indien het aantal uren waarop werknemer c.q. de oproepkracht werkzaam is, niet is vastgelegd en ook geen minimum aantal te werken uren is overeengekomen.
2. Bij een o-urencontract is de oproepkracht niet verplicht aan de oproep gehoor te geven. De werkgever is niet verplicht om werk aan te bieden.
3. Per oproep garandeert de werkgever de oproepkracht tenminste drie aaneengesloten arbeidsuren. Als een oproepdienst korter is dan 3 uur, heeft de oproepkracht recht op salaris voor 3 uur.
4. Voor o-urencontracten voor bepaalde tijd geldt, overeenkomstig art. 7:668a lid 1 BW, dat:
 - a. deze elkaar gedurende maximaal 36 maanden kunnen opvolgen, wanneer eventuele tussenpozen maximaal zes maanden duren. Vanaf de dag dat de genoemde periode van 36 maanden wordt overschreden, de tussenpozen inbegrepen, geldt de laatste arbeidsovereenkomst vanaf die dag als

- aangegaan voor onbepaalde tijd.
- b. op de dag dat meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen met tussenpozen van maximaal zes maanden, de laatste arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 5. In afwijking van het bepaalde in artikel 6:28 boek 7 BW heeft werknemer geen recht op het naar tijdruimte vastgestelde salaris indien werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet heeft verricht. De Wet Loonbetaling bij ziekte blijft onverminderd van kracht.
- 6. In afwijking van lid 3 geldt dat bestaande oproepovereenkomsten waarin het minimaal gegarandeerde aantal aaneengesloten arbeidsuren meer dan 3 bedraagt na inwerkingtreding van de cao maximaal 3 jaar van kracht blijven.

14. Jaarurensysteem

1. De werkgever kan voor medewerkers een jaarurensysteem invoeren. Invoering van het jaarurensysteem heeft tot gevolg dat per kalenderjaar een arbeidsduur wordt overeengekomen, waarbij de spreiding van de tijdens het kalenderjaar te werken uren overeenkomstig lid 4 van dit artikel wordt vastgesteld. In iedere maand van het kalenderjaar ontvangt de betrokken werknemer een evenredig deel van het salaris, ongeacht het aantal gewerkte uren in die maand. De periode van afrekening als bedoeld in artikel 11 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De jaarlijkse bruto arbeidsduur bij een volledig dienstverband is gelijk aan het aantal werkdagen in een kalenderjaar vermenigvuldigd met 7,6 uren. Na vermindering van de jaarlijkse bruto arbeidsduur met verlof als bedoeld in hoofdstuk E van deze cao resteert de jaarlijkse netto arbeidsduur. Bij een deeltijd dienstverband wordt de jaarlijkse arbeidsduur berekend naar rato van de deeltijdfactor. Bij een dienstverband dat gedurende het kalenderjaar aanvangt of eindigt wordt de jaarlijkse arbeidsduur naar rato vastgesteld door het aantal resterende volledige werkweken te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur van 38 uren per week.
3. De werkgever en de werknemer spannen zich ervoor in om een zodanige jaarlijkse netto arbeidsduur overeen te komen dat na het einde van het kalenderjaar geen verrekening hoeft plaats te vinden van meeruren of minuren.
4. De werkgever en de werknemer maken ieder jaar in de maand november afspraken over de spreiding van de jaarlijkse netto arbeidsduur in het daaropvolgende kalenderjaar, waarbij zij voor iedere maand een inschatting maken van het aantal te werken uren. De afspraken bedoeld in dit artikellid worden schriftelijk of elektronisch vastgelegd. Fluctuaties van meer dan 30% van de maandelijke arbeidsomvang zijn alleen toegestaan wanneer werknemer en werkgever hier beiden toe akkoord zijn en dit expliciet schriftelijk hebben vastgelegd.
5. De werkgever zorgt ervoor dat zowel de werkgever als de werknemer gedurende het kalenderjaar waarin het jaarurensysteem wordt toegepast, inzage hebben in:
 - c. de afspraken over het aantal overeengekomen uren per kalenderjaar;
 - d. de afspraken over de spreiding van de overeengekomen uren over het kalenderjaar;
 - e. het aantal feitelijk gewerkte uren, bijgewerkt tot het moment van raadpleging.
 Wanneer de feitelijke arbeidsomvang in enige maand meer dan 20% afwijkt van het aantal afgesproken of vastgestelde aantal arbeidsuren voor die maand, treden de werkgever en de werknemer in overleg om de spreiding van het aantal overeengekomen uren zodanig aan te passen dat aan het einde van het kalenderjaar geen meeruren of minuren resteren. Deze aanpassing van de afspraken over de spreiding wordt schriftelijk of elektronisch vastgelegd.
6. Wanneer na afloop van het kalenderjaar sprake is van meeruren, worden die meeruren vergoed in tijd of in geld, naar keuze van de werknemer.
 - a. Bij de keuze voor vergoeding in geld vindt betaling uiterlijk plaats in februari van het volgende kalenderjaar.
 - b. Bij een keuze voor vergoeding in tijd, neemt de werknemer de meeruren op vóór 1 april van het volgende kalenderjaar.
 - c. Meeruren worden aangemerkt als overwerkuren in de zin van art. 23 tenzij gedurende het jaar

afspraken zijn gemaakt over extra te werken uren (de zogenaamde meerwerkuren waarvoor geldt dat de werknemer daarmee moet instemmen) zonder dat daarvoor de overwerktoeslag geldt.

7. In geval van arbeidsongeschiktheid als bedoeld in art. 43 van deze cao behoudt de werknemer aanspraak op het in dat artikel genoemde salaris.
 - a. Voor de vaststelling van het aantal te werken uren geldt dat de werknemer die arbeidsongeschikt is, geacht wordt het aantal uren te hebben gewerkt dat op grond van lid 4 of lid 5 van dit artikel is conform gemaakte afspraken.
 - b. Wanneer de werknemer tijdens één kalendermaand zowel arbeidsongeschikt als arbeidsgeschikt is, is het aantal uren dat de werknemer geacht wordt te hebben gewerkt tijdens arbeidsongeschiktheid, gelijk aan het gemiddelde van het aantal uren dat op grond van lid 4 of lid 5 voor die maand is ingeschat of vastgesteld.
 - c. Wanneer de arbeidsongeschiktheid voortduurt na het einde van het kalenderjaar, geldt vanaf dat moment de gemiddelde arbeidsduur per maand. Die gemiddelde arbeidsduur is gelijk aan het totaal aantal uren waarover in het voorafgaande kalenderjaar salaris is betaald gedeeld door 12 maanden.
8. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens het kalenderjaar waarin het jaarurensysteem wordt toegepast, geldt het aantal ingeschatte uren zoals genoemd in lid 4 en eventuele aanpassing daarvan zoals genoemd in lid 5 als de overeengekomen arbeidsduur.
 - a. Indien de werknemer feitelijk minder uren heeft gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur zoals hiervoor genoemd, stelt de werkgever de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid het aantal te weinig gewerkte uren in te halen tijdens de opzegtermijn.
 - b. Indien de werknemer feitelijk meer uren heeft gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur zoals hiervoor genoemd, stelt de werkgever de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid het aantal te veel gewerkte uren als vrije tijd op te nemen tijdens de opzegtermijn.
 - c. Wanneer bij het einde van de arbeidsovereenkomst minder uren zijn gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur, is de werkgever bevoegd deze uren te verrekenen met de eindafrekening tot ten hoogste $\frac{1}{12}$ van de jaarlijkse netto arbeidsduur, met inachtneming van de wettelijke bepalingen.
 - d. Wanneer bij het einde van de arbeidsovereenkomst meer uren zijn gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur, worden deze uren bij de eindafrekening uitbetaald tegen 100% van het overeengekomen loon per uur.

15. Proeftijd

1. Voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd gelden de eerste 2 maanden van de arbeidsovereenkomst als proeftijd. Voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd met een duur korter dan zes maanden geldt geen proeftijd. Voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd langer dan zes maanden en korter dan twee jaar, geldt een proeftijd van één maand.
Voor arbeidsovereenkomsten met een duur van 2 jaar of meer gelden de eerste 2 maanden als proeftijd. Indien een arbeidsovereenkomst verlengd wordt, geldt geen proeftijd.
2. Gedurende de proeftijd heeft ieder van partijen het recht de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.

16. Beëindiging overeenkomst

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door:
 - a. beëindiging met wederzijds goedvinden;
 - b. eenzijdige opzegging door een van de partijen met inachtneming van de wettelijke bepalingen;
 - c. ontbinding door de rechter op verzoek van een van partijen;
 - d. eenzijdige opzegging door de werkgever na een ziekteperiode van 24 maanden of langer, met inachtneming van de wettelijke regelgeving;
 - e. het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door werknemer;
 - f. het overlijden van werknemer.

2. De arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de bepaalde tijd. De werkgever streeft ernaar de beëindiging schriftelijk te bevestigen voor het verstrijken van de bepaalde tijd en daarbij de redenen van de beëindiging te vermelden.
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan is ook tussentijds opzegbaar door ieder van partijen met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen in deze cao (artikel 17).

17. Opzegging

1. Indien voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst opzegging noodzakelijk is, geldt voor werknemer en werkgever een opzegtermijn van 2 maanden. In onderling overleg kunnen werkgever en werknemer een andere opzegtermijn overeenkomen, waarbij tenminste 1 maand in acht wordt genomen. Dit in afwijking van artikel 672 BW.
2. Voor overeenkomsten met een duur van een jaar of minder geldt een opzegtermijn van 1 maand.
3. Indien het dienstverband 5 jaar of meer heeft geduurd, maar korter dan 10 jaar, zal ongeacht een eventuele overeengekomen kortere opzegtermijn in geval van opzegging door werkgever en werknemer een opzegtermijn van 2 maanden in acht worden genomen. Indien het dienstverband 10 jaar of langer heeft geduurd, zal door werkgever en werknemer in geval van opzegging een opzegtermijn van 3 maanden in acht worden genomen.
4. Opzegging dient steeds schriftelijk te geschieden bij brief aan de andere partij. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand met inachtneming van de in deze cao geregelde opzegtermijn.
5. De werkgever is verplicht uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, de werknemer hierover schriftelijk te informeren. Daarbij moet de werkgever aangeven of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet of niet. Indien de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet moet worden aangegeven onder welke voorwaarden. Deze verplichting geldt niet als de arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden heeft geduurd.
6. Wanneer de werkgever niet aan het artikel 17.5 gestelde voldoet, is hij verplicht tot het betalen van een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt een maandsalaris. Indien de mededeling te laat is gedaan, wordt de vergoeding naar rato verminderd. Een eventuele vordering vanwege het niet (tijdig) in acht nemen van de aanzegtermijn moet binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd ingesteld worden bij de kantonrechter.

C. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

18. Arbeidsduur

1. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bij een voltijds dienstverband bedraagt 38 uur. Deeltijdfuncties worden naar evenredigheid hiervan afgeleid.
2. Overall waar in deze cao sprake is van een verlof-, opleidings- of ziekte dag omvat deze, het volgens het vaste rooster van de regelmatige dagdiensten geldende aantal arbeidsuren. Indien er geen sprake is van een vast rooster wordt de omvang van een verlof-, opleidings- of ziekte dag berekend op basis van het gemiddelde aantal arbeidsuren per dag van de zes volledig voorafgaande maanden. In het geval van een arbeidsovereenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren (artikel 12) is het minimum aantal gegarandeerde uren de ondergrens van de berekening.
3. De werknemer, die op de datum van invoering van de cao een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft van meer dan 38 uur, heeft bij invoering van het loongebouw de keuze tussen een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur met bijbehorend feitelijk salaris en een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelijk aan het aantal uren op datum invoering cao.
4. Werknemers kunnen bij werkgever een verzoek indienen om meer dan 38 uur gemiddeld per week te werken. Werkgever zal dit verzoek honoreren indien het bedrijfsbelang dit mogelijk maakt. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zal echter niet meer dan 40 uur bedragen. Werkgever zal geen initiatief nemen huidige werknemers en/of toekomstige werknemers arbeidsovereenkomsten aan te bieden met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van meer dan 38 uur.
5. Het gewerkte aantal arbeidsuren wordt (achteraf) berekend over het kalenderjaar, inclusief de in dat kalenderjaar opgebouwde, c.q. genoten vakantie- en verlofrechten en de dagen/uren welke de werknemer wegens ziekte niet kon werken. Het maximum gewerkte aantal arbeidsuren van een arbeidsovereenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren (artikel 12) mag niet meer bedragen dan gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis.

19. Maximum arbeidstijden

1. Werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer:
 - a. maximaal 12 uur per dienst werkt;
 - b. maximaal 60 uur per week werkt;
 - c. maximaal gemiddeld 55 uur per week per 4 weken werkt;
 - d. maximaal gemiddeld 48 uur per week per 16 weken werkt.
2. De arbeidstijdenwet kent voor de podiumkunsten een aantal afwijkende regels. Deze staan in dit artikel vermeld.
De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer
 - a. maximaal 12 uur per (nacht)dienst werkt;
 - b. maximaal 72 uur per week werkt;
 - c. maximaal gemiddeld 48 uur per week per 16 weken werkt;
 - d. maximaal gemiddeld 40 uur per week per 52 weken werkt.
3. Maximaal 26 maal per jaar kan 14 uur arbeid per (nacht)dienst worden verricht, mits werknemer na die dienst een onafgebroken rusttijd van tenminste 24 uur heeft. Dit is ook van toepassing op combinatiefuncties waarvan één van de gecombineerde functies evenementgebonden is.
4. De in lid 1 genoemde arbeidstijden zijn de standaard van de Arbeidstijdenwet en zijn voor iedereen het uitgangspunt. De arbeidstijden van lid 2 en 3 zijn hierop een uitzondering die voor uitzonderlijke gevallen een mogelijkheid geeft om van de Arbeidstijdenwet af te wijken.

20. Arbeidspatronen

1. Met het oog op een verantwoorde toepassing van deze cao zullen met inachtneming van het in artikel 6.4 van deze cao gestelde, kaderafspraken gemaakt worden tussen werkgever en de ondernemingsraad over:
 - a. de werktijden met de werknemers met regelmatige werktijden;
 - b. de aanwezigheid en registratie van de werktijden van werknemers;
 - c. beschikbaarheid van (zie ook lid 3) en roosters voor werknemers met een variabel dienstenschema;
 - d. de mededelingstermijn van de roosters (zie ook lid 2).
 Binnen deze kaders worden door werkgever met individuele werknemers nadere afspraken gemaakt.
2. Bestaande regelingen ten aanzien van de mededelingstermijn van de roosters worden gerespecteerd. In alle andere gevallen geldt een mededelingstermijn van minimaal 2 weken. Met instemming van de ondernemingsraad kan daar van worden afgeweken.
3. Leidraad bij het vaststellen van het rooster is het geplande activiteitenschema. Daarbij gelden, altijd in het licht van redelijkheid en billijkheid, de volgende uitgangspunten:
 - a. met inachtneming van het in lid 2 gestelde maken werknemers hun beschikbaarheid kenbaar aan de hand van een activiteitenschema, of als dat niet (compleet) beschikbaar is, aan de hand van een regulier activiteitenschema. De opgave van beschikbaarheid dient te allen tijde overeen te komen met één van de activiteiten uit het activiteitenschema.
 - b. de mate van beschikbaarheid ten opzichte van het activiteitenschema dient in verhouding te staan tot de omvang van de aanstelling.

21. Oproeptermijn

1. De werkgever zal zich inspannen om de werknemer met een oproepovereenkomst zo mogelijk ten minste vier dagen van tevoren op te roepen. De minimale oproeptermijn is 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden.
2. Roept de werkgever de werknemer met een oproepovereenkomst binnen 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden op, dan is de werknemer niet verplicht om aan de oproep gehoor te geven.
3. Wanneer een oproep minder dan 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden wordt ingetrokken of de tijdstippen van de oproep worden gewijzigd, behoudt de werknemer recht op 100% loon over het aantal uur waarvoor hij was opgeroepen. De werkgever maakt de oproep en de intrekking of wijziging daarvan schriftelijk of elektronisch bekend aan de werknemer.
4. Voor de verplichting tot het aanbieden van een vaste arbeidsomvang, verwijzen caopartijen naar de wettelijke regeling (artikel 7:628a lid 5 BW).
5. De werknemer heeft voor iedere periode waarin hij minder dan drie uur heeft gewerkt, recht op het loon waarop hij recht zou hebben wanneer hij drie uur zou hebben gewerkt.

22. Dagelijkse en wekelijkse onafgebroken rusttijd

1. Werkgever organiseert de arbeid zodanig dat voldoende rust in overeenstemming met de ATW gegarandeerd is:
 - a. hetzij doordat werknemers tenminste een aangesloten rusttijd hebben van 11 uur na een dag werken; 4 keer per 4 weken mag deze rusttijd worden ingekort tot 8 uur;
 - b. hetzij doordat werknemers tenminste een aaneengesloten rusttijd hebben van 36 uur per periode van 7 maal 24 uur;
 - c. hetzij doordat werknemers tenminste een aaneengesloten rusttijd hebben van 72 uur per periode van 14 maal 24 uur (eventueel opgesplitst in aaneengesloten rustperiodes van 32 uren).
 Maximaal 8 keer per jaar mag hiervan worden afgeweken; de rusttijd mag dan minimaal 60 uur bedragen in een periode van 14 keer 24 uur.

2. Ten aanzien van jeugdige werknemers (16- en 17-jarigen) zal werkgever de werkzaamheden zodanig organiseren, dat deze een aaneengesloten rusttijd hebben van tenminste 12 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren, waarin zijn begrepen de uren tussen 23.00 en 06.00 uur.
3. Ten aanzien van zwangere werknemers, en werknemers die borstvoeding geven is de organisatie van werk- en rusttijd in lijn met de Arbeidstijdenwet.
4. De in voorgaande leden bedoelde perioden van 24 uur vangen, conform de ATW, aan op het eerste tijdstip van de dag waarop werknemer arbeid verricht.

23. Zondagarbeid

1. Uit de aard van de aangesloten ondernemingen die onder de werkingssfeer van de cao vallen, vloeit voort dat werkzaamheden op zondagen kunnen worden verricht met inachtneming van lid 3.
2. Werknemers zijn gehouden tot het verrichten van werkzaamheden op zondagen, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
3. Werknemers hebben recht op minimaal 13 vrije zondagen per kalenderjaar.
4. Op verzoek van individuele werknemer kan van het aantal vrije zondagen zoals genoemd in lid 3 afgeweken worden.

24. Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: Oudejaarsavond, Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag of de dag waarop deze dag wordt gevierd, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en 5 mei in lustrumjaren.
2. Uit de aard van de aangesloten ondernemingen die onder de werkingssfeer van de cao vallen, vloeit voort dat werkzaamheden op feestdagen kunnen worden verricht.
3. Werknemer is gehouden tot het verrichten van werkzaamheden op feestdagen, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
4. Werkgever zal het werk zo organiseren dat werknemer tenminste drie feestdagen per jaar vrij zal hebben.
5. Op verzoek van individuele werknemer kan van het aantal vrije feestdagen zoals genoemd in lid 4 afgeweken worden.
6. Werknemers die op grond van hun geloof andere algemeen erkende feestdagen hebben, kunnen deze dagen als zodanig aanmerken tot een maximum aantal als in lid 1 is vastgesteld.

25. Overwerk en meerwerk³

Overwerk betreft uren die – op voorafgaand verzoek van de werkgever – daadwerkelijk gewerkt zijn boven het contractueel overeengekomen op kalenderjaarbasis te werken uren. Van overwerk is eveneens sprake in geval werknemer door de aard of omstandigheden van het werk gedwongen is extra uren te werken. Meerwerk betreft uren die – op vrijwillige basis van werknemer en na overleg vooraf met werkgever daadwerkelijk gewerkt zijn boven het contractueel overeengekomen aantal op kalenderbasis te werken uren.

Overwerkuren en meerwerkuren geven recht op vakantietijd en vakantiegeld. Voor overwerkuren geldt tevens een toeslag.

- a. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, korter dan of gelijk aan een jaar is sprake van overwerk als het contractueel overeengekomen aantal uren in de individuele

³ Het spreekt vanzelf dat dit artikel alleen van toepassing is op de overeenkomsten uit artikel 10, 11 en 12.

- arbeidsovereenkomst bepaalde periode wordt overschreden. Uitbetaling vindt plaats aan het einde van de in het contract vastgestelde looptijd.
- b. Er kan met instemming van de ondernemingsraad een marge van maximaal 28 uur per kalenderjaar aangehouden worden. Indien het aantal overwerkuren onder deze marge blijft, worden deze uren als reeds gewerkte uren doorgeschoven naar het erop volgende jaar. Zodra deze marge van 28 uur overschreden wordt, wordt het volledige aantal overwerkuren, vanzelfsprekend inclusief overwerktoeslag, uitbetaald. Deze marge is ingesteld om te voorkomen dat veel kleine overschrijdingen, deels ten gevolge van korte termijn roostervariaties, aan het eind van het kalenderjaar leiden tot veel extra administratieve lasten van beperkte financiële omvang. De marge geldt niet voor een arbeidsovereenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren (artikel 12).
 - c. Als de onderneming reeds een bestaande marge hanteert, kan de regeling alleen gewijzigd worden na instemming van de ondernemingsraad.
 - d. De werkgever kan met betrekking tot de in artikel 22.1.b gestelde marge eenmalig een voor de organisatie geldende peildatum kiezen uit of 30 juni of 31 december. Deze peildatum kan daarna alleen gewijzigd worden met instemming van de ondernemingsraad.
 - e. De bepalingen met betrekking tot overwerk zijn alleen van toepassing op functieniveaus 1 tot en met 6.
7. Voor elk gewerkt overuur geldt een toeslag van 25 procent van het feitelijke salaris. Over deze toeslag van 25 procent wordt eveneens vakantietoeslag berekend, tenzij het in lid 3 van dit artikel bepaalde van toepassing is. De toeslag van 25 procent is niet pensioengevend en evenmin vakantietijdgevend. Er geldt geen toeslag van 25 procent wanneer er sprake is van meerwerk.
 8. Overwerk wordt in principe vergoed in geld. Werkgever en werknemer kunnen in afwijking hiervan gezamenlijk bepalen dat het overwerk (gedeeltelijk) vergoed wordt in vrije tijd. De overwerktoeslag wordt in ieder geval in geld uitgekeerd. De in een jaar gewerkte overuren worden met inachtneming van lid 2 binnen twee maanden na einde jaar of na beëindiging overeenkomst uitbetaald.
 9. Er kan met instemming van de ondernemingsraad afgeweken worden van het in lid 1 en lid 3 van dit artikel bepaalde.
 10. Als de onderneming reeds een regeling heeft die afwijkt van lid 1 en lid 3 van dit artikel, kan de regeling alleen gewijzigd worden na instemming van de ondernemingsraad.
 11. De zwangere en/of borstvoedinggevende medewerker kan niet worden verplicht tot overwerk.

26. Pauzeregeling

1. Werkgever en werknemer zijn gehouden tot een pauze indien de werknemer meer dan 5,5 uur arbeid achtereen verricht. Voor 16- of 17-jarige werknemers geldt een tijdsperiode van meer dan 4,5 uren achtereen werken.
2. De duur van de totale pauzetijd is tenminste:
 - a. 30 minuten bij diensten waarin meer dan 5,5 uur (respectievelijk 4,5 uur voor 16- en 17-jarige werknemers) arbeid wordt verricht, doch niet meer dan 8 uur arbeid wordt verricht;
 - b. 45 minuten bij diensten waarin meer dan 8 uur arbeid wordt verricht, doch niet meer dan 10 uur arbeid wordt verricht;
 - c. 60 minuten bij diensten waarin meer dan 10 uur arbeid wordt verricht.
 - d. De in lid 2a, 2b en 2c genoemde pauzes kunnen worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
3. Werkgever is gerechtigd in overleg met de ondernemingsraad een pauzeregeling op te stellen, waarin het totaal van de pauzetijd uitgaat boven de in lid 2 genoemde minimumpauzetijden, waarbij de maximumduur van een lunchpauze 1 uur kan bedragen en de maximumduur van een dinerpauze 3 uur.
4. Pauzes worden niet tot de arbeidstijd gerekend: gedurende de pauze bestaat geen recht op doorbetaling van het salaris.

5. Indien de voortgang van de werkzaamheden dit vereist, wordt de pauze op verzoek van werkgever verschoven, met dien verstande dat de pauze dient te liggen tussen 2 uur na aanvang van de werkzaamheden en 2 uur voor het einde van de werkzaamheden. Indien dit niet mogelijk is, wordt de pauzetijd betaald.
6. Koffie- en theepauzes van maximaal 15 minuten, en maximaal drie keer per dag worden beschouwd als werktijd. Met dien verstande dat er op een werkdag minimaal 2,5 uur tussen de verschillende koffie- en theepauzes ligt.
7. Reeds bestaande pauzeregelingen kunnen alleen worden gewijzigd met instemming van de ondernemingsraad.

27. Gebroken diensten

1. Indien een dienst op last van de werkgever, bijvoorbeeld op basis van een vastgesteld rooster, wordt onderbroken voor de duur van 3 uur of meer, is er sprake van een gebroken dienst.
2. Werkgever mag werknemer per dag maximaal 1 gebroken dienst opdragen en per week maximaal 3 gebroken diensten.
3. Voor elke gebroken dienst geldt een toeslag, gebaseerd op 50% van het feitelijk salaris dat correspondeert met de duur van de desbetreffende onderbreking. Er geldt daarbij een minimumtoeslag van 2 uurlonen.

28. Incidentele oproep bij calamiteiten

1. Indien een werknemer wordt opgeroepen in verband met een calamiteit, bijvoorbeeld bij een technische storing of bij alarm, en de werknemer aan deze oproep gehoor geeft, heeft de werknemer recht op een toeslag van 100% op het aantal gewerkte uren, met een minimum van 1 uur. Bestaande regelingen, die positief afwijken van bovenvermelde toeslag, blijven minimaal voor de duur van deze cao gehandhaafd.
2. Deze toeslag geldt niet voor werknemers waarbij de mogelijkheid tot dit soort oproepen reeds onderdeel is van de functie en verwerkt in het bijbehorende schaalsalaris.
3. Dit artikel handelt expliciet niet over consignatie omdat geen sprake is van verplichte bereikbaarheid en verplichte beschikbaarheid.

D. SALARIS, TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

29. Functieniveaus en salarisgebouw; toepassing van de salarisschalen

Functiegebouw

1. De werkgever deelt de werknemer in op grond van de door hem uitgeoefende functie in een van de functieniveaus volgens de functie-indeling van deze cao en de daarbij passende arbeidsvoorwaarden (zie bijlage 2 van deze cao). De werkgever bepaalt aan de hand van de in de functieomschrijving vastgestelde taken en te dragen verantwoordelijkheden het functieniveau op basis van de wegingscriteria uit bijlage 3.

Bezwaar

2. De werknemer die het niet eens is met zijn individuele functie-indeling kan met de in deze cao vastgestelde Bezwaar en beroep functie-indeling (bijlage 4) bezwaar aantekenen bij de werkgever.

Salarisschalen

3. Bij elk functieniveau behoort een salarisschaal gebaseerd op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage 5 van deze cao. De schalen vormen samen het salarisgebouw. De werknemer wordt beloond volgens het salarisgebouw.
4. Elke salarisschaal kent een minimum- en een maximum salarisbedrag. Elke salarisschaal bevat een aantal treden, met corresponderende salarisbedragen. Het verschil tussen twee treden is een periodiek.
5. De salarisschalen 3 tot en met 8 beschikken over een uitloopschaal (a-schaal). Een werknemer komt in aanmerking voor inschaling in de a-schaal wanneer aan per schaal gespecificeerde voorwaarden wordt voldaan. De schaalspecifieke voorwaarden zijn opgenomen in bijlage 2.

Periodieken

6. De werknemer heeft jaarlijks recht op een periodieke verhoging van één trede binnen de salarisschaal.
 - a. Binnen de standaard schaal kan de werkgever bij aantoonbaar onvoldoende functioneren aan de hand van een beoordeling besluiten deze periodieke verhoging niet toe te kennen. Dit besluit wordt de werknemer schriftelijk meegedeeld. Uiterlijk 6 maanden nadat schriftelijk de negatieve beoordeling is medegedeeld, heeft werknemer recht op een nieuwe beoordeling.
 - b. Binnen de uitloopschaal komt een medewerker in aanmerking voor deze periodiek bij een goede beoordeling door de werkgever.
 - c. Voorwaarde voor periodieke groei is een binnen de onderneming vastgesteld beoordelingssysteem.
7. Indien onder verantwoordelijkheid van de werkgever geen beoordeling plaatsvindt binnen de gestelde periode, behoudt de werknemer zijn recht op een periodiek.

Tijdsgebonden Toeslag

8. Er geldt een tijdsgebonden toeslag van €2,50 per uur tussen 01:00 uur 's nachts en 08:00 uur 's ochtends.
9. Tijdsgebonden toeslagen gelden alleen voor diensten op voorafgaand verzoek van de werkgever, bijvoorbeeld op basis van een vastgesteld rooster.

Salarisbetaling

10. Werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de maand over zijn feitelijk salaris te kunnen beschikken. Werknemer dient uiterlijk in de maand, volgend op het ontstaan van een aanspraak op een incidentele toeslag over deze toeslag te kunnen beschikken. De gewerkte uren van oproepkrachten en oproepkrachten met een contract zoals beschreven in artikel 12 van deze cao, worden in de maand daarop volgend, binnen twee weken, uitbetaald.

11. Wijzigingen van het salaris ten gevolge van veranderingen in de omvang van het dienstverband en/of andere wijzigingen in de arbeidsovereenkomst gaan in op de dag, waarop de veranderingen plaatsvinden.
12. Maandelijks ontvangt werknemer een specificatie. Na elk kalenderjaar ontvangt werknemer een jaarpogave van het door hem genoten feitelijk salaris waarin tevens is aangegeven welke bedragen zijn ingehouden aan loonbelasting, premies sociale verzekeringswetten (en aan pensioenpremies).
13. De directie van Paradiso valt niet onder deze cao. De beloning van de directeur wordt vermeld in de jaarrekening.
14. Geen salaris is verschuldigd over de tijd gedurende welke werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Indien dit leidt tot inhouding van het salaris wordt dit werknemer vooraf schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld.

29 A Loonsverhoging 2022 en 2023

1. De schaalsalarissen en werkelijke salarissen worden met ingang van 1 januari 2022 structureel verhoogd met 2,5%.
De schaalsalarissen en werkelijke salarissen worden met ingang van 1 januari 2023 structureel verhoogd met 2,5%.

30. Tijdelijke waarneming

1. Werknemer die tijdelijk een functie waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in het functieniveau en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen. Als de tijdelijke waarneming een volledige vervanging betreft, zowel naar omvang als naar inhoud, en tenminste een maand geduurd heeft, ontvangt werknemer een toeslag. Deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen het schaalsalaris van werknemer en het schaalsalaris dat hij zou ontvangen als hij zou zijn bevorderd naar de waargenomen functie. Bij gedeeltelijke vervanging is de toeslag naar rato.
2. Deze toeslag wordt niet toegekend aan werknemer:
 - a. als bij de indeling van zijn functie het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds expliciet is omschreven en onderdeel uitmaakt van de waardering van zijn functie;
 - b. als werknemer een persoonlijke toeslag geniet omdat hij in functie is teruggetreden. Indien de toeslag voor de waarneming groter is dan de toeslag voor het terugtreden, zal de daadwerkelijke toeslag het verschil zijn tussen de toeslag voor het waarnemen en de toeslag voor het terugtreden.

31. Vakantietoelage

1. Het vakantietoelagejaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei van het hierop volgende jaar.
Werknemer heeft tijdens het dienstverband met werkgever aanspraak op een vakantietoelage van 8% van zijn feitelijke salaris over het vakantietoelagejaar. Als de toeslag voor de waarneming groter is dan de toeslag voor het terugtreden, zal de toeslag het verschil zijn tussen de toeslag voor het waarnemen en de toeslag voor het terugtreden.
2. Uiterlijk bij de salarisbetaling in de maand juni wordt de in het voorafgaande vakantietoelagejaar opgebouwde vakantietoelage aan werknemer uitbetaald.

32. Verblijfskosten en overige kosten

1. Indien werknemer werkzaamheden buiten de feitelijke vestigingsplaats verricht, is werknemer gerechtigd na toestemming van de werkgever kosten van drankjes en maaltijden onderweg te declareren.

2. Vergoeding van de gemaakte kosten geschiedt tegen overlegging van een deugdelijke rekening.
3. De werknemer heeft bij een evenementgebonden dienst recht op een maaltijdvergoeding:
 - a. De werknemer heeft recht op een netto maaltijdvergoeding indien de aaneengesloten arbeidstijd op verzoek van de werkgever 9 uur of langer duurt. De netto vergoeding bedraagt € 10,-. De netto maaltijdvergoedingen worden standaard door de salarisadministratie berekend en uitbetaald. Om te kunnen voldoen aan de onderbouwingplicht naar de belastingdienst wordt werknemers steekproefsgewijs gevraagd om bonnen te bewaren en in te leveren bij de werkgever. Een werknemer is verplicht hieraan mee te werken.
 - b. Indien de dienstdienst de tijdsperiode tussen 17:00 en 20:00 uur geheel omvat en minimaal 4 uur duurt worden de kosten van een maaltijd op declaratiebasis vergoed tot maximaal €10,-. De vergoedingen worden bij het eerstvolgende salaris door de salarisadministratie berekend en uitbetaald. Bij elke gedeclareerde vergoeding levert de medewerker een declaratieformulier inclusief bon aan.
4. De werknemer heeft bij een evenementgebonden dienst recht op een gezond tussendoortje (bijvoorbeeld een broodje) indien het middernachtelijk uur (24.00) binnen de dienst valt en de duur van de dienst minimaal 6 uur is.
5. Overige door werknemer te maken kosten die rechtstreeks verband houden met de uitoefening van zijn functie en die door of vanwege werkgever zijn geaccordeerd en die krachtens de fiscale regelgeving op declaratiebasis kunnen worden vergoed, zullen worden vergoed tegen overlegging van een behoorlijke rekening, betalingsbewijs of andere bescheiden onder vermelding van BTW.

33. Dienstreizen

1. Reiskosten gemaakt door werknemer in opdracht van zijn leidinggevende, of van een door deze aangewezen functionaris, worden vergoed op basis van de kosten voor openbaar vervoer 2e klas; met toestemming van de leidinggevende kan gebruik worden gemaakt van de eigen auto, waarbij €0,19 per kilometer vergoeding wordt gegeven. Voor deze kosten moet een declaratie worden ingediend.
2. Reistijd in het kader van de uitoefening van de functie wordt beschouwd als arbeidstijd.
3. Het in dit artikel bepaalde geldt voor reizen binnen Nederland. Voor reizen naar en in het buitenland maakt werkgever met werknemer afzonderlijke afspraken.

34. Vergoeding woon-werkverkeer

1. De werknemer die op meer dan 10 kilometer enkele reisafstand van huis werkt, ontvangt over gewerkte dagen een reiskostenvergoeding op basis van laagste tarief openbaar vervoer of op basis van €0,19 per kilometer. De vergoeding wordt naar rato begrensd tot een maximum van €170 per maand bij een fulltime aanstelling.
2. De reisafstand wordt berekend op basis van de kortste reisroute tussen woon- en werklocatie.
3. De medewerker maakt vooraf aanspraak op deze vergoeding. Reiskosten worden niet met terugwerkende kracht vergoed.
4. Bij aanspraak op een reiskostenvergoeding komt de fietsvergoeding te vervallen.

35. Thuiswerkvergoeding (per 1 juli 2022)

1. Binnen het vastgestelde kantoorbeleid vergoedt werkgever de meerkosten voor werknemers die thuiswerken. De vergoeding hiervoor bedraagt € 2,00 per dag en bestaat uit een vergoeding voor elektriciteit, verwarming, waterverbruik, koffie/thee en toiletpapier.
2. Werkgever en werknemer stemmen met elkaar af wanneer een werkdag als een thuiswerkdag geldt.

3. Kosten voor ergonomische en digitale middelen, zoals een laptop of bureaustoel, kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer door werkgever (deels) vergoed worden. De werkgever bepaalt afhankelijk van de hoogte van de thuiswerkgraad en het eventuele parttimepercentage hoe hoog deze vergoeding is.
4. Werkgever en werknemer leggen samen vast van wie eventuele aangeschafte zaken zijn en of er al dan niet een afbetaalregeling geldt wanneer een werknemer voortijdig uit dienst treedt.
5. Voor de vergoeding van alle genoemde kosten moet een declaratie worden ingediend.

36. Woonplaats en vergoeding verhuiskosten

1. Werkgever kan bepalen dat werknemer, binnen een straal van 10 kilometer van de arbeidsplaats dient te wonen indien het specifieke karakter van de functie dat volgens werkgever wenselijk maakt en/of indien werknemer een functie heeft waarin hij moet optreden in geval van calamiteiten. Werkgever dient dit kenbaar te maken bij de openstelling van de functie.
2. Indien werknemer om aan deze voorwaarde te voldoen, moet verhuizen zal werkgever aan werknemer, een vergoeding betalen tot het maximaal fiscale toegestane bedrag van € 7.750,-⁴. Daarnaast kunnen de kosten van het overbrengen van de boedel vergoed worden. Tot aan het moment van verhuizen zal werkgever de reiskosten voor woon-werkverkeer vergoeden op basis van openbaar vervoer tweede klasse. Op tijden en in situaties dat werknemer geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer vergoedt werkgever de autokosten voor een bedrag van € 0,19 per kilometer.
3. De eventuele verhuizing dient zo spoedig mogelijk plaats te vinden, doch uiterlijk binnen 2 jaar na datum van indiensttreding, bij gebreke waarvan de eventueel overeengekomen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer komt te vervallen en geen tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verstrekt.
4. Indien werknemer binnen een periode van 12 maanden na ontvangst van de verhuiskostenvergoeding op eigen initiatief het dienstverband met werkgever beëindigt, dient hij 75% van de ontvangen vergoeding aan werkgever terug te betalen. Indien de werknemer het dienstverband op eigen initiatief binnen een periode van 12 - 24 maanden na ontvangst van de verhuiskostenvergoeding beëindigt, dient hij 50% van de ontvangen vergoeding terug te betalen.

37. Opleidingen, studieverlof en studiekostenregeling

1. Werkgever kan werknemer voorschrijven deel te nemen aan functie- en inzetbaarheids- (*employability*) gerelateerde opleidingsactiviteiten, indien deze redelijkerwijs en rekening houdend met zijn persoonlijkheid en omstandigheden kunnen worden opgedragen. Werknemer heeft in geval van voorgeschreven opleidingsactiviteiten recht op studieverlof met behoud van salaris. Werkgever vergoedt volledig de kosten van opleidingen die werkgever in het belang van de functie noodzakelijk acht. Daarnaast komen in aanmerking de kosten voor examengelden en de reis- en verblijfskosten op basis van 2^e klas openbaar vervoer. De omvang van een opleidingsdag is gedefinieerd in artikel 18, lid 2.
2. Werkgever kan in overleg met werknemer (een deel van) de kosten vergoeden als dit in het belang is van de loopbaanontwikkeling van werknemer. In overleg kan de verdeling van het aantal studie- versus werktijd bepaald worden. Voor zover deze opleiding meer uren in beslag neemt dan het saldo van het aantal verlofuren in enig kalenderjaar, kan werkgever (op verzoek van werknemer) besluiten werknemer extra verlofrechten toe te kennen.

⁴ Vereisten voor (maximale) belastingaftrek verhuiskosten zijn: De werknemer moet om zakelijke gronden verhuizen. Van een zakelijke verhuizing is sprake als: de werknemer binnen 2 jaar na het aanvaarden van een dienstbetrekking verhuist; de werknemer binnen een straal van 10 kilometer van zijn werk gaat wonen; de werknemer zijn reisafstand met 50% gaat verminderen (en tenminste met 10 kilometer).

Als niet aan genoemde voorwaarden wordt voldaan kan men de zakelijkheid met de Belastingdienst afstemmen.

3. Werknemer zal 100% van de uitbetaalde vergoeding voor onder lid 2 genoemde studiekosten aan werkgever terugbetalen indien werknemer het dienstverband binnen 1 jaar na beëindiging van de opleiding op eigen initiatief opzegt en 50% indien werknemer tussen het eerste en het tweede jaar na beëindiging van de opleiding het bedrijf op eigen initiatief verlaat. Als peildatum wordt van de laatste dag van het dienstverband uitgegaan.
Bij tussentijdse beëindiging van een studie zonder toestemming van werkgever, is werknemer verplicht om alle door werkgever betaalde studiekosten terug te betalen.

38. Beëindiging van vergoedingen

1. Indien werknemer wegens ziekte, non-activiteit of enige andere reden, gedurende een maand of langer aaneengesloten, geen arbeid verricht, kan werknemer geen aanspraak maken op een functie gerelateerde onkostenvergoedingen en op het voortgezet gebruik van een bedrijfsauto. Hierbij kunnen vaste langer lopende verplichtingen aan derden niet ten laste van werknemer komen.
2. Indien werknemer een andere functie binnen de onderneming gaat vervullen, wordt bezien of en in hoeverre de genoemde vergoedingen en de terbeschikkingstelling van de bedrijfsauto van toepassing zijn in de nieuwe functie. Indien dit niet of slechts gedeeltelijk het geval is, vervalt de vergoeding geheel of gedeeltelijk, dan wel dient de bedrijfsauto te worden geretourneerd aan werkgever.

E. VERLOF

39. Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk op met het kalenderjaar.
2. Werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij werkzaam is aanspraak op doorbetaalde vakantie van 190 uur bij een voltijds dienstverband van 38 uur gemiddeld per week. In het geval van een deeltijd dienstverband en in het geval van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van meer dan 38 uur op grond van artikel 16 van deze cao wordt het aantal vakantie-uren naar rato vastgesteld. Voor werknemers die geen contractueel vastgesteld aantal uren werken (min-max, oproep), wordt in overeenstemming met bovenstaande per gewerkt uur 10.87 % opbouw vakantie-uren gereserveerd. De medewerker kan er ook voor kiezen deze vakantiedagenwaarde in het uurloon te verrekenen. Zie bijlage 5 voor de uurlonen inclusief en exclusief waarde vakantiedagen.
3. Werknemer verwerft (conform artikel 7:635 BW) vakantieaanspraken over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht op in geld vastgesteld salaris heeft omdat:
 - a. hij vakantie geniet op grond van aanspraken bij de oude werkgever;
 - b. hij met toestemming van werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - c. hij door de Kunstenbond als kaderlid bij de werkgever is aangesteld en hij daarom recht heeft op drie betaalde verlofdagen per jaar, mits deze aantoonbaar gebruikt worden voor het bijwonen van vakbondsoverleg;
 - d. hij anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij politiek verlof geniet.
4. De vrouwelijke werknemer verwerft vakantieaanspraken over het tijdvak waarop zij recht heeft op ziekgeld in verband met haar zwangerschap.
5. Bij ziekte verwerft werknemer vakantieaanspraken over de volledige periode waarin werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op salaris.
6. Werknemer verwerft bij arbeidsongeschiktheid geen aanspraken op vakantierechten als:
 - a. de arbeidsongeschiktheid is ontstaan door de opzet van werknemer;
 - b. gedurende de tijd dat werknemer door zijn toedoen zijn genezing belemmert, dan wel vertraagt;
 - c. gedurende de tijd dat werknemer daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor werkgever of voor een door werkgever met toestemming van het UWV aangewezen derde, waartoe werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
7. Werknemer verwerft geen aanspraak op vakantie over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op schaaalsalaris heeft.

40. Vaststelling vakantie

1. Werknemer is per vakantiejaar verplicht tenminste 2 weken en heeft het recht tenminste 3 weken aaneengesloten vakantie op te nemen (met in acht neming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel.)
2. Werkgever is gerechtigd uiterlijk in januari van het betreffende jaar een collectieve aaneengesloten vakantieperiode van minimaal 2 weken vast te stellen. Binnen de collectief vastgestelde vakantieperiode dient de werknemer minimaal 2 weken vakantie op te nemen. Hierbij is instemming van de ondernemingsraad vereist.
3. Werkgever kan per vakantiejaar maximaal 3 maal 1/5 van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (overeenskomend met drie dagen) aanwijzen als verplichte collectieve vakantiedagen, welke aanwijzing met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
4. Vakantierechten in enig vakantiejaar opgebouwd moeten zoveel mogelijk in het vakantiejaar worden genoten/opgenomen. De twintig wettelijke vakantiedagen (4/5 deel van de opgebouwde vakantieuren per jaar) worden opgenomen binnen het jaar waarin ze verkregen zijn, met een uitloop tot 6 maanden na het verstrijken van het betreffende kalenderjaar. De werknemer en werkgever

kunnen onderling afspreken dat de vakantiedagen voor een specifiek doel langer dan 6 maanden worden opgespaard. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na vijf jaren.

5. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd, en/of over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
Na afloop van de geplande vakantieperiode of betreffende ziekteperiode stellen werkgever en werknemer in overleg een vervangende vakantie vast voor de niet genoten uren.
6. Tijdig voor het einde van het dienstverband, te weten uiterlijk aan het begin van de opzegtermijn, bepaalt werkgever na overleg met werknemer, of de nog resterende vakantie-uren door werknemer zullen worden opgenomen dan wel aan hem zullen worden uitbetaald.
7. Werknemer die werkt op basis van een rooster dient vakantiedagen aan te vragen uiterlijk zes dagen vóór het rooster bekend gemaakt wordt. Met instemming van de ondernemingsraad kan van deze termijn worden afgeweken.
8. Werkgever houdt van elke werknemer een vakantieadministratie bij, waaruit de verwerving en benutting van aanspraken blijkt. Werknemer dient aanvragen voor vakantie schriftelijk aan werkgever te richten. Afwijzingen van verzoeken door werkgever worden schriftelijk gemotiveerd vastgelegd. Niet opgenomen vakantiedagen worden jaarlijks schriftelijk vastgesteld door werkgever.

4.1. Bijzonder verlof

1. Werkgever zal werknemer in de navolgende bijzondere omstandigheden bijzonder verlof met behoud van salaris toekennen, indien werknemer op de dag van de gebeurtenis zou werken, waarbij de duur van het korte verzuim gemaximeerd is en uitgedrukt wordt in de met werknemer overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per dag:
 - a. de bevalling van de partner: 5 dagen. Hierop kan de werknemer aanvullend geboorteverlof aanvragen bij de werkgever en dit verlof is maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week).
 - b. het overlijden en de crematie/begrafenis van één van de gezinsleden, of een persoon voor wie de werknemer de zorgplicht vervult, dan wel voor wie hij de nalatenschap moet regelen: de dag van overlijden tot en met de dag na de crematie of begrafenis;
 - c. de crematie / begrafenis van ouder, grootouder, kleinkind, schoonouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster of huisgenoot: 1 dag (vanaf 1 juli 2022);
 - d. de ondertrouw van werknemer: 1 dag;
 - e. het huwelijk of de partnerregistratie van werknemer: 2 dagen;
 - f. het 25- of 40-jarig huwelijk of partnerregistratie van werknemer: 2 dagen;
 - g. het huwelijk of de partnerregistratie van kind, kleinkind, ouder, schoonouder, broer, zuster, zwager of schoonzuster: 1 dag
 - h. het 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijk of partnerregistratie van (schoon)ouders: 1 dag;
 - i. 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 dag;
 - j. verhuizing van werknemer i.v.m. dienstbetrekking: 1 dag.
2. Werknemer heeft recht op kort verzuim met behoud van het feitelijk salaris voor de noodzakelijke tijd voor sollicitaties indien het dienstverband door werkgever is opgezegd en de oproep wordt overgelegd.
3. Werknemer heeft recht op kort verzuim met behoud van het feitelijk salaris voor de noodzakelijke tijd, voor de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden.
4. (Tand-)artsenbezoek dient plaats te vinden in de vrije tijd van werknemer. Indien dit niet mogelijk is, heeft werknemer recht op kort verzuim met behoud van het feitelijk salaris gedurende de tijd die nodig is voor (tand-)artsenbezoek.
5. Werknemer heeft recht op verzuim met behoud van het feitelijk salaris van maximaal 1 dag per gebeurtenis voor de noodzakelijke tijd, waarin werknemer bij onvoorziene noodsituaties in de

persoonlijke en maatschappelijke levenssfeer meteen persoonlijke actie moet ondernemen, een en ander te beoordelen door werkgever.

42. Zorgverlof

1. Als zich een situatie voordoet waarbij het noodzakelijk is dat werknemer zorg of bijstand verleent aan een ziek kind, ouder of partner, heeft werknemer recht op zorgverlof. Voor het zorgverlof voor partner en bloed- of aanverwanten in de 1^e graad kan er zogenaamd kortdurend zorgverlof worden toegekend. Hiervoor geldt een periode van maximaal twee keer de arbeidsduur per week in een periode van 12 maanden. Parttimers krijgen minder verlof: tweemaal het aantal wekelijkse arbeidsuren per 12 maanden. Het zorgverlof hoeft niet aaneengesloten te worden opgenomen.
2. Over de verlofuren heeft werknemer recht op doorbetaling van 70% van het feitelijk salaris.

43. Langdurig zorg en palliatief verlof

1. Werkgever kan, afhankelijk van de concrete situatie, werknemer onbetaald buitengewoon verlof toekennen gedurende een langere periode dan genoemd in artikel 42, zolang niet op andere wijze in de zorg voor zieke kinderen, ouders of partner kan worden voorzien.
2. De bepalingen uit de Wet Arbeid en Zorg zijn van toepassing.

44. Verlof op feestdagen

1. Voor zover de navolgende feestdagen niet op een zaterdag of zondag vallen heeft de werknemer in principe recht op verlof op de volgende dagen: oudejaarsavond, nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e paasdag, Koningsdag of de dag waarop deze dag wordt gevierd, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en 5 mei in lustrumjaren.
2. In geval de werknemer wordt ingeroosterd op een van de in lid 1 bedoelde verlofdagen, is hij gerechtigd de gewerkte uren op een latere datum als compensatieverlof op te nemen.

F. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

45. Arbeidsongeschiktheid

1. Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan het ongeschikt zijn tot werken in de eigen functie ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling, een en ander zoals omschreven in de ziekwet, de WIA en de AAW.
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag waarop het werken tijdens de dienst is gestaakt, dan wel de eerste dag waarop werknemer ingeplande werkzaamheden niet verricht. Indien de arbeidsongeschiktheid zich voordoet op een dag waarop een vakantie- of verlofdag is opgenomen, geldt deze dag als de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid dient werknemer hiervan werkgever ten spoedigste op de hoogte te stellen. Zodra het tijdstip bekend is waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk is, dient hij werkgever daarvan in kennis te stellen.
4. Bij arbeidsongeschiktheid
 - a. Zal aan werknemer gedurende de eerste 12 maanden van de wettelijke periode zoals genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het feitelijk maandsalaris, tot maximaal het voor werknemer geldende dagloon inzake de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. Gedurende deze periode ontvangt werknemer bovenop de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 100% van het feitelijk maandsalaris.
 - b. Van werknemers met een arbeidsovereenkomst met een gegarandeerd minimum aantal uren en een maximum aantal uren (artikel 11) dient de werkgever de eerste 12 maanden te betalen: 100% van het feitelijk salaris over de uren die de werknemer gemiddeld heeft gewerkt gedurende de 6 maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag. De daaropvolgende ziekteperiode van 12 maanden is dat 70% van het feitelijk salaris over de uren die de werknemer gemiddeld heeft gewerkt gedurende de 6 maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag. De loondoorbetalingsverplichting eindigt als de (tijdelijke) overeenkomst afloopt.
 - c. Van werknemers met een oproepovereenkomst (artikel 13) dient de werkgever het naar tijdruimte vastgestelde loon te betalen. Indien de werknemer niet (meer) is ingeroosterd, heeft de werknemer recht op het loon van uren die de werknemer gemiddeld heeft gewerkt gedurende de 6 maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag.
De werkgever dient de eerste 12 maanden te betalen: 100% van het feitelijk salaris over de uren die de werknemer gemiddeld heeft gewerkt gedurende de 6 maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag.
De daaropvolgende ziekteperiode van 12 maanden is dat 70% van het feitelijk salaris over de uren die de werknemer gemiddeld heeft gewerkt gedurende de 6 maanden voorafgaand aan de eerste ziektedag.
De loondoorbetalingsverplichting eindigt als de (tijdelijke) overeenkomst afloopt.
 - d. Op het moment dat de werknemer, in samenspraak met een arbo-arts en de leidinggevende, re-integreert, wordt 100% van het feitelijk salaris betaald over de werkelijke uren besteed aan re-integratie.
5. Gedurende de 13e t/m de 24e maand van de wettelijke periode, zoals genoemd in artikel 7:629 BW, zal aan werknemer 70% van het feitelijk maandsalaris, tot maximaal het voor werknemer geldende dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) worden doorbetaald. Gedurende deze periode ontvangt werknemer tenminste het voor hem geldende minimumloon. In het geval van combinatiefuncties wordt deze regeling in evenredigheid toegepast, dat wil zeggen op dat deel van de functie waarin de arbeidsongeschiktheid zich voordoet.
6. Bij arbeidsongeschiktheid (IVA = 80-100%) zal met terugwerkende kracht het in de 13e t/m de 24e maand van arbeidsongeschiktheid doorbetaalde salaris en/of de arbeidsongeschiktheidsuitkering worden aangevuld tot 100% van het salaris.
7. Indien de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door het bij werkgever uitgeoefende beroep, eventueel vast te stellen door het Centrum voor Beroepsziekten, zal gedurende de eerste 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid 100% salaris worden doorbetaald, eventueel met terugwerkende kracht.
8. Voor de bepaling van het tijdvak van 52 weken zullen perioden van ziekte die elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen, worden samengeteld.

9. Werknemer zal in geval van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de door of namens werkgever schriftelijk opgestelde richtlijnen in acht nemen.
10. Werkgever is gerechtigd de salarisdoorbetaling op te schorten gedurende de periode dat werknemer zich niet houdt aan de door werkgever schriftelijk gegeven voorschriften met betrekking tot het verstrekken van inlichtingen die werkgever nodig heeft om het recht op salaris te kunnen vaststellen. In dat geval is werkgever gerechtigd over de periode waarin de richtlijnen niet zijn nageleefd:
 - a. 70% van het feitelijk salaris te betalen en tenminste het voor werknemer toepasselijke minimumloon;
 - b. 70% van het maximumdagloon voor zover het feitelijk salaris van werknemer meer bedraagt dan het maximumdagloon bedoeld in artikel 9 Coördinatiewet Sociale Verzekering, 70% van het maximumdagloon.
11. Werkgever is niet tot doorbetaling van salaris gehouden:
 - a. indien de ziekte door opzet van werknemer is veroorzaakt;
 - b. indien de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover werknemer bij de aanstelling onjuiste informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. voor de tijd dat door toedoen van werknemer de genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - d. voor de tijd dat werknemer hoewel hij daartoe volgens oordeel van de arboarts in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid bij werkgever of een derde niet verricht;
 - e. indien werknemer zonder toestemming van de arbo-arts en zonder kennisgeving aan of toestemming van werkgever werkzaamheden bij een derde verricht (conform het bepaalde in artikel 50).
12. In afwijking van het in lid 4 gestelde heeft werkgever geen verplichting tot salarisbetaling van meer dan 70% en tenminste het minimumloon als de arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit werkzaamheden die verricht zijn in een nevenbetrekking of als de arbeidsongeschiktheid is ontstaan doordat werknemer bewust excessieve risico's heeft genomen.
13. Het door werkgever te betalen salaris wordt, voor zover het totale inkomen het overeengekomen feitelijk salaris te boven gaat, verminderd met:
 - a. het bedrag dat werknemer toekomt op grond van de Ziektewet of enig andere wettelijk voorgeschreven verzekering, of enige verzekering die voortvloeit uit het dienstverband;
 - b. het bedrag van de inkomsten die werknemer verdient, in verband met het verrichten van werkzaamheden voor derden, met toestemming van de werkgever en de arboarts, in het kader van interne of externe (re-)integratie.

Inkomsten uit reeds bestaande werkzaamheden voor derden ten tijde van de arbeidsongeschiktheid vallen hier niet onder.

Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een derde die daarvoor aansprakelijk kan worden gehouden, zal werknemer werkgever hiervan zo spoedig mogelijk in kennis stellen en alle medewerking verlenen, teneinde werkgever in staat te stellen de kosten van doorbetaling van salaris op deze derde te verhalen.

46. Re-integratie

1. Werkgever verplicht zich tot inspanningen die kunnen leiden tot een succesvolle re-integratie van arbeidsongeschikte werknemer. Instrumenten die ingezet kunnen worden zijn onder meer: werken op therapeutische basis, aanpassing van werk en/of werkplek, trainingen, verandering van functie eventueel met aanvullende scholing.
2. Werknemer verplicht zich om naar vermogen mee te werken aan re-integratieactiviteiten.
3. Tijdens arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht om vakantie op te nemen, waardoor hij tijdelijk is vrijgesteld van zijn verplichting tot het meewerken aan re-integratieactiviteiten. Dit kan alleen in goed overleg met werkgever en/of bedrijfsarts.

47. Post contractuele verplichtingen van de werknemer in geval van ziekte na einde dienstverband

1. Mede in verband met de financiële gevolgen voor de werkgever van de wet BeZaVa is de werknemer gehouden om indien hij ziek uit dienst gaat of binnen een periode van vier weken na einde dienstverband ziek wordt het navolgende jegens de werkgever na te komen voor zolang als die ziekte of arbeidsongeschiktheid (geheel of gedeeltelijk) duurt, waarbij een onderbreking van vier weken of minder als een aangesloten periode van ziekte/arbeitsongeschiktheid wordt beschouwd:
 - a. werknemer geeft zijn ziekmelding(en) en herstelmelding(en) direct door aan werkgever;
 - b. werknemer vraagt elke vier maanden een herkeuring aan bij het UWV en werkt daar onvoorwaardelijk aan mee teneinde te laten beoordelen of de ziekte al dan niet voortduurt, alsmede werkt hij mee aan een herkeuring indien werkgever dit wenselijk acht;
 - c. werknemer stelt werkgever direct op de hoogte van de uitslag(en) van een keuring;
 - d. werknemer licht werkgever maandelijks in omtrent zijn re-integratie inspanningen en pogingen;
 - e. werknemer licht werkgever direct in indien hij arbeid verricht;
 - f. werknemer houdt zich stipt aan alle regelgeving met betrekking tot zijn ziekte, waaronder de ZW, de WIA, alsmede de regels die hem door het UWV worden opgelegd; en
 - g. werknemer zal alle inspanningen verrichten die redelijkerwijs van hem gevergd kunnen worden teneinde zo snel mogelijk volledig arbeidsgeschikt te geraken.

G. ZWANGERSCHAP EN OUDERSCHAPSVERLOF

48. Zwangerschap, bevalling en borstvoeding

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met bevalling recht op bevallingsverlof gedurende 16 weken. Het verlof vangt aan op de eerste dag dat de bevalling blijkt een verklaring van een arts of verloskundige binnen 6 weken is te verwachten of, op verzoek van werknemer, vanaf een latere dag, echter niet later dan vanaf de eerste dag dat de bevalling binnen 4 weken te verwachten is. De rechten op vakantiedagen blijven onverminderd van kracht.
2. Het bevallingsverlof eindigt 16 weken na de dag waarop de bevalling plaatsvindt, verminderd met het aantal dagen dat vóór de bevalling bevallingsverlof is genoten. Indien de bevalling eerder dan de vermoedelijke datum plaatsvindt, blijft het verlof eveneens 16 weken en worden de dagen dat het verlof niet tevoren is genoten na de bevalling alsnog bijgeteld.
3. Indien de bevalling later dan de vermoedelijke datum plaatsvindt, heeft werknemer alsnog recht op het oorspronkelijk geplande aantal weken verlof na de bevalling (minimaal 10 en maximaal 12 weken na de bevalling).
Werknemer zal in geval van ziekte verband houdende met zwangerschap of aansluitend op de bevalling, werkgever daarvan zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen.
4. Gedurende het bevallingsverlof wordt het feitelijk salaris voor 100% doorbetaald.
5. Ten aanzien van de zwangere en/of borstvoeding gevende werknemer moet in de risico-inventarisatie en -evaluatie aandacht worden besteed aan de gevaren⁵ van het werken met bepaalde schadelijke stoffen, procedés en arbeidsomstandigheden, zowel voor de moeder zelf als voor de kwaliteit en kwantiteit van de borstvoeding (Arbobesluit, artikel 1.41).
6. De werkgever van de zwangere en/of borstvoeding gevende werknemer⁶ moet het werk, de werkplek, de werkmiddelen en de productie- en werkmethode zodanig inrichten of aanpassen dat het werken voor die werknemer geen gevaren met zich mee kan brengen voor haar veiligheid en gezondheid en geen terugslag kan veroorzaken op de zwangerschap of lactatie (Arbobesluit artikel 1.42).
7. De werkgever zorgt ervoor dat de zwangere en/of borstvoeding gevende werknemer doeltreffend wordt ingelicht over de te verrichten werkzaamheden en de daaraan verbonden risico's als ook over de maatregelen die erop zijn gericht deze risico's te beperken of te voorkomen (Arbowet, artikel 8).
8. Als de in lid 7 genoemde aanpassingen niet mogelijk zijn, wordt door een tijdelijke aanpassing van het werk of van de werk- en rusttijden, door tijdelijk ander werk of, als voorgaande niet mogelijk blijkt, door uiteindelijke vrijstelling van het verrichten van (bepaald) werk, voorkomen dat gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de zwangere en/of borstvoeding gevende werknemer wordt veroorzaakt of een terugslag op de zwangerschap of lactatie (Arbobesluit artikel 1.42).
9. De werkgever is verplicht het werk zo in te richten dat rekening wordt gehouden met specifieke omstandigheden van vrouwen die borstvoeding geven. De werkgever voldoet aan deze verplichting binnen een redelijke termijn nadat een verzoek hiertoe is gedaan (Arbeidstijdenwet 4:7).
10. De na bevalling teruggekeerde werknemer heeft tot 6 maanden na de bevalling het recht om het werk af te wisselen met extra pauzes, die samen tenminste 15 minuten en ten hoogste 1/8 deel van de voor haar geldende werktijd in beslag nemen. Deze pauzes gelden als werktijd (Arbeidstijdenwet 4:7).

5. Onder 'gevaren' bij zwangerschap verstaat de Arbowet:

- psychische belasting;
- blootstelling aan chemische stoffen (stoffen die schade kunnen toebrengen aan de gezondheid van de moeder of de zuigeling);
- micro-organismen zoals bacteriën, gisten, schimmels en virussen;
- lichamelijke belasting (tillen, bukken, hurken, knielen, trillingen, schokken);
- omgevingsfactoren (klimaat, geluid, ioniserende straling, decompressie).

Bij borstvoeding gaat het met name om het risico van chemische stoffen en psychische belasting; andere gevaren hebben vooral betrekking op werknemers tijdens de zwangerschap.

6. De wet verstaat onder een 'werknemer die borstvoeding geeft': de werknemer die haar kind borstvoeding geeft en haar werkgever hierover heeft ingelicht (Arbobesluit artikel 1.1). Dit betekent dat de werknemer die borstvoeding en werk wil combineren, pas recht heeft op de genoemde maatregelen als zij heeft gemeld dat ze borstvoeding geeft.

11. De na bevalling teruggekeerde werknemer heeft het recht werk te verrichten in een bestendig en regelmatig werk- en rusttijdenpatroon en kan niet verplicht worden tot overwerk, avond- of nachtdienst. Dit laatste tenzij de werkgever aannemelijk maakt dat dit redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. De werknemer kan tot 6 maanden na de bevalling aanspraak maken op deze rechten (Arbeidstijdenwet artikel 4:7).
12. De werkgever is verplicht een werknemer, gedurende de eerste 9 maanden na de bevalling, de gelegenheid te geven om het werk te kunnen onderbreken voor het geven van borstvoeding of om moedermelk af te kolven. De werkgever stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten ruimte en een voorziening om afgekolfde moedermelk gekoeld te bewaren ter beschikking (Arbeidstijdenwet artikel 4:8, lid 1)⁷.
13. De onderbrekingen voor het geven van borstvoeding of om moedermelk af te kolven mogen zo vaak en zo lang als nodig is plaatsvinden, maar in totaal tot een kwart van de werktijd. Het tijdstip en de duur van de onderbrekingen worden vastgesteld na overleg met de werkgever (Arbeidstijdenwet artikel 4:8, lid 2).
14. De duur van de onderbrekingen voor het geven van borstvoeding of om moedermelk af te kolven gelden als arbeidstijd waarover de werknemer haar aanspraak op loon behoudt (Arbeidstijdenwet artikel 4:8, lid 3).

49. Ouderschapsverlof

1. Werknemer heeft recht op ouderschapsverlof zonder behoud van salaris⁸, voor elk eigen kind of elk kind dat werknemer duurzaam verzorgt, tot het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt. De in de onderneming geldende regeling inzake pensioenopbouw blijft gegarandeerd, in de zin dat opgenomen ouderschapsverlof geen nadelige gevolgen heeft voor de pensioenopbouw. Tenzij de huidige pensioenregeling dit niet toestaat.
2. De omvang van het ouderschapsverlof bedraagt per kind maximaal 26 maal de gemiddeld overeengekomen wekelijkse arbeidsduur van werknemer.
3. Het verlof dient te worden opgenomen in de vorm van deeltijdverlof gedurende ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week voor een aaneengesloten periode van 12 maanden. In afwijking hiervan kan werknemer verzoeken om verlof voor een langere periode dan 12 maanden dan wel om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. Werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
4. Werknemer dient een voornemen om verlof op te nemen minimaal 2 maanden van tevoren schriftelijk aan werkgever te melden onder opgave van het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week.
5. Werkgever is gerechtigd, na overleg met werknemer, op grond van zwaarwichtige redenen de spreiding van de uren over de week te wijzigen tot 4 weken voordat het verlof ingaat.

7. Artikel 4:8 (voedingsrecht), lid 4 van de Arbeidstijdenwet stelt: "Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke werknemer wordt afgeweken van dit artikel, is nietig."

8. Per 1 augustus 2022 is deels betaald ouderschapsverlof mogelijk, mits in het eerste jaar van het kind opgenomen. Zie Wet Arbeid en Zorg artikel 6:3

H. VERZEKERINGEN

50. Aansprakelijkheidsverzekering

1. Werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst te sluiten voor de wettelijke aansprakelijkheid van werknemer voor schade aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie. Werkgever vrijwaart werknemer voor aansprakelijkheid ter zake, tenzij sprake is van grove schuld, opzet of bewuste roekeloosheid.
2. Indien werknemer tegenover derden rechten kan doen gelden op vergoeding van de geleden schade, heeft hij slechts recht op schadevergoeding door werkgever indien hij de rechten die hij jegens genoemde derden heeft, aan werkgever cedeert. De kosten van invordering zijn in dit geval voor rekening van werkgever.

51. Pensioenen

1. Paradiso heeft een pensioenregeling waaraan de ondernemingsraad instemming heeft verleend.
 2. Door de werkgever wordt uiterlijk 1 januari 2024 voor de werknemer een collectieve pensioenverzekeringvoorziening getroffen via het sluiten van een uitvoeringsovereenkomst met een pensioenfonds of pensioenverzekeraar. Een af te sluiten pensioenvoorziening dient vanaf 1 januari 2024 in ieder geval te voldoen aan onderstaande criteria:
 - toetredingsleeftijd is maximaal 21 jaar;
 - pensioenleeftijd is AOW-leeftijd;
 - wezenpensioen voor kinderen jonger dan 21 jaar;
 - maximumsalaris voor pensioenopbouw is gelijk aan het wettelijk maximum;
 - franchise is maximaal gelijk aan het wettelijk minimum;
 - werknemersbijdrage is, bij het afsluiten van een nieuw pensioencontract vóór 1 januari 2024 38,9% van de totale premie, met dien verstande dat deze altijd wordt vastgesteld als een percentage van de pensioengrondslag;
 - arbeidsongeschiktheidspensioen: WGA-hiaatpensioen en WIA-excedent pensioen aanvulling tot minimaal 70%. De werknemersbijdrage is maximaal 50% van de premie.
- Aanvullende minimumvoorwaarden DB-regeling:
- een opbouwpercentage van minimaal 1,75% (middelloon);
 - partnerpensioen voor pensioendatum gelijk aan 70% van het ouderdomspensioen.
- Aanvullende minimumvoorwaarden DC-regeling:
- staffel ten minste gelijk aan 110% van de fiscaal toegestane staffel II op basis van een rekenrente van 3,0%;
 - partnerpensioen voor pensioendatum gelijk aan de percentages genoemd in artikel 18b LB.

I. DUURZAME INZETBAARHEID

52. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

1. Werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een leeftijdsbewust personeelsbeleid vast dat gericht is op een duurzame inzetbaarheid van de werknemers. Duurzame inzetbaarheid is beleid waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met de specifieke omstandigheden en wensen van medewerkers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Duurzame inzetbaarheid richt zich op werknemers van alle leeftijden.
2. In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid is bepaald dat extra vakantiedagen gewenst zijn. Daarbij, hanteert de werkgever de richtlijn dat werknemers van 45 jaar en ouder naar rato van de omvang van het dienstverband recht hebben op seniorendagen:
 45 t/m 49 jaar: 1 dag (7,6 uren);
 50 t/m 54 jaar: 2 dagen (15,2 uren);
 55 t/m 59 jaar: 3 dagen (22,8 uren);
 60 t/m 62 jaar: 4 dagen (30,4 uren);
 63 t/m 64 jaar: 5 dagen (38 uren);
 65 jaar tot AOW; 6 dagen (45,6 uren).
 Het recht op seniorendagen ontstaat in het vakantiejaar, waarin werknemer de betreffende leeftijd bereikt. Seniorendagen dienen in hetzelfde vakantiejaar genoten te worden.

53. 80-90-100%-regeling (vanaf 1 juli 2022)

1. De werknemer met een dienstverband van méér dan 80% fte (zijnde niet gelijk aan of niet minder dan 80% fte) maakt aanspraak op deze regeling. Hij kan ervoor kiezen om zijn inzetbaarheid te verlagen naar 80% van de omvang van zijn dienstverband, tegen 90% van het van toepassing zijnde salaris en met behoud van 100% van de pensioenopbouw.
2. De werknemer met een dienstverband van méér dan 80% fte heeft de mogelijkheid om gebruik te maken van deze regeling onder de volgende voorwaarden:
 - a. werknemer heeft een leeftijd van 60 jaar of ouder;
 - b. werknemer heeft een arbeidsverleden van tenminste vijf jaar bij werkgever;
 - c. de eenmaal genomen keuze voor deze regeling is definitief en kan niet worden teruggedraaid;
 - d. het recht op leeftijdsdagen voor werknemers van 45 jaar en ouder (zie artikel 52.2) komt bij de keuze voor deze regeling te vervallen;
 - e. de vrijgekomen recuperatietijd dient, in overleg met werkgever, zoveel mogelijk aaneengesloten te worden opgenomen;
 - f. de opbouw van verlofuren vindt plaats op basis van het nieuw tot stand gekomen aantal te werken uren.
3. De regeling eindigt bij einde dienstverband en/of het bereiken van de AOW- gerechtigde leeftijd van werknemer.

54. Regeling Vervroegde Uittreding (RVU)

1. Op basis van de Wet bedrag ineens, RVU-heffing en verlofsparen kunnen werknemers, die aan de hieronder genoemde criteria voldoen, gebruikmaken van de in deze wet opgenomen regeling om eerder te stoppen met werken.
 - a. De Regeling Vervroegde Uittreding (RVU-regeling), richt zich uitsluitend op werknemers geboren in de periode 1955 tot en met 1961 die maximaal 36 maanden voor de AOW-leeftijd zitten.
 - b. Met deze werknemers kunnen werkgevers tot uiterlijk 31 december 2025 een RVU-regeling overeenkomen.
 - c. In dat geval geldt dat de RVU-betalingen tot uiterlijk 31 december 2028 niet als een Regeling Vervroegd Uittreden worden aangemerkt.

2. De RVU-regeling wordt gezien als een vertrekregeling. Naast de criteria genoemd in lid 1 gelden voor het gebruik maken van de RVU-regeling de volgende voorwaarden:
 - a. De afspraken worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst;
 - b. Deelname is bedoeld voor situaties waarin beide partijen van mening zijn dat het onzeker is of de werknemer voldoende inzetbaar zal kunnen blijven tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd;
 - c. De werknemer moet direct voorafgaand aan de uittredingsdatum ten minste tien jaar achtereenvolgend in dienst zijn geweest van de werkgever;
 - d. De regeling brengt met zich mee dat de werknemer die hiervan gebruik maakt, geen recht heeft op WW noch op een transitievergoeding;
 - e. De werkgever zal in beginsel het verzoek van een werknemer om van de regeling gebruik te maken welwillend bezien en dit verzoek alleen om zwaarwichtige redenen afwijzen.

55. Nachtdiensten

1. De werknemer, die minder dan 10 jaar verwijderd is van de AOW-gerechtigde leeftijd, is – in afwijking van artikel 6.4 – niet verplicht nachtdiensten te verrichten. Hij heeft vrije keus en verricht nachtdiensten op basis van vrijwilligheid.
2. Onder een nachtdienst wordt in dit geval verstaan de uren tussen 01:00 uur en 06:00 uur.

56. Sabbatical

1. Werkgever kan werknemer een sabbatical (i.e. een tijdelijke onderbreking van de werkzaamheden) toekennen. Werkgever en werknemer treden daartoe in goed onderling overleg om het werknemer mogelijk te maken een sabbatical op te nemen van maximaal 1 jaar.

J. OVERIGE BEPALINGEN

57. Nevenwerkzaamheden

1. Indien werknemer nevenwerkzaamheden verricht in dienstbetrekking of voor eigen rekening, zal hij dit schriftelijk bij werkgever melden indien zijn werkzaamheden bij werkgever en zijn nevenwerkzaamheden samen meer dan 40 uur gemiddeld per week bedragen.
2. Werknemer dient te voorkomen dat zijn nevenwerkzaamheden negatieve invloed hebben op zijn inzetbaarheid bij werkgever.
3. Werknemer zal zich in geval van nevenwerkzaamheden aan de voorschriften van de Arbeidstijdenwet houden.
4. Het is werknemer niet toegestaan anders dan met schriftelijke toestemming van werkgever voor derden in dezelfde branche in dienstbetrekking, onbezoldigd of voor eigen rekening nevenwerkzaamheden te verrichten welke concurrerend zijn voor de bedrijfsactiviteiten van werkgever en waarvan werkgever schriftelijk en gemotiveerd te kennen geeft dat het bedrijfsbelang zich ertegen verzet.

58. Geheimhouding

1. Werknemer is tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst en na beëindiging daarvan gehouden tot strikte geheimhouding omtrent alle ondernemingsaangelegenheden waarvan geheimhouding is opgelegd of waarvan werknemer weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat deze vertrouwelijk zijn.
2. Het in lid 1 gestelde geldt niet voor vertrouwelijke contacten met raadsman, bedrijfsarts. vakbondsbestuurder.

59. Belangenverstrengeling

1. Werknemer zal zich ervan onthouden:
 - a. direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van werkgever door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
 - b. direct of indirect in verband met zijn functie geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen waarmee werknemer door of vanwege zijn functie in aanraking komt;
 - c. andere werknemers uit de onderneming van de werkgever te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten aan werknemer;
 - d. goederen en bedrijfsmiddelen van werkgever te gebruiken voor eigen doeleinden zonder een schriftelijke toestemming van werkgever.

60. Teruggave van zaken

1. Werknemer is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst alle aan werkgever of aan relaties van werkgever toebehorende zaken, materialen, documenten en informatie, sleutels, (bank)passen etc. en alle kopieën van voornoemde zaken in welke vorm dan ook, onmiddellijk aan werkgever terug te geven.
2. Deze verplichting rust ook op werknemer in geval van non-activiteitstelling van werknemer door werkgever ongeacht om welke reden, zodra de werkgever hiertoe verzoekt.

61. Verplichtingen bij einde dienstverband

1. De werkgever zal werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer een getuigschrift uitreiken. Het getuigschrift vermeldt de uitgeoefende functie(s), de arbeidsduur per week gemiddeld en de begin en einddatum van het dienstverband.
2. Indien werknemer dat verzoekt, zal in het getuigschrift tevens worden vermeld wat de aard van de verrichte werkzaamheden was, op welke wijze de arbeidsovereenkomst is geëindigd, de reden van de opzegging (door werkgever of werknemer) en een opgave van de wijze waarop werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan.

62. Vakbondscontributie

1. Werkgever zal meewerken aan het fiscaal gunstig verrekenen van de vakbondscontributie voor zover en zolang de belastingregels dit toestaan. Daarbij wordt de vakbondscontributie netto door werkgever vergoed onder gelijktijdige vermindering van het bruto salaris met hetzelfde bedrag.
2. Medewerkers die na 2021 in dienst komen wordt aangeboden een jaar lang tegemoet te komen in het basislidmaatschap van de Kunstenbond.

BIJLAGE 1:

REGLEMENT BEHANDELING GESCHILLEN DOOR CAO-COMMISSIE

1. Bevoegdheid

1. Geschillen als bedoeld in artikel 4.1. van de cao moeten, voordat deze aan de burgerlijke rechter kunnen worden onderworpen, voor advies worden voorgelegd aan de cao-commissie.
2. De cao-commissie kan zich onbevoegd verklaren advies te geven in het geschil.

2. Aanhangig maken geschillen

1. Geschillen worden aanhangig gemaakt door een schriftelijk en gemotiveerd verzoek bij de cao-commissie in te dienen om over het geschil een advies uit te brengen.
2. Geschillen moeten uiterlijk binnen 6 weken na hun ontstaan bij de cao-commissie aanhangig zijn gemaakt. De cao-commissie is bevoegd, indien zij hiertoe termen aanwezig acht, ook over niet tijdig aanhangig gemaakte geschillen advies uit te brengen.

3. Behandeling

1. De cao-commissie bepaalt de plaats waar het geschil zal worden behandeld.
2. De vergaderingen van de cao-commissie zijn niet openbaar.
3. De cao-commissie past het principe van hoor en wederhoor toe.
4. De partijen in het geschil worden op gelijke voet behandeld. De cao-commissie geeft elke partij in het geschil de gelegenheid voor haar rechten op te komen en haar stellingen naar voren te brengen.
5. De cao-commissie brengt geen advies uit in het geschil alvorens partijen in het geschil een toelichting op hun stellingen hebben gegeven of althans in de gelegenheid zijn gesteld om een dergelijke toelichting te geven.
6. Partijen in het geschil kunnen zich ter vergadering van de cao-commissie doen vergezellen, doen bijstaan en doen vertegenwoordigen door een gemachtigde.
7. Partijen in het geschil worden ten minste een week voor de behandeling schriftelijk geïnformeerd over de datum en plaats waarop de cao-commissie het geschil zal behandelen.
8. Een werkgever is verplicht een werknemer die door de cao-commissie als partij in het geschil is opgeroepen, voldoende vrije tijd te geven om aan de oproep gehoor te geven.
9. De cao-commissie is vrij in de wijze van de behandeling van het geschil mits zij de bepalingen van dit reglement in acht neemt.
10. De cao-commissie kan een partij in het geschil toestaan om getuigen of deskundigen voor te brengen. De cao-commissie is zelf ook bevoegd getuigen of deskundigen op te roepen.
11. De cao-commissie is bevoegd de overlegging van bewijsstukken te vragen.

4. Besluitvorming

1. De cao-commissie beslist.
2. Indien bij het vaststellen van het advies de stemmen staken, zal nogmaals een stemming worden gehouden. De zaak wordt geacht onbeslist te zijn als de stemmen dan weer staken.
3. Het advies wordt door de cao-commissie op schrift gesteld en door de voorzitter en secretaris ondertekend.
4. Het advies wordt binnen dertig dagen nadat de beslissing daarover tot stand is gekomen aan de partijen in het geschil of aan hun gemachtigden toegezonden.

5. Een lid of een fungerend plaatsvervangend lid van de cao-commissie mag niet aan de beraadslagingen over het geschil deelnemen als hij direct betrokken of belanghebbende is bij het geschil.

BIJLAGE 2: FUNCTIEMATRIX CAO

	8	7	6	5	4	3	1+2
punten	60-72	50-59	41-49	33-40	26-32	17-25	1-16
Staf	Controller	Hoofd Strat. & Ontw		Directiesecretaresse Mw. Fondsenwerving			
Personeelszaken		Hoofd PZ		Medewerker PZ			
Programmering	(Sr.) Programmeur Programmamaker Producent PMPH	Jr. Programmeur			Programmeur ass.		
Publiciteit		Hoofd P&M Hoofd T&M	Mw. M&P bijz. progr. Senior mw M&P	Medewerker Publ. Medewerker PVC	Grafisch Ontwerper Junior mw M&P	Assistent Pub Mw Webshop & Offline	
Ticketing, ICT & Data	Hfd Ticketing, ICT & Data				Ticketingmw.		
Regie	Hoofd Regie	Coördinator Productie	Productieleider	Eindregie Tech. Systeembeh. Medewerker Productie	Hulpregie	Stagemanager	Runner Humper
Bedrijfsleiding	Hoofd BDL		Bedrijfsleider	Coördinator portiers	Portier	Receptie Daghorecamw	Alg. Horecamw.
Facilitaire Dienst		Hoofd Facilitair	Coörd. Fac. Dienst			Onderhoudsmed. Daghfd. schoonmaak	Schoonmaker
Administratie		Hoofd Administratie	Administrateur		Administratief mw.	Administratief Ass.	

Voor doorgroei naar de uitloopschaal (zoals weergegeven in bijlage 4) zijn onderstaande voorwaarden vereist:

- Voor betreffende functie optimale zelfstandigheid
- Uitvoering van alle taken op excellente wijze
- Eigen initiatieven ontplooiën met betrekking tot de functie
- Op beleidsniveau meedenken
- Inhoudelijke visie (vakmatig, gericht op het eigen specifieke vakgebied)
- Inwerken en begeleiden van collega's
- In staat tot kennisoverdracht

Geldt voor de functies in schaal 3, 4, 5 en 6
 Geldt voor de functies in schaal 3, 4, 5 en 6
 Geldt voor de functies in schaal 3, 4, 5 en 6
 Geldt voor de functies in schaal 5 en 6
 Geldt voor de functies in schaal 4, 5 en 6
 Geldt voor de functies in schaal 3, 4, 5 en 6
 Geldt voor de functies in schaal 4, 5 en 6

BIJLAGE 3: CRITERIA VOOR DE FUNCTIEWAARDERING

Criterium en omschrijving	Aanduiding niveau	score	maximum
Kennis en kunde Kennis: door opleiding en/of ervaring verkregen kennis en inzicht, nodig om de functie uit te oefenen. Kunde: de vaardigheden die nodig zijn om de functie uit te oefenen. Het aangegeven niveau betreft een denk- en werkniveau, in een aantal gevallen aangevuld met de eis van specialistische scholing en/of ervaring. Extra scholing kan bestaan uit specifiek op de functie gerichte cursussen, maar soms ook in de praktijk van het werk zelf. Het werkniveau heeft betrekking op de functie.			12
	Werkniveau universitair of hbo met ervaring	12	
	Werkniveau universitair of hbo	10	
	Werkniveau mbo met specialistische scholing en/of ervaring:	8	
	Werkniveau mbo	6	
	Werkniveau havo/vwo of vmbo met specialistische scholing en/of ervaring:	4	
	Werkniveau vmbo of ongeschoold met ervaring	2	
	Werkniveau ongeschoold	0	
			4
Artistiek Initiatief Het vermogen om in het kader van de taakstelling bijzondere en hoogwaardige artistieke producten te herkennen en aan te werven	Artistiek Initiatief Vereist	4	
Complexiteit De mate waarin de functie is samengesteld uit afzonderlijke en ongelijksoortige componenten. De functie heeft een mate van ingewikkeldheid die vraagt om verschillen in benadering, veelzijdige kwaliteiten en flexibel optreden.			6
	Groot	6	
	Gemiddeld	4	
	Beperkt	2	
	Niet van toepassing	0	
Analytisch vermogen / beleidsdenken De functie vraagt het vermogen om een materie te ontleden, een samenhangend geheel te ontrafelen en daardoor het geheel en de samenhang beter te kennen. Het vermogen om beleid te ontwikkelen en in beleidstermen te communiceren (ook schriftelijk).			6
	Groot	6	
	Gemiddeld	4	
	Beperkt	2	
	Niet van toepassing	0	

criterium en omschrijving	Aanduiding niveau	score	maximum
Zelfstandigheid De functie vraagt het vermogen om onafhankelijk van anderen te handelen, uit eigen kracht. De mate van handelingsvrijheid. Intern: onderdelen van de functie, die via contacten binnen de werkorganisatie worden uitgevoerd. Extern: onderdelen van de functie die via contacten buiten de werkorganisatie worden uitgevoerd.			10
	Geheel zelfstandig, zowel intern als extern	10	
	Grote mate van zelfstandigheid, zowel intern als extern	8	
	Ruime zelfstandigheid, intern	6	
	Zelfstandig op enkele, beperkt zelfstandig op de meeste aspecten van de functie.	4	
	Beperkte zelfstandigheid in alle aspecten van de functie.	2	
	Niet van toepassing	0	
Afbreukrisico De schade, die een bedrijf, onderneming kan oplopen als de medewerker uitvalt, dan wel onvoldoende functioneert. Het kan gaan om een noodzakelijke specifieke deskundigheid die schaars is of om een cruciale positie in de onderneming. Het afbreukrisico is niet altijd even groot voor dezelfde functie in twee verschillende ondernemingen.			8
	Zeer groot	8	
	Groot	6	
	Gemiddeld	4	
	Beperkt	2	
	Niet van toepassing	0	

Criterium en omschrijving	Aanduiding niveau	score	maximum
Leidinggeven Het sturen van medewerkers die hiërarchisch direct of indirect ondergeschikt zijn. Leidinggeven kenmerkt zich door een gezagsverhouding. Volledig leidinggeven: de medewerker draagt verantwoordelijkheid voor het realiseren van de doelstellingen van de werkeenheden, voor de personeelsaangelegenheden, voor de vertegenwoordiging van de werkeenheden binnen en buiten de werkorganisatie. Partieel leidinggeven: de medewerker heeft (onder verantwoordelijkheid van de eigen leidinggevende) een beperkte leidinggevende taak op concrete onderdelen van de functie (inhoudelijke leiding, instructies geven, eerst aanspreekbare tijdens een evenement, aansturen van vrijwilligers).			12
	Volledig leidinggeven uitgebreide groep (> 5 medewerkers)	12	
	Volledig leidinggeven beperkte groep (3-5 medewerkers)	10	
	Partieel leidinggeven aan diverse groep met meerdere disciplines of aan steeds wisselende groepen (> 5 medewerkers)	8	
	Volledig leidinggeven enkeling/enkelen (1-2 medewerkers)	6	
	Partieel leidinggeven homogene groep (> 5 medewerkers)	4	
	Partieel leidinggeven beperkte groep / enkeling (5 medewerkers of minder)	2	
	Niet van toepassing	0	
Contactvaardigheden Onderhandelen, beïnvloeden, empathisch vermogen, signaleren, informeren/voorlichten, verkrijgen van begrip of medewerking, de-escaleren). Mogelijk zijn meerdere van genoemde aspecten voor de functie vereist, er is ook een verschil in de mate waarin één of meer aspecten vereist zijn. Intern: onderdelen van de functie, die via contacten binnen de werkorganisatie worden uitgevoerd (bijvoorbeeld collega's, vrijwilligers, stagiaires). Extern: onderdelen van de functie die via contacten buiten de werkorganisatie worden uitgevoerd (contacten met bijvoorbeeld leveranciers, bezoekers, artiesten, boekingskantoren, pers, subsidiënten, accountant, bank, drukkers, uitzendbureaus, hotels, andere podia etc).			10
	Zeer hoge eisen aan contactvaardigheid, intern en extern	10	
	Hoge eisen aan contactvaardigheid, intern en extern.	8	
	Hoge eisen aan contactvaardigheid intern of extern; dan wel intern en extern op beperkt aantal aspecten van de functie	6	
	Contactvaardigheid vereist	4	
	Beperkte eisen aan contactvaardigheid	2	
	Niet van toepassing	0	

Criterium en omschrijving	Aanduiding niveau	score	maximum
Fysieke belasting De functie veroorzaakt structureel een meer dan gemiddelde fysieke belasting, veroorzaakt door tillen en dragen, duwen en trekken, trillen en schokken, repetitief werk).			4
	Zware fysieke belasting	4	
	Niet van toepassing	0	
Totaal maximum			72

Puntenverdeling

niveau 8:	60-72
niveau 7:	50-59
niveau 6:	41-49
niveau 5:	33-40
niveau 4:	26-32
niveau 3:	17-25
niveau 1+2:	1-16

Waardering per criterium

Gekozen is voor een genuanceerd stelsel van criteria door een relatief groot aantal criteria afzonderlijk te benoemen en door vervolgens de zwaarte van de criteria onderling af te wegen. Daardoor ontstaan er verschillen in de maximale scores per criterium.

Oneven totaalscores

Deze ontstaan in een beperkt aantal gevallen als het resultaat van de weging van een onderdeel van de functie tussen twee niveau aanduidingen uitkomt. Dat leidt tot een daarbij passende oneven score.

BIJLAGE 4: BEZWAAR EN BEROEP FUNCTIE-INDELING

Bezwaarprocedure functie-indeling

1. Elke werknemer die valt onder de CAO Paradiso moet zijn ingedeeld in een functieniveau volgens het in de cao opgenomen functiegebouw voor Paradiso. Voor de gevallen waarin werkgever en werknemer het niet eens kunnen worden over de uiteindelijke indeling, is de bezwaar- en beroepsprocedure ontwikkeld.
2. Voordat de werknemer een beroepsschrift kan indienen bij de beroepscommissie dient hij schriftelijk en beargumenteerd bezwaar te hebben gemaakt tegen de uiteindelijke niveau-indeling.

Periode van goed overleg

1. Bezwaar ten aanzien van de functie-indeling is mogelijk onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer die het niet eens is met zijn functie-indeling dient binnen 14 dagen nadat de functie-indeling door of namens de werkgever bekend is gemaakt aan de werknemer, schriftelijk en beargumenteerd bezwaar aan te tekenen bij de werkgever.
 - b. Indien de functie volgens de werknemer is veranderd, kan hij de werkgever vragen de functie opnieuw te waarderen. Indien de werkgever dit weigert, of de nieuwe weging leidt niet tot de door de werknemer gewenste uitkomst, dan kan de werknemer bezwaar maken.
2. De werknemer streeft ernaar eerst een oplossing te vinden door goed overleg met zijn direct leidinggevende dan wel, bij het ontbreken daarvan, de werkgever. Aan de periode van dit goed overleg is een termijn verbonden van ten hoogste 20 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift door de werkgever. Van deze termijn kan uitsluitend worden afgeweken indien beide partijen daarmee instemmen en een nieuwe en/of andere termijn wordt afgesproken en vastgelegd.
3. Na de periode van het "goed overleg" dient binnen een termijn van 14 dagen de werkgever zijn eerder genomen beslissing, waartegen bezwaar gemaakt is, schriftelijk te herzien dan wel te handhaven.
4. Indien de uitspraak van de werkgever niet leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer of indien de werkgever zijn oorspronkelijke beslissing niet binnen de gestelde termijn van 14 dagen heeft herzien dan wel gehandhaafd, kan de werknemer zijn bezwaar schriftelijk aanhangig maken bij de bezwarencommissie. De termijn waarbinnen de werknemer zijn bezwaar schriftelijk aanhangig kan maken bij de bezwarencommissie is 14 dagen na ontvangst van de uitspraak van de werkgever.

Bezwarencommissie

1. Voor de behandeling van ingediende bezwaren wordt een bezwarencommissie ingesteld, bestaande uit twee leden.
2. Eén lid wordt aangewezen door de werkgever, één lid door de OR. De leden van de commissie mogen niet direct betrokken zijn bij de functie-indeling van de werknemer, die bezwaar maakt.
3. De bezwarencommissie neemt het bezwaar in behandeling en zal indien zij dat nodig acht betrokkenen verzoeken toelichting te geven. De werknemer kan zich daarbij laten bijstaan.
4. De bezwarencommissie brengt uiterlijk 60 dagen na het indienen van het bezwaarschrift door de werknemer bij de voorzitter van OR een beargumenteerd advies uit over het indelingsbesluit en het daartegen ingediende bezwaar en informeert hierover beide partijen schriftelijk.
5. De werkgever besluit naar aanleiding van het advies binnen 14 dagen na uitbrengen van het advies of hij zijn aanvankelijke besluit handhaaft of wijzigt. Hij informeert de werknemer en de direct leidinggevende over zijn besluit schriftelijk en beargumenteerd.

De beroepsprocedure

1. Indien de werknemer na afloop van de interne bezwaarprocedure zijn bezwaren handhaaft, kan hij beroep aantekenen.
2. De werknemer maakt binnen 14 dagen na ontvangst van de uitspraak van de werkgever of bij uitblijven van een uitspraak van de werkgever binnen de gestelde termijn het beroep aanhangig door bij de werkgever schriftelijk een beroepschrift in te dienen, beargumenteerd, ondertekend en gedagtekend.
3. De werknemer maakt binnen 14 dagen na ontvangst van de uitspraak van de werkgever over het advies van de interne bezwarencommissie het beroep aanhangig door bij de werkgever schriftelijk een beroepschrift in te dienen, beargumenteerd, ondertekend en gedagtekend.
4. De werkgever is verplicht binnen 14 dagen na indiening van het beroepschrift aan de Kunstenbond met toezending van alle beschikbare schriftelijke stukken te verzoeken elk een deskundige aan te wijzen om het bezwaar te onderzoeken. Als derde lid van de externe beroepscommissie wijzen de werkgever en de vakorganisatie gezamenlijk een onafhankelijke deskundige aan.
5. Het resultaat van het onderzoek en de daarbij behorende uitspraak worden binnen 60 dagen na het verzoek om behandeling door de werkgever, zoals bedoeld onder 3 uitgebracht aan werkgever en werknemer.
6. De uitspraak is bindend voor beide partijen en wordt onmiddellijk ten uitvoer gebracht.

Terugwerkende kracht

1. Indien de procedure leidt tot een wijziging van de functie-indeling en tot wijziging van het salaris, wordt het salaris aangepast met terugwerkende kracht tot de datum, waarop de functie-indeling oorspronkelijk van kracht zou zijn geworden.

BIJLAGE 5A: SALARISTABELLEN PER 1 JANUARI 2022 (op basis van 38-urige werkweek)

1+2	3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9
1 t/m 16	17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72		
1 € 1.725,70	1 € 1.931,43		1 € 2.072,75		1 € 2.225,86		1 € 2.378,97		1 € 2.661,60		1 € 3.109,13		1 € 4.516,49
2 € 1.741,89	2 € 1.970,06		2 € 2.114,20		2 € 2.270,37		2 € 2.426,54		2 € 2.714,84		2 € 3.171,31		2 € 4.606,82
3 € 1.794,07	3 € 2.009,46		3 € 2.156,49		3 € 2.315,78		3 € 2.475,08		3 € 2.769,13		3 € 3.234,74		3 € 4.698,95
4 € 1.847,81	4 € 2.049,65		4 € 2.199,61		4 € 2.362,10		4 € 2.524,58		4 € 2.824,51		4 € 3.299,43		4 € 4.792,93
5 € 1.903,16	5 € 2.090,64		5 € 2.243,61		5 € 2.409,34		5 € 2.575,07		5 € 2.881,01		5 € 3.365,42		5 € 4.888,79
6 € 1.960,17	6 € 2.132,45		6 € 2.288,48		6 € 2.457,52		6 € 2.626,57		6 € 2.938,63		6 € 3.432,73		6 € 4.986,57
7 € 2.018,88	7 € 2.175,10		7 € 2.334,25		7 € 2.506,68		7 € 2.679,10		7 € 2.997,40		7 € 3.501,39		7 € 5.086,30
8 € 2.079,35	8 € 2.218,60	8 € 2.218,60	8 € 2.380,93	8 € 2.380,93	8 € 2.556,81	8 € 2.556,81	8 € 2.732,68	8 € 2.732,68	8 € 3.057,35	8 € 3.057,35	8 € 3.571,41	8 € 3.571,41	8 € 5.188,02
	9 € 2.262,97	9 € 2.262,97	9 € 2.428,55	9 € 2.428,55	9 € 2.607,94	9 € 2.607,94	9 € 2.787,34	9 € 2.787,34	9 € 3.118,49	9 € 3.118,49	9 € 3.642,84	9 € 3.642,84	9 € 5.291,78
	10 € 2.308,23	10 € 2.308,23	10 € 2.477,12	10 € 2.477,12	10 € 2.660,10	10 € 2.660,10	10 € 2.843,08	10 € 2.843,08	10 € 3.180,86	10 € 3.180,86	10 € 3.715,70	10 € 3.715,70	10 € 5.397,62
		11 € 2.354,40		11 € 2.526,67	11 € 2.713,31	11 € 2.713,31	11 € 2.899,95	11 € 2.899,95	11 € 3.244,48	11 € 3.244,48	11 € 3.790,01	11 € 3.790,01	11 € 5.505,57
		12 € 2.401,49		12 € 2.577,20	12 € 2.767,57	12 € 2.767,57	12 € 2.957,94	12 € 2.957,94	12 € 3.309,37	12 € 3.309,37	12 € 3.865,81	12 € 3.865,81	12 € 5.615,68
		13 € 2.449,52		13 € 2.628,74		13 € 2.822,92	13 € 3.017,10	13 € 3.017,10	13 € 3.375,56	13 € 3.375,56		13 € 3.943,13	
		14 € 2.498,51		14 € 2.681,32		14 € 2.879,38		14 € 3.077,45	14 € 3.443,07	14 € 3.443,07		14 € 4.021,99	
				15 € 2.734,94		15 € 2.936,97		15 € 3.138,99		15 € 3.511,93		15 € 4.102,43	
				16 € 2.789,64		16 € 2.995,71		16 € 3.201,77		16 € 3.582,17		16 € 4.184,48	
						17 € 3.055,62		17 € 3.265,81		17 € 3.653,81		17 € 4.268,17	
								18 € 3.331,13		18 € 3.726,89		18 € 4.353,53	
								19 € 3.397,75		19 € 3.801,43		19 € 4.440,60	
								20 € 3.465,70		20 € 3.877,45			

*Het bedrag van periodiek 1 van schaal 1+2 staat gelijk aan het wettelijk minimumloon. Bij een wijziging van het wettelijk minimumloon, wordt dit bedrag aangepast.

BIJLAGE 5B: SALARISTABELLEN PER 1 JANUARI 2022 (uurloon exclusief waarde vakantiedagen)

1+2	3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9
1 t/m 16	17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72		
1 €10,69	1 €11,96		1 €12,83		1 €13,78		1 €14,73		1 €16,48		1 €19,25		1 €27,97
2 €10,79	2 €12,20		2 €13,09		2 €14,06		2 €15,03		2 €16,81		2 €19,64		2 €28,53
3 €11,11	3 €12,44		3 €13,35		3 €14,34		3 €15,33		3 €17,15		3 €20,03		3 €29,10
4 €11,44	4 €12,69		4 €13,62		4 €14,63		4 €15,63		4 €17,49		4 €20,43		4 €29,68
5 €11,78	5 €12,95		5 €13,89		5 €14,92		5 €15,94		5 €17,84		5 €20,84		5 €30,27
6 €12,14	6 €13,20		6 €14,17		6 €15,22		6 €16,26		6 €18,20		6 €21,26		6 €30,88
7 €12,50	7 €13,47		7 €14,45		7 €15,52		7 €16,59		7 €18,56		7 €21,68		7 €31,49
8 €12,88	8 €13,74	8 €13,74	8 €14,74	8 €14,74	8 €15,83	8 €15,83	8 €16,92	8 €16,92	8 €18,93	8 €18,93	8 €22,11	8 €22,11	8 €32,12
	9 €14,01	9 €14,01	9 €15,04	9 €15,04	9 €16,15	9 €16,15	9 €17,26	9 €17,26	9 €19,31	9 €19,31	9 €22,56	9 €22,56	9 €32,77
	10 €14,29	10 €14,29	10 €15,34	10 €15,34	10 €16,47	10 €16,47	10 €17,60	10 €17,60	10 €19,70	10 €19,70	10 €23,01	10 €23,01	10 €33,42
		11 €14,58	11 €15,64	11 €15,64	11 €16,80	11 €16,80	11 €17,96	11 €17,96	11 €20,09	11 €20,09	11 €23,47	11 €23,47	11 €34,09
		12 €14,87	12 €15,96	12 €15,96	12 €17,14	12 €17,14	12 €18,32	12 €18,32	12 €20,49	12 €20,49	12 €23,94	12 €23,94	12 €34,77
		13 €15,17	13 €16,28	13 €16,28	13 €17,48	13 €17,48	13 €18,68	13 €18,68	13 €20,90	13 €20,90	13 €24,42		
		14 €15,47	14 €16,60	14 €16,60	14 €17,83	14 €17,83	14 €19,06	14 €19,06	14 €21,32	14 €21,32	14 €24,90	14 €24,90	
			15 €16,93	15 €16,93	15 €18,19	15 €18,19	15 €19,44	15 €19,44	15 €21,75	15 €21,75	15 €25,40	15 €25,40	
			16 €17,27	16 €17,27	16 €18,55	16 €18,55	16 €19,83	16 €19,83	16 €22,18	16 €22,18	16 €25,91	16 €25,91	
					17 €18,92	17 €18,92	17 €20,22	17 €20,22	17 €22,62	17 €22,62	17 €26,43	17 €26,43	
							18 €20,63	18 €20,63	18 €23,08	18 €23,08	18 €26,96	18 €26,96	
							19 €21,04	19 €21,04	19 €23,54	19 €23,54	19 €27,50	19 €27,50	
							20 €21,46	20 €21,46	20 €24,01	20 €24,01			

BIJLAGE 5C: SALARISTABELLEN PER 1 JANUARI 2023 (uurloon inclusief waarde vakantiedagen)

1+2	3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9
1 t/m 16	17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72		
1 € 11,85	1 € 13,26		1 € 14,23		1 € 15,28		1 € 16,33		1 € 18,27		1 € 21,34		1 € 31,01
2 € 11,96	2 € 13,52		2 € 14,51		2 € 15,59		2 € 16,66		2 € 18,64		2 € 21,77		2 € 31,63
3 € 12,32	3 € 13,79		3 € 14,80		3 € 15,90		3 € 16,99		3 € 19,01		3 € 22,21		3 € 32,26
4 € 12,69	4 € 14,07		4 € 15,10		4 € 16,22		4 € 17,33		4 € 19,39		4 € 22,65		4 € 32,90
5 € 13,07	5 € 14,35		5 € 15,40		5 € 16,54		5 € 17,68		5 € 19,78		5 € 23,10		5 € 33,56
6 € 13,46	6 € 14,64		6 € 15,71		6 € 16,87		6 € 18,03		6 € 20,17		6 € 23,57		6 € 34,23
7 € 13,86	7 € 14,93		7 € 16,02		7 € 17,21		7 € 18,39		7 € 20,58		7 € 24,04		7 € 34,92
8 € 14,27	8 € 15,23	8 € 15,23	8 € 16,35	8 € 16,35	8 € 17,55	8 € 17,55	8 € 18,76	8 € 18,76	8 € 20,99	8 € 20,99	8 € 24,52	8 € 24,52	8 € 35,62
	9 € 15,54	9 € 15,54	9 € 16,67	9 € 16,67	9 € 17,90	9 € 17,90	9 € 19,14	9 € 19,14	9 € 21,41	9 € 21,41	9 € 25,01	9 € 25,01	9 € 36,33
	10 € 15,85	10 € 15,85	10 € 17,01	10 € 17,01	10 € 18,26	10 € 18,26	10 € 19,52	10 € 19,52	10 € 21,84	10 € 21,84	10 € 25,51	10 € 25,51	10 € 37,05
		11 € 16,16		11 € 17,35	11 € 18,63	11 € 18,63	11 € 19,91	11 € 19,91	11 € 22,27	11 € 22,27	11 € 26,02	11 € 26,02	11 € 37,80
		12 € 16,49		12 € 17,69	12 € 19,00	12 € 19,00	12 € 20,31	12 € 20,31	12 € 22,72	12 € 22,72	12 € 26,54	12 € 26,54	12 € 38,55
		13 € 16,82		13 € 18,05		13 € 19,38	13 € 20,71	13 € 20,71	13 € 23,17	13 € 23,17		13 € 27,07	
		14 € 17,15		14 € 18,41		14 € 19,77		14 € 21,13	14 € 23,64	14 € 23,64		14 € 27,61	
				15 € 18,78		15 € 20,16		15 € 21,55		15 € 24,11		15 € 28,16	
				16 € 19,15		16 € 20,57		16 € 21,98		16 € 24,59		16 € 28,73	
						17 € 20,98		17 € 22,42		17 € 25,08		17 € 29,30	
								18 € 22,87		18 € 25,59		18 € 29,89	
								19 € 23,33		19 € 26,10		19 € 30,48	
								20 € 23,79		20 € 26,62			

BIJLAGE 5D: SALARISTABELLEN PER 1 JANUARI 2023 (op basis van 38-urige werkweek)

1+2	3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9
1 t/m 16	17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72		
1 € 1.756,40	1 € 1.979,71		1 € 2.124,56		1 € 2.281,50		1 € 2.438,44		1 € 2.728,14		1 € 3.186,86		1 € 4.629,40
2 € 1.785,44	2 € 2.019,31		2 € 2.167,06		2 € 2.327,13		2 € 2.487,21		2 € 2.782,71		2 € 3.250,60		2 € 4.721,99
3 € 1.838,92	3 € 2.059,69		3 € 2.210,40		3 € 2.373,67		3 € 2.536,95		3 € 2.838,36		3 € 3.315,61		3 € 4.816,43
4 € 1.894,00	4 € 2.100,89		4 € 2.254,61		4 € 2.421,15		4 € 2.587,69		4 € 2.895,13		4 € 3.381,92		4 € 4.912,76
5 € 1.950,74	5 € 2.142,90		5 € 2.299,70		5 € 2.469,57		5 € 2.639,45		5 € 2.953,03		5 € 3.449,56		5 € 5.011,01
6 € 2.009,17	6 € 2.185,76		6 € 2.345,69		6 € 2.518,96		6 € 2.692,23		6 € 3.012,09		6 € 3.518,55		6 € 5.111,23
7 € 2.069,35	7 € 2.229,48		7 € 2.392,61		7 € 2.569,34		7 € 2.746,08		7 € 3.072,33		7 € 3.588,92		7 € 5.213,46
8 € 2.131,34	8 € 2.274,07	8 € 2.274,07	8 € 2.440,46	8 € 2.440,46	8 € 2.620,73	8 € 2.620,73	8 € 2.801,00	8 € 2.801,00	8 € 3.133,78	8 € 3.133,78	8 € 3.660,70	8 € 3.660,70	8 € 5.317,72
	9 € 2.319,55	9 € 2.319,55	9 € 2.489,27	9 € 2.489,27	9 € 2.673,14	9 € 2.673,14	9 € 2.857,02	9 € 2.857,02	9 € 3.196,46	9 € 3.196,46	9 € 3.733,91	9 € 3.733,91	9 € 5.424,08
	10 € 2.365,94	10 € 2.365,94	10 € 2.539,05	10 € 2.539,05	10 € 2.726,61	10 € 2.726,61	10 € 2.914,16	10 € 2.914,16	10 € 3.260,38	10 € 3.260,38	10 € 3.808,59	10 € 3.808,59	10 € 5.532,56
		11 € 2.413,26		11 € 2.589,83	11 € 2.781,14	11 € 2.781,14	11 € 2.972,44	11 € 2.972,44	11 € 3.325,59	11 € 3.325,59	11 € 3.884,76	11 € 3.884,76	11 € 5.643,21
		12 € 2.461,52		12 € 2.641,63	12 € 2.836,76	12 € 2.836,76	12 € 3.031,89	12 € 3.031,89	12 € 3.392,10	12 € 3.392,10	12 € 3.962,46	12 € 3.962,46	12 € 5.756,08
		13 € 2.510,75		13 € 2.694,46		13 € 2.893,50	13 € 3.092,53	13 € 3.092,53	13 € 3.459,95	13 € 3.459,95		13 € 4.041,71	
		14 € 2.560,97		14 € 2.748,35		14 € 2.951,37	14 € 3.154,38	14 € 3.154,38	14 € 3.529,14	14 € 3.529,14		14 € 4.122,54	
				15 € 2.803,32		15 € 3.010,39		15 € 3.217,47		15 € 3.599,73		15 € 4.204,99	
				16 € 2.859,38		16 € 3.070,60		16 € 3.281,82		16 € 3.671,72		16 € 4.289,09	
						17 € 3.132,01		17 € 3.347,46		17 € 3.745,16		17 € 4.374,87	
								18 € 3.414,40		18 € 3.820,06		18 € 4.462,37	
								19 € 3.482,69		19 € 3.896,46		19 € 4.551,62	
								20 € 3.552,35		20 € 3.974,39			

*Het bedrag van periodiek 1 van schaal 1+2 staat gelijk aan het wettelijk minimumloon. Bij een wijziging van het wettelijk minimumloon, wordt dit bedrag aangepast.

BIJLAGE 5E: SALARISTABELLEN PER 1 JANUARI 2023 (uurloon exclusief waarde vakantiedagen)

1+2	3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9
1 t/m 16	17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72		
1 €10,88	1 €12,26		1 €13,16		1 €14,13		1 €15,10		1 €16,89		1 €19,73		1 €28,67
2 €11,06	2 €12,50		2 €13,42		2 €14,41		2 €15,40		2 €17,23		2 €20,13		2 €29,24
3 €11,39	3 €12,75		3 €13,69		3 €14,70		3 €15,71		3 €17,57		3 €20,53		3 €29,82
4 €11,73	4 €13,01		4 €13,96		4 €14,99		4 €16,02		4 €17,93		4 €20,94		4 €30,42
5 €12,08	5 €13,27		5 €14,24		5 €15,29		5 €16,34		5 €18,29		5 €21,36		5 €31,03
6 €12,44	6 €13,53		6 €14,52		6 €15,60		6 €16,67		6 €18,65		6 €21,79		6 €31,65
7 €12,81	7 €13,80		7 €14,81		7 €15,91		7 €17,00		7 €19,02		7 €22,22		7 €32,28
8 €13,20	8 €14,08	8 €14,08	8 €15,11	8 €15,11	8 €16,23	8 €16,23	8 €17,34	8 €17,34	8 €19,40	8 €19,40	8 €22,67	8 €22,67	8 €32,93
	9 €14,36	9 €14,36	9 €15,41	9 €15,41	9 €16,55	9 €16,55	9 €17,69	9 €17,69	9 €19,79	9 €19,79	9 €23,12	9 €23,12	9 €33,59
	10 €14,65	10 €14,65	10 €15,72	10 €15,72	10 €16,88	10 €16,88	10 €18,04	10 €18,04	10 €20,19	10 €20,19	10 €23,58	10 €23,58	10 €34,26
		11 €14,94		11 €16,04	11 €17,22	11 €17,22	11 €18,41	11 €18,41	11 €20,59	11 €20,59	11 €24,05	11 €24,05	11 €34,94
		12 €15,24		12 €16,36	12 €17,57	12 €17,57	12 €18,77	12 €18,77	12 €21,00	12 €21,00	12 €24,54	12 €24,54	12 €35,64
		13 €15,55		13 €16,68		13 €17,92	13 €19,15	13 €19,15	13 €21,42	13 €21,42		13 €25,03	
		14 €15,86		14 €17,02		14 €18,27		14 €19,53	14 €21,85	14 €21,85		14 €25,53	
				15 €17,36		15 €18,64		15 €19,92		15 €22,29		15 €26,04	
				16 €17,71		16 €19,01		16 €20,32		16 €22,74		16 €26,56	
						17 €19,39		17 €20,73		17 €23,19		17 €27,09	
								18 €21,14		18 €23,65		18 €27,63	
								19 €21,56		19 €24,13		19 €28,18	
								20 €22,00		20 €24,61			

BIJLAGE 5F: SALARISTABELLEN PER 1 JANUARI 2023 (uurloon inclusief waarde vakantiedagen)

1+2	3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a	9
1 t/m 16	17 t/m 25		16 t/m 32		33 t/m 40		41 t/m 49		50 t/m 59		60 t/m 72		
1 € 12,06	1 € 13,59		1 € 14,59		1 € 15,66		1 € 16,74		1 € 18,73		1 € 21,88		1 € 31,78
2 € 12,26	2 € 13,86		2 € 14,88		2 € 15,98		2 € 17,07		2 € 19,10		2 € 22,32		2 € 32,42
3 € 12,62	3 € 14,14		3 € 15,17		3 € 16,30		3 € 17,42		3 € 19,49		3 € 22,76		3 € 33,06
4 € 13,00	4 € 14,42		4 € 15,48		4 € 16,62		4 € 17,76		4 € 19,88		4 € 23,22		4 € 33,73
5 € 13,39	5 € 14,71		5 € 15,79		5 € 16,95		5 € 18,12		5 € 20,27		5 € 23,68		5 € 34,40
6 € 13,79	6 € 15,01		6 € 16,10		6 € 17,29		6 € 18,48		6 € 20,68		6 € 24,15		6 € 35,09
7 € 14,21	7 € 15,31		7 € 16,43		7 € 17,64		7 € 18,85		7 € 21,09		7 € 24,64		7 € 35,79
8 € 14,63	8 € 15,61	8 € 15,61	8 € 16,75	8 € 16,75	8 € 17,99	8 € 17,99	8 € 19,23	8 € 19,23	8 € 21,51	8 € 21,51	8 € 25,13	8 € 25,13	8 € 36,51
	9 € 15,92	9 € 15,92	9 € 17,09	9 € 17,09	9 € 18,35	9 € 18,35	9 € 19,61	9 € 19,61	9 € 21,94	9 € 21,94	9 € 25,63	9 € 25,63	9 € 37,24
	10 € 16,24	10 € 16,24	10 € 17,43	10 € 17,43	10 € 18,72	10 € 18,72	10 € 20,01	10 € 20,01	10 € 22,38	10 € 22,38	10 € 26,15	10 € 26,15	10 € 37,98
		11 € 16,57		11 € 17,78	11 € 19,09	11 € 19,09	11 € 20,41	11 € 20,41	11 € 22,83	11 € 22,83	11 € 26,67	11 € 26,67	11 € 38,74
		12 € 16,90		12 € 18,13	12 € 19,47	12 € 19,47	12 € 20,81	12 € 20,81	12 € 23,29	12 € 23,29	12 € 27,20	12 € 27,20	12 € 39,52
		13 € 17,24		13 € 18,50		13 € 19,86	13 € 21,23	13 € 21,23	13 € 23,75	13 € 23,75		13 € 27,75	
		14 € 17,58		14 € 18,87		14 € 20,26		14 € 21,65	14 € 24,23	14 € 24,23		14 € 28,30	
				15 € 19,24		15 € 20,67		15 € 22,09		15 € 24,71		15 € 28,87	
				16 € 19,63		16 € 21,08		16 € 22,53		16 € 25,21		16 € 29,44	
						17 € 21,50		17 € 22,98		17 € 25,71		17 € 30,03	
								18 € 23,44		18 € 26,22		18 € 30,63	
								19 € 23,91		19 € 26,75		19 € 31,25	
								20 € 24,39		20 € 27,28			

BIJLAGE 6: RICHTLIJN INZAKE HONORERING ZZP-ers

Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) die werkzaamheden verrichten voor Paradiso vallen niet onder de cao. Toch bestaat bij de cao-partijen de behoefte om een richtlijn vast te stellen ten aanzien van de honorering van zzp'ers.

Minimumtarief

Het tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (de zzp'er) overeen te komen tarief voor de te verrichten werkzaamheden is gebaseerd op onderstaande richtlijn.

Afhankelijk van de aard van de te verrichten werkzaamheden en de ervaring van de zzp'er komt het (uur)tarief minimaal overeen met een bruto (uur)loon dat bepaald wordt door een bij de werkzaamheden passende functie en een vergelijkbare ervaring, verhoogd met 50%. Met deze opslag beoogt opdrachtgever de opdrachtnemer tegemoet te komen in voorzieningen gericht op ziekte, ongevallen en pensioen. Vakantietoeslag, vakantie-uren en de honorering daarvan staan buiten beschouwing.