

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Rijschoolbranche

Algemeen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is een richtlijn om te komen tot een goede arbeidsovereenkomst voor werknemers met een contract voor bepaalde en onbepaalde tijd, werkzaam bij een in Nederland gevestigde verkeersschool.

Arbeidsvoorwaarden voor werknemers in de rijschoolbranche voor de periode van
.....20.. t/m20..

CNV Vakmensen

Bovag

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst te noemen CAO voor de Rijschool bedrijfstak (branche) in Nederland

Tussen:

1. Rijschoolbranche Nederland gevestigd te;
partij ter ene zijde; en
 2. CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht;
partij ter andere zijde;
is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:
-

HOOFDSTUK 1:	ALGEMENE AFSPRAKEN	
Artikel 1	Werkings sfeer	4
Artikel 2	Definities	4
Artikel 3	Verplichtingen van werkgever en werknemer	5
Lid 1	Taakuitvoering door de werknemer	5
	2 Niet kunnen werken: meldingsplicht	5
	3 Toestemming voor ander werk	5
	4 Geheimhouding bedrijfsinformatie	5
	5 Uiterlijke verzorging en dienstkleeding	6
	6 Beheer lesgeld van de werkgever	6
	7 Afdracht lesgeld aan de werkgever	6
	8 Schade	6
	9 Rijvaardigheid beïnvloedende middelen	6
	10 Boetes verkeersovertredingen	6
	11 Medewerking aan medische keuringen	7
	12 Kosten medische keuringen	7
	13 Informatieplicht door de werkgever aan de werknemer	7
	14 Informatieplicht door de werknemer aan de werkgever	7
	15 Loondoorbetaling bij ziekte	8
	16 Vakbondswerk in de onderneming	8
	17 Vakbondscontributie	8
	18 Arbeidstijdadministratie van de werkgever	9
	19 Ongewenst gedrag	9
	20 Re-integratie	9
	21 functionering –en beoordelingsgesprek	9
Artikel 4	Arbeidsomstandigheden en scholing	10
	1 Arbeidsomstandigheden	10
	2 Scholing	10
HOOFDSTUK 2:	DE ARBEIDSOVEREENKOMST	
Artikel 5	Maatregelen tijdens contractsduur	12
Artikel 6	De arbeidsovereenkomst/Proeftijd	12
Artikel 7	Mobiliteitsvoorwaarden rijinstructie	13
Artikel 8	Beëindiging dienstverband	14
Artikel 9	Pensioen	14
Artikel 10	Inzet prepensioengerechtigden	15
Artikel 11	Parttime werknemers	15
HOOFDSTUK 3:	DE M.U.P KRACHT	
Artikel 12	M.U.P.-kracht/ ZZP-en/freelancer	16
HOOFDSTUK 4:	LONEN EN LOONSPECIFICATIE	
Artikel 13	Berekening weekloon, vier-wekenloon en maandloon	17
Artikel 14	Loonsverhogingen	17
Artikel 15	De loonspecificatie	17
Artikel 16	Loonbetaling	18
Artikel 17	Beloning werknemers in de rijnschoolbranche	18
Artikel 18	Loonberekening werknemers in de rijnschoolbranche	18
HOOFDSTUK 5:	WERKTIJDEN EN VERLOFDAGEN	
Artikel 19	Werkweek	19
	1. Arbeidstijd	

	2. Diensttijd	
	3. Pauze	
Artikel 20	Algemeen erkende feestdagen	20
Artikel 21	Vakantie en verlofdagen:	21
Artikel 22	Buitengewoon verlof	22
Artikel 23	Calamiteiten verlof: (art. 7: 629B van het burgerlijke wetboek)	23
	1. Onbetaald verlof	
HOOFDSTUK 6:	OVERUREN EN SPAARUREN	
Artikel 24	Definities overuren	23
Artikel 25	Vergoeding overuren	23
Artikel 26	Spaarurenregeling : geldt voor rijinstructeurs/docenten rijvaardigheid (werknemers) met een dienstverband korter dan 12 maanden en kan gelden voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.	24
Artikel 27	Jaarurenregeling voor rijinstructeurs/docenten rijvaardigheid	24
HOOFDSTUK 7:	TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	
Artikel 28	Vakantietoelage	25
HOOFDSTUK 8:	SALARIËRING	
Artikel 29	Salarisindicatie	25
HOOFDSTUK 9:	DUUR CAO OVEREENKOMST	
Artikel 30	CAO duur	26
HOOFDSTUK 10	BIJLAGEN	27
Bijlage 1	Loontabellen naar instructiebevoegdheid: A B C D T+ E en anciënniteit (ervaringsjaren)	27
Bijlage 2	Calamiteitenverlof	30

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE AFSPRAKEN
Verplichtingen van werkgever en werknemer

Artikel 1

Werkingsfeer

- a. Deze overeenkomst is van toepassing op:
De werkgevers en de werknemers van elke in Nederland gevestigde Verkeersschool en onderneming, die rijonderricht verzorgen, in de zin van de Wet Rijonderricht Motorrijtuigen 1993 te noemen WRM.
- b. De CAO bevat arbeidsvoorwaarden met een á la carte model waarbij tussen werknemer en werkgever schriftelijk aanvullende afspraken kunnen worden gemaakt.
- c. Overall waar in deze CAO 'hij' en werkgever/werknemer staat, kunt u ook 'zij' en werkgeefster/werkneemster lezen.
- d. De CAO geldt ook voor werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd reeds hebben bereikt.
- e. Alle in deze CAO genoemde bedragen zijn bruto, tenzij anders vermeld.

Artikel 2

Definities

In deze overeenkomst wordt, tenzij in het betreffende artikel anders is aangegeven, verstaan onder:

- a. Werkgever: iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingsfeer van deze overeenkomst;
- b. Werknemer (rijinstructeur/docent rijdend – en niet rijdend ofwel te begrijpen als docent praktijk- en docent theorie onderricht t.a.v. alle WRM certificeringen): ieder, die in dienst is van een werkgever voor bepaalde of onbepaalde tijd;
- c. M.U.P.-kracht: de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (M.U.P.-overeenkomst) is gesloten en die bereid is op afroep werkzaamheden te verrichten.
- d. Parttimer: iedere werknemer, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd, waarbij overeengekomen is dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren arbeid wordt verricht;
- e. Werkgeversorganisatie:, hierna te noemen
- f. Werknemersorganisaties: CNV Bedrijvenbond;
- g. Partner: de ongehuwde man of vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer samenwoont en die daartoe door een notaris opgemaakt samenlevingscontract zijn overeengekomen;
- h. Samenwonende: Samenwonende is een ieder met wie de ongehuwde werknemer een gezamenlijke huishouding voert en met wie daartoe door een notaris opgemaakt samenlevingscontract is overeengekomen. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
- i. Standplaats:
 1. De plek waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid aanvangt en eindigt;
 2. De plek waar de Verkeersschool of onderneming is gelegen en de werknemer gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
 3. De plek waar de werknemer na overleg met respectievelijk in opdracht van de werkgever gebruikelijk zijn dagelijkse arbeid aanvangt en beëindigt;
- j. Kalenderweek: de periode van zeven aaneengesloten dagen, aanvangende op maandag 00.00 uur en eindigende op zondag 24.00 uur;
- k. Vrije dag: vakantiedag, werkgelegenheidsdag, rustdag, compensatie rustdag, feestdag, compensatie feestdag;
- l. Vrije dag:
Een kalenderdag plus aansluitend en of voorafgaand een totaal van zes uur of een periode waarin tenminste 22 uur op een kalenderdag valt en met 8 uur aansluitend wordt verlengd. Gedurende de periode is de werknemer op standplaats vrij om over zijn tijd te beschikken. Bij elke aansluitende vrije dag wordt bovengenoemde periode verlengd met 24 uur. Voor de loonberekening van een vrije dag moet 8 uur in aanmerking worden genomen. Wenst de werknemer een halve vrije dag (VM: voormiddag/ NM: namiddag) op te nemen, dan moet dit samenvallen met een halve kalenderdag; deze eerste halve dag van een kalenderdag eindigt uiterlijk om 12.00 uur.

Een halve vrije dag kan alleen genoten worden indien er op die dag minder dan 5 uur arbeid is verricht.

m. **Arbeidstijd:**

Onder arbeidstijd wordt verstaan de tijd, gelegen tussen het tijdstip waarop de arbeid wordt aangevangen en het tijdstip waarop de arbeid wordt beëindigd.

n. **Diensttijd:**

De tijd gelegen tussen het tijdstip waarop de dienst aanvangt en het tijdstip waarop de dienst eindigt, begrensd door de wettelijk onafgebroken rust.

o. **Scholing:**

Onder scholing wordt verstaan: elke vorm van een 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.

Artikel 3

Verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Taakuitvoering door de werknemer

1. De werknemer verplicht zich zijn werkzaamheden naar beste weten en kunnen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar aanwijzingen, welke door of namens de werkgever zullen worden verstrekt.
1. De werkgever kan van de werknemer verlangen ook andere werkzaamheden te verrichten dan die welke tot de normale uitoefening van zijn functie behoren, indien deze werkzaamheden redelijkerwijs van hem verwacht kunnen worden. Redelijke voorstellen ter zake van een functiewijziging en/of het verrichten van werkzaamheden op een andere plaats dan gewoonlijk de arbeid wordt verricht die voor langere of onbepaalde tijd zullen gelden kunnen door de werknemer alleen worden afgewezen indien de aanvaarding daarvan redelijkerwijs niet van hem kan worden verlangd.

2. Niet kunnen werken: meldingsplicht

De werknemer die zich in omstandigheden bevindt waarin hij niet kan werken, doet daarvan onmiddellijk mededeling aan de werkgever. (telefonisch/ per e-mail/sociale media)

3. Toestemming voor ander werk

De werknemer is verplicht bij indiensttreding de werkgever te melden dat hij elders (betaalde of onbetaalde) werkzaamheden verricht.

De werknemer heeft van de werkgever schriftelijk toestemming nodig voor:

1. het vervullen van een betaalde functie anders dan in dienst van de werkgever;
 2. het uitoefenen van een beroep of bedrijf of het drijven van handel;
 3. het ontwerpen, leiden, uitvoeren van en houden van toezicht op ander werk dan dat van de werkgever.
4. De werkgever geeft toestemming, tenzij dit strijdig is met de belangen van de onderneming of strijdig met wettelijke bepalingen.

4. Geheimhouding bedrijfsinformatie

De werknemer moet informatie geheimhouden die niet voor derden bestemd is, met uitzondering van mededelingen die van hem kunnen worden verlangd op grond van wettelijke bepalingen of bedrijfsvoorschriften. Iedere werknemer is echter, met inachtneming van het in het vorige zin gestelde, bevoegd mededelingen die wensen en bezwaren inhouden, aan de bestuurders van zijn vakvereniging mee te delen en toe te lichten.

5. Uiterlijke verzorging en (bedrijfs) dienstkleding

De werknemer zorgt ervoor dat hij tijdens diensttijd voldoet aan de in het bedrijf geldende normen voor uiterlijke verzorging en kleding.

Als de werkgever specifieke kleding voorschrijft, wordt dit aangemerkt als dienstkleding die door de werkgever wordt betaald of verstrekt.

6. Beheer lesgeld van de werkgever

De werknemer dient les gelden, die hem in het kader van zijn functie vervulling zijn toevertrouwd en/of aan hem zijn afgedragen, zorgvuldig te bewaren of te gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt. Deze gelden moeten worden afgedragen zodra hij de gelden voor zijn dienst niet meer nodig heeft of wanneer de werkgever daarom vraagt, verlies ervan dient zo spoedig mogelijk te worden gemeld. De werknemer dient de afdracht van deze gelden op door de werkgever aan te geven wijze te bevestigen.

7. Afdracht lesgeld aan de werkgever

De werkgever dient de werknemer, rekening houdend met het tijdstip waarop de dienst zal eindigen, gelegenheid te bieden om op nader aan te geven wijze tijdens diensttijd ontvangen gelden tegen ontvangstbewijs af te dragen.

8. Schade

Schade, die de werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden toebrengt aan de werkgever of aan een derde tegenover wie de werkgever verplicht is schade te vergoeden, kan in beginsel niet op de werknemer worden verhaald.

Uitzondering op dit beginsel is de situatie waarin de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Van opzet is sprake wanneer de werknemer de bedoeling heeft gehad om schade toe te brengen.

Van bewuste roekeloosheid is alleen dan sprake wanneer de werknemer zich bewust is van zijn handelingen en van het feit dat die handelingen tot schade kunnen leiden.

De bewijslast ligt in beide situaties bij de werkgever.

Als moet worden aangenomen dat de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid dan moet de werkgever de volgende stappen ondernemen:

- aan de werknemer binnen één maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen schriftelijk mee delen dat hij vergoeding van de schade zal eisen;
- het bedrag van de schade zo snel mogelijk vaststellen, doch uiterlijk binnen één jaar nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen.

De hoogte van de vergoeding van de schade kan niet meer bedragen dan de kosten voor herstel of vervanging.

9. Rijvaardigheid beïnvloedende middelen

De werknemer dient vanaf het begin tot aan het eind van zijn diensttijd vrij te zijn van alcohol en drugs, alsmede andere middelen die de rijvaardigheid kunnen beïnvloeden. (artikel 8 WVV)

Als de werknemer geneesmiddelen gebruikt, dient hij aan zijn arts te vragen of deze middelen de rijvaardigheid kunnen beïnvloeden. De werknemer stelt de werkgever op de hoogte van het oordeel van de arts. De werkgever neemt dat oordeel over.

10. Boetes verkeersovertredingen

Boetes die voortkomen uit verkeersovertredingen van de werknemer kunnen door de werkgever worden ingehouden op het loon.

Hierbij is het een voorwaarde dat de werkgever moet kunnen aantonen dat hij de werknemer tijdig in de gelegenheid heeft gesteld om tegen de boete bezwaar aan te tekenen of er tegen in beroep te gaan.

De werkgever moet dan ook kunnen aantonen dat de werknemer van die mogelijkheid geen gebruik heeft gemaakt, of dat het bezwaar of beroep is afgewezen.

11. Medewerking aan medische keuringen

De werknemer verleent zijn medewerking aan medische keuringen die door de werkgever ten behoeve van zijn taakvervulling nodig worden geacht, tenzij dwingende medische bezwaren en/of wettelijke regelingen zich hiertegen verzetten.

12. Kosten medische keuringen

Voor rekening van de werkgever komen de kosten voortkomend uit:

1. De geneeskundige verklaring daaronder begrepen de daarvoor benodigde medische keuring;
2. Overige keuringen en onderzoeken bedoeld in artikel 10;
3. Wettelijke bepalingen voor zover de daarin geregelde kosten ten laste van de werkgever worden gebracht;
4. De kosten voor de aanvraag van de verklaring omtrent het gedrag.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst (door de werknemer) binnen 6 maanden na aanvang kunnen de in dit artikel genoemde kosten door de werkgever op de werknemer als volgt worden verhaald:

- in de eerste twee maanden volledig;
- in de derde maand tot 80%;
- in de vierde maand tot 60%;
- in de vijfde maand tot 40%;
- en in de zesde maand tot 20%.

13. Informatieplicht door de werkgever aan de werknemer

In geval van onduidelijkheden en onjuistheden bij berekening van vakantietoeslag, vakantiedagen en andere Cao-bepalingen die op de beloning betrekking hebben, waaronder afrekening van lesopbrengsten, onkostenvergoedingen en dergelijke, die mogelijk in het nadeel van de werknemer kunnen uitpakken en ter oplossing waarvan een beroep op de administratie van de werkgever noodzakelijk is, dient de werkgever de relevante documenten te verstrekken, betrekking hebbend op een periode van maximaal een half jaar.

14. Informatieplicht door de werknemer aan de werkgever

De werknemer toont bij indiensttreding een geldig legitimatiebewijs zoals bedoeld in de Wet op de Identificatieplicht. Hiermee is de werkgever in staat om de identiteit van de werknemer vast te stellen.

1. Een rijbewijs wordt bij indiensttreding als identiteitsbewijs geaccepteerd. (sinds 2005) Bij controles tijdens het werk wordt het rijbewijs wel aangemerkt als identiteitsbewijs.
2. De werkgever maakt een kopie van het identiteitsbewijs. Hij bewaart de kopie bij de loonadministratie tot en met 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin het dienstverband is geëindigd.
3. Op verzoek van daartoe bevoegde personen, zoals controleurs van de Belastingdienst, toont de werknemer een geldig identiteitsbewijs zoals bedoeld in de Wet op de Identificatieplicht.

15. Loondoorbetaling bij ziekte

In geval van ziekte wordt gedurende maximaal 104 weken de volgende doorbetalingsregeling aangehouden. Indien het contract voortijdig wordt beëindigd neemt het UWV de doorbetaling over. (wet Poortwachter)

1. Bij wet: 1^e 6 maanden 100 %, 2^e na 6 maanden 90 %, 3^e na 6 maanden 80 % en daarna 70 %

2. Een volgende ziekmelding binnen een periode van 4 weken, wordt als één ziekmelding aangemerkt. (wettelijk geregeld)
3. Ziekmelding tijdens verlof: met medische verklaring worden de betreffende dagen als niet genoten verlof aangemerkt.
4. twee wachtdagen.
 - a. De verplichting tot loondoorbetaling ontstaat vanaf de eerste dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten. In geval de werkgever een wachtdag toepast ingevolge lid 2 van dit artikel, geldt deze verplichting vanaf de tweede dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten. Met ingang van 1 januari 2010 geldt de volgende regeling:
 - b. De verplichting tot loondoorbetaling ontstaat vanaf de eerste dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten. In geval de werkgever één of twee wachtdagen toepast als gevolg van lid 2 van dit artikel, geldt deze verplichting vanaf de tweede (bij één wachtdag) resp. de derde (bij twee wachtdagen) dag dat de werknemer verhinderd is om zijn arbeid te verrichten.
 - c. De werknemer kan geen aanspraak maken op loondoorbetaling:
 - d. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of een gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - e. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - f. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
 - g. In geval van ziekte wordt onder laatstverdiend loon in de zin van dit artikel verstaan, het loon vastgesteld op basis van het functieloon verhoogd met het bedrag dat de betrokken werknemer gemiddeld over een periode van 13 weken voorafgaand aan de ziekte heeft genoten. Overwerkuren worden in de zin van dit artikel lid g niet meegeteld.
 - h. Na 6 maanden ziekte bouwt hij geen verlofdagen/vakantiedagen meer op.

16. Vakbondswerk en lid ondernemingsraad in de onderneming

Kaderlid van een werknemersorganisatie of lid van een ondernemingsraad in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie cq. ondernemingsraad waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.

De werkgever draagt er zorg voor, dat een kaderlid van de werknemersorganisaties en lid is van een ondernemingsraad uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.

Afwezigheid met behoud van loon wordt toegestaan voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie cq. ondernemingsraad die partij is bij deze overeenkomst, tot ten hoogste 20 dagen per kalenderjaar, voor zover de dienst het toelaat.

17. Vakbondscontributie

De werkgever werkt mee aan fiscaal vriendelijke verwerking van contributie, verschuldigd door de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie zoals bedoeld in de CAO rijschoolbranche..

18. Arbeidstijdadministratie van de werkgever

De werkgever dient een inzichtelijke en deugdelijke administratie te voeren van de dagelijkse arbeidstijd van de werknemer.

Uit deze administratie kan worden afgeleid op welke tijdstippen de dienst begint, eindigt en wordt onderbroken in die zin dat de werknemer niet ter beschikking van de werkgever staat.

19. Ongewenst gedrag

1. De werknemer, zowel als zijn leerling (en) heeft recht op een omgeving waarin ongewenst gedrag wordt uitgebannen.
Uitgangspunt hierbij is dat de persoonlijke integriteit van de werknemer zowel de leerling (en) in de sector niet mag worden aangetast.
2. Onder ongewenst gedrag wordt al het gedrag verstaan: verbale en non-verbale uitingsvormen, waarbij de persoonlijke integriteit van werknemers en werkgevers in de sector niet wordt gerespecteerd. Te denken valt daarbij met name aan:
 - a. Discriminatie op grond van ras, huidskleur, levensovertuiging, geslacht of seksuele geaardheid.
 - b. Verbaal of fysiek agressief gedrag, waaronder pesten.
 - c. Seksuele intimidatie: ongewenst lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag van seksuele aard of anderszins op geslacht gebaseerd gedrag, dat afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

20. Re-integratie (WGA)

De werkgever dient er voor te zorgen dat een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer met een (WGA uitkering) in het kader van de re-integratie kwalitatief goede ondersteuning krijgt van arbodienst of re-integratiebedrijf. De werkgever dient zich in te spannen deze werknemer zoveel mogelijk te begeleiden van werk naar werk.

21. Functionering -en beoordelingsgesprek

Heeft als doel om: de werknemer te helpen om het gewenste gedrag te vertonen en de gewenste en afgesproken resultaten te behalen.

1. De werkgever ofwel de leidinggevende zal met de werknemer in gesprek gaan over het functioneren. Hierin wordt besproken hoe het gaat met het werk, welke problemen men tegenkomt en hoe om te gaan met het oplossen hiervan. Ook worden de sterke en zwakke kanten besproken en hoe de leidinggevende of de organisatie kan helpen om het functioneren en het behalen van resultaten te verbeteren. Men kan hierbij denken aan samenwerken, controle en aanwijzingen geven, en ook aan coaching of het volgen van een cursus of training.
2. Tenminste éénmaal per jaar een functionering –en beoordelingsgesprek.
3. De resultaten en afspraken worden op papier gezet en ondertekend door de leidinggevende en door de rijinstructeur ondertekend als bewijs dat men hiervan kennis heeft genomen. Dit gespreksverslag komt in het personeelsdossier. 1 kopie voor medewerker.
4. Tegen het beoordelingsgesprek is binnen 6 weken na ondertekening een schriftelijk beroep mogelijk die opgenomen wordt in het personeelsdossier.

5. In het functionering –en beoordelingsgesprek dient de werkgever ook aan de orde te laten komen eventuele loonsverhoging en vergoedingen. Hierin ligt besloten de CAO richtlijnen aangaande de (primair) de loontabellen naar ervaringsjaren. (anciënniteit) Zie bijlage 1.
6. De werkgever dient de werknemer ook een toekomst perspectief te bieden aangaande eventuele functie (verbeteringen) mogelijkheden binnen de bedrijfsvoering.

Artikel 4

Arbeidsomstandigheden en scholing

1. Arbeidsomstandigheden

Bij het aanvaarden en uitvoeren van iedere arbeidsovereenkomst, is de Arbeidsomstandigheden wet (Arbo-wet) onverkort van toepassing.

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.

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.

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.

2. Scholing

Onder scholing wordt verstaan: elke vorm van een 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.

Onder scholingskosten wordt, in de ruimste zin van het woord, onder andere verstaan:

1. de cursuskosten; de kosten voor het organiseren van een interne en/of externe scholing.
2. de vergoedingen van reis- en verblijfskosten en de ontwikkelingskosten.
3. Opleidingstijd voor het in opdracht van de werkgever volgen van een, voor de functie vereiste, opleiding is voor rekening van de werkgever. (max. 8 uur per dag)
4. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet: 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.
5. Ieder jaar, of zoveel eerder als wenselijk, dient de werkgever met de werknemer een gesprek te voeren over zijn behoefte aan scholing. (zie artikel 3 lid 21) 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, komen de werkgever en de werknemer dit schriftelijk overeen.
6. Indien de werkgever scholing noodzakelijk acht vanwege opleidingsvereisten van opdrachtgevers of vanwege de uitoefening van de functie door de werknemer, dan is de werknemer verplicht aan deze scholing mee te werken c.q. deel te nemen.
7. De scholingskosten, zoals eerder genoemd, komen volledig voor rekening van de werkgever.
 - a. noodzakelijk voor het werk 100 % vergoeding.
 - b. gedeeltelijk voor het werk en deels voor werknemer 50 %.
 - c. volledig voor werknemer. (per studie te beoordelen)
8. In afwijking hiervan komen de scholingskosten (met uitzondering van de opleidingstijd) gedeeltelijk voor rekening van de werknemer wanneer de werknemer ontslag neemt resp. wordt ontslagen, waarbij dit ontslag de werknemer te verwijten is:
 - a. binnen één jaar na het behalen van een diploma of certificaat 75%

- b. binnen twee jaar na het behalen van een diploma of certificaat 50%
- c. binnen drie jaar na het behalen van een diploma of certificaat 25%

HOOFDSTUK 2: DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 5

Maatregelen tijdens contractsduur

1. Werkgevers (wettelijke regeling) in de rijschoolbranche krijgen de opdracht beleid te ontwikkelen voor de re-integratie van (langdurig) zieke werknemers. Doelstelling is te komen tot duurzame re-integratie in de eigen functie, óf een passende functie binnen het eigen bedrijf of daarbuiten. (zie artikel 3 lid 20)

Artikel 6

De arbeidsovereenkomst

1. Bij aanstelling van een werknemer dient de arbeidsovereenkomst schriftelijk te worden aangegeaan.
De arbeidsovereenkomst dient ten minste de volgende punten te omvatten:
2. Naam, adres, woonplaats en geboortedatum van de werknemer;
3. De aanvangsdatum van het dienstverband;
4. De duur van het dienstverband;
5. De functie met de bijbehorende functieloonschaal;
6. Het functieloon;
7. Het aantal uren per betalingsperiode waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt aangegeaan;
8. De betalingstermijn van het loon;
9. Het toegekend aantal ervaringsjaren;
10. De proeftijd/praktijkbegeleiding (indien overeengekomen);
11. De standplaats (en)
12. De werknemer is krachtens de met hem afgesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen tot de functie behorende arbeid. Na overleg kunnen in het belang van de onderneming andere dan met zijn functie samenhangende werkzaamheden aan hem worden opgedragen, voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.
13. **Proeftijd**
De proeftijd moet voor de indiensttreding schriftelijk worden overeengekomen.
Een mondeling overeengekomen proeftijd is niet rechtsgeldig.
De wettelijk toegestane maximale proeftijd bedraagt bij arbeidsovereenkomsten voor:
 - minder dan 2 jaar..... 1 maand
 - 2 jaar of langer..... 2 maanden
 - onbepaalde tijd..... 2 maanden
 (bijvoorbeeld voor de duur van een project of de vervanging van een zieke werknemer)

Toelichting op de proeftijd

De proeftijd heeft een maximumduur. Deze varieert al naar gelang de duur van de arbeidsovereenkomst. Een proeftijd die langer is dan de wet toestaat, is nietig.

Het verlengen van de proeftijd is niet toegestaan, ook niet wanneer de werknemer tijdens zijn proeftijd (tenzij door ongeval in diensttijd) ziek is geweest. Van een niet toegestane verlenging van de proeftijd is ook sprake wanneer een werknemer vóór de in de arbeidsovereenkomst genoemde indiensttredingsdatum al begint met werken. Dit gebeurt in de praktijk nog al eens wanneer er een groot werkaanbod is en de werkgever eerder dan de afgesproken datum van de diensten van de werknemer gebruik wil maken.

Indien de werkgever de werknemer tijdens de proeftijd wil ontslaan, hoeft hij geen ontslagvergunning aan te vragen. Er geldt dan ook geen opzegtermijn.

Dit betekent dat de werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd met ingang van iedere dag kan beëindigen. Dit geldt ook voor de werknemer die tijdens de proeftijd zelf ontslag wil nemen.

Als de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd opzegt en de andere partij mondeling of schriftelijk vraagt om de reden van het ontslag, is de partij die opzegt verplicht die reden schriftelijk mede te delen.

Aanbevelingen

- Stel de arbeidsovereenkomst op en laat deze door de werknemer ondertekenen vóór de in de overeenkomst genoemde datum van indiensttreding. Laat de werknemer vóór die datum niet met zijn werkzaamheden beginnen.
- Een eventuele proeftijd moet in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Let daarbij goed op de maximale duur van de proeftijd. Deze verschilt al naar gelang de duur van de arbeidsovereenkomst. Een te lange proeftijd is niet geldig.

Artikel 7

Mobiliteitsvoorwaarden rijinstructie

- Rijlessen
 - Reistijden/examen
 - Materieel
 - Onwerkbaar weer
 - Onkostenvergoeding
1. Werkgever stelt werknemer een lesauto/motorfiets ter beschikking, die voldoet aan de door de wet en het CBR aan leswagens/lesmotorfietsen te stellen eisen, teneinde aan de hem toegewezen leerlingen auto-/motorfiets- rijinstructie te kunnen geven.
 2. Werknemer mag de hem beschikbaar gestelde auto/motorfiets ook voor eigen gebruik benutten tegen betaling van zowel brandstoffen als oliën. (Dit moet worden vastgelegd door middel van een door de belastingdienst acceptabele ritadministratie)
 3. Werknemer zal van het aantal voor eigen gebruik verreden kilometers maandelijks een opgave verstrekken aan werkgever.
 4. De tijd om van het examenbureau CBR (na examen of TTT (Tussen Tijdse Toets) de leerling (en) thuis te brengen cq. een volgende leerling met een lege auto op te halen zal het loon worden doorbetaald.
 5. De kilometers die nodig zijn om vanaf het woonadres van werknemer naar de eerste leerling te rijden behoren niet tot de privé kilometers. Dit geldt ook voor de kilometers terug naar het woonadres, na het afzetten van de laatste leerling. Dit geldt ook voor het naar de 1^e leerling en van de laatste leerling rijden vanaf en naar de rijkschool.
 6. Indien werknemer geen les kan geven, door het niet aanwezig zijn van een leerling, (bij te laat afmelden van verhindering door de leerling) zal werknemer zijn salaris doorbetaald krijgen. Dit is ook van toepassing indien werknemer tussen de lessen door geen leerling in de wagen heeft zitten.
 7. De werknemer krijgt per dag een half uur (doorbetaald) voor het verrichten van de benodigde administratie, cq. auto wassen.
 8. Indien de werkgever zijn wagen (park) door een wasserette laat reinigen, dan wordt dit door de werkgever betaald.
9. Onwerkbaar weer
In afwijking van het bepaalde bij artikel 7:628 BW gelden bij onwerkbaar weer de volgende bepalingen:
 - a. De werkgever kan de werknemer andere dan de gebruikelijke werkzaamheden opdragen, mits deze in lijn liggen met de activiteiten als bepaald in artikel 1 lid 3. In dat geval wordt het loon doorbetaald.
 - b. Als het gestelde sub 1 niet mogelijk is, zal de werkgever namens de werknemer een uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen. Deze uitkering wordt door de werkgever gedurende 27 dagen aangevuld tot 100% van het loon en na 27 dagen tot 90% van het loon.
 10. Werknemer krijgt per maand (bij maandbetaling) een onkostenvergoeding. Dit kunnen zijn in overleg met werkgever: reiskosten/telefoon/koffie, thee etc. of andere uitgave.
De onkostenvergoeding kan variabel zijn naar aard van de bedrijfsvoering. Gebruikelijk is € 52,-- minimaal per maandbetaling onbelast.

Artikel 8

Beëindiging dienstverband (arbeidsovereenkomst)

De arbeidsovereenkomst kan op de volgende wijzen worden beëindigd:

1. Door wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer, op een gezamenlijk te bepalen tijdstip.

2. De dienstbetrekking eindigt op het moment dat de tijd is verstreken waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, door opzegging, door toetreding tot de pensioenregeling indien deze ingaat bij de wet bepaalde pensioenleeftijd. Opzegging dient schriftelijk te geschieden met inachtneming van de wettelijke regels.
3. De dienstbetrekking eindigt van rechtswege op het moment dat de werknemer de wettelijke bepaalde pensioenleeftijd heeft bereikt.
4. Op iedere andere wijze die de wet toestaat, met name wegens ontslag op staande voet (artikel 7:677 BW) of in gevallen waarin gewichtige redenen (artikel 7:685 BW) ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de Arrondissementsrechtbank sector Kanton rechtvaardigen.
5. Tijdens de overeengekomen proeftijd zonder inachtneming van een opzegtermijn.
6. Door opzegging door de werkgever.
Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door opzegging moet, na toestemming van het UWV Werkbedrijf, de volgende opzegtermijn, beginnend tegen het einde van de kalenderweek, in acht worden genomen:
 - a. één week, indien de proeftijd beëindigd is en de arbeidsovereenkomst nog geen 2 jaar heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen en onder inachtneming van het hierna bepaalde;
 - b. tenminste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, ongeacht de periode tussen opeenvolgende betalingen met dien verstande dat uit dezen hoofde de opzegtermijn ten hoogste 13 weken zal bedragen.

Artikel 9

Pensioen

Tenzij de werkgever is gedispenseerd is hij verplicht de werknemer aan te melden bij een bedrijfspensioenfonds.

De werkgever is voor werknemers van 21 jaar en ouder verplicht aangesloten bij het Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de Weg in Amsterdam.

Werkgevers en werknemers kunnen informatie opvragen bij dit pensioenfonds.

Artikel 10

Inzet prepensioengerechtigden

Het is toegestaan om een dienstverband aan te gaan met geprepensioneerden die voorheen werkzaam waren in de rijkschoolbranche onder de voorwaarden vermeld in het reglement van de Stichtingprepensioen personenvervoer.

Artikel 11

Parttime werknemers

1. De bepalingen van deze CAO zijn naar rato van toepassing op parttimers, met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 wordt voor een werknemer met een parttime dienstverband van 50% of meer, ten behoeve van de vaststelling van de loontrede ieder volledig jaar dat de dienstbetrekking voortduurt in aanmerking genomen als volledig ervaringsjaar.
3. Bij een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer mag het totaal aantal gewerkte uren per betalingsperiode de restcapaciteit van de arbeidsongeschikte niet overschrijden.

HOOFDSTUK 3: DE M.U.P. – kracht / ZZP –er / freelancer

Artikel 12**De M.U.P. – kracht, ZZP- er en Freelancer**

De werknemer met een arbeidsovereenkomst Met een Uitgestelde Prestatieplicht M.U.P.) verricht werkzaamheden op afroep.

De werkgever doet een beroep op de M.U.P.-kracht als hij werk voor hem heeft.

De tijden waarop de M.U.P.-kracht beschikbaar is om te werken, worden in onderling overleg vastgesteld tussen de werkgever en de M.U.P.-kracht.

1. Arbeidsovereenkomst M.U.P.-krachten
Een M.U.P.-arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden aangegaan.
De CAO geldt ook voor M.U.P.-krachten, met uitzondering van de regels voor:
 - Arbeidstijden (werkweek, arbeidstijd, pauze en Feestdagen)
2. Loontabellen M.U.P.-kracht identiek aan loontabellen van rijinstructeurs in vast dienstverband.
De loontabellen voor M.U.P.-krachten (rijdend personeel) zijn gelijk aan de loontabellen voor werknemers in de rijnschoolbranche
3. Vakantietoeslag en vakantiedagen M.U.P.-kracht
De vakantietoeslag en de vakantiedagen ontstaan naar rato van het aantal gewerkte uren.
De M.U.P.-kracht kan ervoor kiezen het uit te betalen uurloon te laten verhogen met de vakantiedagen volgens onderstaande berekening en/of het uurloon te laten verhogen met de vakantietoeslag (8%).
Indien de M.U.P.-kracht ervoor kiest zijn uurloon te laten verhogen met de vakantiedagen dan

geldt dat verhoogd uurloon als basisloon voor het berekenen van de vakantietoeslag (van 8 %).

25 vakantiedagen = $25 : 235$ (260 werkbare dagen minus 25) x 100% = 10,63%

Bestaande rechten worden gerespecteerd, dat wil zeggen bij:

26 vakantiedagen = $26 : 234$ (260 werkbare dagen minus 26) x 100% = 11,11%

27 vakantiedagen = $27 : 233$ (260 werkbare dagen minus 27) x 100% = 11,58%

4. Overuren M.U.P.-kracht
De M.U.P.-kracht valt onder de Cao-regels voor overuren en de overurenvergoeding.
5. Ziekte M.U.P.-kracht
Voor M.U.P.-krachten met wisselende aantallen gewerkte uren wordt in geval van ziekte onder 'naar tijdruimte vastgesteld brutoloon' verstaan: het totale brutoloon over de laatste 13 volle weken voorafgaande aan de ziekte, gedeeld door 65 (dagen).
6. De bepalingen van deze CAO zijn naar rato van het aantal gewerkte uren op M.U.P.-krachten van Toepassing.
7. Om een evenwichtige arbeidsverhouding te bevorderen dient de inlenende werkgever zich ervan te verzekeren dat de bepalingen van de CAO van toepassing zijn op de ZZP-er en freelancer.
8. Dat de inlenende werkgever zich dient te verzekeren dat de bepalingen van de CAO van toepassing zijn op de ZZP-er en freelancer geldt ook voor alle onderstaande leden van dit artikel, met dien verstande dat waar M.U.P. kracht staat ook ZZP-er/freelancer gelezen moet worden.
9. De loonberekening geschiedt naar rato van het aantal gewerkte uren.
10. Het uurloon is gebaseerd op ten minste 5 ervaringsjaren van de bij de functie behorende loonschaal van de M.U.P.-kracht. Het uurloon is verhoogd met 8% vakantietoeslag en 10% wegens aanspraak op vakantiedagen en werkgelegenheidsdagen.
11. De M.U.P. kracht verdient vanaf naar rato wat gebruikelijk is in de loonschaal tabellen van de C.AO Rijschoolbranche. Opname conform de Wet betreffende verplichte deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds aan te melden als deelnemer bij het Prepensioenfonds Personenvervoer en het Pensioenfonds Vervoer.
12. Bij aanbod van werk is de werkgever verplicht het werk eerst aan te bieden aan werknemers met een fulltime of parttime dienstverband voor onbepaalde tijd, alvorens het kan worden aangeboden aan parttimers met een dienstverband voor bepaalde tijd. Pas in laatste instantie mag het werk worden aangeboden aan M.U.P.-krachten en uitzendkrachten en personen welke inkomsten uit vroegere arbeid hebben conform de wet op de inkomstenbelasting.

HOOFDSTUK 4: LONEN EN LOONSPECIFICATIE

Artikel 13

Berekening weekloon, vier-wekenloon en maandloon

1. Een weekloon is 40 maal het uurloon
2. Een vier-wekenloon is 160 maal het uurloon
3. Een maandloon is 173,3 maal het uurloon

Artikel 14

Loonsverhogingen

De feitelijke lonen en de loonschalen zijn op d.d. verhoogd met ... % en worden op d.d. verhoogd met %.

Artikel 15

De loonspecificatie

Bij iedere uitbetaling van de maand/vier wekenlonen wordt aan de werknemer een loon en een urenspecificatie verstrekt, waarop behalve de door de werkgever eventueel gewenste vermeldingen, in

elk geval - voor zover van toepassing - de navolgende (loon) bestanddelen moeten voorkomen:

- loon,
- overuren,
- aantal gewerkte dagen,
- ziektedagen,
- aantal gewerkte uren,
- het saldo spaaruren,
- het tegoed aan vakantiedagen,
- het tegoed aan vervangende feestdagen
- het tegoed aan werkgelegenheidsdagen,
- netto vergoedingen.

Alsmede de aftrek wegens:

- premie aan het ondernemings- en/of bedrijfspensioenfonds,
- loonheffing,
- premies Sociale Verzekering,
- bijdrage Fonds Scholing en Ordening

Artikel 16

Loonbetaling

1. Uiterlijk op de eerste dag van de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin arbeid is verricht, moet de werknemer de beschikking hebben over het loon, met dien verstande dat de betaling van eventuele toeslagen maximaal 1 betalingsperiode later plaatsvindt.
2. Salarisschaalverhoging vindt jaarlijks plaats na een met voldoende beoordeelde functionering –en of beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden op de datum van indiensttreding indien het dienstverband is ingegaan op de 1^e van de maand of, indien het dienstverband is ingegaan op enig andere dag van de maand, op de 1^e van de maand volgend op de datum van indiensttreding.

Artikel 17

Beloning werknemers in de rijkschoolbranche of te noemen rijkschoolbedrijfstak (te noemen rijninstructeurs en/of docenten praktijk en theorie, rijdend of niet rijdend)

1. Als bijlage 1 bij deze overeenkomst is gevoegd de loontabel welke van toepassing is op werknemers in de rijkschoolbranche.
2. Inschaling bij indiensttreding:
Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede, die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren, dat de werknemer als instructeur/docent van een lesauto (motorrijtuig, categorie A, B, C, D, T en E achter B, C en D) in deze bedrijfstak heeft opgedaan.
3. Voor werknemers die gedurende opeenvolgende seizoenen bij dezelfde werkgever in dienst zijn, worden ten behoeve van de vaststelling van het loon alsmede van de aanvulling van het loon in geval van arbeidsongeschiktheid de opeenvolgende seizoenen als aansluitende ervaringsjaren in aanmerking genomen.

Artikel 18

Loonberekening werknemers in de rijschoolbranche

1. Aan de loonberekening wordt alleen de arbeidstijd ten grondslag gelegd.
2. De lonen van de werknemers zijn gebaseerd op een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur per week.
3. De gemiddelde arbeidstijd per week wordt berekend over de betalingsperiode van één kalendermaand of vier weken.

HOOFDSTUK 5: WERKTIJDEN EN VERLOFDAGEN

- Werkweek
- Arbeidstijd en diensttijd
- pauze
- Feestdagen
- Vakantie en verlofdagen
- Buitengewoon verlof

Artikel 19

1. Werkweek

- a. Voor werknemers geldt een vijfdaagse werkweek, met een gemiddelde arbeidstijd van 40 uur. Per kalenderweek ontstaat derhalve aanspraak op 2 rustdagen. Ook geldend indien men uren maakt in de avond en weekeinde dagen.
- b. Werknemer heeft bij een vijfdaagse werkweek (40 uur) recht op 25 betaalde (200 uur) vakantiedagen per jaar, zie artikel 18
Hiervan kan hij 20 dagen aangesloten opnemen, zodanig dat hij 4 weekeinden aaneengesloten vrij is.
- c. De vakantietoeslag is 8% van het bruto (jaar) salaris bedragen en zal in de maand mei worden uitgekeerd.
- d. Een werkdag van 8 uur en 2 x per week 10 uur, met een uiterlijke eindtijd tot 22.00 uur
- e. Indien in enige betalingsperiode van 4 weken of een maand minder dan 8 respectievelijk. 8 2/3 rustdagen, zoals bedoeld in lid 1, zijn genoten, wordt per te weinig genoten rustdag 8 uur arbeidstijd (parttimers zie artikel 8 lid 1) op de loonbetaling in mindering gebracht en omgezet in een compensatierustdag.
- f. Compensatierustdagen kunnen pas worden genoten als deze zijn opgebouwd en vervolgens pas worden toegekend als de rustdagen per betalingsperiode zijn genoten.
Voor elke 8 uur arbeidstijd wordt, uiterlijk 30 april van het jaar volgend op het jaar waarin de

eventuele arbeidstijd is opgebouwd of gelijklopend met de jaar-/spaarurenregeling, één betaalde vervangende rustdag (compensatierustdag) gegeven. Compensatierustdagen opgebouwd in de maand voorafgaand aan het afrekenmoment dienen te worden gecompenseerd in het eerste kwartaal van het de daarop volgende periode, dan wel op het afrekenmoment te worden uitbetaald.

- g. De werkgever dient een deugdelijke registratiesysteem (van bovenstaand artikel) te hanteren via bijvoorbeeld een vakantiekaart of anderszins te administreren.

2. Arbeidstijd en Diensttijd

a. Arbeidstijd

Arbeidstijd is de tijd tussen het tijdstip waarop de dienst aanvangt en het tijdstip waarop de dienst eindigt, na aftrek van de werkelijk genoten pauzes en na aftrek van de tijdsvakken waarin de werknemer, in overeenstemming met de werkgever, niet ter beschikking/of op afroep beschikbaar staat.

b. Diensttijd

De tijd gelegen tussen het tijdstip waarop de dienst aanvangt en het tijdstip waarop de dienst eindigt, begrensd door de wettelijk onafgebroken rust.

Toelichting op arbeidstijd en diensttijd

De CAO maakt onderscheid tussen arbeidstijd en diensttijd.

Diensttijd is de tijd gelegen tussen het tijdstip waarop de dienst aanvangt en het tijdstip waarop de dienst eindigt.

Stel de werknemer begint volgens rooster om 07.00 uur en eindigt volgens rooster exact om 17.00 uur. Zijn diensttijd is dan 10 uren. Stel vervolgens dat deze werknemer tussen 12.30 en 13.00 uur gaat pauzeren en 's morgens en 's middags telkens een pauze heeft van 15 minuten. Dan staat hij tijdens zijn diensttijd 1 uur (30 minuten en 2x 15 minuten) niet ter beschikking van de werkgever.

De diensttijd minus de werkelijk gemaakte onderbrekingen is de arbeidstijd. In dit voorbeeld is de te betalen arbeidstijd: 10 uren minus 1.00 uur = 9.00 uren. Gedurende deze 9.00 uren staat de werknemer ter beschikking van de werkgever. Over die uren is loon verschuldigd, ook al zou er gedurende bepaalde perioden van deze 9.00 uren geen werk zijn verricht.

Werknemers die langer dan 8 uur werken hebben bij wet 45 minuten pauze. Een verplichte koffiepauze is niet geregeld bij wet.

3. Pauze

- a. Pauze is een tijdsruimte waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van zijn werk. (minimaal 15 minuten)
- b. Indien de werknemer buiten standplaats langdurig moet wachten op bijvoorbeeld een leerling, kan van hem worden verlangd dat hij een pauze opneemt. In geen geval meer dan een half uur, en bestaat uit 1 aaneengesloten tijdsvak.. Het staat de werkgever niet vrij de werknemer te verzoeken pauze of andere vormen van onbetaalde tijd op te nemen anders dan in dit lid bepaald.
- c. De dagelijkse pauze op of buiten standplaats mag niet worden opgedeeld in meer dan vier aaneengesloten tijdsvakken. Geen van deze tijdsvakken mag korter zijn dan 15 minuten.
- d. De pauze kan worden verdeeld, bij een werkdag van 8 uur: 15 minuten in de ochtend, 30 minuten lunchpauze en 15 minuten middagpauze.

Artikel 20

Algemeen erkende feestdagen

1. Op zon en feestdagen wordt in de regel niet gewerkt. Indien er wel wordt gewerkt is dit op basis van vrijwilligheid.

2. Algemeen wettelijk erkende feestdagen.
 - a. de dagen, op welke krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden verleend.
3. Aan de werknemer die op een feestdag, bedoeld in lid 1, niet op zaterdag of zondag vallende arbeid verricht dan wel de wekelijkse vrije dag geniet, kan een vervangende vrije dag toegekend worden.
 - a. voor de vervangende vrije dag die voor een feestdag in de plaats treedt, worden 8 uren voor de loonberekening in aanmerking genomen;
 - b. de op de feestdag gewerkte uren worden bovendien voor de loonberekening in aanmerking genomen;
 - c. de vervangende vrije dag dient te worden genoten vóór 30 april van het jaar volgend op het jaar waarin het recht is ontstaan. De compensatie feestdagen worden in hele of halve dagen gegeven.
4. Compensatierustdagen en compensatiefeestdagen kunnen in de urenadministratie worden samengevoegd.

Artikel 21

Vakantie en verlofdagen:

Opnemen vakantie

1. Eén vakantiedag staat gelijk aan 8 werkuren.
2. Als een volgens rooster opgenomen vakantiedag een hiervan afwijkend aantal werkuren heeft, wordt het werkelijke aantal arbeidsuren in mindering gebracht op het tegoed aan vakantie-uren.
3. Voor de toepassing van deze systematiek is de instemming van de OR of Personeelsvertegenwoordiging vereist.
4. De werknemer vraagt vakantie aan volgens de regels in het bedrijf. Deze regels moeten zijn opgesteld met de eventuele OR of Personeelsvertegenwoordiging en aan de werknemer ter kennis zijn gebracht.
5. Bij beëindiging van het dienstverband wordt aanspraak op te veel genoten vakantiedagen verrekend.
6. Vakantiedagen die aan het einde van het vakantiejaar nog niet zijn opgenomen, kunnen tot maximum van 10 dagen worden meegenomen naar het volgende jaar of worden uitbetaald.
7. De niet opgenomen dagen zullen worden uitbetaald.
8. Het vakantieverlof bedraagt voor werknemers met een volledig dienstverband van 40 uur per week, voor een vol kalenderjaar (lopende van 1 januari tot en met 31 december van elk jaar)

25 vakantiedagen (200 uren)

De vakantietoeslag is 8% van het bruto (jaar) salaris bedragen en in de maand mei worden uitgekeerd. (zie hoofdstuk 6 : **toeslagen en vergoedingen artikel 28**)

9. Het aantal vakantiedagen wordt verhoogd met één extra vakantiedag bij het bereiken van de volgende leeftijden:
 - In het kalenderjaar waarin men de leeftijd bereikt van 55 jaar
 - In het kalenderjaar waarin men de leeftijd bereikt van 57,5 jaar
 - In het kalenderjaar waarin men de leeftijd bereikt van 60 jaar
 - In het kalenderjaar waarin men de leeftijd bereikt van 62 jaar
 - In het kalenderjaar waarin men de leeftijd bereikt van 64 jaar
 - In het kalenderjaar waarin men de leeftijd bereikt van 65 jaar
 - In het kalenderjaar waarin men de leeftijd bereikt van 66 jaar

10. Bij een parttime dienstverband en bij in- of uitdiensttreding in de loop van een kalenderjaar, heeft de werknemer recht op het aantal vakantiedagen naar rato.
11. Collectieve snipperdagen:
 - Officiële erkende feestdagen worden niet als vakantiedagen aangemerkt, maar als vrije dag.
 - Vaststellen landelijk erkende feestdagen per kalenderjaar. Dit wordt bekendgemaakt bij aanvang contract en telkens vastgesteld bij het begin van ieder jaar.

Artikel 22

Buitengewoon verlof

Nota: een samenlevingsovereenkomst wordt gelijkgesteld met huwelijk

1. Buitengewoon verlof met behoud van salaris zal voor de daarbij vermelde duur in de volgende gevallen worden gegeven:
 - a. De periode rondom de gebeurtenis tot een maximum van 4 dagen indien belast bent met de regeling van de, uitvaart of crematie. Als men niet belast is met uitvaart of crematie 1 dag.
 - Bij overlijden van de echtgeno (o)t(e) dan wel levenspartner, (pleeg)kinderen; alsmede van (pleeg)ouders en van (pleeg)ouders van echtgeno (o)t(e) dan wel levenspartner voor zover de werknemer met de regeling van de begrafenis of crematie van die (pleeg)ouders is belast: van de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart. Indien dit plaatsvindt in een geplande vakantieperiode, worden deze dagen niet als vakantiedagen aangemerkt.
 - b. Twee dagen:
 - Bij huwelijk van de werknemer.
 - Bij een 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer.
 - Bij bevalling van de levenspartner.
 - c. Een dag:
 - Bij huwelijk van een kind, broer, zuster of een der ouders van de werknemer.
 - Bij overlijden van broer en/of zus.
 - Bij het overlijden van een, der grootouders.
 - Bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijksfeest van ouders dan wel de ouders van de levenspartner.
 - d. Benodigde tijd:
 - Voor het afleggen van vakexamens waaronder wordt verstaan een als zodanig door de werkgever aangemerkt examen.
 - De verplichte bijscholing die per 1 juni 2009 is ingegaan volgens de gewijzigde WMR 1993 en dat de werkgever de mogelijkheid moet creëren om te kunnen voldoen aan de wettelijk gestelde eisen.
2. Buitengewoon verlof met behoud van salaris zal voor de daarbij vermelde duur in de volgende gevallen worden verleend.

- a. Kort verzuim.
- 1. In overleg als men een afspraak heeft met (tand)arts, specialist e.d. dient zoveel mogelijk in eigen tijd plaats te vinden. Indien dit niet mogelijk is geldt de strikt benodigde tijd voor bezoek tot een maximum van twee uur per bezoek. Voor bezoek aan een specialist geldt eveneens de strikt benodigde tijd tot een maximum van vier uur per bezoek. Het bezoek dient bij voorkeur aan het begin of eind van de werkdag plaats te vinden.
- b. Bij verhuizing: een dag.

Artikel 23

Calamiteitenverlof: (art. 7: 629B van het burgerlijke wetboek) Zie bijlage 2

HOOFDSTUK 6: OVERUREN EN SPAARUREN

Artikel 24

Definities overuren

- a. Overuren zijn uren waarmee de wekelijkse geplande arbeidstijd van 40 uur per kalenderweek wordt overschreden.
- b. Overuren dienen per betalingsperiode van een kalendermaand of 4 weken berekend te worden, met inachtneming van rustdagen en eventuele compensatierustdagen.
- c. Voor een werknemer met een parttime dienstverband geldt dat de uren welke de contractuele arbeidsuren overschrijden, zullen worden aangemerkt als overuren.
- d. Over de uren welke gewerkt worden liggende tussen de contractueel overeengekomen uren en de uren van een fulltime dienstverband worden vakantiedagen, werkgelegenheidsdagen, verlofdagen en vakantietoeslag opgebouwd.
- e. Deze uren worden meegenomen in de opbouw van het pensioen. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze saldi eenmaal per jaar worden uitbetaald.
- f. De overuren plus de overwerktoeslag kunnen, op verzoek van de werknemer, ook als tijd voor tijd worden opgenomen.
- g. De toeslag voor het werken op uren buiten 08.00 uur en 22.00 uur (zogenoemde onconveniente uren) bedraagt 50%. Op zondag geldt een toeslag van 100 %.
- h. Indien weersomstandigheden van dien aard zijn dat de werkzaamheden geen doorgang kunnen vinden (onwerkbaar weer) zal de werkgever het salaris volgens afgesproken rooster doorbetalen.
- i. Er is sprake van onwerkbaar weer, wanneer in de betreffende regio het CBR heeft besloten de examens niet door te laten gaan of dat het KNMI een verkeersalarm heeft uitgebracht. De werkgever zal de werknemer daarover zo spoedig mogelijk informeren.

Artikel 25

Vergoeding overuren

1. Overurentoeslag:

Voor ieder overuur wordt vergoed het uurloon vermeerderd met het hieronder genoemde percentage daarvan. Het percentage voor overuren bedraagt:

Voor lesgevende werknemers:

- a. voor overwerk op werkdagen 135%;
- b. voor overwerk op zaterdag 150%;

- c. voor werk op zondagen en algemeen erkende feestdagen 200%.

2. Uitzondering van de bepaling inzake de vergoeding van overuren

De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van:

1. de overuren gemaakt door hen, die bevoegd zijn tot het doen verrichten van overwerk;
2. de overuren gemaakt door hen, die een zelfstandige functie hebben, waarbij geen diensturen zijn vastgesteld.

Artikel 26

Spaarurenregeling op basis van vrijwilligheid : geldt voor rijinstructeurs/docenten rijvaardigheid (werknemers) met een dienstverband korter dan 12 maanden en kan gelden voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

1. De Spaarurenregeling wordt schriftelijk overeengekomen.
2. Overuren dienen à 135% te worden vergoed.
3. Naar keuze van de werknemer wordt de overurentoeslag van 135% hetzij uitgekeerd in tijd (door toevoeging aan het spaaruren tegoed) dan wel in geld.
4. Werkgever en werknemer kunnen met betrekking tot de uren die de 100-uursgrens overschrijden in onderling overleg afspreken dat die uren:
 - volledig worden uitbetaald of
 - als spaaruren worden aangemerkt of
 - worden vergoed volgens een combinatie van de hierboven genoemde mogelijkheden.
5. De afspraken in lid 5 en 6 moeten jaarlijks worden gemaakt en schriftelijk worden vastgelegd.
6. Indien voor aanvang van het nieuwe jaar niet alle spaaruren opgebouwd in het daaraan voorafgaande jaar in de vorm van vrije tijd zijn opgenomen, dienen de resterende spaaruren op deze datum uitbetaald te worden à 100%.
Voor de toeslag van 35% wordt verwezen naar lid 5.
7. De werkgever dient te zorgen voor een inzichtelijke administratie.

Artikel 27

Jaarurenregeling voor rijinstructeurs/docenten rijvaardigheid

1. Voor werknemers met een vast dienstverband of een contract voor minimaal een periode van 6 tot en met 12 aaneengesloten kalendermaanden kan de jaarurenregeling gelden.
2. Bij een "6- maandsregeling" wordt verstaan dat het aantal uren per maand en het aantal dagen per maand vermenigvuldigd wordt met zes, te weten 6 x160 uur.
3. De jaarurenregeling moet schriftelijk overeengekomen worden tussen werkgever en werknemer.

Deze schriftelijke overeenkomst maakt onderdeel uit van de arbeidsovereenkomst.

In deze schriftelijke overeenkomst moet het onderstaande geregeld worden:

- de werkgever stelt de ingangsdatum van de jaarurenregeling (naar rato) vast voor de werknemers met een dienstverband van zes maanden of langer. (De startdatum kan voor elke werknemer anders bepaald worden);
 - de wijze waarop werkzaamheden worden ingevuld nadat de jaaruren bruto dan wel de maximale werkdagen zijn bereikt. (Dagen en uren zijn per jaar variabel en worden vanaf nul opgebouwd);
 - de 35 % toeslag wordt maandelijks uitbetaald dan wel in tijd gecompenseerd;
 - een eventueel negatief uren saldo aan het eind van het jaar komt voor rekening van de werkgever.
4. Zolang de jaarurenregeling niet schriftelijk is vastgelegd geldt per definitie de spaarurenregeling neergelegd in artikel 23.
 5. Bij aanvang van de jaarurenregeling, aansluitend aan een spaarurenregeling dient er te worden afgerekend; bij aanvangsdatum van de jaarurenregeling aansluitend aan een jaarurenregeling wordt afgerekend, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. De jaarurenregeling kan niet met terugwerkende kracht worden ingevoerd.

6. Op de laatste kalenderdag van de 6 tot en met 12 maanden periode dienen alle openstaande uren en toeslagen te worden afgerekend. Op uitdrukkelijk schriftelijk verzoek van de werknemer kunnen de openstaande tegoeden aan uren en compensatiedagen omgezet worden in vakantiedagen.
7. De overurentoeslag van 135% wordt 1 keer vergoed.
8. Parttimers met een dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel een dienstverband voor minimaal 6 tot en met 12 kalendermaanden aaneengesloten maken naar rato gebruik van deze regeling.
9. De werkgever dient te zorgen voor de werknemer inzichtelijke administratie.

HOOFDSTUK 7: TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 28

Vakantietoeslag

1. Uiterlijk op 31 mei krijgt de werknemer de vakantietoeslag uitbetaald, die hij heeft opgebouwd vanaf 1 mei in het voorafgaande kalenderjaar tot en met 30 april in het lopende jaar. De toeslag bedraagt 8% van het loon (zie lid 4) over de referteperiode.
2. De werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd heeft recht op 1/12 van de genoemde vakantietoeslag voor elke aaneengesloten periode van 30 dagen dat deze overeenkomst op hem van toepassing is. Zijn vakantietoeslag wordt uitbetaald bij het einde van het dienstverband.
3. Als de werknemer langdurig ziek is, betaalt de werkgever over de eerste 2 jaar van de ziekte 8% vakantietoeslag over het ten laste van de werkgever komende loon.
4. Loon voor de berekening van de 8% vakantietoeslag is alles wat uit hoofde van de arbeidsovereenkomst van werkgever is ontvangen, met uitzondering van:
 - verdiensten uit overwerk
 - vakantietoeslag
 - uitkeringen bij bijzondere gelegenheden
 - uitkeringen als gevolg van aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen
 - vergoedingen, voor zover zij bedoeld zijn ter bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstverband heeft te maken.
5. De werkgever verstrekt bij uitbetaling en/of verrekening van de vakantietoeslag een specificatie met het bedrag aan genoten loon en de data van de perioden waarover dit is berekend. Plus de verrekeningen van eventueel daarop verleende voorschotten en inhoudingen wegens loonheffing, premies Sociale Verzekeringen, premies (pre)pensioen.

HOOFDSTUK 8: SALARIËRING

Artikel 29

Salaris marktconform, gedifferentieerd naar instructie bevoegdheid. Categorie A B C D T + E achter B C en D.

- a. Basissalaris beginnend bij categorie A + B instructeurs exclusief de gebruikelijke onkosten vergoeding en vakantietoeslag. (zie salaristabel bijlage 1)
- b. Salarisverhoging voor extra behaalde rijvaardigheids certificering: (zie salaristabel bijlage 1)
- c. Salarisverhoging voor ervaringsjaren: : (zie salaristabel bijlage 1)
- d. Contract start op 1^e dag van de maand dan wel anders overeengekomen.
- e. Reiskosten vergoeding woon/werkverkeer boven 10 km.
- Afstand woon/werkverkeer boven de 10 km: A. D. 2013 € 0.19 cent per km.
Uitgezonderd als bedrijfsauto beschikbaar wordt gesteld dan wel anderszins

overeengekomen.

HOOFDSTUK 9: DUUR OVEREENKOMST

Artikel 30

Duur van de overeenkomst

Deze CAO overeenkomst treedt in werking met ingang op .. januari 20.. en eindigt op .. januari 20..
Aldus overeengekomen en getekend invoud te

Partij ter ene zijde: Partij ter andere zijde:

Afgevaardigde namens de Rijkschoolbranche Nederland

CNV Vakmensen

Voorzitter:

Bestuurder:

.....

.....

Bovag

.....

HOOFDSTUK 10:**BIJLAGEN**

BIJLAGE 1

De volgende beloningstabellen zijn van toepassing op basis van een dienstverband voor 40 uur per week, ongeacht bevoegdheidscertificaat: **A B C D T** en **E** achter **B C** en of **D T**.

Lonen voor bevoegde rijinstructeurs (rijdende werknemers) m.i.v. d.d.

Beloning:

1. Bij de indiensttreding dient een werknemer te worden ingeschaald op de trede die overeenkomt met zijn ervaring. Deze ervaring is in de CAO vertaald naar ervaringsjaren opgedaan binnen de bedrijfstak waarop deze CAO van toepassing is.
2. Een uitzondering geldt voor de chauffeur die opeenvolgende seizoenen bij dezelfde werkgever heeft gewerkt. Hiervoor geldt dat een seizoen (minimaal 6 maanden of meer) gelijkgesteld wordt aan een ervaringsjaar. Deze dienstverbanden moeten dan ook als aansluitende dienstjaren in aanmerking worden genomen.

Salaristabel met instructiebevoegdheid **B** en of in bezit van categorie **A**

Het maandloon en uurloon in euro's beginnende bij een leeftijd van 18 jaar en ouder.

Minimum 1.722,45 per maand minimum 10,76 per uur

maand		uur	
Na 1 jaar	1.811,98	Na 1 jaar	11,32
Na 2 jaar	1.917,76	Na 2 jaar	11,98
Na 3 jaar	1.984,49	Na 3 jaar	12,40
Na 4 jaar	2.050,14	Na 4 jaar	12,81
Na 6 jaar	2.256,59	Na 6 jaar	14,10
Na 8 jaar	2.290,68	Na 8 jaar	14,31
Na 10 jaar	2.351,54	Na 10 jaar	14,69
Na 12 jaar	2.431,56	Na 12 jaar	15,19

Per d.d. ...- 2014 bedraagt het uurloon voor Mup krachten minimaal € 16,47.

Salaristabel met instructiebevoegdheid E achter B

Het maandloon en uurloon in euro's beginnende bij een leeftijd van 18 jaar en ouder.

Minimum 1.742,45 per maand minimum 10,89 per uur

maand		uur	
Na 1 jaar	1.831,98	Na 1 jaar	11,44
Na 2 jaar	1.937,76	Na 2 jaar	12,11
Na 3 jaar	2004,49	Na 3 jaar	12,52
Na 4 jaar	2.070,14	Na 4 jaar	12,93
Na 6 jaar	2.276,59	Na 6 jaar	14,22
Na 8 jaar	2.310,68	Na 8 jaar	14,44
Na 10 jaar	2.371,54	Na 10 jaar	14,82
Na 12 jaar	2.451,56	Na 12 jaar	15,32

Salaristabel met instructiebevoegdheid C T en of D

Het maandloon en uurloon in euro's beginnende bij een leeftijd van 18 jaar en ouder.

Minimum 1.994,45 per maand minimum 12,46 per uur.

maand		uur	
Na 1 jaar	1.994,45	Na 1 jaar	12,64
Na 2 jaar	1.994,45	Na 2 jaar	12,64
Na 3 jaar	2.110,88	Na 3 jaar	13,19
Na 4 jaar	2.184,34	Na 4 jaar	13,65
Na 6 jaar	2.265,20	Na 6 jaar	14,15
Na 8 jaar	2.307,54	Na 8 jaar	14,42
Na 10 jaar	2.431,56	Na 10 jaar	15,19
Na 12 jaar	2.541,96	Na 12 jaar	15,88

Per d.d. ...- 2014 bedraagt het uurloon voor Mup krachten minimaal € 17,00

Salaristabel met instructiebevoegdheid **D + C**

Het maandloon en uurloon in euro's beginnende bij een leeftijd van 18 jaar en ouder.

Minimum 2.110,88 per maand minimum 12,18 per uur.

maand		uur	
Na 1 jaar	2.110,88	Na 1 jaar	13,19
Na 2 jaar	2.184,34	Na 2 jaar	13,65
Na 3 jaar	2.265,20	Na 3 jaar	14,15
Na 4 jaar	2.307,54	Na 4 jaar	14,42
Na 6 jaar	2.431,56	Na 6 jaar	15,19
Na 8 jaar	2.541,96	Na 8 jaar	15,88
Na 10 jaar	2.591,54	Na10 jaar	16,19
Na 12 jaar	2.641,54	Na 12 jaar	16,50

Per d.d. ...- 2014 bedraagt het uurloon voor Mup krachten minimaal € 17,30

Salaristabel met instructiebevoegdheid **E** achter **D + C**

Het maandloon en uurloon in euro's beginnende bij een leeftijd van 18 jaar en ouder.

Minimum 2.140,88 per maand minimum 13,38 per uur.

maand		uur	
Na 1 jaar	2.140,88	Na 1 jaar	13,38
Na 2 jaar	2.214,34	Na 2 jaar	13,83
Na 3 jaar	2.295,20	Na 3 jaar	14,34
Na 4 jaar	2.337,54	Na 4 jaar	14,60
Na 6 jaar	2.461,56	Na 6 jaar	15,38
Na 8 jaar	2.571,96	Na 8 jaar	16,07

Na 10 jaar	2.621,54	Na10 jaar	16,38
Na 12 jaar	2.671,54	Na 12 jaar	16,69

Per d.d. ...- 2014 bedraagt het uurloon voor Mup krachten minimaal € 17,30

BIJLAGE 2

Calamiteitenverlof: (art.7: 629B van het burgerlijk wetboek)

Calamiteitenverlof is bedoeld voor allerlei onvoorziene noodsituaties die niet uitgesteld kunnen worden waarin een medewerker acuut vrij moet hebben om meteen persoonlijk actie te ondernemen. Onder zeer bijzondere omstandigheden worden in ieder geval begrepen:

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Bijvoorbeeld als er thuis brand is ontstaan.
 - b. Een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet buiten de overeengekomen arbeidstijd kon plaatsvinden. Achteraf kan bewijs worden gevraagd.
 - c. Vervulling van een door de wet of overheid opgelegde verplichting (de uitoefening van het actieve kiesrecht of wanneer de medewerker voor de rechter moet getuigen)
2. Onbetaald verlof . Afwezigheid zonder behoud van loon wordt toegestaan voor: het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.