

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9822

Bijvoegsel Stcrt. , d.d. 17-10-2002, nr. 200

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

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

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

dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht om de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Deze bedenkingen zijn naar aanleiding van overleg tussen partijen bij de CAO en de NBBU echter schriftelijk ingetrokken, nadat CAO-partijen de werkingssfeer hebben aangeprent;

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

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

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 2002 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Tentoonstellingsbedrijven, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

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

Artikel 2

Werkingsfeer

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever in de tentoonstellingsbranche en de werknemer.
2. Onder tentoonstellingsbranche wordt verstaan die ondernemingen of afdelingen van ondernemingen waarbij meer dan 50% van de loonsom wordt betaald aan werknemers die betrokken zijn bij het realiseren van stands/tentoonstellingsprojecten. Ondernemingen of afdelingen van ondernemingen waarbij een belangrijk deel, doch niet meer dan 50%, van de loonsom wordt betaald aan werknemers die betrokken zijn bij het realiseren van stands/tentoonstellingsprojecten, vallen onder deze CAO voor zover zij niet onder een andere, door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geregistreerde of algemeen verbindend verklaarde CAO vallen.
Uitgezonderd van het bovenstaande worden die werkgevers die voldoen aan de volgende cumulatieve vereisten:
 - a. de werkgever doet voor het geheel van zijn bedrijfsactiviteiten aan ter beschikking stellen in de zin van artikel 7:690 BW;
 - b. de werkgever zendt voor tenminste 25% uit buiten het CAO-gebied zoals hierboven onder lid 1 omschreven;
 - c. de werkgever werkt voor tenminste 15% van het premieplichtig loon op jaarbasis met uitzendbedingen in de zin van het per 1 januari 2001 in te voeren herziene LISV indelingsbesluit betreffende indeling bij de sector Uitzendbedrijven, blijkend uit

Tentoonstellingsbedrijven 2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- gehele of gedeeltelijk (gesplitste) aansluiting bij de sector Uitzendbedrijven. Indien en voor zolang als dit herziene indelingsbesluit nog niet in werking is getreden, wordt aan dit vereiste voldaan indien de desbetreffende werkgever kan aantonen dat tenminste 15% van het premieplichtig loon op jaarbasis wordt besteed aan uitzendkrachten die werkzaam zijn of zijn geweest op basis van een uitzendbeding in de zin van artikel 7:691 BW;
- d. de geldende ABU-CAO of NBBU-CAO is op die werkgever rechtstreeks of indirect van toepassing;
 - e. de werkgever is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de CAO Tentoonstellingsbedrijven;
 - f. de werkgever is geen paritair afgesproken arbeidspool.
3. Deze CAO is niet van toepassing op de werkgever die valt onder de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO voor het Elektrotechnische bedrijf, alsmede de werkgever die valt onder de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten.
 4. Deze CAO is tevens van toepassing op ondernemingen waarvan de daadwerkelijke activiteiten een ondersteunende functie hebben ten behoeve van de onder artikel 1 genoemde ondernemingen en in juridische zin tot dezelfde groep van ondernemingen horen. Dit laatste in de zin van de fiscale wetgeving, pensioenwetgeving of wet op de ondernemingsraden (WOR; 28-01-1971; Staatsblad nr. 54).
 5. Voor een werknemer met een dienstverband van minder dan de normale arbeidsduur (artikel 7) worden de in de CAO opgenomen arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid toegepast, tenzij in de CAO anders is vermeld.
 6. De werkgever is verplicht tenminste de in de CAO opgenomen bepalingen toe te passen, maar mag daar in de voor de werknemer gunstige zin van afwijken.
 7. De werkgever heeft de mogelijkheid dispensatie van de werking van de CAO of van bepalingen van de CAO te vragen. Een verzoek daartoe dient te worden voorgelegd aan de Vaste Commissie van partijen bij deze CAO (artikel 30).

Artikel 3

Toepassing en naleving

1. De bepalingen van deze overeenkomst zijn van toepassing op alle werknemers, werkzaam bij de werkgever. Voor staffleden, projectleiders, administratief en tekenkamerpersoneel zijn de artikelen 6 lid 8 tot en met 11 en de artikelen 8, 10, 11 en 12 lid 2 niet van toepassing.
2. De werkgever (inlener) dient zich ervan te verzekeren dat de uitzendonderneming waarvan hij uitzendwerknemers inleent, voldoet aan de bepalingen 6, 7, 8, 9, 10, 11 en 15 van deze CAO.
3. Indien de werkgever gebruik maakt van een uitzendonderneming die rechtstreeks of door avv aan een uitzend-CAO gebonden is waarin de doorwerking van een of meer van de onder lid 2 genoemde bepalingen is geregeld, wordt hij geacht met betrekking tot die bepalingen zijn verplichtingen te zijn nagekomen.

Artikel 4

Bedrijfsreglement

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

Artikel 5

Verplichtingen van werkgevers en werknemers

1. De werkgever zal per betalingsperiode een loonspecificatie verstrekken.
2. De werkgever zal eenmaal per jaar een opgave verstrekken van het aan de werknemer betaalde loon en de daarop ingehouden premies sociale verzekeringen en loonheffing. In het geval van tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt tevens een dergelijke opgave verstrekt. De verstrekking van de opgave zal plaatsvinden uiterlijk vóór 1 maart van enig kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarover de opgave betrekking heeft.

Tentoonstellingsbedrijven 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De werknemer is verplicht, indien hij door de werkgever daartoe in bijzondere gevallen wordt aangewezen, ook andere dan zijn dagelijkse niet tot zijn vak behorende arbeid te verrichten voor zover althans deze arbeid verband houdt met de arbeid in de onderneming van de werkgever en de werknemer geacht kan worden daartoe in staat te zijn. In dit geval blijft het loon van de werknemer hetzelfde.
4. Betreft het arbeid behorende tot een hogere loongroep, dan zal hem naar verhouding het daarvoor vastgestelde loon dienen te worden uitbetaald.
Indien een assistent-chef zijn chef vervangt, wordt de eerste 2 aangesloten maanden van de vervanging zijn normale loon uitbetaald, daarna wordt voor de desbetreffende periode het vastgestelde loon van de chef aan de assistent-chef uitbetaald.

Artikel 6

Funciematrix, salaris en onkostenvergoedingen

1. Op basis van de funciematrix, zoals weergegeven in Bijlage I van deze CAO, wordt een functie ingedeeld in een functiegroep. De desbetreffende functiegroep correspondeert met een bijbehorende salarisgroep in het loongebouw. Aan de hand van de salarisgroep behorende bij voorkomende functie, wordt het salaris bepaald zoals beschreven in lid 3 van dit artikel.
3. De CAO kent salarisschalen, die bestaan uit minimum- en maximumschalen (Bijlage II). De werkgever bepaalt, in overleg met de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, op welke wijze de salarissen tussen minimum- en maximumschaal bepaald worden. Indien geen overeenstemming bereikt kan worden omtrent een eigen invulling van het systeem van minimum- en maximumschalen, zal het loongebouw, zoals opgenomen in Bijlage III van deze CAO, van toepassing zijn. Dit loongebouw kent per loongroep aanvangssalarissen en periodieken; daarnaast bestaan normbedragen en uitloopperiodieken.
4. Indien een periodieke verhoging plaatsvindt op basis van beoordeling, zal dit geschieden op 1 januari van enig kalenderjaar. In geval van beoordeling, zal gebruik gemaakt worden van een beoordelingsstelsel dat overeengekomen wordt met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Daarvoor in de plaats kan gebruik

worden gemaakt van het beoordelingssysteem zoals opgenomen in Bijlage IV van de CAO.

De toekenning van periodieken is geen automatisme. Alleen wanneer geen gebruik wordt gemaakt van een beoordelingssysteem wordt automatisch elk jaar een periodiek gegeven tot het normsalaris is bereikt. Bij voldoende functioneren ontvangt een werknemer een periodiek tot het betreffende normbedrag bereikt is.

Bij onvoldoende functioneren kan de werkgever een periodieke verhoging onthouden mits deze beoordeling geschiedt op basis van het voor alle medewerkers van toepassing zijnde beoordelingssysteem. In dit geval zal dit schriftelijk nog nader worden beargumenteerd. De uitlooperperiodieken zijn uitsluitend van toepassing op werknemers die zeer goed functioneren en als zodanig beoordeeld zijn.

5. Op 1 juli 2002 worden de bestaande lonen verhoogd met 1,5%. Dit wordt geacht te zijn de procentuele stijging van het afgeleide consumenten prijsindex-cijfer (CPI) laag van de maand april 2002 ten opzichte van de maand oktober 2001.

Per 1 juli 2002 worden de werknemers die zijn ingedeeld in schaal 1 tot en met 5 van het loongebouw (Bijlage III) en nog niet bij trede 7 zijn aangekomen een eenmalige loonsverhoging van 0,5% toegekend. Deze eenmalige loonsverhoging wordt eveneens toegekend aan de werknemers die zijn ingedeeld in schaal 6 en 7 en trede vijf nog niet hebben bereikt.

Op 31 december 2002 worden de bestaande lonen verhoogd met 1%. Dit wordt geacht te zijn de procentuele stijging van het afgeleide consumenten prijsindex-cijfer (CPI) laag van de maand oktober 2002 ten opzichte van de maand april 2002.

6. Jeugdige werknemers die aan de functie-eisen voldoen worden ingedeeld bij de functie- en salarisgroep die bij hun functie hoort. Hun salarisniveau is een percentage van het volwassenloon (de 22 jarige en ouder) conform onderstaand staffel:

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

Jeugdige werknemers die een primaire opleiding volgen in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) die relevant is voor de huidige of toekomstige functie-uitoefening binnen de bedrijfstak, komen voor het loon in aanmerking voor de één jaar hogere leeftijdsklasse. Jeugdige werknemers in het bezit van dit diploma komen in aanmerking voor de twee jaar hogere leeftijdsklasse.

Tentoonstellingsbedrijven 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. De werkgever zal aan de werknemer, voor zover hij in het voor het werk nodige gereedschap niet verstrekt, als volgt een tegemoetkoming verstrekken:
- personeel op de timmerafdeling:
 - vanaf 1 januari 2002: € 3,86 per week
 - vanaf 1 juli 2002: € 3,92 per week
 - vanaf 31 december 2002: € 3,96 per week
 - schilderen studio personeel:
 - vanaf 1 januari 2002: € 1,71 per week
 - vanaf 1 juli 2002: € 1,74 per week
 - vanaf 31 december 2002: € 1,76 per week
8. Indien buiten de schuld van de werknemer schade of verlies van eigen gereedschap ontstaat, zal door de werkgever het in onbruik of zoekgeraakte gereedschap worden vergoed.
9. Indien aan de werknemer gereedschap verstrekt wordt door de werkgever, zal de werknemer op juiste wijze zorg dragen voor de correcte staat van dit gereedschap.
Indien schade of verlies van dit gereedschap ontstaat, zal door de werknemer het beschadigde of zoekgeraakte gereedschap worden vergoed. Indien buiten de schuld van de werknemer schade of verlies van dit gereedschap ontstaat, dan zal door de werkgever het in onbruik of zoekgeraakte gereedschap worden vergoed.
10. De werkgever zal aan de werknemer, voor zover hij geen werkkleding verstrekt, als volgt een tegemoetkoming betalen voor aanschaf en onderhoud ervan:
- vanaf 1 januari 2002: € 2,58 per week
 - vanaf 1 juli 2002: € 2,62 per week
 - vanaf 31 december 2002: € 2,65 per week.
11. De door de werkgever aan te wijzen werknemers in het bezit van een geldig EHBO/BHV-diploma ontvangen de volgende toeslag:
- vanaf 1 januari 2002: € 3,56 per week
 - vanaf 1 juli 2002: € 3,61 per week
 - vanaf 31 december 2002: € 3,65 per week.
- De toeslag van werknemers die in het bezit zijn van zowel een BHV-diploma als een EHBO-diploma zal niet cumuleren.

Artikel 7

Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt, op jaarbasis gemiddeld, 38 uur per week. Op zaterdag en zondag wordt normaliter niet gewerkt. Binnen de grenzen van 38 en 40 uur per week kan in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een andere vorm van de wekelijkse arbeidsduur worden toegepast. De werknemer heeft op jaarbasis recht op het volgende aantal roostervrije dagen:
 - 40-urige werkweek: 12 roostervrije dagen;
 - 39-urige werkweek: 6 roostervrije dagen;
 - 38-urige werkweek: 0 roostervrije dagen.Andere combinaties zijn mogelijk met berekening van de roostervrije dagen naar verhouding.
2. De gewone arbeidstijd wordt beschouwd te vallen tussen 07.00 uur 's morgens en 19.00 uur 's avonds. In overleg met de werknemers, dan wel een vertegenwoordiging van de werknemers, zal een dienstrooster worden vastgesteld voor een periode van ten minste vier weken.

Incidentele en ingrijpende wijzigingen van de vastgestelde vierwekelijkse dienstroosters dienen minimaal drie werkdagen van te voren aan de werknemer kenbaar te worden gemaakt en kunnen alleen met instemming van de werknemer plaatsvinden.

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren, welke rusttijd ten hoogste 8 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken mag worden vervangen door een onafgebroken rusttijd van ten minste 60 uren in een aaneengesloten tijdruimte van 14 maal 24 uren.
3. Indien een werknemer te kennen geeft in deeltijd te willen gaan werken, is de werkgever bereid te bezien of er hiervoor binnen het bedrijf mogelijkheden zijn. Indien dit verzoek niet gehonoreerd wordt, dient de werkgever deze afwijzing van het verzoek met redenen te omkleeden.
4. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben het recht om een 5-daagse werkweek terug te brengen naar een 4-daagse werkweek (20% minder). De arbeidsvoorwaarden worden naar rato aangepast, met uitzondering van de opbouw van pensioen en vroegpensioen; deze worden voortgezet als ware er sprake van een 100% dienstverband. In overleg tussen de betreffende werknemer en de werkgever zijn eventuele tussenvarianten mogelijk. Op combinaties van deze regeling enerzijds met het opnemen van een openstaand vrije urensaldo anderzijds (saldo van overuren en roostervrije tijd en seniorendagen).

Tentoonstellingsbedrijven 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 8

Overwerk

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

inclusief de toepasselijke overwerktoeslagen, in geld vergoed worden.

7. Voor elke dag, inclusief zon- en feestdagen, waarop de werknemer ten behoeve van de werkgever in het buitenland vertoeft en waarop niet kan worden gewerkt, zal aan de werknemer het loon, gerekend naar een gemiddelde werkdag van 8 uren, worden betaald, inclusief de verblijfskostenvergoeding van artikel 11 lid 6.

Artikel 9

Ploegendienst

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

Artikel 10

Nachtdienst

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

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

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

Tentoonstellingsbedrijven 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 11

Reis- en verblijfkosten

1. De tijd die nodig is voor het gaan naar en terugkeren van het karwei naar de werkgever wordt met het geldende uurloon vergoed, inclusief extra loon voor eventueel gemaakte overuren tijdens de reis, met dien verstande dat nimmer minder dan een normale arbeidsdag in loon zal worden uitbetaald.
2. Bij werkzaamheden in het buitenland wordt bij lange reizen van meer dan 9 uur per werkdag maximaal 12 uren loon door de werkgever betaald, overeenkomstig het in artikel 6 vastgestelde loon.
3. De reis- en verblijfkosten worden door de werkgever betaald.
4. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever gebruik moet maken van een eigen auto, zal per gereden kilometer een bedrag worden vergoed op basis van de fiscaal vrijgestelde bedragen (2002: € 0,28 per km). Enige schade die ontstaat door het gebruik van de eigen auto valt niet onder de aansprakelijkheid van de werkgever, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen. De werknemer zal zorgdragen voor een deugdelijke verzekering ter dekking van de eigen aansprakelijkheid.
5. De reiskosten van woon-werkplaats vice versa worden op basis van de fiscaal vrijgestelde maximale bedragen vergoed.
6. Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer gelegen is dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn, zal de werkgever naar redelijke maatstaven zorgdragen voor voeding, huisvesting en verdere noodzakelijke verblijfkosten tijdens daardoor ontstane afwezigheid van huis. De kosten komen voor rekening van de werkgever. Dit zal tevens worden opgenomen in het bedrijfsreglement zoals bedoeld in artikel 4.

Artikel 12

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en de dag waarop 5 mei een nationale feestdag is (eenmaal per vijf

jaar), wordt als regel niet gewerkt. Voor zover deze feestdagen op werkdagen vallen, ontvangt de werknemer het loon van een normale werkdag.

2. Indien toch gewerkt wordt geldt een toeslag op elk gewerkt uur van 150% van het geldende uurloon.

Artikel 13

Vakantie en vakantietoeslag

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli van een kalenderjaar tot en met 30 juni van het daaropvolgende jaar.
2. De werknemer die een vol vakantiejaar in dienst is, heeft recht op 24 vakantiedagen met behoud van het loon.
3. Van deze vakantiedagen worden er minstens 15 aaneengesloten opgenomen. De werknemer en werkgever kunnen in overleg er voor kiezen deze aaneengesloten periode te veranderen in twee perioden twee weken plus één week. Het tijdstip van de vakantieperiode wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. De werkgever kan de aaneengesloten vakantieperiode maximeren op 20 dagen. De overige vakantiedagen zijn snipperdagen.
4.
 - a. De werkgever heeft de bevoegdheid om een collectieve bedrijfsvakantie vast te stellen in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Indien een collectieve bedrijfsvakantie wordt bepaald, geschiedt deze bepaling minstens 6 maanden van tevoren. De collectieve bedrijfsvakantie geldt voor alle werknemers, tenzij anders bepaald.
 - b. Wanneer in de onderneming een collectieve vakantie geldt, is de werkgever verplicht aan de werknemer die op grond van de duur van zijn dienstverband geen recht heeft op de volle vakantietijd, het inkomen door te betalen over de dagen waarop deze in verband met de duur van zijn dienstverband geen recht heeft, tenzij de betreffende werknemer op grond van zijn dienstverband bij een andere werkgever deze vakantie-rechten heeft meegekregen. Hetzelfde geldt voor collectief vastgestelde snipperdagen. Deze dagen kunnen gecompenseerd worden met nog te verkrijgen toekomstige vakantie-rechten.
5. Het recht op vakantiedagen voor hen die op 30 juni geen vol jaar in dienst zijn, wordt opgebouwd naar evenredigheid van de duur van het dienstverband.
Per gewerkte maand wordt dit als volgt berekend: $1/12 \times 24$ dagen.
Evenredig wordt het recht verminderd voor die werknemers met wie het dienstverband tijdens het lopende vakantiejaar is beëindigd.

Tentoonstellingsbedrijven 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Voor de bepalingen van het aantal vakantie- en snipperdagen wordt de tijd welke de werknemers in militaire dienst hebben doorgebracht, met uitzondering van de herhalingsoefeningen, niet meegerekend.
7. Voor zover een werknemer de aaneengesloten vakantie door omstandigheden voor 31 december van het volgende jaar niet heeft kunnen opnemen, mogen er maximaal 5 snipperdagen worden meegenomen naar het eerstvolgende jaar.
8. Onder snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen, met uitzondering van de in de artikelen 12 en 14 genoemde feestdagen en bijzondere verzuimdagen.
9. Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie arbeidsongeschikt wordt, zal hij het resterende deel van deze vakantie op een ander tijdstip kunnen opnemen. De arbeidsongeschiktheid moet dan wel medisch zijn aangetoond en door de bedrijfsarts zijn bevestigd. De opbouw van vakantierechten is beperkt tot de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid.
10. De opzegtermijn mag niet als vakantie gelden. De opgebouwde rechten moeten bij beëindiging van het dienstverband in geld worden uitgekeerd. In dit geval dient door de werkgever aan de werknemer een verklaring te worden uitgereikt, waaruit de duur van het verlof zonder behoud van loon blijkt, welke de werknemer nog toekomt.
11. De werknemers met een langdurig aaneengesloten dienstverband bij dezelfde werkgever ontvangen extra vakantie volgens navolgend schema:
 - dienstverband van 10–20 jaar: 1 dag;
 - dienstverband van 20–25 jaar: 2 dagen;
 - dienstverband van 25–30 jaar: 3 dagen;
 - dienstverband van 30–35 jaar: 4 dagen;
 - dienstverband van 35 jaar en langer: 5 dagen.
12. De werknemers hebben uiterlijk in juni recht op een vakantietoeslag van 8% van het loon, zoals in artikel 1 van deze CAO is gedefinieerd, dat zij gedurende het afgelopen vakantiejaar in dienst van de werkgever hebben genoten.
13. Indien de arbeidsverhouding in enig jaar eindigt, heeft de werknemer recht op vakantietoeslag van 8% van het loon, dat hij het lopende vakantiejaar in dienst van zijn werkgever heeft verdiend.

14. In aanvulling op lid 11 hebben werknemers van 55 jaar en ouder – en een dienstverband van tenminste 5 jaar – recht op 6 extra vakantiedagen per jaar. In het kalenderjaar dat men de 55-jarige leeftijd bereikt, heeft men voor het eerst recht op deze vakantiedagen.
15. Werknemers van 58 jaar en ouder hebben eenmalig recht op 15 dagen extra verlof indien zij deelnemen aan een cursus ter voorbereiding op hun vroegpensioen of pensionering. Aan werknemers die deelnemen aan een open schoolproject zal vrijaf met behoud van loon worden gegeven.

Artikel 14

Korte verzuimen

In geval van verzuim als bedoeld in de artikelen van hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg wordt het loon doorbetaald in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden gedurende de daarbij vermelde tijd.

Waar in dit artikel gesproken wordt over „kinderen” geldt dit ook voor „stief”- en „pleeg”-kinderen.

1. a. Bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen
Bij ondertrouw: 1 dag
- b. Bij 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag
- c. Bij huwelijk van een der ouders, schoonouders, kinderen, kleinkinderen, broers of zusters, zwagers of schoonzusters, mits de plechtigheid wordt bijgewoond, alsmede bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders: 1 dag
- d. Bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen
- e. Bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), inwonende ouders of schoonouders, inwonende kinderen, inwonende broers of zusters: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis.
- f. Bij overlijden van een der uitwonende ouders of schoonouders, of eigen of aangehuwde kinderen, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: de dag van overlijden en de dag der begrafenis of crematie.
- g. Bij begrafenis van een der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders of kleinkinderen, mits de plechtigheid wordt bijgewoond: 1 dag
- h. Bij uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, indien daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor benodigde tijd en voor zover dat niet in eigen tijd kan.
- i. Bij ontslag wegens werkvermindering in het bedrijf krijgt de werknemer die tenminste drie achtereenvolgende maanden in dienst is 1 dag vrij voor sollicitatiebezoeken.
- j. Voor het bezoeken van een arts of tandarts voor persoonlijke

Tentoonstellingsbedrijven 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- behandeling gedurende de daarvoor ten hoogste nodige tijd indien de noodzaak daarvan kan worden aangetoond en indien het niet kan plaatsvinden buiten de arbeidstijd.
- k. Werknemers tot en met 18 jaar ontvangen een dag per week vrijaf voor het volgen van een erkend vakonderwijs.
 - l. Bij verhuizing van de werknemer in overleg maximaal 1 dag per jaar.
 - m. Bij opname en ontslag in en uit het ziekenhuis van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer zal maximaal 1 dag worden vergoed, eventueel te splitsen in 2 halve dagen.
2. Als een ongehuwde medewerker met een partner een gemeenschappelijke huishouding voert, wordt hij voor de toepassing van dit artikel geacht te zijn gehuwd, als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:
- a. de medewerker en zijn partner moeten niet bloed- of aanverwant van elkaar zijn in de rechte lijn;
 - b. er dient een notarieel samenlevingscontract te zijn, waarin (enige) vermogensrechtelijke aangelegenheden worden geregeld, tenzij de gezamenlijke huishouding aantoonbaar reeds vijf jaren of langer bestaat.
- Indien een ongehuwde medewerker en zijn partner voldoen aan de vereisten voor het geregistreerd partnerschap, wordt hij voor de toepassing van dit artikel geacht te zijn gehuwd.

Artikel 14A

Arbeid en zorg

- 1. De Wet arbeid en zorg is van toepassing.
- 2. De werkgever kan niet in negatieve zin voor de werknemer van de Wet arbeid en zorg afwijken.
- 3. In aanvulling op het wettelijk recht op 70% loondoorbetaling, zoals is neergelegd in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, wordt voor de werknemer die geen arbeid kan verrichten omdat hij voor een stervende ouder, partner of kind zorgt, gedurende tien dagen zijn salaris voor 100% doorbetaald.

Artikel 15

Scholing

De werknemer krijgt het recht om één keer in de twee jaar twee dagen betaald verlof op te nemen voor een door de werkgever te betalen opleiding of beroepstraining ten behoeve van de huidige of op korte termijn te vervullen functie binnen de onderneming. De keuze van de scholing kan alleen met toestemming van de werkgever plaatsvinden.

Artikel 16

Uitkering bij ziekte, ongeval en overlijden

1. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 629, eerste en tweede lid van het Burgerlijk Wetboek, wordt door of vanwege de werkgever in geval van ziekte vanaf de tweede tot en met de vijfde ziekmelding per kalenderjaar ziekgeld uitgekeerd met ingang van de tweede dag nadat aan de werkgever van de ziekte kennis is gegeven, de dag van aangifte inbegrepen.
Bij de eerste ziekmelding binnen een kalenderjaar zal het ziekgeld worden uitgekeerd vanaf de eerste dag nadat de werkgever van de ziekte kennis is gegeven, de dag van aangifte inbegrepen. In het geval van een duidelijk constateerbaar bedrijfsongeval zal het ziekgeld worden uitgekeerd vanaf de dag van het bedrijfsongeval.
2. Het ziekgeld bestaat uit twee delen: enerzijds een wettelijke doorbetaling van 70% van het loon en anderzijds een bovenwettelijke aanvulling van maximaal 30% van het loon. Het ziekgeld is gelijk aan het loon. Het is gemaximeerd op het maximum dagloon krachtens de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.
Indien de werkgever met betrekking tot reïntegratie-activiteiten aantoonbaar en verwijtbaar tekort is geschoten en derhalve op grond van artikel 629 lid 11 BW (Wet verbetering poortwachter) een langere loondoorbetalingsverplichting heeft van 70% van het loon, zal hij ook over deze periode een bovenwettelijke aanvulling verstrekken van 30% van het loon.
De zieke werknemer heeft na 13 weken ziekte het recht om zelf, op kosten van de werkgever, het in de onderneming gebruikelijke reïntegratiebedrijf in te schakelen, indien de werkgever in gebreke blijft.
4. Geen bovenwettelijke aanvulling wordt verstrekt aan:
 - b. de medewerker aan wie door het desbetreffende uitvoeringsorgaan de wettelijke uitkering wordt geweigerd;
 - c. de medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaalde arbeid voor derden;

Tentoonstellingsbedrijven 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- d. de medewerker die naar het oordeel van de bedrijfsarts het genezingsproces in ernstige mate belemmert;
 - e. de medewerker die terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegen derden kan doen gelden. De medewerker kan bovengenoemde bovewettelijke aanvulling wel ontvangen indien hij de vordering jegens deze derden aan de werkgever cedeert. De uitbetaling zal dan met de ontvangen schadevergoeding worden verrekend.
6. In geval een werknemer bij afwezigheid van huis in verband met zijn werkzaamheden, dan wel op weg naar zijn werk of van het werk, hetzij in Nederland of het buitenland komt te overlijden, zijn de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot, voor zover niet verzekerd in een overlijdenspolis van de werknemer zelf, voor rekening van de werkgever.
7. a. De werkgever verplicht zich voor de werknemers een verzekering af te sluiten die een uitkering garandeert ingeval van blijvend geheel of gedeeltelijk lichamelijk letsel of dood tengevolge van een ongeval, dat de werknemer in of buiten dienstverband overkomt.
- b. De uitkeringen dienen minimaal € 15.599,00 te zijn bij overlijden en € 31.197,00 bij algehele invaliditeit.
- c. De werknemer dient van de werkgever een kopie van het polisblad en de algemene voorwaarden te ontvangen als hij daarom verzoekt.
8. De werkgever zal voor de werknemer die niet verplicht is verzekerd op grond van de Ziekenfondswet de helft van de kosten van de ziektekostenverzekering betalen tot een maximum van de werkgeverspremie Ziekenfondswet.

Artikel 17

Aanvang en einde van de dienstbetrekking

- 1. Ten aanzien van het aangaan en het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van het BW van toepassing met inachtneming van hetgeen in de navolgende leden van dit artikel is bepaald.
- 2. De arbeidsovereenkomst wordt, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.

3. Bij opzegging om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde regel, zal de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend geschieden binnen 24 uur na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd.
4. Indien in de termijn van opzegging de aaneengesloten vakantie dan wel collectieve snipperdagen als bedoeld in artikel 14 vallen, wordt de termijn van opzegging met deze dagen verlengd.
5. In geval een werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd heeft, zal dit dienstverband van rechtswege aflopen op de einddatum zoals in de overeenkomst vermeld.

Artikel 21

Spaarloon

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

Artikel 23

Introductie

De werkgever zal de werknemers in de eerste week van hun dienstverband laten kennismaken met de collega's waarmee zal worden samengewerkt, alsmede met de bij het werk betrokken functionarissen. De werknemer zal inzicht worden gegeven in het bedrijf en het project waaraan hij zal gaan werken. Hij zal tevens worden geïnformeerd over alle zaken, die een goede introductie bevorderen.

Artikel 24

Sociaal beleid in de onderneming

1. De werkgever zal eenmaal per jaar uiterlijk een half jaar na afloop van het boekjaar, een sociaal jaarverslag uitbrengen.
2. In het sociaal jaarverslag zal informatie verstrekt worden over: de doelstelling van de onderneming; de uitgangspunten voor het sociaal beleid; de gang van zaken in een onderneming.

Artikel 26

Vakbondsactiviteiten in de onderneming

4. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersonen niet uit hoofde van hun functie of activiteiten als contactpersonen in hun

Tentoonstellingsbedrijven 2002

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

positie in de onderneming worden benadeeld, zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning.

5. Bij een klacht van een contactpersoon terzake het bovenstaande kan deze het oordeel vragen van partijen die deze overeenkomst hebben afgesloten.
7. De werkgever is gehouden de leden van de bond die uitgenodigd zijn tot het bijwonen c.q. volgen van vakbondsvergaderingen, congressen en cursussen vrijaf te geven zonder behoud van loon.
8. In geval het vrijaf geven tot moeilijkheden in de onderneming leidt, zal in goed overleg tussen directie en werknemersorganisatie deze kwestie worden geregeld. De werknemersorganisatie zal van het bovenstaande een verantwoord gebruik maken.

Artikel 29

Personeelsvertegenwoordiging

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

De oprichters van een personeelsvertegenwoordiging kennen een zelfde rechtsbescherming als de oprichters van een ondernemingsraad.

Personeelsvertegenwoordigers worden gedurende de werktijd in staat gesteld hun taak te verrichten tot een maximum van 60 uren per jaar gedurende de looptijd van deze CAO. Bij de volgende CAO-onderhandelingen zal deze 60-uren bepaling opnieuw aan de orde worden gesteld.

Daarnaast krijgen personeelsvertegenwoordigers te mogelijkheid om ten minste 2 dagen per jaar aan te wenden voor scholing.

Een voorbeeld reglement voor een personeelsvertegenwoordiging is als bijlage VII opgenomen bij deze CAO.

Vanaf 1 juli 2000 dient elk bedrijf met een werknemersaantal tussen 10 en 50 een personeelsvertegenwoordiging te hebben. De personeelsvertegenwoordiging kent dezelfde bevoegdheden als een ondernemingsraad.

De leden van de personeelsvertegenwoordiging hebben dezelfde faciliteiten als die de Wet op de Ondernemingsraden toekent aan de leden van de ondernemingsraad.

Artikel 30

Vaste commissie

Er bestaat een Vaste Commissie bij de CAO, die paritair is samengesteld: één vertegenwoordiger namens de ESAH en één vertegenwoordiger namens de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO. De Vaste Commissie heeft als taak om interpretatieverschillen omtrent de CAO tussen een werkgever en een werknemer of werknemersvertegenwoordiging op te lossen. Daarnaast heeft de Vaste Commissie de taak om beroepen tegen een functie-indeling te beoordelen.

Bovendien oordeelt de Vaste Commissie over verzoeken om dispensatie van de CAO of bepalingen van de CAO. Indien een verzoek om dispensatie aan de Vaste Commissie wordt voorgelegd, wordt een onafhankelijke voorzitter aangesteld.

Het secretariaat van de Vaste Commissie wordt gevoerd door de ESAH.

BIJLAGE I

FUNCTIE-INDELING

De navolgende functieniveaumatrix is van toepassing. De werknemer wordt in de functiegroep ingedeeld die bij zijn functie hoort. De desbetreffende functiegroep correspondeert met een bijbehorende salaris-groep in het loongebouw, zoals vermeld in Bijlage II en III van deze CAO.

NIVEAUMATRIX

TENTOONSTELLINGSBRANCHE

S	Algemene definitie	A Uitvoerend Algemeen UA	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatise- ring Au	E Ontwerp Technisch OT	F Project Voorbereiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
1	Enige jaren voortgezet onderwijs. Eenvoudige werkzaamheden die zich als regel herhalen, waarvoor een beperkte scholing en enige ervaring zijn vereist en die onder direct toezicht worden verricht.	Het uitvoeren van huishoudelijke werkzaamheden (schoonmaken, serveren, bedieningswerkzaamheden).							

S	Algemene definitie	A Uitvoering Algemeen UA	B Uitvoering Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Technisch OT	F Project Voorbereiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
2	Lager beroepsonderwijs. Eenvoudig tot vrij eenvoudige werkzaamheden die zich als regel voordoen. Het hogere kennis en enige ervaring vereist zijn en die doorgaans onder direct toezicht worden verricht.	Het al dan niet met behulp van een heftruck uitvoeren van werkzaamheden met inbegrip van een- of tweevoudige administratieve handelingen.	Het meewerken aan de uitvoering van stoffingswerkzaamheden of timmerwerkzaamheden of schilderswerkzaamheden op het gebied van busstechnieken.						
3	Lager beroepsonderwijs met ruime ervaring. Minder eenvoudige werkzaamheden met een overwegend theoretisch karakter, waarvoor een lagere kennis is vereist, aangevuld met ervaring. De werkzaamheden worden met beperkte zelfstandigheid verricht en zijn gebonden aan voorschriften.	Het met behulp van een transportmiddel (eigen gewicht niet meegenomen) laden, extern transporteren en lossen van goederen met inbegrip van het afwerken van formaliteiten.	Het meewerken aan de uitvoering van stoffingswerkzaamheden en timmerwerkzaamheden en schilderswerkzaamheden op het niveau van busstechnieken.						Het behandelen van inkomende telefoongesprekken, het ontvangen en afgeven van berichten van bezekkers en het assisteren bij de tekstverwerking.

Tentoonstellingsbedrijven 2002 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definitie	A Uitvoerend Algemeen UA	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Technisch OT	F Project Vorbereiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C	
4	<p>Primair beroepsonderwijs</p> <p>Minder eenvoudige specifieke werkzaamheden met een enigszins afwisselend karakter, waarvoor een lagere kennis is vereist, en die een hoge specialisatie en ervaring.</p> <p>Het werk wordt tot een zekere hoogte zelfstandig verricht en is gebonden aan algemene nauwkeurige voor- schriften.</p>		<p>Het zelfstandig uitvoeren van stoffeeringswerkzaamheden of timmerwerkzaamheden of schilderswerkzaamheden (spuitwerkzaamheden) of constructiewerkzaamheden (lassen) kunststofbewerking/monteren en houdbewerking) op specialisatiefisch niveau.</p> <p>Het met behulp van zeedrukken vervaardigen van specifieke producten op specialisatiefisch niveau.</p> <p>Het monteren en demonteren van elektro-technische installaties, oplossen van storingen op monteurniveau.</p>	<p>Het controleren, coderen en onderhouden van contacten. Het controleren, coderen, boeken van klemmen en Girbescheldingen, alsmede het onderhouden van contacten met bank- en gro-instellingen.</p>					<p>Het verwerken van inkooporders, het aanvragen en vergelijken van offertes, het signaleren van deels zelfstandige problemen op het gebied van leveringstermijnen en het zorg dragen voor een efficiënte aanpak van het orderproces.</p>	

S	Algemene definitie	A Uitvoerend Algemeen UA	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Technisch OT	F Project Voorbereiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
5	<p>Voortgezet beroepsonderwijs.</p> <p>Minder eenvoudige specifieke werkzaamheden van karakter, waarvoor een lagere kennis is vereist, aangevuld met verdere specialisatie en enige ervaring.</p> <p>Het werk wordt tot op zekere hoogte zelfstandig verricht, in de zin van de wet, en mogelijk door selectie en interpolatie uit een beperkt aantal alternatieven en het werk is gebonden aan algemene voorschriften.</p>	<p>A Uitvoerend Algemeen UA</p>	<p>B Uitvoerend Technisch UT</p> <p>Het op een veilige wijze (NEN 1010) monteren, demonteren en onderhouden van elektrische installaties op 1^e monteursniveau.</p> <p>Het op basis van tekening of afbeelding inzicht verkrijgen in de aard en omvang van werkzaamheden en interpolatie uit een beperkt aantal alternatieven en het werk is gebonden aan algemene voorschriften.</p>	<p>C Administratief Ad</p> <p>Het bijhouden van een debiteuren-administratie, het bijhouden van de debiteurenposities, het uitvoeren van incasso-procedures alsmede het onderhouden van debiteuren met de afzender over te betalen facturen.</p>	<p>D Automatisering Au</p>	<p>E Ontwerp Technisch OT</p> <p>Het met behulp van DTP-programmatuur teksten en afbeeldingen op basis van een globaal ontwerp. Het inrichten, (laten) bouwen, en decoreren van een woonstellingstands en expositieruimtes.</p>	<p>F Project Voorbereiding PV</p>	<p>G Commercieel Com</p>	<p>H Directievoering & Coördinatie D&C</p> <p>Het verrichten van secretariaatswerkzaamheden: voorbereiden, organiseren, vergaderingen, post- en telefoonbehandeling, correspondentie en tekstverwerking en archivering.</p>

S	Algemene definitie	A Uitvoerd Algemeen UA	B Uitvoerd Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Technisch OT	F Project Voorbereiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
7	<p>MBO met ruimere ervaring</p> <p>Complexe werkzaamheden van min of meer 10 personen, waarvan een groot deel waarvoor vereist zijn een middelbare kennis en daarbij behorende ervaring, gericht op de beheersing van een bepaald vakgebied of werkterrein en de coördinatie van de werkzaamheden. Het werk wordt in beginsel zelfstandig verricht; keuze in werkpakket geschiedt door interpolatie en afweging binnen afgebakende kaders. Het werk is deels gebonden aan algemene voorschriften.</p>		<p>Het coördineren en uitvoeren van de inrichting van standplaatsen, exposities, ruimtes door stoffeerdiers, timmerlieden, monteurs, schilders en decorateurs (ook zijwerkmedewerkers).</p>	<p>Het coördineren en mede uitvoeren van projecten van grote omvang, met name in de bouwsector, alsmede het verzorgen van de staats- en gemeentelijke administratieve aangelegenheden, alsmede opdrachten aan diverse instanties; het zorgdragen voor mutaties, promoties, overnames, bevestigingen, aangifte en afdracht van premies en heffingen.</p>	<p>Het beheren van een netwerk van servers, printers, apparaten, componenten, van het oplossen van storingen, het monitoren van netwerkprestaties en het aanpassen van de configuratie van decentraal computergebruik.</p> <p>Het beheren van computerapparatuur en systemen, software, databanken, opstellen en uitvoeren van (beveiligings)procedures, het oplossen van storingen en het installeren van programma's.</p>		<p>Het voorbereiden en uitvoeren van projecten van grote omvang, met name in de bouwsector, alsmede het verzorgen van de staats- en gemeentelijke administratieve aangelegenheden, alsmede het verzorgen van de staats- en gemeentelijke administratieve aangelegenheden, alsmede opdrachten aan diverse instanties; het zorgdragen voor mutaties, promoties, overnames, bevestigingen, aangifte en afdracht van premies en heffingen.</p>	<p>Commercieel</p>	<p>Het coördineren en mede uitvoeren van werkzaamheden van grote omvang, met name in de bouwsector, alsmede het verzorgen van de staats- en gemeentelijke administratieve aangelegenheden, alsmede het verzorgen van de staats- en gemeentelijke administratieve aangelegenheden, alsmede opdrachten aan diverse instanties; het zorgdragen voor mutaties, promoties, overnames, bevestigingen, aangifte en afdracht van premies en heffingen.</p>

Tentoonstellingsbedrijven 2002 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definitie	A Uitvoerend Algemeen UA	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatise- ring Au	E Ontwerp Technisch OT	F Project Vorbereiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
8	<p>MBO leidingevent/ verdere specialisatie Taakinhoud is over- eenkomstig niveau 6 met een leidinggevende verantwoordelijkheid over een of meerdere afdelingen. Heeft de taak van de coördinatie van en de coördinatie van activiteiten, de kwanti- teit en de kwaliteit van de activiteiten en de juiste personeelsbezet- ting. Taakinhoud is overeenkomstig niveau 6 met dien verstande dat de werknemers een aanvullende specia- lisatie met daarbij behorende ervaring.</p>	<p>Het begeleiden van grootscha- lige inrichting van stands en expositie- ruimtes door stofgebers, inmuntelers, schilders en decorateurs (7 medewerkers); onderhoud contacten met klanten op locatie.</p> <p>Het voorberei- den en mede uitvoeren van de elektrotech- nische werk- zaamheden (aanleg, mon- tage, in be- rijfstelling, ontkoppeling, overname (6-15 mede- werkers). Het voorbereiden, coördineren en uitvoeren van houtbewer- kingen (zagen, schaven, schu- ren, etc.) (6-15 mede- werkers).</p>	<p>Het adviseren en ondersteunen van de directie bij de juiste uitvoering van het personeels- beleid en beheer, het toezien op de juiste toe- passing van arbeidsvoorwaar- den, het behan- delen en oplos- sen van perso- neelsproblemen. Het coördineren van de uitvoere- nde activiteiten van het project; het bevelen van projectplanning- en en project- begrotingen; het rapporteren over projectstanden en zorg dragen voor de opleve- ring.</p>						

S	Algemene definitie	A Uitvoeren Algemeen UA	B Uitvoeren Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Technisch OT	F Project Voorbereiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
9	<p>HBO uitvoerend</p> <p>Moeilijke werkzaamheden van gelijksvoortgang binnen een organisatie. Ervoor vereist zijn een hogere kennis en ervaring in de technieken en theoretische grondslagen van een bepaald vakgebied.</p> <p>Het werk wordt zelfstandig verricht; kennis wordt praktisch geschiedt door afweging van verschillende alternatieven binnen globaal afgebakende kaders. Het werk is gebonden aan vaste richtlijnen.</p>					<p>Het in overleg met de klant opstellen van een programma en bevestiging daarvan op basis van de gewenste vormgeving.</p>		<p>Het tegen de meest gunstige voorwaarden met betrekking tot prijs/ kwaliteit/ levertijd inkopen van goederen en diensten en het beheeren van inkoopdocumentatie.</p> <p>Het tegen de meest gunstige voorwaarden met betrekking tot prijs/ kwaliteit/ levertijd inkopen van goederen en diensten en het beheeren van inkoopdocumentatie.</p>	

Tentoonstellingsbedrijven 2002 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	A Algemene definitie	A Uitvoerend Algemeen UA	B Uitvoerend Technisch UT	C Administratief Ad	D Automatisering Au	E Ontwerp Technisch OT	F Project Vorbereiding PV	G Commercieel Com	H Directievoering & Coördinatie D&C
10	<p>HBO ruimere ervaring Het werk is samenge- steld op zeer specifiek gebied en wordt uit- gevoerd binnen één organisatorisch werk- verband.</p> <p>Ervoor vereist zijn een overname van kennis ervaring gericht op de volledige beheersing van technische en theoretische grondsla- gen van een vakgebied in relatie tot andere vakgebieden en werk- vormen.</p> <p>Het werk wordt zelfstandig verricht; keuze in werkaanpak geschiedt door afwe- ging van alternatieven binnen globaal afge- bakende kaders. Het werk is gebonden aan vaste richtlijnen.</p>			<p>Het leiding- geven aan de financiële administratie. Het samen- stellen van de jaarrekening; het zorg dip- pen van de interne finan- ciële verslag- legging; het opstellen en bewaken van bedrijfsbegro- ting, het bewa- ken van de financiële positie.</p>					

Tentoonstellingsbedrijven 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

Vanaf 1 juli 2002 zullen de navolgende salarisschalen, bestaande uit minimum en maximumschalen van toepassing zijn. De bedragen zijn inclusief de in artikel 6 lid 5 genoemde verhogingen.

Salarisgroep	MINIMUM	MAXIMUM
1	1.210,27	1.452,36
2	1.282,41	1.554,83
3	1.372,18	1.705,25
4	1.468,36	1.824,79
5	1.570,94	2.001,08
6	1.681,02	2.141,29
7	1.798,56	2.348,31
8	1.915,23	2.575,79
9	2.049,23	2.824,89
10	2.192,79	3.022,80
11	2.345,93	3.314,73
12	2.510,23	3.659,54

Genoemde bedragen zijn bruto bedragen in Euro per maand per 1 juli 2002.

Vanaf 31 december 2002 zullen de navolgende salarisschalen, bestaande uit minimum en maximumschalen van toepassing zijn. De bedragen zijn inclusief de in artikel 6 lid 5 genoemde verhogingen.

Salarisgroep	MINIMUM	MAXIMUM
1	1.222,37	1.466,88
2	1.295,23	1.570,38
3	1.385,90	1.722,30
4	1.483,04	1.843,04
5	1.586,65	2.021,09
6	1.697,83	2.162,70
7	1.816,55	2.371,79
8	1.934,38	2.601,55
9	2.069,72	2.853,14
10	2.214,72	3.053,03
11	2.369,39	3.347,88
12	2.535,33	3.696,14

Genoemde bedragen zijn bruto bedragen in Euro per maand per 31 december 2002.

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

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

Tentoonstellingsbedrijven 2002 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

Indien het gestelde in Bijlage II van deze CAO niet van toepassing kan worden gesteld, gelden de navolgende loongebouwen (1 juli 2002; 31 december 2002).

Het vetgedrukte gedeelte van elke schaal kent een vorm van periodieke verhogingen, waarbij een onvoldoende beoordeling leidt tot onthouding van de periodieke trede.

Het hoogste bedrag binnen het vetgedrukte gedeelte geldt als het norm-salaris behorende bij de betreffende schaal. Buiten het vetgedrukte gedeelte vindt een periodieke verhoging plaats op basis van een beoordeling „zeer goed”.

De vermelde bedragen in onderstaande schaal zijn op basis van het niveau van 1 juli 2002 en zijn verhoogd met de in artikel 6 lid 5 genoemde percentages.

Salarisgroep												
Trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1.210,27	1.282,41	1.372,18	1.468,36	1.570,94	1.681,02	1.798,56	1.915,23	2.049,23	2.192,79	2.345,93	2.510,23
2	1.227,84	1.314,46	1.406,47	1.505,06	1.610,22	1.723,04	1.843,54	1.963,12	2.100,47	2.247,61	2.404,58	2.572,98
3	1.258,53	1.347,32	1.441,64	1.542,69	1.650,47	1.766,12	1.889,51	2.012,20	2.152,97	2.303,81	2.464,69	2.637,32
4	1.289,98	1.381,00	1.477,67	1.581,26	1.691,73	1.810,28	1.936,87	2.062,51	2.206,80	2.361,40	2.526,30	2.703,25
5	1.322,25	1.415,54	1.514,62	1.620,79	1.734,03	1.846,43	1.975,55	2.114,06	2.261,97	2.420,43	2.589,47	2.770,82
6	1.355,30	1.450,92	1.552,48	1.661,29	1.777,38	1.892,59	2.024,95	2.166,92	2.318,52	2.480,94	2.654,20	2.840,09
7	1.382,37	1.479,90	1.583,50	1.694,49	1.812,89	1.939,91	2.075,56	2.221,08	2.376,48	2.542,96	2.720,57	2.911,09
8	1.416,94	1.516,90	1.623,09	1.736,86	1.858,21	1.988,41	2.127,46	2.276,61	2.435,89	2.606,54	2.788,58	2.983,88
9	1.452,36	1.554,83	1.663,67	1.780,27	1.904,66	2.038,12	2.180,64	2.333,53	2.496,79	2.671,71	2.858,29	3.058,48
10			1.705,25	1.824,79	1.952,28	2.089,07	2.235,15	2.391,88	2.559,21	2.738,50	2.929,75	3.134,93
11					2.001,08	2.141,29	2.291,04	2.451,67	2.623,20	2.806,96	3.002,99	3.213,31
12							2.348,31	2.512,96	2.688,77	2.877,14	3.078,06	3.293,63
13								2.575,79	2.755,98	2.949,07	3.155,01	3.375,98
14									2.824,89	3.022,80	3.233,89	3.458,90
15											3.314,73	3.543,79
16												3.659,54

Genoemde bedragen zijn bruto in Euro per maand per 1 juli 2002.

De vermelde bedragen in onderstaande schaal zijn op basis van het niveau van 31 december 2002 en zijn verhoogd met de in artikel 6 lid 5 genoemde percentages.

Salarisgroep												
Trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1.222,37	1.295,23	1.385,90	1.483,04	1.586,65	1.697,83	1.816,55	1.934,38	2.069,72	2.214,72	2.369,39	2.535,33
2	1.240,12	1.327,60	1.420,53	1.520,11	1.626,32	1.740,27	1.861,98	1.982,75	2.121,47	2.270,09	2.428,63	2.598,71
3	1.271,12	1.360,79	1.456,06	1.558,12	1.666,97	1.783,78	1.908,41	2.032,32	2.174,50	2.326,85	2.489,34	2.663,69
4	1.302,88	1.394,81	1.492,45	1.597,07	1.708,65	1.828,38	1.956,24	2.083,14	2.228,87	2.385,01	2.551,56	2.730,28
5	1.335,47	1.429,70	1.529,77	1.637,00	1.751,37	1.864,89	1.995,30	2.135,20	2.284,59	2.444,63	2.615,36	2.798,53
6	1.368,85	1.465,43	1.568,00	1.677,90	1.795,15	1.911,52	2.045,19	2.188,59	2.341,71	2.505,75	2.680,74	2.868,49
7	1.396,19	1.494,70	1.599,34	1.711,43	1.831,02	1.959,31	2.096,32	2.243,29	2.400,24	2.568,39	2.747,78	2.940,20
8	1.431,11	1.532,07	1.639,32	1.754,23	1.876,79	2.008,29	2.148,73	2.299,38	2.460,25	2.632,61	2.816,47	3.013,72
9	1.466,88	1.570,38	1.680,31	1.798,07	1.923,71	2.058,50	2.202,45	2.356,87	2.521,76	2.698,43	2.886,87	3.089,06
10			1.722,30	1.843,04	1.971,80	2.109,96	2.257,50	2.415,80	2.584,80	2.765,89	2.959,05	3.166,28
11					2.021,09	2.162,70	2.313,95	2.476,19	2.649,43	2.835,03	3.033,02	3.245,44
12							2.371,79	2.538,09	2.715,66	2.905,91	3.108,84	3.326,57
13								2.601,55	2.783,54	2.978,56	3.186,56	3.409,74
14									2.853,14	3.053,03	3.266,23	3.493,49
15											3.347,88	3.579,23
16												3.696,14

Genoemde bedragen zijn bruto in Euro per maand per 31 december 2002.

Tentoonstellingsbedrijven 2002
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

III. Indien en voor zover de onder I. opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

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

's-Gravenhage, 11 oktober 2002

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

P. B. Koster.