

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 16 NOVEMBER 2005 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
TENTOONSTELLINGSBEDRIJVEN**

UAW Nr. 10382

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 18-11-2005, nr. 225

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Exhibition Services Association Holland (ESAH) mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst; Partij(en) te ener zijde: Exhibition Services Association Holland (ESAH); Partij(en) te anderzijde: FNV Bouw en de Hout- en Bouwbond CNV.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door de Stichting Vakraad Metaal en Techniek. Deze bedenkingen zijn naar aanleiding van overleg tussen partijen bij de CAO en de Stichting Vakraad Metaal en Techniek echter schriftelijk ingetrokken.

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

Besluit:

Dictum I

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

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

Tenzij anders vermeld worden de in deze CAO vermelde bedragen, toeslagen en tegemoetkomingen bruto uitgekeerd.

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 herziene LISV indelingsbesluit betreffende indeling bij de sector Uitzendbedrijven, blijkend uit gehele of gedeeltelijk (gesplitste) aansluiting bij de sector Uitzendbedrijven;

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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 Technisch Installatiebedrijf, 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.
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.

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Indien een assistent-chef zijn chef vervangt, wordt de eerste 2 aaneengesloten maanden van de vervanging zijn normale loon uitbetaald, daarna wordt voor de desbetreffende periode het vastgestelde loon van de chef aan de assistent-chef uitbetaald.

Artikel 6

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 uitlooperiodieken.
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 beoordelingssysteem dat overeengekomen wordt met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
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 uitlooperiodieken zijn uitsluitend van toepassing op werknemers die zeer goed functioneren en als zodanig beoordeeld zijn.

5. Op 1 september 2005 worden de salarisschalen en bestaande lonen met 0,6% verhoogd. Op 31 december 2005 worden de salarisschalen en bestaande lonen met 0,6% verhoogd. Op 1 juli 2006 worden de salarisschalen en bestaande lonen met 0,6% verhoogd. Op 31 december 2006 worden de salarisschalen en bestaande lonen met 0,8% verhoogd.
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	50%;
15 jaar	50%.

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.

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 september 2005: € 4,15 per week;
 - schilderen, studiopersoneel, vanaf 1 september 2005: € 1,85 per week;
 Per 1 juli 2006 zullen de vergoedingen verhoogd worden met de procentuele stijging van het afgeleide consumentenprijsindex-cijfer (CPI) alle huishoudens van de maand april 2006 ten opzichte van april 2005.
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

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 september 2005: € 2,79 per week.
Deze tegemoetkoming zal per 1 juli 2006 worden verhoogd worden met de procentuele stijging van het afgeleide consumentenprijsindexcijfer (CPI) alle huishoudens van de maand april 2006 ten opzichte van april 2005.
11. De door de werkgever aan te wijzen werknemers in het bezit van een geldig BHV-diploma ontvangen een toeslag van € 3,74 per week. Deze toeslag geldt niet, indien de werkgever aan de werknemer alle noodzakelijke middelen (tijd en geld) voor het behalen van het diploma ter beschikking heeft gesteld.

Artikel 7

Arbeidsduur

1. b. De normale arbeidsduur kan worden uitgebreid met maximaal 7,5 (100 procent-)uren per week, met een maximum van 75 (100 procent-)uren per jaar.
- c. De wijziging van het dienstrooster die ten gevolge van deze bepaling optreedt, kan alleen met instemming van de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging plaatsvinden.
- d. Het dagrooster zoals in artikel 7 lid 3 is opgenomen, blijft gehandhaaft voor bedrijven zonder wettelijke medezeggenschap en voor bedrijven met wettelijke medezeggenschap, waar geen overeenstemming wordt bereikt over het uitbreiden van de normale arbeidsduur.
- e. Wanneer in een rooster structureel méér uren worden gewerkt dan het CAO-rooster, dan geldt een roostermaximum van 9 uur per dag en 45 uur per week, exclusief overwerk.
- f. Plus-uren worden per kalenderjaar afgerekend en min-uren vervallen aan het einde van het kalenderjaar. Bij beëindiging van het dienstverband door de werkgever worden plus-uren afgerekend en vervallen min-uren. Bij beëindiging van het dienstverband op

- verzoek van de werknemer worden plus-uren afgerekend en min-uren tot een maximum van 15 uur.
- g. Bij ziekte en verlof vervalt het rooster en geldt de CAO.
 - h. Bij werken in rooster begint overwerk bij het eerste uur na de roostertijd.
 - i. De mogelijkheid om in een rooster te werken, geldt voor iedereen in de onderneming. Werknemers ouder dan 55 jaar kunnen niet verplicht worden om in een ander rooster dan het CAO-rooster te werken.
 - j. restant plus-uren aan het einde van het kalenderjaar kan worden ingezet in de levenslooptregeling.
2. 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.
3. 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 2 weken vóór aanvang van dit dienstrooster. Incidentele en ingrijpende wijzigingen van de vastgestelde 2-wekelijkse dienstroosters dienen minimaal drie werkdagen van tevoren 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.
4. Indien een werknemer te kennen geeft in deeltijd te willen gaan werken, is de werkgever bereid te bezien of er hiervoor binnen het bedrijf mogelijkheden zijn. Indien dit verzoek niet gehonoreerd wordt, dient de werkgever deze afwijzing van het verzoek met redenen te omkleden.
5. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben het recht om een 5-daagse werkweek terug te brengen naar een 4-daagse werkweek (20% min-

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

der). 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).

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 boven 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 2) 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

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 50 jaar en ouder kan niet verplicht worden tot het werken in de nachtdienst.

Artikel 11

Reis- en verblijfskosten

1. De eerste 1½ uur reistijd op een dag worden – ongeacht het moment van reizen – beloond als normale (100%) uren. Indien en voor zover de overige uren vallen in overwerkijd, wordt een toeslag verstrekt conform artikel 8 lid 5 van deze CAO.
Voor de chauffeur van het voertuig waarmee de reis plaatsvindt, geldt dat de reistijd wordt vergoed met het geldende uurloon, inclusief extra loon voor eventueel gemaakte overuren tijdens de reis.
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 verblijfskosten 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 van € 0,28 bruto.
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 vergoed op basis van onderstaande tabel.

Enkele reis-afstand		Vergoeding in euro bij reizen op			
Woning-werk		1 dag per week	2 dagen per week	3 dagen per week	4 of meer dagen per week
Meer dan	t/m	0 per maand	0 per maand	0 per maand	0 per maand
0 km	10 km	16,25 per maand	32,50 per maand	48,75 per maand	65,00 per maand
10 km	15 km	22,75 per maand	45,50 per maand	68,25 per maand	91,00 per maand
15 km	20 km	32,50 per maand	65,00 per maand	97,50 per maand	130,00 per maand
20 km of meer					

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Indien het werk zo ver van de woning van de werknemer gelegen is dat dagelijks huiswaarts keren van de werknemer onredelijk zou zijn, zal de werkgever naar redelijke maatstaven zorgdragen voor voeding, huisvesting en verdere noodzakelijke verblijfskosten tijdens daardoor ontstane afwezigheid van huis. De kosten komen voor rekening van de werkgever. Dit zal tevens worden opgenomen in het bedrijfsreglement zoals bedoeld in artikel 4.

Artikel 12

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en de dag waarop 5 mei een nationale feestdag is (eenmaal per vijf jaar), wordt als regel niet gewerkt. 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 van 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 bedrijfs-

vakantie 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.
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 vakantie-rechten 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.

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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.
16. Werknemers die na hun 60-ste doorwerken krijgen, in aanvulling op de bestaande extra vakantie-rechten (lid 11 en 14), jaarlijks 1 extra vakantiedag.

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-, pleeg- en adoptiekinderen.

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 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

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 (WA&Z) is van toepassing. Deze wet regelt onder meer een kortdurend zorgverlof van maximaal 10 dagen per jaar met doorbetaling van 70% van het maximum dagloon; adoptieverlof van 4 weken met een mogelijke uitkering uit het werkloosheidsfonds; kraamverlof van 2 dagen; de mogelijkheid om de loopbaan te onderbreken met een kleine financiële tegemoetkoming (de Wet Finlo) en de mogelijkheid om onbetaald ouderschapsverlof in drie delen op te nemen.
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.
4. Indien een werknemer bij een werkgever een beroep doet op rouwverlof, zal de werkgever, in aanvulling op zijn wettelijke verplichting, jegens de werknemer de nodige coulance betrachten.
5. De Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) is van toepassing. Deze wet regelt het recht op deeltijdwerk.

Artikel 15

Scholing

De werknemer krijgt het recht om jaarlijks twee dagen betaald verlof voor scholing op te nemen. Voor scholing gericht op werk buiten de bedrijfstak geldt dat deze alleen na overleg en met toestemming van de werkgever kan 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. a. Het ziekgeld bestaat uit twee delen: enerzijds een wettelijke doorbetaling van 70% van het loon en anderzijds een bovenwettelijke aanvulling.
Gedurende de eerste 6 maanden van ziekte is deze bovenwettelijke aanvulling maximaal 30% (tot 100%). In de daarna volgende 18 maanden is deze aanvulling maximaal 10% (tot 80%) van het loon.
Het ziekgeld is gelijk aan het loon. Het is gemaximeerd op het maximum dagloon krachtens de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.
 - b. De werknemer die actief reïntegreert, of op arbeidstherapeutische basis geheel of gedeeltelijk het werk hervat, ontvangt van de werkgever – naar rato van het aantal gewerkte uren – een aanvulling tot 100% van het loon.
 - c. De werknemer die na 1 januari 2006 wegens volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid vervroegd een beroep doet op de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA), heeft tot 1 jaar na ziekmelding recht op een aanvullende IVA-uitkering tot het in de CAO vastgestelde niveau van loon-doorbetaling aan zieke werknemers.
 - d. De bepalingen in lid 2 gelden vanaf 1 september 2005 voor nieuwe gevallen van ziekte.
 - e. De zieke werknemer heeft na 13 weken ziekte het recht om zelf, op kosten van de werkgever, het in de onderneming gebruikelijke reïntegratiebedrijf (bijvoorbeeld Labora) 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 2005/2007
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 bovenwettelijke aanvulling wel ontvangen indien hij de vordering jegens deze derden aan de werkgever cedeert. De uitbetaling zal dan met de ontvangen schadevergoeding worden verrekend.
5. Bij het overlijden van een medewerker zal aan de nagelaten betrekkingen van de medewerker over een periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvindt, een uitkering wordt verleend ten bedrage van het laatst genoten maandsalaris.
- De uitkering geschiedt, voor zover mogelijk, als een bedrag ineens. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
- a. de echtgenote van de medewerker, mits deze echtgenote en de betreffende medewerker niet duurzaam gescheiden leefden. Ingeval hij van zijn echtgenote duurzaam gescheiden leefde en ook in het geval de overledene geen echtgenote nalaat, worden als nagelaten betrekkingen beschouwd de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
 - b. de partner van de medewerker, zoals gedefinieerd in artikel 14 lid 2 van deze CAO.
- De overlijdensuitkering kan worden verminderd met hetgeen de nagelaten betrekkingen toekomt, uitsluitend krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering. Alleen uitkeringen krachtens genoemde verplichte verzekeringen kunnen mogelijk worden verminderd, dus niet uitkeringen uit vrijwillig gesloten verzekeringen.
6. In geval een werknemer bij afwezigheid van huis in verband met zijn werkzaamheden, 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.
 - d. Via het Sociaal Fonds is een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.
8. De werkgever zal tot 1 januari 2006 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.
9. De werkgever zal aan de werknemer een vergoeding betalen van € 7,- bruto per maand ter compensatie van ziektekosten. Deze uitkering geldt alleen indien er door de werknemer ook een aanvullende ziektekostenverzekering is afgesloten waarin minimaal fysiotherapie is opgenomen. Deze bepaling geldt van 1 januari 2006 t/m 30 juni 2007.

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. In afwijking van het bepaalde in 7a: artikel 668 BW zal bij een eerste maal verlenging van een dienstverband voor bepaalde tijd geen voorafgaande opzegging vereist zijn.

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 21

Spaarloon

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

Artikel 22

Kinderopvang

De werkgever draagt onder de volgende voorwaarden 1/6 deel bij in de kosten van kinderopvang van de werknemer die valt onder deze CAO:

- de bijdrage is gebonden aan de door de rijksoverheid vastgestelde maximum uurtarieven voor kinderopvang. Deze tarieven zijn voor 2005 vastgesteld op € 5,68 voor dagopvang en € 6,13 voor naschoolse opvang;
- de bijdrage kan alleen gaan over de dag(en) waarop beide ouders werken;
- de kinderopvang betreft eigen kinderen, stief-, pleeg- en/of adoptiekinderen in de leeftijdscategorie 0-13 jaar;
- de kinderopvang wordt verzorgd door een instelling of persoon die zich bezighoudt met kinderopvang waarvoor bij gemeentelijke verordening kwaliteitsregels zijn gesteld;
- de vergoeding van de werkgever wordt verstrekt op basis van rekeningen die de werknemer inlevert en waarop tenminste de volgende gegevens zijn vermeld:
 1. de datum van de rekening;
 2. naam en adres van de instelling of persoon die het kind opvangt;
 3. als de betaling plaatsvindt aan een ander dan de instelling of persoon die de opvang verzorgt: naam en adres van de ontvanger van de betaling;
 4. het feitelijke opvangadres;
 5. de naam en de leeftijd van elk opgevangen kind;
 6. het tijdvak waarin de opvang heeft plaatsgevonden;
 7. het aantal uren kinderopvang per kind;
 8. het in rekening gebrachte bedrag;
- in plaats van het aantal uren kinderopvang mag ook het aantal dagen en/of dagdelen worden vermeld. Onder een dagdeel wordt verstaan een periode van nul tot vijf uur. Een periode langer dan vijf uur is in dit verband een hele dag;
- de bijdrage geldt voor alle werknemers die vallen onder de werkingsfeer van deze CAO en die voldoen aan de voorwaarden voor een

- bijdrage in de kosten van kinderopvang, dat wil zeggen degenen die werkzaam zijn bij de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst, komen voor deze regeling in aanmerking; met uitzondering van vakantiekrachten en werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben van zeer beperkte duur (0 tot 3 maanden);
- na 6 maanden ziekte van de werknemer of zijn/haar partner wordt in overleg met de werkgever geëvalueerd of de opvang moet worden beëindigd of kan doorlopen.

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 werknemer van 45 jaar en ouder zal, via het jaarlijkse functioneringsgesprek, samen met de leidinggevende inventariseren op welke manier de werknemer de huidige functie kan blijven vervullen. In dat kader behoort scholing c.q. aanpassing van de werkplek tot de mogelijkheden.
2. De werkgever zal eenmaal per jaar uiterlijk een half jaar na afloop van het boekjaar, een sociaal jaarverslag uitbrengen.
3. 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 25

Fusie en bedrijfssluiting

1. De werkgever die overweegt een fusie aan te gaan, of een bedrijf, dan wel een bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties daarvan betrekken en de SER-gedrageregels in acht nemen.
2. a. In verband hiermede zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat de definitieve besluiten genomen worden,

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- met de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, in gezamenlijk overleg treden over de voorgenomen besluiten.
- b. hieraan zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met bedoelde werknemersorganisaties.
3. Inzake de gevolgen welke voor de werknemers of een aantal werknemers in verband met fusie of bedrijfssluiting te verwachten zijn, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee moeten worden getroffen.

Artikel 26

Vakbondsactiviteiten in de onderneming

2. De werkgever zal door de werknemersorganisaties aan te wijzen en als zodanig kenbaar te maken contactpersonen toestaan gedurende maximaal 1 uur per maand zijn/haar werkzaamheden met behoud van loon te onderbreken ter behartiging van de belangen van zijn/haar organisatie binnen de onderneming waarin hij/zij werkzaam is.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat de contactpersonen niet uit hoofde van hun functie of activiteiten als contactpersonen in hun 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.

9. De werknemer is gerechtigd om de kosten van de vakbondscontributie vanuit het brutoloon te voldoen. Tegen overlegging van een betalingsbewijs door de werknemer verstrekt de werkgever op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar een vergoeding in de kosten van diens contributie aan een werknemersvereniging, waarbij de werkgever tegelijkertijd gerechtigd is het bedrag van deze vergoeding in mindering te brengen op het brutoloon van de werknemer.

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.

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

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 medezeggenschap 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 reglement voor de Vaste Commissie is opgenomen als bijlage IX van deze CAO.

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

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 salarisgroep in het loongebouw, zoals vermeld in Bijlage II en III van deze CAO.

NIVEAUMATRIX TENTOONSTELLINGSBRANCHE

S	Algemene definitie	A	B	C	D	E	F	G	H
		Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad	Automatise- ring Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voor- beredting PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C
1	<p>Enige jaren voortge- zet ondervijjs.</p> <p>Eenvoudige werkzaam- heden die zich als regel herhalen, waarvoor een beperkte scholing en enige ervaring zijn vereist en die onder direct toezicht worden verricht.</p>	Het uitvoeren van huishou- delijke werk- zaamheden (schoonma- ken, serveren, bedieningswerk- zaamheden).							

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definitie	A	B	C	D	E	F	G	H
		Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad	Automatisie- ring Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voor- bereiding PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C
2	Lager beroepsonder- wijs.	Het al dan niet met behulp van een heftruck uitvoeren van magazijnen of herhalen, waarvoor een lagere kennis en enige ervaring vereist zijn en die doorgaans onder direct toezicht worden verricht.	Het meewerken aan de uitvoering van stofferingswerken van magazijnen of timmerwerken met zaamheden of schilderswerken op zaamheden op het niveau van basistechnieken.						

S	Algemene definitie	A	B	C	D	E	F	G	H
		Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad Au	Automatise- ring Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voor- bereiding PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C
3	Laager beroepsonder- wijs met ruime ervaring. Minder eenvoudige werkzaamheden met een overwegend herha- lend karakter, waarvoor een lagere kennis is vereist, aangevuld met ervaring. De werkzaamheden worden met beperkte zelfstandigheid verricht en zijn gebonden aan voorschriften.	Het met be- hulp van een transportmid- del (eigen gewicht + laadvermogen boven de 7.500 kg.) laden, extern transporteren en lossen van goederen met inbegrip van het afwickelen van formali- teiten.	Het meeswer- ken aan de uitvoering van stofferings- werkzaamhe- den en tim- merwerkzaam- heden en schilderswerk- zaamheden op het niveau van basis-tech- nieken.						Het behandelen van inkomende telefonie- sprekken, het ontvangen en doorverwijzen van bezoekers en het assis- teren bij de tekstverwer- king.

S	A	B	C	D	E	F	G	H	
Algemene definitie	Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad	Automatise- ring Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voor- bereiding PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C	
5	Voortgezet beroepson- derwijs. Minder eenvoudige specifieke werkzaamhe- den met een afwisselend karakter waarvoor een lagere kennis is vereist, aangevuld met verdere specialisatie en enige ervaring. Het werk wordt tot op zekere hoogte zelfstan- dig verricht; in de werkenpak is keuze mogelijk door selectie en interpolatie uit een beperkt aantal alterna- tieven en het werk is gebonden aan algemene voorschriften.	Het op een veilige wijze (NEN 1010) monteren, demonteren en onderhouden van elektro- technische installaties op niveau. Het op basis van tekening naar eigen in- zicht vervaar- digen van pro- jectmeubilair en/of interieur. Het zelfstan- dig in combi- natie uitvoeren van stoffe- ringswerkzaam- heden en/of	Het bijhouden van een debi- teurenadmini- stratie, het be- waken van de debiteurenpo- sites, het uit- voeren van incasso-proce- duren alsmede het onderhou- den van con- tacten met debiteuren over te betalen facturen.		Het met behulp van DTP-pro- grammatuur opmaken van teksten en af- beeldingen op basis van een globaal ont- werp. Het inrichten, (laten) bou- wen, en deco- reren van ten- toonstelling- stands en ex- positieruimtes.				Het verrichten van secreta- riaatswerk- zaamheden: voorbereiden, notuleren van vergaderingen, post- en tele- foonbehande- ling, corres- pondentie en tekstverwer- king en ar- chiefverzor- ging.

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definitie	A	B	C	D	E	F	G	H
		Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad	Automatise- ring Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voor- bereiding PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C
			timmerwerk- zaamheden en/of schil- derwerkzaam- heden en/of constructie- werkzaamhe- den op specia- listisch niveau						

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

S	A	B	C	D	E	F	G	H
Algemene definitie	Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad	Automatisering Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voorbereiding PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C
7	MBO met ruimere ervaring Complexe werkzaamheden van min of meer gelijksoortige aard waarvoor vereist zijn een middelbare kennis en daarbij behorende ervaring, gericht op de beheersing van een bepaald vakgebied of werktierrein en de coördinatie van de uitvoering. Het werk wordt in beginsel zelfstandig verricht; keuze in werkaanpak geschiedt door interpolatie en afweging binnen afgebakende kaders. Het werk is deels gebonden aan algemene voorschriften.	Het coördineren en uitvoeren van de inrichting van projectadmissies en expositieruimtes door stoffeerdiers, timmerlieden, monteurs, schilders en decorateurs (tot 7 medewerkers)	Het coördineren en uitvoeren van projectadmissies; het coördineren van werkzaamheden, alsmede het zorgdragen voor de facturering. Het verzorgen van de salarisadministratie alsmede opgaven c.q. afdrachten aan diverse instanties; het zorgdragen voor mutaties, bruto/netto berekeningen, aangifte en afdracht van	Het beheren van werk (PC's, servers, printers); het coördineren van netwerk componenten, het oplossen van storingen, het monitoren van netwerkprestaties, en het begeleiden van de computergebruik. Het beheren van computermaterialen, en het beheren van de apparatuur en software: operatie, opstellen en	Ontwerp Technisch OT	Het voorbereiden en uitvoeringsgereed maken van werken door het vervaardigen van werken en het uittrekken en bestellen van materialen. Het voorafculeren van werken qua tijd en geld. Het opzetten c.q. aanpassen van (project)planningen binnen beschikbare capaciteiten.	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definitie	A	B	C	D	E	F	G	H
		Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad	Automatise- ring Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voor- bereiding PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C
				premies en heffingen.	uitvoeren van (beveiligings) procedures, het oplossen van storingen en het installeren van programma's.				

S	A	B	C	D	E	F	G	H
Algemene definitie	Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad	Automatisering Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voorbereiding PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C
8	MBO leidinggevend/ verdere specialisatie Taakinhoud is overeenkomstig niveau 6 met een leidinggevende verantwoordelijkheid over een of meerdere afdelingen. Heeft de zorg voor de planning en de coördinatie van activiteiten, de kwantiteit en de kwaliteit van de acti-	Het begeleiden van grootschalige inrichting van stands en expositienimmes door stofvoerders, timmerlieden, monteurs, schilders en decorateurs (=7 medewerkers); onderhoudt contacten met klanten op locatie. Het voorbereiden, coördineren en mede uitvoeren van de elektrische werkzaamheden (aanleg,						Het adviseren en ondersteunen van de directie bij de juiste uitvoering van het personeelsbeleid en -beheer, het toezien op een juiste toepassing van arbeidsvoorwaarden, het behandelen en oplossen van personeelsproblemen. Het coördineren van de uitvoering van toegewezen projecten; het bewaken van

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definitie	A	B	C	D	E	F	G	H
		Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad	Automatise- ring Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voor- bereiding PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C
			montage, in bedrijfsstel- ling, onder- houd) (6-15 medewerkers). Het voorbe- reiden, coördi- neren en uit- voeren van houtbewer- kingen (zagen, schaven, schu- ren, frezen) (6-15 mede- werkers).						projectplan- ningen en pro- jectbegroting- en; het rap- porteren over projectstanden en zorg dragen voor de ople- vering.

S	A	B	C	D	E	F	G	H
Algemene definitie	Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad	Automatise- ring Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voor- bereiding PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C
9	HBO uitvoerend Moelijke werkzaamheden van gelijksoortige aard binnen één organisatorisch verband. Ervoor vereist zijn een hogere kennis en ervaring in de technieken en theoretische grondslagen van een bepaald vakgebied. Het werk wordt zelfstandig verricht; keuze in werkaankoop geschiedt door afweging van verschillende alternatieven binnen globaal afgebakende kaders. Het werk is gebonden aan vaste richtlijnen.				Het in overleg met de klant opstellen van een programma van eisen en begroting, basis daarvan ontwerpen van de gewenste vormgeving.		Het tegen de meest gunstige voorwaarden met betrekking tot prijs/kwaliteit/leverijd inkopen van goederen en diensten en het beheren van inkoopdocumentatie. Het tegen de meest gunstige voorwaarden met betrekking tot prijs/kwaliteit/leverijd verkopen van goederen en diensten en het beheren van de verkoopdocumentatie.	

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definitie	A	B	C	D	E	F	G	H
		Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad	Automatise- ring Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voor- bereiding PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C
10	HBO ruimere ervaring Het werk is samenge- steld op zeer specifiek gebied en wordt uitge- voerd binnen één orga- nisorisch werkver- band. Ervoor vereist zijn een hogere kennis en ruime ervaring, gericht op de volledige beheersing van technieken en theoretische grondsla- gen van een vakgebied in relatie tot andere vakgebieden en werk- terreinen. Het werk wordt zelf- standig verricht; keuze in werkaanpak ge- schiedt door afweging van alternatieven bin- nen globaal afgebaken- de kaders. Het werk is gebonden aan vaste richtlijnen.			Het leiding- geven aan de financiële administratie. Het samen- stellen van de jaarrekening; het zorg dra- gen voor de interne finan- ciële verslag- legging; het opstellen en bewaken van bedrijfsbegro- ting, het be- waken van de financiële positie.					

S	A	B	C	D	E	F	G	H
Algemene definitie	Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad	Automatisering Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voorbereiding PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C
11 HBO leidinggevend/ verdere specialisatie.	Taakinhoud is overeenkomstig niveau 9 met een leidinggevende verantwoordelijkheid over een of meerdere afdelingen. Heeft de zorg voor planning en coördinatie van activiteiten, de kwantiteit en de kwaliteit van de activiteiten en de juiste personeelsbezetting.						Het binnen een toegewezen marktgebied e.q. doelafstemming groep, plegen van productie van productie, en productieve het bevorderen ondersteunende en coördineren werkzaamheden; het beheer van uitvoerend (inclusief klachtbehandeling het beslissen en after-sales), over inof uithet verzorgen besteden en het van offertes/ behandelen aanbiedingen, van: personeel en het (laten) aanleggen van berichten van den (leidinggeven over de marktverkenningen productie).	

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

S	Algemene definitie	A	B	C	D	E	F	G	H
		Uitvoerend Algemeen UA	Uitvoerend Technisch UT	Administratief Ad	Automatise- ring Au	Ontwerp Technisch OT	Project Voor- bereiding PV	Commercieel Com	Directievoering & Coördinatie D&C
12 (Vrije invulling)									

BIJLAGE II

Per **1 september 2005** zullen de navolgende salarisschalen, bestaande uit minimum- en maximumschalen van toepassing zijn. De bedragen zijn bruto en inclusief de in artikel 6 lid 5 genoemde verhogingen.

Salarisgroep	MINIMUM	MAXIMUM
	€	€
1	1.269,98	1.524,01
2	1.345,67	1.631,54
3	1.439,88	1.789,38
4	1.540,80	1.914,82
5	1.648,44	2.099,80
6	1.763,96	2.246,92
7	1.887,30	2.464,17
8	2.009,72	2.702,87
9	2.150,33	2.964,26
10	2.300,97	3.171,94
11	2.461,67	3.478,28
12	2.634,08	3.840,09

Per **31 december 2005** zullen de navolgende salarisschalen, bestaande uit minimum- en maximumschalen van toepassing zijn. De bedragen zijn bruto en inclusief de in artikel 6 lid 5 genoemde verhogingen.

Salarisgroep	MINIMUM	MAXIMUM
	€	€
1	1.277,60	1.533,15
2	1.353,74	1.641,33
3	1.448,52	1.800,12
4	1.550,04	1.926,31
5	1.658,33	2.112,40
6	1.774,54	2.260,40
7	1.898,62	2.478,96
8	2.021,78	2.719,09
9	2.163,23	2.982,05
10	2.314,78	3.190,97
11	2.476,44	3.499,15
12	2.649,88	3.863,13

Per **1 juli 2006** zullen de navolgende salarisschalen, bestaande uit minimum- en maximumschalen van toepassing zijn. De bedragen zijn bruto en inclusief de in artikel 6 lid 5 genoemde verhogingen.

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisgroep	MINIMUM	MAXIMUM
	€	€
1	1.285,27	1.542,35
2	1.361,86	1.651,18
3	1.457,21	1.810,92
4	1.559,34	1.937,87
5	1.668,28	2.125,07
6	1.785,19	2.273,96
7	1.910,01	2.493,83
8	2.033,91	2.735,40
9	2.176,21	2.999,94
10	2.328,67	3.210,12
11	2.491,30	3.520,14
12	2.665,78	3.886,31

Per **31 december 2006** zullen de navolgende salarisschalen, bestaande uit minimum- en maximumschalen van toepassing zijn. De bedragen zijn bruto en inclusief de in artikel 6 lid 5 genoemde verhogingen.

Salarisgroep	MINIMUM	MAXIMUM
	€	€
1	1.295,55	1.554,69
2	1.372,75	1.664,39
3	1.468,87	1.825,41
4	1.571,81	1.953,37
5	1.681,63	2.142,07
6	1.799,47	2.292,15
7	1.925,29	2.513,78
8	2.050,18	2.757,28
9	2.193,62	3.023,94
10	2.347,30	3.235,80
11	2.511,23	3.548,30
12	2.687,11	3.917,40

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 2005/2007
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 september 2005, 31 december 2005, 1 juli 2006 en 31 december 2006).

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”.

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Onderstaande salarisschaal geldt vanaf **31 december 2005**. De bedragen zijn brutobedragen, inclusief de verhoging conform artikel 6 lid 5.

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Trede												
1	1.277,60	1.353,74	1.448,52	1.550,04	1.658,33	1.774,54	1.898,62	2.021,78	2.163,23	2.314,78	2.476,44	2.649,88
2	1.296,14	1.387,59	1.484,71	1.588,79	1.699,81	1.818,90	1.946,11	2.072,34	2.217,32	2.372,65	2.538,36	2.716,11
3	1.328,55	1.422,27	1.521,84	1.628,51	1.742,28	1.864,37	1.994,64	2.124,14	2.272,74	2.431,98	2.601,82	2.784,03
4	1.361,74	1.457,82	1.559,88	1.669,23	1.785,85	1.910,99	2.044,61	2.177,26	2.329,57	2.492,77	2.666,84	2.853,64
5	1.395,81	1.494,29	1.598,89	1.710,95	1.830,50	1.949,16	2.085,45	2.231,66	2.387,81	2.555,08	2.733,53	2.924,97
6	1.430,69	1.531,64	1.638,84	1.753,71	1.876,25	1.997,88	2.137,59	2.287,46	2.447,51	2.618,97	2.801,85	2.998,08
7	1.459,26	1.562,23	1.671,60	1.788,75	1.913,75	2.047,83	2.191,04	2.344,64	2.508,67	2.684,44	2.871,93	3.073,04
8	1.495,77	1.601,28	1.713,39	1.833,49	1.961,59	2.099,03	2.245,80	2.403,27	2.571,41	2.751,55	2.943,72	3.149,87
9	1.533,15	1.641,33	1.756,22	1.879,31	2.010,62	2.151,51	2.301,96	2.463,35	2.635,70	2.820,35	3.017,31	3.228,63
10			1.800,12	1.926,31	2.060,89	2.205,28	2.359,49	2.524,95	2.701,59	2.890,86	3.092,75	3.309,34
11					2.112,40	2.260,40	2.418,49	2.588,06	2.769,14	2.963,12	3.170,05	3.392,07
12							2.478,96	2.652,76	2.838,35	3.037,20	3.249,30	3.476,86
13								2.719,09	2.909,30	3.113,14	3.330,53	3.563,79
14									2.982,05	3.190,97	3.413,79	3.651,33
15										3.499,15	3.740,94	3.998,13
16												3.863,13

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Onderstaande salarisschaal geldt vanaf **31 december 2006**. De bedragen zijn brutobedragen, inclusief de verhoging conform artikel 6 lid 5.

Salarisgroep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Trede												
1	1.295,55	1.372,75	1.468,87	1.571,81	1.681,63	1.799,47	1.925,29	2.050,18	2.193,62	2.347,30	2.511,23	2.687,11
2	1.314,35	1.407,09	1.505,57	1.611,11	1.723,69	1.844,45	1.973,45	2.101,45	2.248,46	2.405,99	2.574,02	2.754,27
3	1.347,21	1.442,25	1.543,22	1.651,39	1.766,75	1.890,56	2.022,66	2.153,98	2.304,67	2.466,14	2.638,37	2.823,14
4	1.380,87	1.478,30	1.581,79	1.692,68	1.810,94	1.937,84	2.073,34	2.207,84	2.362,30	2.527,79	2.704,30	2.893,73
5	1.415,41	1.515,29	1.621,35	1.734,99	1.856,21	1.976,54	2.114,74	2.263,01	2.421,36	2.590,97	2.771,93	2.966,06
6	1.450,78	1.553,16	1.661,86	1.778,34	1.902,61	2.025,95	2.167,62	2.319,59	2.481,90	2.655,76	2.841,21	3.040,20
7	1.479,76	1.584,17	1.695,08	1.813,88	1.940,63	2.076,60	2.221,82	2.377,58	2.543,91	2.722,15	2.912,27	3.116,21
8	1.516,78	1.623,78	1.737,46	1.859,25	1.989,15	2.128,51	2.277,34	2.437,03	2.607,53	2.790,20	2.985,07	3.194,12
9	1.554,69	1.664,39	1.780,89	1.905,71	2.038,86	2.181,74	2.334,30	2.497,96	2.672,72	2.859,97	3.059,69	3.273,98
10			1.825,41	1.953,37	2.089,85	2.236,26	2.392,64	2.560,42	2.739,54	2.931,48	3.136,20	3.355,83
11					2.142,07	2.292,15	2.452,46	2.624,42	2.808,04	3.004,75	3.214,58	3.439,72
12							2.513,78	2.690,03	2.878,22	3.079,86	3.294,95	3.525,70
13								2.757,28	2.950,17	3.156,87	3.377,31	3.613,85
14									3.023,94	3.235,80	3.461,74	3.702,63
15											3.548,30	3.793,50
16												3.917,40

BIJLAGE V

BEDRIJFSVOORSCHRIFTEN INZAKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

1. Melding

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

2. Thuisblijven

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

Na het eerste controlebezoek of na vijf dagen mag de werknemer zich buitenshuis begeven, echter hij dient gedurende de eerste drie weken thuis te zijn 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 14.30 uur. Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan hij de bedrijfsarts of zijn werkgever vrijstelling vragen van de verplichting om gedurende de bovengenoemde tijden thuis te blijven.

3. Eigen verklaring

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

4. Het juiste adres

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

5. Maak bezoek mogelijk

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

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

6. Op het spreekuur komen

De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of de door de Arbo-dienstaangewezen specialist.

Deze verplichting vervalt niet indien de werknemer van plan zou zijn op die dag of op een latere dag zijn werkzaamheden te hervatten.

Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft, bijvoorbeeld ziekenhuisopname, dient de werknemer dit onmiddellijk aan zijn werkgever mede te delen. De werknemer hoeft niet op het spreekuur te verschijnen, indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.

7. Genezing niet belemmeren

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

8. Het verrichten van werkzaamheden

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

9. Verblijf in het buitenland

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

Direct na thuiskomst dient de werknemer een verklaring van een arts te overleggen, waaruit de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de reden van de arbeidsongeschiktheid blijkt. Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid een meerdaagse periode in het buitenland wil verblijven, dient hij voor vertrek toestemming van zijn werkgever te hebben gekregen. Indien een werknemer zich hier niet aanhoudt, is zijn werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te weigeren.

10. Hervatten bij herstel

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

11. Second opinion

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

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

12. Machtiging

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

13. Cessie

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

14. Sancties

a. Minder loon

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

- De werknemer houdt zich niet aan de in deze voorschriften vastgestelde meldingsplicht. De melding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer komt niet op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid binnen. Deze sanctie is niet van toepassing als alsnog uit een verklaring van een arts de arbeidsongeschiktheid blijkt.
- de werknemer heeft niet tijdig voldaan aan de verplichting tot het insturen van een eigen verklaring. De werkgever zal vanaf de zesde tot en met de dag waarop de melding is ontvangen de sanctie toepassen.
- De arbeidsongeschiktheid van de werknemer is vastgesteld en de werknemer verblijft niet thuis.

De werknemer die verhuist tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, verblijft tijdelijk elders of verandert van verpleegadres zonder dat de werknemer

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de werkgever hiervan op de hoogte stelt, zodat door of namens de werkgever geen controle kan plaatsvinden.

b. Geen loon

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

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

BIJLAGE IX

REGLEMENT VASTE COMMISSIE

ex artikel 30 van de CAO Tentoonstellingsbedrijven

Artikel 1

Taken en bevoegdheden

In de CAO Tentoonstellingsbedrijven is op grond van artikel 30 van die CAO de Vaste Commissie ingesteld met taken en bevoegdheden op het gebied van:

- Het oplossen van interpretatieverschillen omtrent de CAO tussen een werkgever en een werknemer of werknemersvertegenwoordiging.
- Het beoordelen van beroepen tegen een functie-indeling.
- Het oordelen over verzoeken om dispensatie van de CAO of bepalingen van de CAO.
- Indien zulks nodig is, in de vorm van algemene voorschriften of bindende besluiten uitleg te geven aan de bepalingen van de CAO.
- Aan partijen bij deze CAO voorstellen te doen in alle gevallen, waarin de CAO niet voorziet.
- De onderwerpen te behartigen, welke door contractspartijen aan haar worden gedelegeerd.
- Uit haar midden een of meer subcommissies in te stellen, waaraan zij onder door haar te bepalen voorwaarden een of meer aan haar toekomende taken kan overdragen.
- Voorts alles te verrichten dat haar bij de CAO wordt opgedragen.

Artikel 2

Samenstelling

1. De Vaste Commissie bestaat uit drie leden. Hiervan worden aangewezen:
 - a. één lid en een plaatsvervangend lid door de werkgeversorganisatie partij bij deze CAO;
 - b. één lid en een plaatsvervangend lid door de werknemersorganisaties partij bij deze CAO;
 - c. één onafhankelijke voorzitter door de werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties partij bij deze CAO.
2. Het secretariaat berust bij de werkgeversorganisatie; hiertoe worden voorzieningen getroffen.
3. Het lidmaatschap resp. plaatsvervangend lidmaatschap van de Vaste Commissie eindigt:

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. door intrekking van de aanwijzing door de organisatie die het betrokken lid resp. plaatsvervangend lid heeft aangewezen;
- b. door bedanken;
- c. door overlijden.

Artikel 3

Vergadering vaste commissie

1. De Vaste Commissie vergadert wanneer één of meer leden van deze commissie dit wenselijk, dan wel noodzakelijk achten.
2. Het secretariaat bepaalt datum en tijdstip van de vergadering.
3. In de oproep dient een door het secretariaat opgestelde agenda met onder andere een opgave van de te behandelen zaken te worden vermeld.

Artikel 4

Vereiste quorum

De Vaste Commissie is alleen bevoegd tot het voeren van beraadslagingen en het nemen van besluiten, indien alle leden of hun plaatsvervangende leden ter vergadering aanwezig zijn.

Artikel 5

Uitnodigingen voor de vergadering

Een lid dat verhinderd is aan de uitnodiging gehoor te geven, dient de secretaris onverwijld van zijn verhindering in kennis te stellen en draagt zelf zorg voor vervanging door een plaatsvervangend lid van de organisatie waardoor hij zelf is aangewezen.

Artikel 6

Behandeling geschillen/bevoegdheid

De Vaste Commissie is gerechtigd, ambtshalve over haar bevoegdheid te oordelen. Indien de Vaste Commissie zich onbevoegd verklaart van het geschil kennis te nemen, of als de Vaste Commissie niet tot een unaniem

besluit kan komen, staat het partijen in het geding vrij het geschil aan de burgerlijke rechter voor te leggen.

Artikel 7

Dispensatie van de cao of afwijking van de CAO-bepalingen

1. Verzoeken tot dispensatie van de CAO of om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO moeten schriftelijk bij het secretariaat van de commissie worden ingediend en worden voorzien van een toelichting aangevende de omstandigheden die aanleiding zijn voor het verzoek. Indien mogelijk dient een verzoek vergezeld te gaan van een advies van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
2. Wanneer de commissie aanleiding vindt een zodanig verzoek geheel of gedeeltelijk af te wijzen, dient deze afwijzing met redenen omkleed te geschieden.
3. Terzake de procedure die bij een verzoek tot dispensatie van de CAO (bepalingen) gelden dezelfde bepalingen als voor het aanhangig maken van een geschil (artikelen 8 tot en met 28).

Artikel 8

Aanhangig maken van geschillen

1. Een geschil wordt geacht aanwezig te zijn wanneer een van de partijen in het geding dat aanwezig acht.
2. Geschillen worden aanhangig gemaakt door een schriftelijk verzoek bij het secretariaat van de Vaste Commissie in te dienen om over het geschil een uitspraak te doen. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting waarin is vermeld de naam en het adres van de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusies die daaruit naar de mening van de klager getrokken moeten worden en het advies dat op grond daarvan van de commissie wordt gevraagd.
3. Geschillen moeten zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen vier weken na hun ontstaan bij de Vaste Commissie aanhangig zijn gemaakt.

Artikel 9

Wraking

1. Een lid of een fungerend plaatsvervangend lid van de Vaste Com-

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

missie kan worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over zijn onpartijdigheid.

2. De wrakende partij brengt de wraking, onder opgave van redenen, uiterlijk bij het begin van de (mondelijke) behandeling van de zaak ter kennis van de Vaste Commissie. De Vaste Commissie beslist onverwijld over de vraag of zij de wraking gegrond acht.
3. Een gegronde reden tot wraking is per definitie aanwezig indien een lid van de commissie rechtstreeks bij het geschil betrokken is.

Artikel 10

Wijze van behandelen

1. Wanneer een geschil aanhangig wordt gemaakt, stelt het secretariaat terstond de wederpartij op de hoogte van het geschil, door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
2. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn of haar zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist.
3. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
4. Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in het voorgaande artikel bedoelde stukken nogmaals met inachtneming van de termijn van 14 dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.
5. Na van sluiting van de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt neemt de commissie het geschil in behandeling, met dien verstande dat elk van de geschil hebbende partijen het recht heeft om binnen 7 dagen na de beëindiging van de uitwisseling van de schriftelijke stukken aan de commissie schriftelijk mede te delen, dat hij of zij prijs stelt op een nadere mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt. In dat geval kan de commissie plaats, datum en uur voor de mondelinge behandeling vaststellen. Het secretariaat

geeft daarvan kennis aan beide partijen alsmede aan de leden van de commissie.

6. Elk van de partijen in het geschil is bevoegd een of meer getuigen en/of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mee te brengen, opdat deze(n) door de commissie worden gehoord.
7. De naam, woonplaats en functie van de mee te brengen getuigen of deskundigen dienen tenminste 7 dagen tevoren aan het secretariaat te worden bericht.
8. De commissie is bevoegd, alvorens een advies te geven, nadere inlichtingen in te winnen van zowel partijen als derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van een week.
9. De commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in de bovengenoemde termijnen.
10. De Vaste Commissie is vrij in de wijze van behandeling van het geschil mits zij de bepalingen van dit reglement in acht neemt.

Artikel 11

Getuigen en deskundigen

De Vaste Commissie kan een partij in het geding toestaan om getuigen of deskundigen voor te brengen. De Vaste Commissie is ook ambtshalve bevoegd getuigen of deskundigen op te roepen.

Artikel 12

Bewijsstukken

De Vaste Commissie is in iedere stand van het geschil bevoegd, de overlegging van bewijsstukken te vragen.

Artikel 13

Regels voor bewijslevering

De Vaste Commissie is vrij ten aanzien van de toepassing van de regelen van het bewijsrecht en de waardering van het bewijs.

Artikel 14

Verstek en verzuim

1. Blijft een verzoeker in het geschil in gebreke zijn verzoek naar behoren te motiveren, ondanks het feit dat hij daartoe behoorlijk in de gelegenheid is gesteld en zonder dat hij daartoe gegronde redenen heeft aangevoerd, kan de Vaste Commissie de in het verzoek verwoorde klachtbehandeling van het geschil, kennelijk ongegrond verklaren.
2. Blijft een verweerder in gebreke verweer te voeren ondanks het feit dat hij daartoe behoorlijk in de gelegenheid is gesteld en zonder dat hij daartoe een gegronde reden heeft aangevoerd, kan de Vaste Commissie het geschil ook zonder mondelinge behandeling van het geschil bij advies afdoen.
3. Bij het advies in het vorige lid van dit artikel bedoeld, wordt de in het verzoek verwoorde klacht toegewezen, tenzij deze aan de Vaste Commissie onrechtmatig of ongegrond voorkomt. De Vaste Commissie kan, alvorens te beslissen, van de eiser het bewijs van een of meer van zijn stellingen verlangen.

Artikel 15

Besluitvorming

1. De Vaste Commissie zal in het geschil dat aan haar oordeel is onderworpen, zo spoedig mogelijk een beslissing nemen. De bepaling van het tijdstip, waarop de beslissing over de inhoud van het advies wordt genomen, is aan de Vaste Commissie voorbehouden.
2. Indien de meerderheid van de leden van de Vaste Commissie meent dat de feiten of omstandigheden in het geschil niet voldoende duidelijk zijn of meent dat er onvoldoende tijd is voor beraad, wordt de behandeling van het geschil tot de volgende vergadering aangehouden.

Artikel 16

Geheimhouding

1. De leden en plaatsvervangende leden van de Vaste Commissie zijn

verplicht geheimhouding te betrachten omtrent de feiten en bijzonderheden, die hun ten gevolge van het lidmaatschap van de Vaste Commissie bekend zijn ook als zij de Vaste Commissie hebben verlaten.

2. Mededelingen over hetgeen ter vergadering van de Vaste Commissie is behandeld of over de uitgebrachte stemmen tijdens de beraadslaging worden noch mondeling noch schriftelijk bekendgemaakt tenzij met goedkeuring van de Vaste Commissie.

Artikel 17

Kosten behandeling geschil

De Vaste Commissie is bevoegd de kosten van de behandeling van een geschil geheel of ten dele ten laste van één of van beide partijen in het geding te brengen, indien en voor zover deze kosten zijn veroorzaakt door opzet, onwilligheid of nalatigheid van de partij of partijen in het geding bij wie de kosten in rekening worden gebracht.

Artikel 18

Stemming

1. Alle leden van de Vaste Commissie hebben één stem.
2. De Vaste Commissie beslist bij unanimitéit van stemmen.
3. De stemming vindt mondeling plaats, zowel over personen als over zaken, tenzij een lid een schriftelijke stemming wenst.
4. Indien bij het nemen van een beslissing de stemmen staken, wordt, bij voorkeur na de behandeling van andere zaken, nogmaals een stemming gehouden. De zaak wordt geacht onbeslist te zijn gebleven, indien de stemmen dan wederom staken.

Artikel 19

Schriftelijke beslissing

1. Het advies wordt door het secretariaat op schrift gesteld en door de voorzitter ondertekend.
2. Het advies bevat, naast de beslissing op het geschil, in elk geval:
 - a. de gronden voor de in het advies gegeven beslissing;
 - b. de namen en woon- of vestigingsplaats van partijen in het geding;

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. de datum van verzending van het schriftelijke besluit aan partijen in het geding;
 - d. de datum van de vergadering waarin het geschil is behandeld.
3. De Vaste Commissie draagt er zorg voor dat het advies in schriftelijke vorm en ondertekend door de voorzitter, zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen dertig dagen nadat de beslissing daarover tot stand is gekomen, aan partijen in het geding of, indien deze voor hen zijn opgetreden, aan hun gemachtigden wordt toegezonden.

Artikel 20

Tenuitvoerlegging

- 1. Een door de Vaste Commissie gegeven advies verkrijgt kracht van gewijsde op de dag waarop dit aan partijen in het geding is toegezonden.
- 2. Het door de Vaste Commissie gegeven advies moet onverwijld worden opgevolgd, nadat dit in kracht van gewijsde is gegaan.
- 3. De Vaste Commissie kan een langere termijn vaststellen, waarbinnen het advies uiterlijk dient te zijn opgevolgd.

Artikel 21

Verbetering advies

- 1. Een partij in het geding kan tot dertig dagen nadat het advies aan haar is toegezonden, de Vaste Commissie verzoeken, een kennelijke rekenfout of schrijffout in het advies te herstellen.
- 2. Een verzoek, bedoeld in het vorige lid, wordt in afschrift aan de wederpartij toegezonden.
- 3. Gaat de Vaste Commissie tot verbetering over, dan wordt deze verbetering op een apart stuk vermeld en, na ondertekening door voorzitter en secretaris, aan partijen in het geding toegezonden. Het desbetreffende stuk wordt geacht deel uit te maken van het advies.
- 4. Wijst de Vaste Commissie het verzoek tot verbetering af, dan deelt zij dit schriftelijk aan partijen in het geding mede.
- 5. De Vaste Commissie kan desverzocht bepalen, dat de behandeling van het in dit artikel bedoelde verzoek, de termijn waarop het advies dient te worden opgevolgd, opschort.

Artikel 22

Bijzondere bepalingen

De adviezen die door de Vaste Commissie worden gegeven, worden door haar secretariaat gezonden aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, partij bij de CAO.

Tentoonstellingsbedrijven 2005/2007
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2007.

Dictum III

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

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2007 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

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

's-Gravenhage, 16 november 2005

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M.H.M. van der Goes