

CONCEPT

CAO Personenvervoer



Ⓜ Behoudens de door de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen, mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of op welke wijze dan ook openbaar worden gemaakt, zonder voorafgaande toestemming van Altro Via en/of LBV.



INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Algemene definities	3
Artikel 2	Duur, verlenging & beëindiging van deze CAO	3
Artikel 3	Wijziging(en) tijdens de looptijd van deze CAO	3
Artikel 4	Fusies & reorganisaties	3
Artikel 5	Verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 6	Verplichtingen van de werknemer	4
Artikel 7	Arbeidsomstandigheden	4
Artikel 8	Arbeidsovereenkomsten	5
Artikel 9	Beëindiging arbeidsovereenkomst	7
Artikel 10	Arbeidstijd, pauze, wachttijd	7
Artikel 11	Soorten vervoer	7
Artikel 12	Taxivervoer	7
Artikel 13	Kleinbusvervoer	8
Artikel 14	Touringcarvervoer	8
Artikel 15	Gecombineerd vervoer	9
Artikel 16	Roostertoeslag en korte oproepen	9
Artikel 17	Loon	9
Artikel 18	Overuren	10
Artikel 19	Toeslagen Touringcarvervoer	10
Artikel 20	Kostenvergoedingen	10
Artikel 21	Nachtdienst	11
Artikel 22	Schade tijdens vervoer/premie	11
Artikel 23	Vakantiedagen & vakantiebijslag	11
Artikel 24	Vakantiedagen & vakantiebijslag oproepkrachten	12
Artikel 25	Extra vakantiedagen ivm leeftijd	12
Artikel 26	Algemeen erkende feestdagen	12
Artikel 27	Jubileumuitkering	13
Artikel 28	Buitengewoon verlof	13
Artikel 29	Zwangerschaps- & bevallingsverlof	14
Artikel 30	Calamiteitenverlof	14
Artikel 31	Ouderschapsverlof	14
Artikel 32	Adoptieverlof	15
Artikel 33	Kortdurend zorgverlof	15
Artikel 34	Onbetaald verlof	15
Artikel 35	Organisatieverlof	15
Artikel 36	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	16
Artikel 37	Arbeidsongeschiktheid & vakantiedagen	16
Artikel 38	Bedrijfsongevallen- & Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering	17
Artikel 39	Uitkering bij overlijden	17
Artikel 40	EHBO diploma	17
Artikel 41	Scholingsafspraak	17



PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

1. de werkgeversvereniging: Algemene Trendsettende Ondernemersvereniging Via Internet Aanmelding (hierna verder te noemen: Altro Via), statutair gevestigd aan het Soendaplein 2 te (2022 BA) Haarlem, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer mr J.B. Vallenduuk (voorzitter) en de heer P.G.C.M. van den Brand (secretaris);

als partij ter ene zijde,

en

2. de werknemersvereniging: Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer (hierna verder te noemen: LBV) statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.A. Dolman (voorzitter) en de heer A.T.L. Michilsen (secretaris);

als partij ter andere zijde,

- overwegende, dat Altro Via op 6 oktober 2004 is opgericht als werkgeversvereniging om met name de belangen op sociaal, economisch en arbeidsvoorwaardelijk terrein van de bij haar aangesloten werkgevers te behartigen
- overwegende dat het beleid van Altro Via er in het bijzonder op gericht zal zijn de continuïteit en bestaanszekerheid van haar leden en de daarmee samenhangende werkgelegenheid te bevorderen;
- overwegende, dat partijen het wenselijk achten een CAO op maat te sluiten, daarin bestaande dat in geval van personenvervoer tegen vergoeding ongeacht het vervoermiddel deze CAO van toepassing is

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

Haarlem, Rotterdam, 2005.

M.A. Dolman

J. B. Vallenduuk

A.T.I. Michilsen

P.G.C. M. van den Brand



ARTIKEL 1

ALGEMENE DEFINITIES

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna verder te noemen: CAO) geldt voor de leden van Altro Via die vervoer van personen verrichten ongeacht het vervoermiddel en ongeacht of er sprake is van taxivervoer, besloten busvervoer of openbaar vervoer en hun werknemers.
2. In deze CAO wordt onder “de werknemer” verstaan: iedere natuurlijke persoon die voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever zoals bedoeld in het vorige lid.
3. In deze CAO wordt onder “oproepkracht” verstaan: een werknemer die incidenteel bij onvoorziene omstandigheden wordt ingezet. Het betreft hier losse arbeid die niet volgens een vast patroon of wekelijks voorkomt en niet van tevoren is ingeroosterd. De oproepkracht is niet verplicht aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. Voor oproepkrachten gelden niet de artikelen: (...19 tot en met 31, 35 en 36 van deze CAO??).
4. Waar in deze CAO wordt gesproken van de werknemer, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers alsmede waar in deze CAO gesproken wordt over hem of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

ARTIKEL 2

DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van twee jaren. Dit tijdvak vangt aan op 1 januari 2006 en eindigt op 31 december 2007.
2. Deze CAO kan door partijen tegen het einde van de looptijd worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd met maximaal één jaar.

ARTIKEL 3

WIJZIGING(EN) TIJDENS DE LOOPTIJD VAN DEZE CAO

1. Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, die na het ondertekenen van deze CAO mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.
2. Bij tussentijdse wijziging(en) of aanvulling(en) bij gezamenlijk overleg in of op de aan deze CAO gehechte, door partijen, gewaarmerkte wijziging(en) en/of aanvulling(en), zullen deze gewijzigde en/of aanvullende nieuwe voorwaarden eveneens aan deze CAO worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.
3. Partijen zullen de aan deze CAO gehechte bijzondere arbeidsvoorwaarden en de gewaarmerkte wijziging(en) en/of aanvulling(en) in het kader van de Wet op de loonvorming aanmelden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
4. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal éénmaal per jaar, zal door partijen worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om één en ander, met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving, te realiseren.

ARTIKEL 4



FUSIES & REORGANISATIES

1. Met inachtneming van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever, ongeacht het aantal betrokken werknemers, bij voorgenomen fusies, reorganisaties en overnames, de wederpartij tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Bij ingrijpende fusies, reorganisaties en overnames dient en/of dienen er door de werkgever in overleg met de wederpartij regeling(en) te worden getroffen voor een eventuele afvloeiingsregeling die een sociale begeleiding van de werknemers behoort te garanderen.
3. De wederpartij dient onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

ARTIKEL 5

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verplicht zich er toe geen arbeidsovereenkomsten aan te gaan die negatief afwijkende loon- en/of arbeidsvoorwaarden bevatten als genoemd in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.
2. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding in acht nemen van al hetgeen hem, omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs kan vermoeden.
3. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan iedere werknemer te verstrekken.

ARTIKEL 6

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer zou behoren te doen en na te laten. Daaronder valt in ieder geval het zich houden aan voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen, waaronder voertuigen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen alsmede over het algemeen daarvoor zorg dragen als een goed werknemer.
3. De werknemer mag zijn dienst niet aanvangen indien hij onder invloed is van middelen, die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer zal gedurende zijn dienst evenmin middelen nuttigen die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden.
4. De werknemer zal zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen betaalde werkzaamheden voor derden verrichten. Hiervan zijn publieke functies uitgezonderd.
5. De werknemer is zowel gedurende als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot absolute geheimhouding van alle feiten en bijzonderheden die het belang van de onderneming kunnen schaden. Daar waar in de individuele arbeidsovereenkomst nadere bepalingen omtrent geheimhouding van bescheiden van de onderneming zijn opgenomen, zijn deze in volle omvang van toepassing.
6. De werknemer is, krachtens de Wet Personenvervoer 2000 (artikel 74 Besluit Personenvervoer), verplicht zich één keer in de vijf jaar te laten keuren door een Arbo-dienst. De



werknemer ontvangt dan een geneeskundige verklaring. De geneeskundige verklaring mag niet ouder zijn dan vijf jaar en moet zijn afgegeven door een Arbo-dienst. De kosten voor de keuring komen voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 7

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van iedere arbeidsovereenkomst, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) onverkort van toepassing.
2. De werkgever zal er op toezien en bevorderen, dat ten behoeve van de werknemer alle passende maatregelen worden getroffen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu.
3. De werkgever zal de nodige informatie verstrekken en voorlichting geven aan de werknemer over de aard van het werk, die mogelijk de veiligheid, de gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.
4. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften en de instructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

ARTIKEL 8

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

1. ALGEMEEN.

De werknemer ontvangt in tweevoud een schriftelijke door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste dient te worden opgenomen:

- a. de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
 - b. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - c. de datum van indiensttreding;
 - d. de functie en de functiecategorie van de werknemer;
 - e. de standplaats;
 - f. de proeftijd;
 - g. de in acht te nemen opzegtermijnen;
 - h. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
 - i. de arbeidsduur per dag, per week, per vier weken of per maand;
 - j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;
 - k. de deelname aan een (pre)pensioenregeling.
2. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar aan de werkgever.
- #### **3. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.**
- a. De aanvangsdatum én het einde van het dienstverband zijn in de arbeidsovereenkomst geregeld. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging én toestemming van de Raad van Bestuur van de Centrale Organisatie Werk en Inkomen (hierna: CWI) is vereist. Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst is mogelijk. Voor de tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.



- b. De totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 36 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van drie maanden meegeteld.
 - c. De arbeidsovereenkomst kan maximaal vijf keer worden verlengd. Iedere verlengde arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat toestemming van de CWI is vereist. Artikel 7:688a, eerste tot en met het vierde lid van het Burgerlijk Wetboek wordt hierbij uitgesloten.
 - d. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na vijfmaal te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze zesde arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
4. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE TIJD.**
Alleen de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst staat vast. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
5. **ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR OPROEPKRACHTEN.**
- a. Er is eerst sprake van een arbeidsovereenkomst wanneer de oproepkracht op grond van een voorovereenkomst daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de werkzaamheden. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het verstrijken van de duur van de werkzaamheden. Artikel 7:668a, eerste tot en met het vierde lid van het Burgerlijk Wetboek wordt hierbij uitgesloten.
 - b. Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de oproepkracht geen loon verschuldigd. In tegenstelling tot het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek heeft de oproepkracht, voor iedere oproep van minder dan vier uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij vier uren arbeid zou hebben verricht.
5. **PROEFTIJD.**
- a. Zowel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal twee maanden. Een kortere proeftijd of géén proeftijd dient schriftelijk overeengekomen te worden in de arbeidsovereenkomst.
 - b. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging van het dienstverband schriftelijk motiveren.
 - c. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.
6. **OPZEGTERMIJN.**
- a. Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt per vijf volledige dienstjaren één maand opzegtermijn, met een maximum van drie maanden.
 - b. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan vijf volledige dienstjaren heeft voortgeduurd of een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een duur van minder dan vijf jaren, geldt een opzegtermijn van één maand.
 - c. Ten aanzien van werknemers die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder waren en op dat moment al een langere opzegtermijn hebben opgebouwd dan volgens de Wet Flexibiliteit en Zekerheid voor hen zou gelden dient de werkgever de volgende opzegtermijn in acht te nemen:



1. één week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken;
 2. deze termijn wordt verlengd met één week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken.
- d. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.

ARTIKEL 9

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

1. In de volgende gevallen wordt de arbeidsovereenkomst, geacht te zijn beëindigd:
 - a. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, krachtens artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek en gedurende de proeftijd;
 - b. Bij het overlijden van de werknemer;
 - c. Door duidelijke schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 8, zevende lid van deze CAO;
 - d. Door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van de CWI, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 8, zevende lid van deze CAO;
 - e. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter;
2. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste het volgende te bevatten: de functie, het loon, de datum van de in dienst- en uitdiensttreding en de anciënniteit.

ARTIKEL 10

ARBEIDSTIJD, PAUZE EN WACHTTIJD

1. Op grond van de arbeidsovereenkomst stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de arbeidstijd vast. Deze tijdstippen worden voorzover dat mogelijk is in de vorm van een rooster vastgelegd.
2. Voor personeel dat niet is ingeroosterd gelden gewone arbeidstijden, d.w.z. arbeidstijden die dagelijks aanvangen tussen 08.00 uur en 09.00 uur.
3. Onder arbeidstijd in dit artikel wordt verstaan de tijd, gelegen tussen aanvang en einde van de arbeid, na aftrek van de werkelijk genoten pauzes en de tijdvakken waarin de werknemer niet op afroep beschikbaar is om werkzaamheden te verrichten.
4. Voor de aanvang en aan het einde van een dienst kan voor de arbeidstijd maximaal een half uur extra tijd worden berekend in verband met het voorbereiding en de nabewerking van voertuig, rit of behandeling passagiers.
5. Voor rijdend personeel bestaat de arbeid uit het in dienst van de werkgever besturen van een voertuig voor het vervoer van personen en/of het verrichten van andere met de functie samenhangende werkzaamheden.
6. Niet als arbeidstijd geldt de tijd gemoeid met
 - woon-, werkverkeer al dan niet met een voertuig van de werkgever;
 - het op eigen verzoek vervoer verrichten voor privé-doeleinden
 - het genieten van een of meer vrije dagen tijdens een meerdaagse rit in het buitenland, mits op eigen verzoek.
7. De arbeidstijd dient op de volgende wijze te worden onderbroken:



- a. Bij een werkdag van 5½ maar minder dan 8 uur: tenminste een half uur pauze, welke mag worden gesplitst in tweemaal een kwartier;
 - b. Bij een werkdag van 8 uur: tenminste 45 minuten pauze, welke mag worden gesplitst in een half uur en een kwartier;
 - c. Bij een werkdag van langer dan 8 uur: tenminste 1 uur pauze, welke mag worden gesplitst in een half uur en tweemaal een kwartier;
 - d. Een pauze van korter dan een kwartier wordt tot de arbeidstijd gerekend.
8. De werkgever is gerechtigd vooraf voor bepaalde vervoerssoorten de pauze te normeren op 10 minuten per uur.
 9. Voorzover de werkgever geen gebruik maakt van het vorige lid is het hem toegestaan om na een wachttijd van tenminste een half uur buiten de standplaats, te gelasten dat de werknemer pauze opneemt.

ARTIKEL 11

SOORTEN VERVOER

In deze CAO wordt verstaan onder vervoer alle vervoer van personen ongeacht de wettelijke benaming, waaronder begrepen het verplaatsen in lege toestand van een:

- a) voertuig met niet meer dan 8 personen, exclusief de bestuurder: taxivervoer;
- b) voertuig met meer dan 8 doch minder dan 15 (?) personen: kleinbusvervoer;
- c) voertuig met meer dan 15 (?) personen: touringcarvervoer.

ARTIKEL 12

TAXIVERVOER

1. De arbeid van werknemers belast met straattaxivervoer hebben een garantieloon overeenkomstig loonschaal 1 vermeerderd met een toeslag van tussen 3% en 50% van het opgeden bedrag.
2. De werknemers belast met vervoer waarover vooraf door de werkgever met de opdrachtgever afspraken zijn gemaakt, hierna te noemen 'contractvervoer', ontvangen een uurloon overeenkomstig loonschaal 2.
3. Om de omzet vast te stellen, dienen werknemers in de uitoefening van straattaxivervoer in geval van contractvervoer de taxameter in te schakelen op het tarief dat zou zijn gebruikt als ware er sprake van een bestelde rit.

ARTIKEL 13

KLEINBUSVERVOER

De arbeid van werknemers belast met kleinbusvervoer ontvangen het uurloon overeenkomstig loonschaal 3.

ARTIKEL 14

TOURINGCARVERVOER

1. De arbeid van werknemers belast met touringcarvervoer ontvangen het uurloon overeenkomstig loonschaal 4.
2. In afwijking van de algemene bepalingen inzake arbeidstijd wordt bij ritten die zich uitstrekken over meer dan 30 uur met dezelfde groep passagiers, de arbeidstijd per kalenderdag geacht gelijk te zijn aan 8 uur vanaf de tweede kalenderdag tot aan de voorlaatste dag



van de reis.

3. Bij pendelvervoer en internationale lijndiensten kan de duur van de arbeidstijd in afwijking van de algemene bepalingen vooraf in overleg met het personeel worden vastgesteld. Deze vaststelling geschiedt per bestemming op basis van het reisprogramma waarbij de voorkomende congestie in binnen- en buitenland wordt betrokken.
4. De arbeidstijd voor werknemers die passagiers vervoeren afkomstig van buiten Europa geboekt door reisbureaus gevestigd buiten Europa ontvangen een garantieloon van 173,33 uur per maand passend bij hun loontrede. De artikelen 10 en 14 leden 1, 2 en 3 zijn niet van toepassing.

ARTIKEL 15

GECOMBINEERD VERVOER

1. Een werknemer die afwisselend wordt ingezet op meer dan een vervoerssoort, als bedoeld in artikel 11, hierna te noemen gecombineerd vervoer, behoudt het uurloon passend bij de vervoerssoort waarop hij in hoofdzaak is ingedeeld gedurende twee betalingsperioden.
2. Indien een werknemer na afloop van de twee maanden uit het vorige lid gecombineerd vervoer blijft verrichten zal zijn uurloon worden vermeerderd met een toeslag van respectievelijk
 - a) ...% bij indeling in taxi gecombineerd met kleinbus
 - b) .. % bij indeling in kleinbus gecombineerd met touringcar
 - c) ...% bij indeling in taxi gecombineerd met touringcar en/of kleinbus en touringcar
3. Indien een werknemer na te zijn ingedeeld in kleinbusvervoer en/of touringcarvervoer en hij wordt langer dan twee maanden geheel of gedeeltelijk belast met werkzaamheden met een lagere loonschaal zal het loonverschil worden omgezet in een persoonlijke toeslag, welke zal worden afgebouwd met loonstijgingen.

ARTIKEL 16

ROOSTERTOESLAGEN EN KORTE OPROEPEN

1. De werknemer die is ingeroosterd in een dienstrooster waarbij de werkzaamheden op werkdagen tussen 08:00 en 20:00 liggen, ontvangt een toeslag van 3 % op zijn uurloon.
2. De werknemer die is ingeroosterd in een dienstrooster waarbij de werkzaamheden op werkdagen tussen 0:00 en 24:00 liggen, ontvangt een toeslag van 5 % op zijn uurloon.
3. De werknemer die is ingeroosterd in een dienstrooster waarbij de werkzaamheden op elk moment van de kalenderweek kunnen liggen, ontvangt een toeslag van 7,5% op zijn uurloon.
4. De werknemer met een dienstverband van 40 uur per week op een werkdag minder dan 3 uur werkzaamheden verricht ontvangt op die dag het loon voor 3 uur in geval van één oproep, 5 uur in geval van twee oproepen en 8 uur in geval van drie of meer oproepen.

ARTIKEL 17

LOON

1. De werknemer wordt bij indiensttreding op grond van leeftijd en relevante ervaring met de feitelijke werkzaamheden door de werkgever ingeschaald in een loonschaal
2. Het loon van de werknemer is te allen tijde gelijk aan één van de bedragen, als genoemd in de loonschaal opgenomen in bijlage.... De week- en maandlonen gelden voor een 40-urige werkweek.



3. De werkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een loonstrook aan de werknemer te verstrekken. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestandsdelen: het brutoloon, de wettelijke inhoudingen, zowel in percentages als in bedragen, het nettoloon, de cumulatieven en indien van toepassing: de toeslagen en de vergoedingen.
4. Aan de werknemer zal bij voldoende functioneren, na het verstrijken van elk vol ervaringsjaar, zijnde een aaneengesloten periode van 12 maanden of twee perioden van tenminste 6 maanden een tredeverhoging worden toegekend totdat het maximum van de loonschaal is bereikt.
5. Bij onvoldoende functioneren heeft de werkgever het recht de tredeverhoging met maximaal zes maanden dan wel één jaar uit te stellen, voorzover hij tijdig zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt.
6. De werknemer die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ritten verricht binnen het grondgebied van Nederland komt maximaal het loon toe dat overeenkomt met periodiek 5.

ARTIKEL 18

OVERUREN

1. Overuren zijn uren, niet liggende op zaterdag of zondag, die de gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week berekend over een periode van te boven gaan.
2. Overuren worden vergoed met een toeslag van 30%.

Artikel 19

TOESLAGEN TOURINGCARVERVOER

De werknemer van het rijdend personeel belast met vervoer van passagiers per touringcar, waaronder begrepen het verplaatsen van een voertuig in lege toestand, ontvangt voor werkzaamheden op

- a) Zaterdag, zon en feestdagen een toeslag van €3,25 per uur met dien verstande dat voor een oproep van minder dan 4 uur tenminste een toeslag van €13,00 wordt verstrekt;
- b) Maandag t/m vrijdag op de uren tussen 00.00 – 06.00 €2,17 per uur.

ARTIKEL 20

KOSTENVERGOEDINGEN

1. De werknemer die meer dan 10 uur dienst heeft anders dan op het bedrijf, kan zijn consumpties bij de werkgever declareren echter tot ten hoogste €..., tenzij hierin op andere wijze wordt voorzien. Declaratie is alleen mogelijk als de werknemer zelf kosten heeft moeten maken onder overlegging van originele nota's.
2. De werknemer die als gevolg van de hem opgedragen werkzaamheden anders dan in het bedrijf of op het bedrijfsterrein of thuis dient te overnachten, heeft recht op volledige vergoeding van de noodzakelijk gemaakte verblijfkosten, waaronder tenminste kosten van logies en maaltijden. Declaratie is alleen mogelijk als de werknemer zelf kosten heeft moeten maken onder overlegging van originele nota's.
3. De werkgever zal in overleg met de werknemer zorgdragen voor een logeeradres, waarbij zal worden voorzien in een redelijk onderkomen.
4. Ter bestrijding van kosten voor een redelijke uitoefening van het beroep komt de werknemer als bedoeld in het tweede lid voor elke dag of dagdeel een netto-vergoeding van €8,65 toe.



ARTIKEL 21

NACHTDIENST

Het is de werknemer toegestaan om ten hoogste 42 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken en 140 maal in elke periode van 52 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst verricht. Het is evenzo toegestaan om hetzij ten hoogste 38 uren in elke periode van 2 achtereenvolgende weken arbeid verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.

ARTIKEL 22

SCHADE TIJDENS VERVOER/PREMIE

1. De werknemer die een volledig kalenderjaar schadevrij heeft gewerkt dan wel géén schade door eigen schuld, opzet of roekeloosheid heeft veroorzaakt komt in aanmerking voor een premie.
2. Deze premie bedraagt 250 euro bruto en wordt gelijk met de eerste loonbetaling in het nieuwe kalenderjaar betaalbaar gesteld.
3. De werknemer die bij de uitvoering van zijn werkzaamheden door eigen schuld schade veroorzaakt kan door de werkgever worden aangesproken op deze schade. Is sprake van eigen schuld dan zal een eigen risico gelden van 250 euro per gebeurtenis.
4. De werknemer die bij de uitvoering van zijn werkzaamheden door opzet of roekeloosheid schade veroorzaakt kan door de werkgever worden aangesproken op deze schade, zijnde de kosten van herstel of vervanging.
5. De werkgever zal in het geval van schade, zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel, binnen één maand nadat hij van het schadegeval kennis heeft genomen, de werknemer schriftelijk berichten dat hij schadevergoeding zal eisen. Deze schadevergoeding kan niet meer bedragen dan de kosten voor herstel of vervanging.

ARTIKEL 23

VAKANTIEDAGEN & VAKANTIEBIJSLAG

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar recht op tenminste 24 vakantiedagen.
2. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het vakantiejaar, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen per volledig vakantiejaar.
3. De berekening geldt dan als volgt: het aantal maanden maal 24 dagen gedeeld door 12. Indien deze berekening leidt tot een aanspraak van minder dan een halve dag dan wordt deze naar beneden afgerond en bij meer dan een halve dag wordt deze naar boven afgerond.
4. De werkgever stelt het vakantierooster voor de onderneming vast en geeft nadere regels voor het opnemen van vakantie. Bij een en ander zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met het verlangen van de werknemer. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken.
5. Vakantiedagen die aan het einde van het vakantiejaar nog niet zijn opgenomen, worden meegenomen naar het volgende vakantiejaar en worden aangemerkt als ‘oude’ vakantiedagen. Bij het afschrijven van vakantiedagen worden na het opnemen hiervan de



“oude” vakantiedagen als eerste afgeschreven. “Oude” vakantiedagen verjaren en vervallen vijf jaar na afloop van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.

6. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent van het brutoloon. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt uiterlijk plaats op 31 mei van enig jaar.

ARTIKEL 24

VAKANTIEDAGEN & VAKANTIEBIJSLAG OPROEPKRACHTEN

1. Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een uitkering. Deze uitkering bedraagt 10,34 procent van het voor de oproepkracht geldende brutoloon. Dit percentage wordt door partijen jaarlijks vastgesteld. De uitbetaling vindt plaats per loonperiode.
2. De vakantiebijslag bedraagt 8 procent van het bruto uurloon. De werkgever is verplicht de vakantiebijslag na de beëindiging van iedere arbeidsovereenkomst, tegelijkertijd met het loon over het aantal gewerkte uren, uit te betalen.

Toelichting percentage vakantiedagen oproepkrachten 2005: Het aantal kalenderdagen verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen (= het aantal SVW-dagen), verminderd met het aantal feestdagen niet vallende op zaterdag of zondag, verminderd met het aantal vakantiedagen (= het aantal werkbare dagen) $365 - 104 - 5 - 24 = 232$. Vakantiedagen gedeeld door het aantal werkbare dagen maal 100 = het percentage vakantiedagen oproepkrachten $24 : 232 \times 100 = 10,34\%$ per uur.

ARTIKEL 25

EXTRA VAKANTIEDAGEN IN VERBAND MET LEEFTIJD

1. De werknemer heeft in verband met zijn leeftijd recht op een extra aantal vakantiedagen. Extra vakantiedagen worden toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van de werknemer daar aanleiding voor geeft.
2. Extra vakantiedagen worden toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin de totale som van de leeftijd én de lengte van het dienstverband daar aanleiding voor geeft.
 - a. 50 jaar 25 vakantiedagen (24 + 1 dagen)
 - b. 55 en meer 26 vakantiedagen (24 + 2 dagen)
 - c. 60 en meer 27 vakantiedagen (24 + 3 dagen)

ARTIKEL 26

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

1. Op algemeen erkende feestdagen wordt in de regel geen arbeid verricht tenzij de werknemer volgens zijn dienstrooster is ingedeeld voor arbeid.
2. Tot algemeen erkende feestdagen worden gerekend:
 - a. Nieuwjaarsdag
 - b. 1^e en 2^e Paasdag
 - c. Koninginnedag
 - d. Nationale Bevrijdingsdag (om de vijf jaar gerekend vanaf 2000)
 - e. Hemelvaartsdag
 - f. 1^e en 2^e Pinksterdag
 - g. 1^e en 2^e Kerstdag



3. In overleg én met instemming van de werkgever is het voor de werknemer mogelijk algemeen erkende feestdagen, zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, om te ruilen met niet-Nederlandse feest- en gedenkdagen.

ARTIKEL 27

JUBILEUMUITKERING

1. De werkgever zal aan de werknemer bij een 25- of 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken. De uitbetaling van de jubileumuitkering zal, zolang dit fiscaal mogelijk is, bruto/netto geschieden.
2. De jubileumuitkering bedraagt bij een:
 - a. 25-jarig dienstverband: één bruto maandloon;
 - b. 40-jarig dienstverband: twee bruto maandlonen.

ARTIKEL 28

BUITENGEWOON VERLOF

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner en de relatiepartner. Onder de levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden middels een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister. Onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaand ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.
2. In de volgende gevallen wordt verlof met behoud van loon verleend.

NAAR REDELIJKHEID TE BEPALEN TIJDSDUUR:

- a. bij het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de werkgever;
- b. bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever;
1 DAG:
- c. bij ondertrouw van de werknemer;
- d. bij het huwelijk van één van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen, broers of zusters;
- e. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;
- f. bij het overlijden van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzons of schoondochters;
- g. bij een 25- en 40-jarig dienstverband;
2 DAGEN:
- h. bij bevalling van de echtgenote en bij adoptie, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
- i. bij het huwelijk van de werknemer;
- j. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
4 DAGEN:
- k. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), één van de kinderen of één van de pleegstief- en kleinkinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;



1. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders, ingeval voor de begrafenis of crematie volledig zorg wordt gedragen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof.

ARTIKEL 29

ZWANGERSCHAPS- & BEVALLINGSVERLOF

1. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof op bedraagt wettelijk 16 weken. Dit verlof met behoud van loon kan flexibel worden opgenomen: op zijn vroegst zes weken en op zijn laatst vier weken voor de vermoedelijke datum van bevalling. Uiterlijk drie weken voordat de werknemster dit verlof wenst op te nemen dient de werknemster dit aan de werkgever, door middel van een schrijven van de verloskundige met daarin opgenomen de vermoedelijke datum van bevalling, kenbaar te maken.

ARTIKEL 30

CALAMITEITENVERLOF

1. De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
2. Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:
 - a. Een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van één of meerdere gezinsleden, de bevalling van de echtgenote en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en de tweede graad van de zijlijn.
 - b. Een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.
 - c. De uitvoering van het actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.
3. Bij spoedeisende zaken zal de werkgever in overleg met de werknemer naar een snelle oplossing zoeken, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een nog meer duurzamere oplossing.

ARTIKEL 31

OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer heeft als de arbeidsovereenkomst tenminste één jaar heeft voortgeduurd, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op het wettelijk ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van zes maanden, een onbetaald verlof van 13 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
2. De werknemer kan uitsluitend met instemming van werkgever het verlof verdelen over een kortere of langere periode.
3. De werknemer dient minimaal drie maanden van tevoren het verlof schriftelijk bij werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk één maand vóór de aanvangsdatum van het verlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
4. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, indien deze aanvraag afwijkt van de wettelijke regeling zoals bedoeld in het eerste lid



van dit artikel, op grond van schriftelijk geformuleerde, gemotiveerde en gewichtige redenen.

5. Tijdens het verlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.

ARTIKEL 32

ADOPTIEVERLOF

1. De werknemer heeft recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof moet binnen een tijdvak van 18 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan twee weken vóór de datum van adoptie.
2. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op verlof slechts éénmaal.
3. De werknemer dient uiterlijk drie weken van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.
4. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.

ARTIKEL 33

KORTDUREND ZORGVERLOF

1. In afwijking van de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in ieder kalenderjaar gedurende 7 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon, in verband met de ziekte van de partner, (pleeg- stief-)kinderen of (pleeg- stief-)ouders.
2. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur van het verlof.
 - b. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
3. Indien het verlof langer duurt dan 7 dagen, dan kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen,

ARTIKEL 34

ONBETAALD VERLOF

Het verlenen van onbetaald verlof is mogelijk met inachtneming van de volgende voorwaarden.

1. De werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de aanvraag voor het onbetaald verlof al dan niet te honoreren.
2. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van het onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
3. Tijdens het onbetaald verlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.
4. Gedurende het onbetaalde verlof mag werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een terzake afgesloten arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 35

ORGANISATIEVERLOF



1. De werknemer die ambassadeur is van LBV heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof met behoud van loon gedurende drie dagen per kalenderjaar.
2. De ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met LBV over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is de ambassadeur binnen de onderneming het aanspreekpunt voor LBV én voor zijn collega's.
3. Ambassadeurs die in aanmerking komen voor organisatieverlof wordt door LBV aan het adres van de werkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Voor het opnemen van organisatieverlof dient de ambassadeur een convocatie aan de werkgever te overhandigen.
4. De werknemer die geen ambassadeur is maar "gewoon lid" is van LBV heeft voor het bezoeken van ledenvergaderingen en indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof met behoud van loon gedurende twee halve dagen per kalenderjaar. Voor elke ledenvergadering dient de werknemer een daartoe bedoelde convocatie aan de werkgever te overhandigen.

ARTIKEL 36

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, dient zich voor wat betreft de melding aan de werkgever, controle- en reïntegratievoorschriften, te houden aan de binnen de onderneming geldende regels van de Arbodienst.
2. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole die krachtens de sociale verzekeringswetten, inclusief Arbodienst en Arbo-wet en enig bedrijfsreglement, worden bepaald en/of uitgeoefend.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer in beginsel recht op een uitkering van 85 procent van het brutoloon gedurende 104 weken, onder aftrek van wachtdagen. De aftrek van wachtdagen wordt toegepast met inachtneming van het Wettelijk Minimumloon.
4. Het aantal wachtdagen, zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel, bedraagt:
 - a. Bij de 1^e melding: 1 wachtdagen;
 - b. Bij de 2^e melding: 2 wachtdag;
 - c. Vanaf de 3^e melding: 3 wachtdagen.
5. Indien de werknemer niet voldoet aan de voor hem geldende verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, heeft de werkgever het recht de uitkering te verlagen tot 70 procent van het brutoloon.

ARTIKEL 37

ARBEIDSONGESCHIKTHEID & VAKANTIEDAGEN

1. De werknemer die ingeval van arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, bouwt slechts vakantiedagen op over de laatste zes maanden arbeidsongeschiktheid.
2. Vakantiedagen, waarop de werknemer arbeidsongeschikt is tijdens een door werkgever toegekende vakantieperiode, gelden niet als vakantiedagen.
3. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens een vakantieperiode in het buitenland dient de werknemer een artsen- en een transportverklaring in een gangbare taal aan de werkgever te overleggen. In een transportverklaring dient tenminste opgenomen te zijn dat de werknemer vanwege medische redenen niet in staat is om te reizen. Indien de werknemer



hiervan in gebreke blijft, dan worden de betreffende dagen als vakantiedagen beschouwd en afgeschreven.

4. Voor de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet op Arbeidsongeschiktheidverzekering (WAO) vindt de opbouw en het opnemen van vakantiedagen plaats naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.

ARTIKEL 38

BEDRIJFSONGEVALLEN- & BEDRIJFSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

1. De werkgever is verplicht een bedrijfsongevallen- en een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. De te betalen premie komt voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever verstrekt aan de werknemer op verzoek een afschrift van de polis en een overzicht van de polisvoorwaarden.

ARTIKEL 39

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Bij overlijden van de werknemer hebben de nagelaten betrekkingen recht op een overlijdensuitkering die gelijk is aan drie maandlonen;
2. Uitkeringen ter zake van het overlijden aan nagelaten betrekkingen krachtens arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval of AAW/WAO worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht.

ARTIKEL 40

EHBO DIPLOMA

1. Alle werknemers die zijn ingedeeld in functiecategorie 4 dienen in het bezit te zijn van een EHBO diploma.
2. De kosten en de vervolgcosten voor het behalen en behouden van het EHBO diploma komen volledig voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 41

SCHOLINGSAFSPRAAK

1. Onder scholing wordt verstaan: elke vorm van een gestructureerde activiteit die, ongeacht of de scholing wordt aangemerkt als een aan de functie van de werknemer verbonden wettelijke verplichting, gericht is op het door de werknemer verkrijgen van kennis en/of vaardigheden.
2. Onder scholingskosten wordt, in de ruimste zin van het woord, onder andere verstaan: de loonkosten van werknemers die een scholing volgen; de loonkosten van werknemers die een applicatie boven de sterkte volgen; de kosten bij het organiseren van een interne en/of externe scholing, vergoedingen van reis- en verblijfkosten en stimulerings- en ontwikkelingskosten.
3. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet: ieder genoten scholing duurt tenminste 3 uur; bij de scholing is begeleiding vereist; daar waar scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, dient begeleiding beschikbaar te zijn en na afloop wordt door of namens de werkgever de scholing met de werknemer geëvalueerd.
4. Ieder jaar, of zoveel eerder als wenselijk, dient de werkgever met de werknemer een gesprek te voeren omtrent zijn behoefte aan scholing. Daarbij wordt tevens aan de orde gesteld in hoeverre de individuele scholingsbehoefte van de werknemer aansluit bij het



opleidingsaanbod van de werkgever. Wanneer aan de werknemer scholing wordt aangeboden, dan komen de werknemer en de werkgever dit schriftelijk overeen.

5. De scholingskosten, zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel, komen in beginsel volledig voor rekening van de werkgever. De scholingskosten komen gedeeltelijk voor rekening van de werknemer wanneer de werknemer ontslag neemt:
- | | | |
|----|---|-------------|
| a. | binnen één jaar na het behalen van een diploma of certificaat: | 75 procent; |
| b. | binnen twee jaar na het behalen van een diploma of certificaat: | 50 procent; |
| c. | binnen drie jaar na het behalen van een diploma of certificaat: | 25 procent. |