

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID VAN 10 OKTOBER 2003 TOT ALGEMEEN  
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET  
BIOSCOOPBEDRIJF**

AI Nr.10005

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 15 oktober 2003, nr. 199

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Nederlandse Vereniging van Bioscoop-  
exploitanten (NVB) mede namens de overige partijen bij bovenge-  
noemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen ver-  
bindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsover-  
eenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Nederlandse Vereniging van Bioscoop-  
exploitanten;

Partij(en) te anderzijde: FNV KIEM.

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

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovenge-  
noemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van  
hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

**Definities**

- a. werkgever  
iedere – natuurlijke of rechtspersoon die in de vorm van onderne-

- ming of bedrijf een inrichting exploiteert tot het geven van filmvoorstellingen;
- b. werknemer  
iedereen die werkzaam is in een bedrijf of onderneming van de in lid a van dit artikel omschreven werkgever;
  - c. uurloon  
bruto bedrag per uur;
  - d. salaris  
uurloon maal het aantal uren zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst;
  - e. basisloon  
salaris vermeerderd met 8% vakantietoeslag;
  - f. jaarkomen  
het voor de werknemer geldende salaris: twaalf keer het maandsalaris of dertien keer het salaris per vier weken of 52 keer het week-salaris, vermeerderd met de voor hem geldende toeslagen krachtens artikel 9 (overwerk), artikel 16.5 (buffettoeslag), artikel 17 (feestdagtoeslag en nachttoeslag), artikel 19 (vakantietoeslag) en een eventuele bonus;
  - g. grondslag vakantiegeld  
het voor de werknemer geldende salaris: twaalf keer het maandsalaris of dertien keer het salaris per vier weken of 52 keer het week-salaris, vermeerderd met de voor hem geldende toeslagen krachtens artikel 17 (feestdagtoeslag en nachttoeslag);
  - h. grondslag pensioen  
het voor de werknemer geldende salaris: twaalf keer het maandsalaris of dertien keer het salaris per vier weken of 52 keer het week-salaris, vermeerderd met de voor hem geldende toeslagen krachtens artikel 16.4 (buffettoeslag), artikel 17 (feestdagtoeslag en nachttoeslag) en artikel 19 (vakantietoeslag);
  - i. loongrens  
het basisloon tot € 41.000,- per jaar;
  - j. werkdag  
elke dag waarop volgens het werkrooster, als bedoeld in artikel 8, arbeid verricht wordt.

## Artikel 2

### **Werkingsfeer**

De in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op werknemers als bedoeld in artikel 1, lid b die werkzaam zijn bij een werkgever als bedoeld in artikel 1, lid a.

Voor werknemers met een basisloon vanaf € 41.000,- zijn alleen van toepassing de artikelen 1, 2, 7, 10, 11, 14, 15, 19, 20 t/m 24 en 28.

Artikel 5

**Fusies en reorganisaties**

1. Meldingsplicht

De werkgever is gehouden – alvorens definitieve beslissingen te nemen – in een zo vroeg mogelijk stadium melding te maken aan en overleg te plegen met de vakorganisatie, over een op handen zijnde investering, fusie, liquidatie, reorganisatie, inkrimping van activiteiten of andersoortige wijziging in de bestaande organisatie van de onderneming die negatieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid in kwantitatieve of kwalitatieve zin, dan wel een aantasting inhoudt van de bestaande rechtspositie van een aantal werknemers. De daarbij te volgen overlegprocedure is als bijlage (C) aan deze CAO toegevoegd.

Artikel 6

**Indienstneming**

1. Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt; beide exemplaren worden door werkgever en werknemer getekend. Minderjarige werknemers (17 jaar en jonger) moeten de overeenkomst mede laten ondertekenen door hun wettelijke vertegenwoordiger. Onmiddellijk na ondertekening verstrekt de werkgever aan de werknemer een exemplaar van de arbeidsovereenkomst.

2. Standaardovereenkomst

Voor zover geen gebruik wordt gemaakt van de door partijen goedgekeurde standaardovereenkomst, wordt in de arbeidsovereenkomst tenminste de navolgende gegevens vermeld:

- namen en adressen van werkgever en werknemer
- naam en adres van de bioscoop/bioscopen, waarin de werknemer zijn arbeid zal verrichten
- aard van het dienstverband
- datum van indiensttreding
- functie
- salarisschaal
- aanvangssalaris
- proeftijd (indien van toepassing)
- wekelijkse arbeidstijd

3. Tijdelijke overeenkomsten  
Werkgevers kunnen, in afwijking van hetgeen is bepaald in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid, maximaal vier keer opeenvolgend een tijdelijke arbeidsovereenkomst afsluiten. De contracten mogen bij elkaar opgeteld niet meer dan 60 maanden bedragen. Deze verruiming van het aantal tijdelijke contracten zal na twee jaar worden geëvalueerd.
4. Werknemers zonder arbeidsovereenkomst  
Voor werknemers die op de datum waarop deze CAO in werking treedt al bij een werkgever in dienst zijn zonder een arbeidsovereenkomst als bedoeld in dit artikel, stelt de werkgever alsnog een dergelijke overeenkomst op en biedt deze ter ondertekening aan.
5. Werknemers in tijdelijke of niet volledige dienst  
Voor werknemers in tijdelijke of niet volledige dienst geldt de CAO pro rata (naar evenredigheid). Het pro rata beginsel heeft betrekking op de artikelen 8 lid 4, 9 lid 3, en 21.

#### Artikel 7

##### **Proeftijd**

1. Beëindiging dienstverband zonder opzegtermijn.  
In afwijking van artikel 652 lid 4a en lid 5 van het Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel III, afdeling 5), bedraagt de proeftijd twee maanden.  
Indien een proeftijd als bedoeld in artikel 6 lid 2 is overeengekomen, kan het dienstverband gedurende deze proeftijd zowel door de werkgever als door de werknemer per dag worden beëindigd.

#### Artikel 8

##### **Arbeidstijd**

1. Normale arbeidstijd  
De normale arbeidstijd voor werknemers in volledige dienst bedraagt 39 uur per week dan wel 156 uur per 4 weken.  
Voor werknemers in niet volledige dienst geldt de overeengekomen arbeidstijd, die nimmer minder bedraagt dan 4 uur per week. Werkgever en werknemer kunnen een contract voor minder dan 4 uur per week overeenkomen, mits expliciet schriftelijk in de arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd dat beide partijen instemmen met deze afwijking.
2. Aanpassing overeengekomen arbeidstijd  
In afwijking van de Wet Aanpassing Arbeidsduur, zal de werkgever, op verzoek van een parttimer die gedurende een periode van 6 maanden

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

den meer uren werkt dan is overeengekomen in de onderliggende arbeidsovereenkomst, het aantal in de arbeidsovereenkomst opgenomen uren verhogen met 75% van het aantal meeruren dat de werknemer in de betreffende referentieperiode heeft gewerkt.

3. Werkrooster

De arbeidstijd wordt overeenkomstig een door de werkgever te bepalen werkrooster vastgesteld. Dit rooster kan door de werkgever, met inachtneming van de overeengekomen arbeidsduur, na overleg met de werknemer worden gewijzigd indien de omstandigheden dit vereisen.

Roosterwijzigingen dienen zoveel mogelijk één week voor de ingangsdatum, doch uiterlijk voor 18.00 uur van de maandag, voortgaand aan de betreffende speelweek, aan de betrokken werknemer bekend te zijn.

a. Werkrooster voor service-, schoonmaak- en onderhoudspersoneel

Het werkrooster wordt voor het service-, schoonmaak- en onderhoudspersoneel zodanig vastgesteld dat:

- de maximale arbeidstijd per dienst 10 uur bedraagt
- de werknemer wekelijks 2 vrije dagen heeft
- één van deze vrije dagen ten minste één keer in de 4 weken op zondag valt en één keer per 8 weken op zaterdag of maandag
- de werknemer van 55 jaar en ouder slechts met zijn instemming nachtarbeid, waaronder nachtvoorstellingen, verricht
- tussen einde en aanvang van de arbeidstijd op 2 opeenvolgende werkdagen ten minste een rusttijd van 11 uur ligt.
- de onafgebroken arbeidstijd 's middags ten minste 1,5 uur zal bedragen en 's avonds tenminste 2 uur.

b. Werkrooster voor (leerling)operateur en bedrijfsleider

Het werkrooster wordt voor de operateur en de bedrijfsleider zodanig vastgesteld dat:

- de maximale dienstdag per dag 12 uur, per week 72 uur, per periode van 13 aaneengesloten weken gemiddeld 48 uur per week en in elke periode van 52 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uur per week bedraagt;
- maximaal 26 maal per 52 weken de arbeidstijd per dienst 14 uur mag bedragen, waarvoor en waarna minimaal 24 uur moet worden gerust;
- er tussen einde en aanvang van de arbeidstijd op twee opeenvolgende werkdagen tenminste een rusttijd van 11 uur ligt; de dagelijkse rusttijd mag maximaal 4 maal per 4 weken worden ingekort tot ten hoogste 8 uur;

- de pauzes en rusttijden zijn vastgelegd in het rooster;
- de werknemer wekelijks 2 vrije dagen heeft;
- één van deze vrije dagen tenminste een keer per 4 weken op zondag valt en een keer per 8 weken op zaterdag of maandag;
- de werknemer van 55 jaar en ouder slechts met zijn instemming nachtarbeid, waaronder nachtvoorstellingen, verricht;
- de onafgebroken arbeidstijd 's middags tenminste 1,5 uur zal bedragen en 's avonds tenminste 2 uur.

Het werkrooster wordt op een voor de werknemers toegankelijke en in het oog lopende plaats in de bioscoop opgehangen.

c. Werkrooster voor administratief personeel

Het werkrooster wordt voor het administratief personeel zodanig vastgesteld dat:

- de maximale arbeidstijd 10 uur per dag bedraagt
- de werknemer twee vrije dagen heeft, vallende op zaterdag en zondag
- de aanvang van de normale arbeidstijd is gelegen tussen 08.00 en 09.00 uur en het einde tussen 16.00 en 18.00 uur.

d. Combinatiefeestdagen

Ingeval van combinatiefeestdagen streven de werkgevers naar een zodanige vaststelling van de roosters, dat één van de twee wekelijkse vrije dagen op een van de betreffende feestdagen valt.

4. Werknemers van 60 jaar en ouder

De werknemer van 60 jaar of ouder, die ten minste 15 jaar in het bioscoopbedrijf werkzaam is, wordt – in afwijking van het gestelde in artikel 8 lid 1 – in de gelegenheid gesteld bij het bereiken van de hieronder genoemde leeftijd, de navolgende arbeidstijden aan te houden:

- 60 jaar: 36 uur per week, verdeeld over ten hoogste 5 dagen per week
- 61 t/m 64 jaar: 32 uur per week, verdeeld over ten hoogste 5 dagen per week

Deze verdeling van de arbeidstijd kan op verzoek van de werknemer ook op andere wijze geschieden. Voor de beloning wordt hij geacht in volledige dienst te zijn. Voor de werknemer die vrijwillig van deze regeling geen gebruik maakt, ontstaat geen recht op extra vrije tijd.

5. Reizende operateur

Voor de reizende operateur wordt de reistijd tot normale arbeidstijd gerekend. De reis- en verblijfkosten, ook voor nachtverblijf, worden vergoed.

Artikel 9

**Overwerk**

1. Maximum  
Onder overwerk wordt verstaan arbeid die de werknemer in volledige dienst verricht buiten en boven de ingevolge artikel 8 vastgestelde uren, met een maximum van twintig uur per vier weken. Voor de werknemer in niet volledige dienst wordt onder overwerk verstaan arbeid die hij verricht boven de negenendertig uur per week.  
  
Verricht een werknemer in niet volledige dienst arbeid boven het aantal overeengekomen arbeidsuren, geen overwerk zijnde, dan worden de meer gewerkte uren vergoed tegen het geldende uurloon. Over deze uren is vakantietoeslag verschuldigd, die wordt uitbetaald overeenkomstig het bepaalde in artikel 19. Over deze uren vindt tevens opbouw van vakantiedagen plaats.  
  
Indien overwerk noodzakelijk is, dan moet daartoe door of namens de werkgever opdracht worden gegeven.
2. Vergoeding  
De vergoeding voor het overwerk bedraagt:
  - a. voor elk uur overwerk, verricht op een werkdag tussen 06.00 en 24.00 uur: 25%, tussen 24.00 en 06.00 100%.
  - b. voor elk uur overwerk, verricht op de wekelijkse twee vrije dagen: 100%.  
Voor bedrijfsleiders geldt, in tegenstelling tot het bovenstaande, een vergoeding van één uur vrije tijd voor elk verricht uur overwerk, mits dit overwerk het gevolg is van het vervullen van extra diensten, waarin het werkrooster niet voorziet.
3. Vergoeding in vrije tijd  
In overleg met de werknemer mag de werkgever, met inachtneming van de percentages, genoemd in de voorgaande leden, overwerk geheel of gedeeltelijk vergoeden in vrije tijd, mits het saldo van de te vergoeden overuren de 78 niet overschrijdt.
4. Oudere werknemers  
Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot het verrichten van overwerk, evenmin als werknemers met een wekelijkse arbeidstijd van minder dan 24 uur.

5. Begripsbepaling  
Voor de toepassing van dit artikel wordt:
- a. minder dan een half uur niet als overwerk beschouwd
  - b. een half uur of meer als een vol uur overwerk beschouwd.

## Artikel 10

### Beëindiging van het dienstverband

1. Redenen voor beëindiging  
Het dienstverband eindigt:
  - a. door ontslagneming
  - b. door ontslagverlening
  - c. door overlijden werknemer
  - d. bij het gebruik maken van de VUT-regeling of de prepensioenregeling
  - e. bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd
  - f. van rechtswege
2. Opzegtermijn  
Ingeval van ontslagneming of -verlening kan behoudens het bepaalde in lid 3 van dit artikel het dienstverband slechts worden opgezegd met inachtneming van de volgende termijnen:
  - voor de werkgever tenminste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd;
  - voor de werknemer tenminste zoveel weken als het dienstverband na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd.met dien verstande dat:
  - de opzegtermijn voor de werkgever ten hoogste dertien weken bedraagt en voor de werknemer ten hoogste zes weken;
  - terwijl in ieder geval voor zowel werkgever als werknemer een opzegtermijn van tenminste één maand geldt.De opzegtermijn die krachtens het hiervoor bepaalde voor de werkgever geldt, wordt verlengd met een week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt evenwel ten hoogste dertien weken.
3. Ontslag wegens dringende redenen  
Indien een redelijk vermoeden ontstaat dat zich een dringende reden voordoet, als bedoeld in artikel 678 boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, kan de werkgever de betrokken werknemer schorsen met behoud van salaris gedurende de kortst mogelijke termijn, vereist voor het instellen van een onderzoek naar het bestaan van de ver-

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

moede dringende reden. Indien het onderzoek leidt tot ontslag op staande voet, dan is de werkgever verplicht dit onverwijld ter kennis van de betrokkene te brengen.

4. Schriftelijke opzegging  
De opzegging van de dienstbetrekking als bedoeld in dit artikel dient ten alle tijden schriftelijk te geschieden. Dit geldt voor beide partijen.

Artikel 11

**Pensionering**

4. Rechten  
Voor werknemers geboren voor 1 januari 1946 blijft de oude VUT-en pensioenregeling gelden.  
Voor werknemers geboren na 31 december 1945 en voor 1 januari 1951 geldt een overgangsregeling.  
Voor werknemers geboren na 31 december 1950 geldt de nieuwe regeling.

Artikel 13

**Vacatures**

1. Melding vacatures  
Om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen maakt de werkgever alle vacatures, die niet binnen 1 maand zijn vervuld, kenbaar aan het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) onder vermelding van de inhoud van de functie (aard, niveau, werk-omstandigheden, werktijden e.d.) en van de eisen die qua opleiding en ervaring aan de werknemer worden gesteld.

Artikel 14

**Anti-discriminatie clausule**

1. Gelijke kansen  
Partijen bij de CAO verbinden zich te werken aan de ontwikkeling van een beleid dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan ieder, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze. Dit principe is van toepassing op alle arbeidsvoorwaarden met

uitzondering van specifiek beschermde wettelijke bepalingen met betrekking tot bepaalde groepen.

Partijen komen overeen regelmatig de toepassing van dit gelijke kansen beleid aan een evaluatie te onderwerpen.

2. Bescherming persoonlijke gegevens  
De werkgever draagt zorg voor een optimale bescherming van de persoonlijke gegevens van zijn medewerkers.

## Artikel 16

### Salaris/provisie

1. Functies en salarisschalen  
De indeling van de werknemers in functies en in salarisschalen is geregeld en opgenomen in bijlage B. De bijlage maakt deel uit van deze overeenkomst.
2. Betaling  
De betaling van het salaris geschiedt per week, per periode van vier weken of per maand onder overlegging van een nauwkeurige specificatie en zodanig dat de werknemer, voor zover het week- of periodesalaris betreft op vrijdag, en voor zover het maandsalaris betreft op de laatste werkdag van de maand, over zijn salaris kan beschikken.
3. Salaris  
De feitelijke salarissen en de loonschalen worden per 1 juni 2003, dan wel met ingang van de eerste loonperiode per juni 2003, blijvend verhoogd met 1,5 %.  
Per 1 januari 2004, dan wel met ingang van de eerste loonperiode per januari 2004 worden de feitelijke salarissen en de loonschalen blijvend verhoogd met 2,5%.

Van deze structurele verhoging zijn uitgezonderd:

- werknemers van 22 jaar en jonger in de schalen 1 en 2. Zij ontvangen het minimum jeugdloon.
- werknemers met een basisloon hoger dan € 41.000.

Het uurloon voor kassawerkzaamheden van werknemers die op of na 1 juli 2000 in dienst zijn getreden, is gelijk aan het uurloon van servicemedewerkers.

4. Het salarisgebouw  
Met ingang van 1 januari 2002 is een salarisgebouw ingevoerd met een indeling in functieschalen en periodieken /stappen (zie hiervoor ook bijlage B)

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Voor werknemers die reeds vóór 1 januari 2002 in dienst waren geldt dat de opgenomen periodieken worden toegepast vanaf 1 januari 2002.

Voor verschillende groepen werknemers wijken de salarissen af van de bedragen die in het salarisgebouw zijn vastgesteld. Op deze werknemers is een aanvullende salaristabel van toepassing.

5. Provisieregeling

Er bestaat een uniforme provisieregeling ter hoogte van 3% van de bruto buffetomzet minus BTW per werknemer per loonperiode, met dien verstande dat:

- a. de desbetreffende bedragen per bioscoop/bioscoopcomplex in een pot worden gestort,
- b. 2 procentpunt door de werkgever of diens gemachtigde per een of drie loonperiode(n) en per bioscoop wordt geëffectueerd in verhouding tot de deelname van de betrokken werknemer(s) aan de buffet verkoop, inclusief de bevoorrading,
- c. 1 procentpunt door de werkgever of diens gemachtigde wordt gereserveerd ter compensatie van kastekorten aan het buffet; dit procent per drie loonperioden wordt geëffectueerd, zoals onder b omschreven, na aftrek van bovengenoemde tekorten; voor zover deze tekorten meer bedragen dan het door de werkgever of diens gemachtigde gereserveerde bedrag (bedoeld wordt hier de 1%), er geen uitkering zal plaatsvinden; het aldus ontstane tekort voor rekening komt van de werkgever,
- d. het aldus per werknemer te betalen bruto-bedrag bij het geldende salaris wordt opgeteld en dat over het totaal de normale inhoudingen plaatsvinden,
- e. indien kastekorten zijn ontstaan door aantoonbaar ernstig verwijtbaar gedrag van een werknemer kunnen deze tekorten op de werknemer worden verhaald.

De werkgever of diens gemachtigde dient zorg te dragen voor een registratie van de kastekorten aan het buffet, waarbij ontstane tekorten door hem en de werknemer gezamenlijk dienen te worden afgetekend.

De werkgever of diens gemachtigde draagt er zorg voor dat werknemers bij aanvang van een buffetdienst voldoende tijd hebben om de buffetvoorraad te tellen.

## Artikel 17

### Toeslagen

1. Feestdagen  
Indien de voor een werknemer geldende normale arbeidstijd wordt vervuld op een door de overheid als zodanig aangemerkte nationale feestdag, ontvangt hij voor de op deze dagen gewerkte uren een toeslag van 100% in geld. Deze toeslag geldt ook voor Nieuwjaarsdag, eerste of tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste of tweede Pinksterdag, Koninginnedag, 5 mei (jaarlijks), eerste of tweede Kerstdag of Oudejaarsavond.
2. Nachtarbeid
  - a. Indien de voor een werknemer geldende normale arbeidstijd wordt vervuld op uren, gelegen tussen 24.00 en 06.00 uur, ontvangt hij voor deze uren een toeslag van 100% in geld.
  - b. Deze toeslag is tevens van toepassing op uren na 6.00 uur aansluitend op uren als bedoeld onder a.
  - c. Voor werkzaamheden die worden verricht als uitloop van een normale dienst, op uren gelegen tussen 24.00 en 06.00 uur, geldt een toeslag van 50% in geld.
3. Remplaçanten  
Remplaçanten (plaatsvervangers) ontvangen het voor hun werkzaamheden volgens bijlage B van deze CAO geldende uurloon, verhoogd met een toeslag van 10%.

## Artikel 19

### Vakantietoeslag

1. Betaling
  - a. Jaarlijks bij aanvang van de vakantie, doch uiterlijk in de maand mei, ontvangt de werknemer een vakantietoeslag ter grootte van 8% van het door hem genoten jaarinkomen in de periode van twaalf maanden, voorafgaande aan de datum van 1 mei van dat jaar.
  - b. Voor werknemers van 23 jaar en ouder in volledige dienst en voor werknemers jonger dan 23 jaar die zelfstandig wonen (hieronder te verstaan niet inwonend bij ouders of verzorgers) geldt hierbij een minimum van € 1.090,-
  - c. Werkgevers mogen in overleg met en na instemming van de oproepkracht vakantiebijslag per maand of per keer uitbetalen, mits dit is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst én dit gebeurt binnen de wettelijke kaders, zoals in de Wet op het Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (art. 17) is gesteld.

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Afbouw per leeftijdsjaar  
Voor werknemers van 22 jaar en jonger in volledige dienst, die niet zelfstandig wonen, wordt de minimum vakantietoeslag per leeftijdsjaar overeenkomstig de minimumloonschaal afgebouwd.
3. Volledige dienst  
Onder „volledige dienst” wordt hier verstaan de normale arbeidstijd conform artikel 8 van de CAO, gedurende het volledige referentejaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend. Bij een volledig dienstverband over een kortere periode dan bovengenoemd referentejaar wordt de minimum vakantietoeslag pro-rata uitgekeerd.

Artikel 20

**Uitkering bij overlijden**

1. Overlijden van de werknemer  
Bij overlijden van de werknemer keert de werkgever aan de weduwe of weduwnaar van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, zo spoedig mogelijk een bedrag uitgekeerd gelijk aan drie keer het voor de werknemer op de datum van zijn overlijden geldende maandsalaris.
2. Uitkering aan minderjarige kinderen  
Laat de overleden werknemer geen weduwe of weduwnaar na, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel, dan geschiedt de uitkering van het bedrag ten behoeve van zijn minderjarige wettige, natuurlijk, pleeg- of stiefkinderen.
3. Uitkering aan levenspartner  
Laat de overleden werknemer geen weduwe, weduwnaar noch kinderen na, zoals bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel, dan geschiedt de uitkering aan de levenspartner of aan degene voor wie de werknemer kostwinner was. De hier bedoelde levenspartner dient door de werknemer bij zijn leven als zodanig tegenover de werkgever te zijn aangewezen.
4. Andere uitkeringen  
In de vorige leden bedoelde uitkering is begrepen de uitkering die ter zake van het overlijden van de werknemer kan worden ontvangen op grond van het Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet, de WAO of enige andere wettelijk regeling.

## Artikel 21

### Vakantie

1. Vakantierechten
  - a. De werknemer die op 1 januari van enig jaar in dienst is, heeft in dat jaar recht op 25 werkdagen of vijf werkweken vakantie met behoud van salaris, waarvan tenminste drie weken aaneengesloten moeten worden opgenomen, tenzij de werknemer de voorkeur geeft aan een splitsing in een periode van tenminste twee weken en een periode van tenminste een week.
  - b. De werknemer die op 1 januari van het betreffende vakantiejaar de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, heeft recht op vijf werkweken en drie werkdagen vakantie.
  - c. De werknemer die op 1 januari van het betreffende vakantiejaar tenminste vijf jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is of die onafgebroken tien jaar in het Nederlandse film- en bioscoopbedrijf bij verschillende werkgevers werkzaam is geweest, heeft in dat jaar recht op vijf werkweken en twee werkdagen vakantie.
  - d. De werknemer die op 1 januari van het betreffende vakantiejaar tenminste tien jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is of die onafgebroken vijftien jaar in het Nederlandse film- en bioscoopbedrijf bij verschillende werkgevers werkzaam is geweest, heeft in dat jaar recht op vijf werkweken en vier werkdagen vakantie.
  - e. De werknemer die slechts gedurende een deel van de normale wekelijkse arbeidstijd in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de genoemde vakantietijd.
2. Rechten op deel vakantie  
De werknemer die na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, heeft voor elke volle maand die in zijn dienstbetrekking in dat jaar duurt, recht op 1/12 deel van de in lid 1 vermelde vakantie.
3. Verrekening bij einde dienstverband  
De werknemer die in de loop van een jaar de dienstbetrekking verlaat en de hem toekomende vakantie niet heeft genoten, ontvangt van de werkgever een uitkering in geld tot een bedrag van het salaris, gelijk aan het tijdvak van de niet genoten vakantie.  
De vakantiedagen die de werknemer, die in de loop van een jaar de dienstbetrekking verlaat, meer heeft genoten dan waarop hij krachtens lid 1 recht heeft, worden op het nog te betalen salaris in mindering gebracht.
4. Vervallen van rechten  
Uitbetaling van vakantiedagen tijdens de dienstbetrekking is niet toegestaan. Vakantiedagen opgebouwd in enige maand in enig jaar die

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

5 jaar nadat ze zijn opgebouwd niet zijn opgenomen, vervallen, tenzij werkgever en werknemer voordien schriftelijk anders zijn overeengekomen.

Bij het opnemen van vakantiedagen worden de dagen die het eerst zijn ontstaan ook als eerste opgenomen.

5. Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer gedurende een periode van langer dan 6 maanden onafgebroken arbeidsongeschikt is, worden de vakantiedagen slechts gedurende een periode 6 maanden verworven. Dit geldt voor werknemers die op of na 1 januari 2000 arbeidsongeschikt zijn geworden.

Bij verbreking van het dienstverband worden de vakantierechten, verworven in dit ziektejaar, alsmede de openstaande vakantierechten bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid, uitbetaald.

6. Vrije dagen op 1 en 4 mei

De werkgever mag aan geen der werknemers een vrije dag op de eerste mei, alsmede vrije uren tijdens de dodenherdenking op 4 mei, weigeren, tenzij dit de bedrijfsvoering in gevaar brengt en mits dit tenminste vier weken van tevoren is aangemeld.

7. Duur van de vakantie

De periode van de aaneengesloten vakantie als genoemd in lid 1 moet liggen tussen 1 mei en 30 september van het vakantiejaar.

Op verzoek van de werknemer kan de werkgever toestaan aaneengesloten vakantie van ten minste drie weken tussen 1 oktober en 30 april op te nemen. Het tijdstip van de vakantieperiode wordt in onderling overleg vastgesteld; indien de wensen van de werknemer de normale bedrijfsvoering in gevaar brengt, beslist de werkgever.

8. Vervanging bij vakantie

De werkgever draagt zorg voor vervanging van werknemers die vakantie- respectievelijk snipperdagen opnemen.

Artikel 22

**Buitengewoon verlof**

1. Buitengewoon verlof met behoud van salaris

Onverminderd het bepaalde in de leden 2 en 3 van artikel 7.635 van het Burgerlijk Wetboek heeft de werknemer recht op buitengewoon

verlof met behoud van salaris in de onder a t/m o omschreven gevallen, voor de aangegeven duur:

- a. bij eigen ondertrouw één dag en bij eigen huwelijk twee dagen;
- b. bij huwelijk van kinderen (eigen, stief- en pleegkinderen), ouders (eigen, schoon-, stief- en pleegouders), grootouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters, één dag;
- c. bij 25-, 40-, 50-jarig huwelijksjubileum van de werknemer of van ouders, of van kinderen (eigen, stief- en pleegkinderen) één dag;
- d. bij 25-, 40-, of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer respectievelijk één of drie of vijf dagen;
- e. bij bevalling van echtgenote/levensgezellin van de werknemer twee dagen;
- f. bij overlijden van de echtgenote/levensgezellin van de werknemer of van inwonende kinderen (eigen, stief- en pleegkinderen), gedurende de tijd vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis met een maximum van vier dagen;
- g. bij overlijden van (groot)ouders (eigen, stief-, en pleegouders), schoonouders, respectievelijk (groot)ouders van de samenwonende partner, één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis één dag;
- h. bij overlijden van broers, zusters (eigen, stief-, en pleegbroers en zusters), zwagers, respectievelijk schoonzusters, respectievelijk broers en zusters van de samenwonende partner, één dag, alsmede voor het bijwonen van de begrafenis één dag;
- i. voor verhuizing, voor zover het betreft een werknemer die een eigen huishouding heeft of op dat tijdstip gaat voeren, twee dagen met een maximum van één keer per jaar;
- k. voor het deelnemen aan een operateurexamen, de dag(en) waarop de werknemer aan het examen deelneemt;
- l. voor het bijwonen van een cursus gegeven door of namens de NVB, de daarvoor benodigde tijd;
- m. bij medische behandeling van de werknemer, indien zulks alleen onder werktijd kan geschieden, gedurende ten hoogste 2 uur per keer of een door de medicus vastgestelde tijd;
- n. bij vervulling van een door de Wet of Overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting gedurende een naar redelijkheid te bepalen tijd;
- o. voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de pensioenering, in totaal 15 dagen. Dit geldt evenzeer voor vrijwillig vervroegde uittreding, mits de werknemer van deze regeling gebruik gaat maken.

Een beroep op dit recht is niet mogelijk indien en voor zover de afwezigheid niet nodig is omdat de gebeurtenis buiten tegenwoordigheid van de werknemer plaatsvindt of de gebeurtenis niet op een ingeroosterde werkdag plaatsvindt.

Voor zover werknemers over een periode van minimaal zes maanden op vaste werkdagen werkzaamheden hebben verricht, dienen aanvra-

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

gen voor bijzonder verlof op een van deze werkdagen te worden gehonoreerd.

Voor wat betreft de vaststelling van het dagloon bij part-timers, dient te worden uitgegaan van het gemiddelde dagloon per gewerkte dag over de aan de verlofdag(en) voorafgaande 12 weken.

2. Verlof ter beoordeling van de werkgever
  - a. De werkgever kan in andere dan de hierboven genoemde gevallen te zijner beoordeling buitengewoon verlof toekennen indien de afwezigheid van de werknemer buiten zijn schuld noodzakelijk is en in redelijkheid niet van hem kan worden gevergd hiervoor vakantiedagen op te nemen.
  - b. Indien de werknemer afwezig is in verband met verpleging in een terminale (stervens)fase van een familielid in de eerste lijn, verleent de werkgever gedurende maximaal 6 weken verlof met behoud van loon, waaronder te verstaan het brutoloon excl. toeslagen e.d. over het gemiddeld aantal uren in de afgelopen 12 weken.
3. Levensgezel(lin)

De in sub e en f van lid 1 bedoelden levensgezel(lin) van de werknemer dient door hem als zodanig tegenover de werkgever te zijn aangewezen.

Artikel 23

**Arbeidsongeschiktheid**

1. Aanspraak op salaris
  - a. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten, behoudt zijn aanspraak op het voor hem geldende salaris gedurende een termijn van 12 maanden.
  - b. Voor de werknemer die bij aanvang van de ziekte tenminste gedurende een periode van 3 jaar in dienst is van de werkgever of gedurende 10 jaar onafgebroken in de bedrijfstak in dienst is geweest, wordt de onder 1a. genoemde termijn verlengd met tenminste 6 maanden, indien het een werkgever betreft met minder dan 15 werknemers, dan wel met tenminste 12 maanden, indien de werkgever 15 of meer personeelsleden in dienst heeft. Indien de ziekte een gevolg is van een bedrijfsongeval of anderszins direct voortvloeit uit de werkzaamheden zal de onder 1a. genoemde termijn te allen tijde worden verlengd met tenminste

- 12 maanden, tenzij van verwijtbare schuld van de werknemer sprake is.
- c. Lid b is alleen van toepassing op werknemers met een basisloon tot € 41.000,-. Voor werknemers die meer verdienen is het recht op doorbetaling beperkt tot 70% van het onder lid a. genoemde bruto salaris.
2. Inhoudingen  
Op het inkomen dat aan de werknemer ingevolge het bepaalde in lid 1 wordt uitbetaald, brengt de werkgever in mindering de uitkeringen die de werknemer op grond van de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering ontvangt, alsmede – in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid – het inkomen dat de werknemer ter zake van het verrichten van arbeid ontvangt of zou kunnen ontvangen.
3. Vervallen van recht op doorbetaling  
Het recht op doorbetaling vervalt na een termijn van zes weken, indien ter zake van het ongeval, de ziekte of het gebrek een derde partij aansprakelijk kan worden gesteld.
4. Voorschotten  
In het in lid 3 bedoelde geval betaalt de werkgever, na het verstrijken van de termijn van zes weken, voorschotten ter hoogte van het volle salaris, verminderd met uitkeringen, zoals bedoeld in lid 2. De werkgever kan de voorschotten te allen tijde terugvorderen en in elk geval indien, en voor zover de derde aan zijn verplichtingen jegens de werknemer heeft voldaan. De werkgever vordert de voorschotten eveneens terug indien blijkt dat de werknemer onvoldoende moeite doet zijn verhaalsrecht op de derde te effectueren.
5. Verwijtbaarheid werknemer  
Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever te allen tijde verplicht tenminste voor een periode van zes weken het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon uit te betalen.  
Er bestaat geen aanspraak op aanvulling c.q. doorbetaling van het inkomen ingevolge het bepaalde in de vorige leden van dit artikel, indien de ziekte, het ongeval of het gebrek, ten gevolge waarvan de werknemer verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is te wijten aan opzet of onzedelijkheid, dan wel het gevolg is van een lichaamsgebrek, waarover hij de werkgever bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven. Na een termijn van zes weken bestaat evenmin aanspraak op inkomen, voor elke dag waarvoor de in lid 2 van dit artikel bedoelde uitkeringen worden ingehouden wegens overtreding van de controle-voorschriften.

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

6. Ziekmelding  
De werknemer is verplicht zich conform het bepaalde in de Ziekte-wet minimaal twee uur voor aanvang van de dienst als arbeidsongeschikt te melden. Als de werknemer zonder aanwijsbare reden niet voldoet aan deze verplichting, kan de werkgever de verzuimde dag c.q. uren in mindering brengen op de vakantierechten van de betreffende werknemer.  
Deze bepaling is niet van toepassing op administratief personeel.
8. Registratie van verzuim-uren  
De registratie van verzuim-uren zal plaatsvinden overeenkomstig de ingeroosterde uren, of, indien de ziekteperiode langer duurt dan het geplande rooster, op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren over de afgelopen dertien weken.
9. Definitie salaris  
Onder salaris, zoals bedoeld in dit artikel, wordt verstaan het bruto maand- week- of periodesalaris van de werknemer, vermeerderd met de voor hem geldende vaste toeslagen krachtens artikel 17, de vakantietoelage, de toeslag voor kassawerkzaamheden (voor zover van toepassing) en de in de aan de arbeidsongeschiktheid voorafgaande periode uitgekeerde overwerkvergoeding, mits dit overwerk een regelmatig karakter draagt.
11. Ziekteverzuim en reïntegratie  
Bij ziekteverzuim zijn werkgever en werknemer op basis van de Wet verbetering Poortwachter verplicht een reïntegratie-traject te starten. De werkgever dient een reïntegratiedossier bij te houden en acht weken na aanvang van de ziekte een plan van aanpak op te stellen. In het reïntegratiedossier moet worden aangetekend welke activiteiten werkgever én werknemer ondernemen. Het plan van aanpak moet regelmatig door werkgever én werknemer worden geëvalueerd. Alle relevante documentatie moet in het dossier worden opgenomen. Indien een van beiden onvoldoende inspanningen verricht om de reïntegratie te bevorderen, kan de uitvoeringsinstelling (UWV) sancties opleggen.

## **DIVERSEN**

### Artikel 24

#### **Verbod op het aannemen van betalingen en nietige bedingen**

1. Ongeoorloofde betalingen  
Een werkgever mag voor het in dienst nemen of in dienst houden van een werknemer van hem noch van anderen enige betaling aannemen. Nietig is elk beding tussen een werkgever en een werknemer, waarbij de werknemer zich verbindt tot enige betaling anders dan:
  - uit hoofde van een vrijwillig aangegane pacht van een buffet en dergelijke
  - of als vergoeding van door zijn nalatigheid of slordigheid ontstane kosten voor herstel of reiniging van uniform, dan wel uniforme kleding.

### Artikel 25

#### **Kassatekortten**

1. Ontstaan van tekorten  
Tekorten aan de kassa komen voor rekening van de werkgever. Hier van zijn uitgezonderd kastekorten bij het buffet (zie ook artikel 16 lid 5e).  
De werkgever of diens gemachtigde dient zorg te dragen voor een registratie van de kassatekortten, waarbij ontstane tekorten door hem en de werknemer gezamenlijk dienen te worden afgetekend.
2. Verhaal op de werknemer  
Indien kassatekortten zijn ontstaan door aantoonbaar ernstig verwijtbaar gedrag van een werknemer kunnen deze tekorten op de werknemer worden verhaald.

### Artikel 26

#### **Uniformkleding**

1. Overleg over kleding  
Indien de werkgever het dragen van uniformkleding en/of uniforme kleding verlangt en dit niet bij indiensttreding met de werknemer is overeengekomen, moet tijdig overleg met de werknemer plaatsvinden over de te dragen kleding en de behandeling daarvan.  
  
De werkgever stelt de door hem voorgeschreven kleding kosteloos aan de werknemer(s) ter beschikking.

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 27

**Cabinebezetting**

1. Aanstelling tot operateur  
Aanstelling door de werkgever in de functie van leerling-, of operateur is, behoudens bijzondere omstandigheden, in ieder geval afhankelijk van het bezit van het diploma A en/of B.
2. Servicemedewerker techniek  
Een service medewerker kan operateurdiensten vervullen, na het met goed gevolg afronden van een basiscursus techniek en onder leiding van een gediplomeerde operateur. Hiermee wordt bedoeld dat de gediplomeerde operateur niet altijd fysiek aanwezig hoeft te zijn.

Artikel 28

**Arbitrage**

1. Geschillen  
Alle geschillen die uit of naar aanleiding van deze CAO tussen werkgevers en werknemers ontstaan – behalve die met betrekking tot opzegging van de dienstbetrekking – zijn onderworpen aan arbitrage van de Commissie van Arbitrage.

Partijen zijn gerechtigd geschillen aan de uitspraak van de gewone rechter te onderwerpen, nadat de Commissie van Arbitrage uitspraak heeft gedaan.

2. Samenstelling Commissie van Arbitrage  
De Commissie van Arbitrage bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden. De NVB benoemt 1 lid en een plaatsvervangend lid; FNV KIEM benoemt eveneens een lid en een plaatsvervangend lid; de twee organisaties benoemen gezamenlijk het derde lid (de voorzitter).  
De secretaris van de Sociale Commissie voor het Bioscoopbedrijf fungeert als secretaris van de Commissie.
3. Uitspraak  
De Commissie van Arbitrage doet uitspraak naar billijkheid.
4. Geschil aanhangig maken  
De meest gereede partij maakt een geschil aanhangig bij de Commis-

sie door de secretaris onder aangetekend couvert een opgave toe te zenden van de namen en woonplaatsen van partijen met een duidelijke omschrijving van hetgeen wordt geëist en de gronden waarop de eis steunt onder bijvoeging van alle bescheiden die op het geschil betrekking hebben, benevens € 50,- in contanten ter waarborging van de arbitragekosten.

5. Oproep door de Commissie  
De partijen worden door de Commissie van Arbitrage gehoord, althans op een termijn van tenminste tien dagen opgeroepen.
6. Raadsman  
Partijen zijn gerechtigd zich te doen bijstaan door een raadsman, mits daarvan tenminste drie dagen voor de dag der mondelinge behandeling wordt kennis gegeven, zowel aan de secretaris als aan de wederpartij.
7. Verschijningsplicht  
Partijen zijn verplicht op een oproeping van de secretaris persoonlijk voor zover het rechtspersonen betreft, in de persoon (personen) van hun bestuurder(s) voor de Commissie te verschijnen.
8. Motivering beslissing  
Alle beslissingen van de Commissie van Arbitrage moeten worden gemotiveerd. De secretaris is gehouden aan alle betrokken partijen een afschrift van elk gewezen vonnis toe te zenden en wanneer dat door een der betrokken partijen wordt gewenst, elk vonnis ter griffie van de rechtbank in de plaats waar het gewezen is, te deponeren, echter niet dan na betaling van de daarvoor verschuldigde kosten.
9. Wraking  
Partijen hebben het recht om overeenkomstig artikel 626 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering één of meer leden van de Commissie te wraken, doch uitsluitend om één of meer van de in artikel 30 van voornoemd Wetboek vermelde reden(en).
10. Verdeling kosten  
De Commissie bepaalt in haar beslissing door welke van de partijen, respectievelijk in welke verhouding door partijen en door de Commissie vast te stellen kosten van arbitrage zullen worden gedragen en betaald.  
Zij kan onder het bedrag van die kosten tevens opnemen een bedrag voor de kosten van de wederpartij, doch moet dit dan afzonderlijk noemen. Hetgeen door een partij ter waarborging van de kosten is gestort, wordt haar gerestitueerd, zodra de terzake van de betreffende arbitrage verschuldigde kosten zijn voldaan.

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

11. Overige kosten

Alle kosten op de arbitrage vallende, voor zover die niet bestreden kunnen worden uit de van partijen ontvangen kostenvergoedingen, komen voor 50% ten laste van de Nederlandse Vereniging van Bioscoopexploitanten en voor 50% ten laste van FNV KIEM.

Artikel 29

**Bescherming van faciliteiten voor vertegenwoordigers van de vakorganisaties**

1. Vertegenwoordiger

De vertegenwoordiger van een vakorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon die een vertrouwelijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van zijn vereniging en die als zodanig door de betrokken vakorganisatie schriftelijk bij de ondernemingsleiding is aangemeld.

2. Bescherming positie als werknemer

De ondernemingsleiding draagt er zorg voor dat de vertegenwoordiger van een vakorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.

De wederzijdse naleving van rechten en plichten, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, zal niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordiger van een vakorganisatie.

Artikel 30

**Overgangsbepaling**

1. Geldende arbeidsvoorwaarden

De op het tijdstip van het in werking treden van deze collectieve arbeidsovereenkomst rechtsgeldende arbeidsvoorwaarden, die voor de werknemer in gunstiger zin van deze overeenkomst afwijken, blijven gehandhaafd.

## BIJLAGE A

### SENIOREN

In deze bijlage zijn de bepalingen bijeen gebracht die betrekking hebben op de oudere werknemers in het bioscoopbedrijf. Voor zover nodig wordt hierbij verwezen naar onderdelen van deze overeenkomst waarmee deze bepalingen verband houden.

#### **Arbeidstijd (zie hiervoor artikel 8, lid 3)**

De werknemer van 60 jaar of ouder, die tenminste 15 jaar in het bioscoopbedrijf werkzaam is, wordt – in afwijking van het gestelde in artikel 8 lid 1 – in de gelegenheid gesteld bij het bereiken van de hier onder genoemde leeftijd, de navolgende arbeidstijden aan te houden:

- 60 jaar: zesendertig uur per week, verdeeld over ten hoogste vijf dagen per week
- 61 t/m 64 jaar: tweeëndertig uur per week, verdeeld over ten hoogste vijf dagen per week.

Deze verdeling van de arbeidstijd kan op verzoek van de werknemer ook op andere wijze geschieden. Voor de beloning worden zij geacht in volledige dienst te zijn. Voor werknemers die vrijwillig van deze regeling gebruik maken, ontstaat geen recht op extra vrije tijd.

#### **Nachtarbeid (zie hiervoor artikel 8, lid 3a. en lid 3b.)**

De werknemer van 55 jaar en ouder verricht slechts met zijn instemming nachtarbeid, waaronder nachtvoorstellingen.

#### **Overwerk (zie hiervoor artikel 9 lid 4)**

Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot het verrichten van overwerk.

#### **Verlengde opzegtermijn (zie hiervoor artikel 10)**

De opzegtermijn voor het dienstverband, zoals geregeld in artikel 10, wordt verlengd met een week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt evenwel ten hoogste dertien weken.

#### **Bijzonder verlof (zie hiervoor artikel 22 lid 1 c, d en o)**

In een aantal gevallen hebben oudere werknemers recht op bijzonder verlof. Bijvoorbeeld bij huwelijks- of dienstjubilea (25-, 40- en 50 jaar). Voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de pensionering gedurende de laatste drie jaar voor de pensionering, hebben ze recht op in totaal vijftien dagen.

Dit geldt evenzeer voor cursussen ter voorbereiding op de regeling vrijwillig vervroegde uittreding, mits de werknemer hiervan gebruik gaat maken.

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE B

FUNCTIE- EN SALARISSCHALEN

De indeling van de werknemer in functie- en salarisschalen, zoals bedoeld in artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het bioscoopbedrijf.

**DE FUNCTIES**

**SCHAAL 1 servicemedewerker, schoonmaakmedewerker en licht administratief personeel**

Hieronder worden verstaan medewerkers die met de volgende taken zijn belast;

- toezicht op het publiek bij de kaartverkoop
- controleren of bezoekers in het bezit zijn van een geldig plaatsbewijs
- verschaffen van inlichtingen aan het publiek
- verzorgen van onderhoudswerkzaamheden, zoals eenvoudige reparaties
- vervoer van film- en reclamemateriaal en het aanbrengen van reclame aan of in het gebouw van de bioscoop
- lichte schoonmaakwerkzaamheden, zoals het voor het oog in orde lijke staat brengen van de zalen en overige voor het publiek toegankelijke ruimten
- verantwoordelijkheid voor het buffet en alles wat met de verkoop en verantwoording samenhangt
- de toeschouwers hun plaats aanwijzen en de overige, door de werkgever gewenste, orde handhaven
- verstrekken van toegangsbewijzen en alles wat met de verantwoording hiervan samenhangt, en het verzorgen van de daarbij behorende administratie.

Servicemedewerkers, die in dienst waren vóór 1 juli 2000 en die in het afgelopen jaar tweederde deel van hun werkzaamheden aan kassawerkzaamheden hebben besteed, krijgen gedurende hun vakantiedagen de voor de kassawerkzaamheden geldende uurlonen uitgekeerd.

Schoonmaak- en onderhoudspersoneel:

Degene, die is belast met schoonmaak- en onderhoudswerkzaamheden in één of meer bioscopen.

Het salaris voor medewerkers in schaal 1, jonger dan 23 jaar, wordt afgebouwd overeenkomstig de afbouw per leeftijdsjaar, zoals gehanteerd in de minimumloonschaal.

Het salaris voor servicemedewerkers, onderhoudspersoneel en licht administratief personeel van 23 jaar en ouder, wordt verhoogd na een dienstverband van 6 maanden en vervolgens na 12 en 24 maanden.

De laatste stap is van toepassing na een goede beoordeling door de werkgever én na het behalen van minimaal 2 van de aangeboden cursussen: Omgaan met Agressie, Bhv, Sociale Hygiëne, Gastgericht werken en Coaching.

Een service medewerker kan operateurdiensten vervullen, na het met goed gevolg afronden van een basiscursus techniek en onder leiding van een gediplomeerde operateur.

### **SCHAAL 2 Leerling operateur**

Degene die als regel de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt, in opleiding is voor de functie operateur-A en in opdracht van een werkgever gedurende meer dan vijf uur per week in een bioscoop werkzaamheden bij filmvertoningen en al wat daarbij hoort, verricht onder leiding van een bij dezelfde werkgever in dienst zijnde gekwalificeerde operateur. Leerling-operateurs moeten binnen een termijn van maximaal anderhalf jaar het A-diploma halen.

Het salaris voor een leerling-operateur wordt verhoogd conform de salaristabel na een dienstverband van 6 maanden en na een dienstverband van 12 maanden.

Voor leerling operateurs in dienst vóór 1 januari 2002 geldt een afwijkende tabel, met een salarisverhoging na 6, 12 en 24 maanden.

Voor leerling-operateurs jonger dan 23 jaar, worden de in de salaristabel genoemde bedragen verlaagd overeenkomstig de procentuele afbouw van de minimumloonschaal.

Leerling operateurs kunnen op uitnodiging van de werkgever een basiscursus techniek volgen. Na het behalen hiervan wordt het uurloon verhoogd conform de salaristabel.

### **SCHAAL 3 Operateur A**

Degenen die in opdracht van de werkgever:

- a. filmvoorstellingen verzorgt in één of meerdere bioscoopcabines;
- b. verantwoordelijk is voor het beheer over de projectiecabine(s) en de technische installaties van één of meer bioscopen of bioscoopcomplexen;
- c. belast is met nevenwerkzaamheden, c.q. klein onderhoud, dat voortvloeit uit de onder a en b genoemde taken;
- d. de servicemedewerker techniek begeleidt.
- e. én in het bezit is van het diploma operateur-A.

## **Bioscoopbedrijf 2003/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Het salaris voor een Operateur A wordt 12, 24 en 36 maanden na 1 januari 2002 respectievelijk na datum van aanstelling (indien dit heeft plaatsgevonden op of na 1 januari 2002), verhoogd conform de salaristabel. De salarisstappen na 24 en 36 maanden zijn afhankelijk van een goede beoordeling door de werkgever.

In deze schaal wordt verondersteld dat alle noodzakelijk en relevante cursussen worden behaald en zijn inbegrepen in het uurloon. Het betreft hier o.a. de cursussen Omgaan met Agressie, Bhv, Sociale Hygiëne en Gastgericht werken.

### **SCHAAL 4 operateur B**

Beloning als Operateur B gebeurt uitsluitend als de werknemer in het bezit is van een diploma Operateur B én als zodanig door de werkgever is aangesteld. Het salaris voor een Operateur B wordt 12 en 24 maanden na 1 januari 2002 respectievelijk na datum van aanstelling (indien dit heeft plaatsgevonden op of na 1 januari 2002), verhoogd conform de salaristabel. De salarisstappen zijn afhankelijk van een goede beoordeling door de werkgever.

In deze schaal wordt verondersteld dat alle noodzakelijk en relevante cursussen worden behaald en zijn inbegrepen in het uurloon. Het betreft hier o.a. de cursussen Omgaan met Agressie, Bhv, Sociale Hygiëne en Gastgericht werken.

Operateurs-B, in die vóór 1 januari 2002 door de werkgever in de gelegenheid zijn gesteld tot het volgen van een cursus bedrijfshulpverlener, ontvangen € 0,27 op het bruto uurloon. Deze toeslag maakt geen deel uit van het uurloon, wel van de grondslagen voor de vaststelling van vakantietoelage, pensioen en sv-wetten.

Ten aanzien van operateurs-B die niet onder deze regeling vallen geldt dat het afronden van een of meerdere cursussen is opgenomen in het uurloon.

### **SCHAAL 5 chef operateur/technisch manager**

De werkgever kan overgaan tot aanstelling van een chef operateur of technisch manager. Voor deze functie is in ieder geval het diploma operateur-B vereist, alsmede andere relevante opleidingsmodules, zoals Omgaan met Agressie, Bhv, Sociale Hygiëne en Gastgericht werken.

### **SCHAAL 6 Administratief personeel**

Onder administratief personeel worden o.a. verstaan:

**Medewerker huishoudelijke dienst:**

Degene die is belast met het verrichten van huishoudelijke werkzaamheden onder andere op het gebied van kantinebeheer en het verrichten van lichte onderhoudswerkzaamheden.

**Telefonist/receptionist**

Degene die is belast met het bedienen van de telefooncentrale, het ontvangen van bezoekers en het verrichten van lichte administratieve werkzaamheden.

**Typist/Administratieve kracht:**

Degene die is belast met het verrichten van type-werkzaamheden en andere administratieve taken.

**Assistent-boekhouder:**

Degene die optreedt als assistent van de boekhouder en onder diens leiding boekhoudkundige werkzaamheden verricht.

**Directie-secretaris:**

Degene die is belast met het verrichten van secretariaatswerkzaamheden in de ruimste zin, die als regel optreedt als assistent van de directie en die is belast met nader door de directie te omschrijven taken.

**Boekhouder:**

Degene die is belast met het verrichten van boekhoudkundige werkzaamheden.

**Loonadministrateur:**

Degene die is belast met het bijhouden van de loonadministratie al dan niet onder toezicht, respectievelijk leiding van een chef loonadministratie.

**Medewerker publiciteit:**

Degene die is belast om al dan niet onder leiding van een chef publiciteit werkzaamheden te verrichten op het terrein van de publiciteit en aanverwante terreinen.

**Hoofd van de Boekhouding:**

Degene die is belast met en verantwoordelijk is voor de boekhouding en alle daaraan verbonden werkzaamheden en die leiding geeft aan één of meer boekhouders of assistenten.

## **Bioscoopbedrijf 2003/2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Chef loonadministratie:

Degene die is belast met en verantwoordelijk is voor de loonadministratie en alle daaraan verbonden werkzaamheden en die leiding geeft aan één of meer loonadministrateurs.

Op administratief personeel, in dienst voor 1 januari 2002, zijn aparte schalen van toepassing:

schaal A : medewerker huishoudelijke dienst

schaal B : telefonist/receptionist, typist, administratieve kracht, assistent boekhouder

schaal C : directie-secretaris, boekhouder, loonadministrateur, medewerker publiciteit

schaal D : hoofd boekhouding, chef loonadministratie

Het salaris van administratief personeel wordt met ingang van 1 januari 2002 verhoogd na 12 maanden na aanvang van het dienstverband en vervolgens na 24, 36, 48 en 60 maanden. Al deze verhogingen zijn afhankelijk van een goede beoordeling door de werkgever.

### **SCHAAL 7 Bedrijfsleider A/assistent bioscoopmanager**

Degene die onder verantwoording van een algemeen (stads)bedrijfsleider de leiding heeft over een bioscoopzaal of een klein bioscoopcomplex (ten hoogste twee zalen) of degene, die werkzaam is als assistent van de bedrijfsleider B.

Het salaris van de bedrijfsleider A wordt met ingang van 1 januari 2002 12 maanden na aanstelling verhoogd en vervolgens 24, 36, 48 en 60 maanden na aanstelling. Verhoging is afhankelijk van een goede beoordeling van de werkgever.

In deze schaal wordt verondersteld dat alle noodzakelijk en relevante cursussen worden behaald en zijn inbegrepen in het uurloon. Het betreft hier o.a. de cursussen Omgaan met Agressie, Bhv, Sociale Hygiëne en Gastgericht werken.

### **SCHAAL 8 Bedrijfsleider B/bioscoopmanager**

Degene die zelfstandig of onder verantwoording van een algemeen (stads)-bedrijfsleider de leiding heeft over een groot bioscoopcomplex (meer dan twee zalen) of degene, die zelfstandig de leiding heeft over een bioscoopzaal of een klein bioscoopcomplex (ten hoogste twee zalen).

Het salaris van de bedrijfsleider B wordt met ingang van 1 januari 2002 12 maanden na aanstelling verhoogd en vervolgens 24, 36, 48 en 60 maanden na aanstelling. Verhoging is afhankelijk van een goede beoordeling van de werkgever.

In deze schaal wordt verondersteld dat alle noodzakelijk en relevante cursussen worden behaald en zijn inbegrepen in het uurloon. Het betreft hier o.a. de cursussen Omgaan met Agressie, Bhv, Sociale Hygiëne, Gastgericht werken én een cursus middenmanagement. Daarnaast moet de bedrijfsleider B in het bezit zijn van het operatorsdiploma A.

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE C

OVERLEGPROCEDURE

De te volgen overlegprocedure zoals bedoeld in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het bioscoopbedrijf.

1. Deze overlegprocedure laat informatie- en overlegprocedures zoals deze bij de wet en de SER fusiegedragsregels 1975 zijn voorgeschreven, onverlet.
2. De melding, zoals bedoeld in artikel 5 van de CAO dient op een zodanig tijdstip te geschieden dat de voorgenomen activiteiten, alsmede de te verwachten gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid of de bestaande rechtspositie in het algemeen nog door de vakorganisaties kunnen worden beïnvloed.
3. Indien de werkgever ter gelegenheid van de melding vertrouwelijkheid wenst ten aanzien van de te verstrekken informatie, dienen over de mate van vertrouwelijkheid en de tijdsduur daarvan afspraken te worden gemaakt.  
Onderdeel van deze afspraken moet zijn wanneer en in hoeverre de te verstrekken informatie ter kennis wordt gebracht van de Sociale Commissie voor het Bioscoopbedrijf, die onder meer regelmatig spreekt over de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de bedrijfstak.
4. De door de werkgever te verstrekken informatie moet de vakorganisaties inzicht geven in de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard, de omvang en de plaats daarvan, alsmede de te verwachten effecten op de werkgelegenheid en/of de bestaande rechtspositie van de werknemers.
5. De vakorganisaties moet de gelegenheid worden geboden over de eerder genoemde activiteiten advies uit te brengen. Een dergelijk advies wordt eerst gegeven, nadat de leden van de vakorganisaties, werkzaam in de onderneming respectievelijk de werknemers zijn geraadpleegd.
6. Indien de ondernemingsleiding besluit tot een activiteit waarbij in belangrijke mate van dit advies wordt afgeweken, wordt hieraan geen uitvoering gegeven alvorens: de vakorganisaties de gelegenheid hebben gehad alsnog te worden gehoord; de werknemers zijn geïn-

formeerd over de motieven die hebben geleid tot het niet opvolgen van het/de uitgebrachte advies/adviezen.

7. In overleg met de vakorganisaties wordt, in geval tot een activiteit als bedoeld in artikel 5 van de CAO wordt besloten, vastgesteld hoe, in welke volgorde en binnen welke tijdsduur de verdere procedure wordt uitgevoerd.  
Hierbij wordt vooral gedacht aan de zo volledig mogelijke informatie aan de werknemers van de onderneming en aan de betrokken werknemers in het bijzonder.
8. In geval een eerder genoemde activiteit leidt tot negatieve effecten op werkgelegenheid, moeten werkgever en vakorganisatie regelingen uitwerken, die er op zijn gericht om de voor de werknemers uit deze activiteiten voortvloeiende nadelige gevolgen zoveel mogelijk te verminderen.

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE E

TOELICHTING BIJ DE SALARISTABEL PER 1 JUNI 2003

1. Verhoging salaris  
De salarissen zijn per 1 juni 2003 verhoogd met 1,5%. Er wordt geen prijscompensatie uitgekeerd in 2003. Voor de berekening van de 1,5% dient dus geen rekening te worden gehouden met een vloer of plafond.  
Verhoging van de salarissen geldt voor alle werknemers met een basissalaris (loon incl. vakantietoeslag) tot € 41.000,-.
2. Kassawerkzaamheden  
Het uurloon voor kassawerkzaamheden van werknemers die op of na 1 juli 2000 in dienst zijn getreden, is gelijk aan het uurloon van servicemedewerkers.  
Het uurloon voor kassawerkzaamheden van werknemers die in dienst waren vóór 1 juli 2000 staat vermeld in de aanvullende salaristabel (zie ook 4. afwijkende salarissen).  
Servicemedewerkers, die in dienst waren vóór 1 juli 2000 en die in het afgelopen jaar minimaal tweederde deel van hun werkzaamheden aan kassawerkzaamheden hebben besteed, krijgen gedurende hun vakantiedagen de voor de kassawerkzaamheden geldende toeslag uitgekeerd.
3. Het salarisgebouw  
Met ingang van 1 januari 2002 is een salarisgebouw ingevoerd met een indeling in functieschalen en periodieken/stappen. De stappen worden toegepast met ingang van 1 januari 2002 (stap 0) of op het moment van indiensttreding, indien dit na 1 januari 2002 valt. D.w.z. dat ook werknemers die voor 1 januari 2002 in dienst waren in principe beginnen bij stap 0 (tenzij er sprake is van afwijkende salarissen, zoals bedoeld onder 4.)
4. Afwijkende salarissen  
Voor verschillende groepen werknemers wijken de salarissen af van de bedragen die in het salarisgebouw zijn vastgesteld. Dit heeft te maken met de wijzigingen in de CAO én het feit dat werknemers hun rechten behouden als deze in positieve zin afwijken van de CAO. Op deze werknemers is een aanvullende salaristabel van toepassing. Het gaat om de volgende groepen:
  - servicemedewerkers die in dienst waren vóór 1 januari 1992;

- servicemedewerkers die in dienst zijn gekomen tussen 1 januari 1992 en 1 januari 1995; (Deze aparte salarissen vervallen op 1 januari 2004)
- kassamedewerkers die in dienst waren vóór 1 juli 2000;
- servicemedewerkers van 22 jaar en jonger, die kassa-werkzaamheden verrichten, en dit ook al deden vóór 1 januari 1998.
- leerling operateurs in dienst vóór 1 januari 2002;
- technisch inspecteurs in dienst vóór 1 januari 2002;
- administratief personeel in dienst vóór 1 januari 2002. (Dit aparte salaris vervalt op 1 januari 2004 (schalen A en B), respectievelijk op 1 januari 2005 (schalen C en D).

#### 5. Betaling

Het salaris wordt per week, per periode van vier weken of per maand uitbetaald. De werkgever verstrekt de werknemer per uitbetaling een nauwkeurige specificatie. De werknemer beschikt uiterlijk op vrijdag over zijn salaris, als het een week- of periodesalaris betreft, of op de laatste werkdag van de maand als het een maandsalaris betreft.

N.B.

Overgang naar nieuwe schalen is afhankelijk van opleiding respectievelijk beoordeling, zoals aangegeven in de schalen.

#### Salaristabel per 1 juni 2003

		Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	
		€	€	€	€	€	€	€	€	
stap 0	0 maanden	7,50	7,50	9,26	10,64	12,12	9,25	9,92	11,44	
stap 1	6 maanden	7,64	7,64							
Stap 2	12 maanden	7,76	7,94	9,60	10,84	3 12,34	3 9,56	3 10,24	11,75	
Stap 3	24 maanden	7,94	1	9,94	3 11,04	3 12,58	3 9,88	3 10,57	3 12,05	3
Stap 4	36 maanden			10,26	3		10,48	3 11,21	3 12,34	3
Stap 5	48 maanden						10,72	3 11,44	3 12,64	3
Stap 6	60 maanden						11,01	3 11,75	3 12,95	3
na behalen basis cursus										
techniek		8,09	2 8,09	2						

verklaring van de schalen:

Schaal 1 servicemedewerkers, onderhoudspersoneel en licht administratief personeel

schaal 2 leerling operateur

schaal 3 operateur A

schaal 4 operateur B

schaal 5 chef operateur/technisch manager

schaal 6 administratief personeel/secretaresse

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

schaal 7 bedrijfsleider A/assistent bioscoopmanager  
schaal 8 bedrijfsleider B/bioscoopmanager

opmerking:

1. Bij goede beoordeling en na behalen van 2 uit 4 aangeboden cursussen.
2. Op uitnodiging werkgever, na behalen cursus basistechniek en uurloon voor alle uren.
3. Bij goede beoordeling.

algemene opmerking: In schalen 3, 4, 5, 6, 7 en 8 wordt van alle noodzakelijke cursussen verondersteld dat die behaald gaan worden en dat deze zijn begrepen in het uurloon. Het betreft hier o.a. de cursussen agressie, bedrijfshulpverlening, sociale hygiëne en gastgericht werken. Voor de schalen 1 en 2 geldt het minimumjeugdloon voor werknemers van 22 jaar en jonger.

vast cursusaanbod voor service medewerker:

Omgaan met Agressie/bedrijfshulpverlening/sociale hygiëne/gastgericht werken

beoordelingscategorieën:

1. uitstekend
2. voldoende
3. onvoldoende (geen stap in salaris)

Aanvullende salaristabel per 1 juni 2003 voor medewerkers in dienst vóór 1 juli 2000 (zie toelichting).

---

functie	leeftijd	uurloon ( € )	toelichting
servicemedewerker			
in dienst voor 1-01-1995		7,87	deze schaal vervalt per 01-01-2004, wordt stap 3 schaal 1 anciënniteittoeslag 0,05
in dienst voor 1-01-1992		7,92	deze schaal vervalt per 01-01-2004, wordt stap 3 schaal 1
Kassapersoneel			
in dienst voor 1-07-2000	23	9,92	
	22	8,27	
	21	7,05	
	20	6,00	
	19	5,14	

---

functie	leeftijd	uurloon ( € )	toelichting
	18	4,46	
kassaloon t.b.v. personeel van 22 jaar en jonger, dat voor 1 januari 1998 kassa- werkzaamheden verrichtte		9,49	
leerling operateur		7,50	
vanaf 6 mnd.		7,80	deze schaal vervalt per 31-12-2003
vanaf 12 mnd.		8,26	deze schaal vervalt per 31-12-2004
vanaf 24 mnd.		8,62	deze schaal vervalt per 31-12-2004
technisch inspecteur		12,92	
administratief personeel			
schaal A		9,85	deze schaal vervalt per 01-01- 2004, wordt stap 3 schaal 6
schaal B		9,87	deze schaal vervalt per 01-01- 2004, wordt stap 3 schaal 6
schaal C		9,97	deze schaal vervalt per 01-01- 2005, wordt stap 4 schaal 6
schaal D		10,17	deze schaal vervalt per 01-01- 2005, wordt stap 4 schaal 6

**Bioscoopbedrijf 2003/2004**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2004.

Dictum III

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

Dictum IV

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

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2005 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 10 oktober 2003

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*de wnd. Directeur Uitvoerings-  
taken, Juridische Zaken en  
Beleidsinformatie van de Arbeids-  
inspectie,*

Mr. M.H.M. van der Goes.