

CAO

VOOR



AMPCO
FLASHLIGHT
RENTAL

1 januari 2025 tot en met 31 december 2027

INHOUDSOPGAVE

PREAMBULE		2
Artikel 1	Algemene definities	3
Artikel 2	Duur, verlenging en beëindiging van deze CAO	4
Artikel 3	CAO–wijziging(en) tijdens contractperiode	4
Artikel 4	Rechtsopvolging van partijen bij deze CAO	4
Artikel 5	Fusies en reorganisaties	4
Artikel 6	Verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 7	Verplichtingen van de werknemer	5
Artikel 8	Intellectueel eigendom	6
Artikel 9	Arbeidsomstandigheden	6
Artikel 10	Arbeidstijden werknemer	6
Artikel 11	Arbeidsovereenkomsten	7
Artikel 12	Beëindiging dienstverband	8
Artikel 13	Loon	9
Artikel 14	Overwerk	10
Artikel 15	Reiskostenvergoeding	11
Artikel 16	Consignatiedienst	11
Artikel 17	Vakantiedagen	12
Artikel 18	Vakantietoeslag	13
Artikel 19	Vakantierechten en arbeidsongeschiktheid	14
Artikel 20	Jubileumuitkering	14
Artikel 21	Buitengewoon verlof	14
Artikel 22	Onbetaald verlof	15
Artikel 23	Ouderschapsverlof	16
Artikel 24	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	16
Artikel 25	Geboorteverlof	16
Artikel 26	Aanvullend geboorteverlof	16
Artikel 27	Adoptieverlof	17
Artikel 28	Kortdurend zorgverlof	17
Artikel 29	Langdurend zorgverlof	17
Artikel 30	Calamiteitenverlof	18
Artikel 31	Organisatieverlof	18
Artikel 32	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval	19
Artikel 33	Ziektekostenverzekering	19
Artikel 34	Bedrijfsongevallen- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering	19
Artikel 35	Uitkering bij overlijden	19
Artikel 36	Opleidingen	19
Artikel 37	Pensioen en risicoverzekering	20
Artikel 38	Zwaarwerkregeling	20
Bijlage 1	Functiegroepen	21
Bijlage 2	Uitzonderingen Arbeidstijdenwet	23

PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

de besloten vennootschap: Ampco Flashlight Rental BV, statutair gevestigd te Utrecht en gevestigd aan de Proostwetering 50 te (3543 AH) Utrecht, rechtsgeldig vertegenwoordigd door (directeur);

en

de werknemersorganisatie: Landelijke Belangen Vereniging (LBV) statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door (voorzitter) en (secretaris);

ieder als partij ter andere zijde,

1. overwegende, dat het ondernemingsbeleid er in het bijzonder op gericht zal zijn de continuïteit en de bestaanszekerheid van de onderneming(en) te bevorderen alsmede de werkgelegenheid veilig te stellen;
2. overwegende, dat de werkzaamheden van Ampco Flashlight Rental BV zijn gericht op de verhuur van licht-, geluid-, video- en rigging in binnen- en buitenland;
3. overwegende dat Ampco Flashlight Rental BV ruim 35 jaar ervaring biedt op het gebied van creativiteit en vakkennis binnen de segmenten broadcast, theater, live- en corporate events;
4. overwegende dat Ampco Flashlight Rental BV een full service onderneming is die alle diensten gericht op de verhuur van licht-, geluid-, video- en rigging onder één dak in huis heeft, van ontwerp tot transport, van installatie, bediening, reparatie tot onderhoud;
5. overwegende dat Ampco Flashlight Rental BV middels een uitgebalanceerde mix van diensten, een visionaire blik en last but not least- loyale, gedreven medewerkers zich bevindt aan de top van de entertainmentindustrie;
6. overwegende dat Ampco Flashlight Rental BV een brede en gevarieerde klantenkring bedient: van publieke en commerciële omroepen, producenten, theatergezelschappen, evenementenbureaus en musicalproducten en corporate market in binnen en buitenland.
7. overwegende, dat partijen bij deze CAO het wenselijk achten een CAO op maat te realiseren;

zijn de volgende overeenkomst aangegaan:

Rotterdam, 18 december 2024

Directeur
Ampco Flashlight Rental BV

Voorzitter LBV

Secretaris LBV

Artikel 1

ALGEMENE DEFINITIES

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna verder te noemen: CAO) geldt voor Ampco Flashlight Rental BV en haar werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. In deze CAO wordt onder de WERKGEVER verstaan: Ampco Flashlight Rental BV.
3. In deze CAO wordt onder de WERKNEMER verstaan: iedere natuurlijke persoon die voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever als bedoeld in het tweede lid van dit artikel.
4. In deze CAO wordt onder NIET-OPERATIONELE WERKNEMER verstaan: een werknemer die hoofdzakelijk op basis van een regelmatig rooster binnen de bedrijfsgebouwen van Ampco Flashlight Rental B.V. werkzaamheden verricht.
5. In deze CAO wordt onder OPERATIONELE WERKNEMER verstaan: een werknemer die hoofdzakelijk op basis van een onregelmatig rooster op locaties buiten de bedrijfsgebouwen van Ampco Flashlight Rental B.V. werkzaamheden verricht.
6. In deze CAO wordt onder ARBEIDSTIJD verstaan: de tijd waarin een lichamelijke of geestelijke inspanning van de werknemer wordt verlangd door de werkgever. Ook als de werknemer 'slechts' op de arbeidsplaats moet blijven om te wachten op een oproep om aan het werk te gaan, dan wordt dat als arbeidstijd gezien.
7. In deze CAO wordt onder BASISLOON OPERATIONEEL verstaan: het loon van een operationeel werknemer per maand dat is gebaseerd op 1824 te werken uren op jaarbasis bij een fulltime dienstverband.
8. In deze CAO wordt onder BASISLOON NIET-OPERATIONEEL verstaan: het loon van een niet-operationeel werknemer per maand dat is gebaseerd op 40 te werken uren per week bij een fulltime dienstverband.
9. In deze CAO wordt onder UURLOON verstaan: het basisloon van een fulltime dienstverband vermenigvuldigd met een factor 12 gedeeld door 2.080.
10. In deze CAO wordt onder MEERUREN verstaan: de contractueel overeengekomen uren die een operationele werknemer werkt boven de 1.824 uren per jaar.
11. In deze CAO wordt onder MINUREN verstaan: het aantal uren dat in een kalenderjaar minder is gewerkt dan op grond van de jaarprestatie zou moeten worden gewerkt.
12. In deze CAO wordt onder MEERURENTOESLAG verstaan: de toeslag per maand die aan een operationele werknemer wordt verloond over de contractueel vastgelegde uren boven de 1.824 uren per jaar.
13. In deze CAO wordt onder OVERUREN/OVERWERK verstaan: het gedurende één kalenderjaar meer gewerkte aantal uren dan het totaal van de contractueel overeengekomen te werken uren per jaar.
14. In deze CAO wordt onder MAANDLOON OPERATIONEEL verstaan: het basisloon operationeel vermenigvuldigt met het eventuele deeltijdpercentage en vermeerderd met de eventuele meerurentoeslag.
15. In deze CAO wordt onder MAANDLOON NIET-OPERATIONEEL verstaan: het basisloon vermenigvuldigt met het eventuele deeltijdpercentage.
16. In deze CAO wordt onder JAARPRESTATIE verstaan: het aantal contractueel overeengekomen te werken uren van een operationele medewerker zijnde 1824 maal het deeltijdpercentage vermeerderd met de eventuele meeruren.
17. In deze CAO wordt onder MAANDPRESTATIE verstaan: het aantal gemiddeld te werken uren per maand zijnde de jaarprestatie gedeeld door 12.
18. In deze CAO wordt onder WOON-WERKVERKEER REISTIJD verstaan: de tijd besteed aan het reizen tussen de woonplaats van de werknemer en zijn standplaats.

19. In deze CAO wordt onder WERK-WERKVERKEER REISTIJD verstaan: de tijd besteed aan het reizen tussen de standplaats en de werkzaamheden op locatie en de tijd besteed aan het reizen tussen werkzaamheden op locatie en door werkgever bepaalde overnachting op locatie.
20. In deze CAO wordt onder PAUZE verstaan: een aaneengesloten periode van minstens 15 minuten waarbij er geen enkele verplichting tot arbeid bestaat.
21. In deze CAO wordt onder DAGELIJKSE RUSTTIJD verstaan: een periode tussen twee diensttijden waarin geen arbeid wordt verricht.
22. In deze CAO wordt onder DIENSTTIJD verstaan: het totaal van arbeidstijd, werk-werkverkeer en pauze tijd.
23. In deze CAO wordt onder MAXIMALE DIENSTTIJD verstaan: een maximale diensttijd van in principe 14 uur.
24. Waar in deze CAO wordt gesproken van de werknemer, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers alsmede waarin deze CAO gesproken wordt over hem of zij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

Artikel 2

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DEZE CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van 3 jaren. Dit tijdvak vangt aan op 1 januari 2025 en eindigt op 31 december 2027.
2. Deze CAO kan door partijen bij deze CAO tegen het einde van de contractperiode 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 bij deze CAO tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd met maximaal één jaar.

Artikel 3

CAO-WIJZIGING(EN) TIJDENS CONTRACTSPERIODE

1. Partijen bij deze CAO keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, die na ondertekening van deze CAO tussen partijen bij deze CAO mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.
2. Bij tussentijdse wijziging(en) of aanvulling(en) bij gemeen overleg in of op de aan deze CAO gehechte, door partijen bij deze CAO, gewaarmerkte wijziging(en) of aanvulling(en), zullen deze gewijzigde of aanvullende nieuwe voorwaarden eveneens aan deze CAO worden gehecht en door partijen bij deze CAO worden gewaarmerkt.
3. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal éénmaal per jaar, zal door partijen bij deze CAO 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

RECHTSOPVOLGING VAN PARTIJEN BIJ DEZE CAO

In geval van fusie, overname of faillissement, staan partijen bij deze CAO er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en verplichtingen die uit deze CAO voortvloeien, zullen mogen en moeten worden overgenomen door de rechtsperso(n)en(en), die daartoe door enige partij bij deze CAO schriftelijk aan de wederpartij zal (zullen) worden aangewezen.

Artikel 5

FUSIES EN 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, bedrijfsovernames en reorganisaties, de wederpartij tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.

2. Bij ingrijpende fusies en reorganisaties 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 6

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 verbindt zich, behoudens de eisen voortvloeiend uit de doelstellingen van zijn organisatie en in gevallen waarin een onderscheid objectief gerechtvaardigd is, geen onderscheid te maken naar geloof, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, huidskleur, ras of nationaliteit, burgerlijke staat noch naar seksuele geaardheid. Deze bepaling laat onverlet de bevoegdheid van de werkgever om van de werknemer te verlangen dat hij de doelstellingen van de organisatie onderschrijft.
4. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan de werknemer te verstrekken.

Artikel 7

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is, ten behoeve van een ten alle tijde correcte (salaris)administratie bij de werkgever, tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst verplicht wijzigingen in zijn persoonlijke omstandigheden terstond aan de afdeling personeelszaken door te geven. Gedoeld wordt op adreswijziging, wijziging telefoonnummer, huwelijk/geregistreerd partnerschap of ontbinding daarvan, geboorte of overlijden van kinderen, enzovoorts.
2. 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, huishoudelijk reglement, veiligheidsregels en het opvolgen van redelijke orders en instructies.
3. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen alsmede over het algemeen daarvoor zorg dragen als een goed werknemer.
4. De werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen betaalde nevenarbeid verrichten. Hiervan zijn publieke functies uitgezonderd. Deze nevenactiviteiten mogen niet leiden tot een overschrijding van de Arbeids- en rusttijdenwet.
5. De werknemer is verplicht mee te werken aan een geneeskundig onderzoek dat de werkgever ten aanzien van één of meerdere werknemers, al dan niet op gezette tijden, kan doen instellen voor zover het aspecten betreft die relevant zijn voor de vervulling van de functie van de werknemer. De kosten van dit onderzoek komen voor rekening van de werkgever.
6. De werknemer is zowel gedurende als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot absolute geheimhouding van alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming die het bedrijfsbelang kunnen schaden. Daar waar in de individuele arbeidsovereenkomst nadere bepalingen omtrent geheimhouding van bedrijfsbescheiden zijn opgenomen, zijn deze in volle omvang van toepassing.

Artikel 8

INTELLECTUEEL EIGENDOM

1. Onverminderd het bepaalde in de auteurswet en de rijksoctrooiwet zijn alle rechten, van welke aard ook, zowel in Nederland als elders, op en/of voortvloeiende uit door de werknemer vervaardigde werken van letterkunde, wetenschap of kunst, daaronder begrepen door hem ontwikkelde computerprogrammatuur respectievelijk door hem gedane uitvindingen, voor zover samenhangend met en/of voortkomend uit de functie die de werknemer bekleedt, zal gaan bekleden of bekleed heeft in dienst van de werkgever, eigendom van de werkgever, tenzij in een bijzonder geval schriftelijk anders is overeengekomen.
2. De werknemer zal gevraagd en ongevraagd alle mededelingen doen en formaliteiten verrichten, die noodzakelijk zijn om werkgever in staat te stellen bedoelde rechten op zijn naam aan te vragen en te verkrijgen.

Artikel 9

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van elke 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 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 bedrijfsinstructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu op te volgen en de verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

Artikel 10

ARBEIDSTIJDEN WERKNEMER

NIET-OPERATIONELE WERKNEMER

1. Tenzij anders geregeld in individuele arbeidsovereenkomsten, bedraagt de arbeidsduur van de niet-operationele werknemer bij een volledig dienstverband gemiddeld 40 uur per week, verdeeld over 5 dagen.
2. De niet-operationele werknemer wordt geacht onderhanden werk aan het einde van de dagelijkse arbeidstijd op een behoorlijke wijze af te ronden, ook als dit enige extra tijd kost. Deze extra tijd geldt niet als overwerk.
3. De arbeidstijden worden door de werkgever vastgesteld en hangen af van de aard van de bedrijfsvoering. De voor de niet-operationele werknemer doorgaans geldende arbeidstijden worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst en kunnen vallen op alle dagen van de week tussen 00.00 uur en 24.00 uur. De arbeid kan meerdaagse perioden omvatten op locaties zowel in binnen- als buitenland.

PARTTIME DIENSTVERBAND

4. Ingeval van een parttime dienstverband zal het basisloon van een niet-operationele werknemer worden vermenigvuldigd met het parttime percentage.

OPERATIONELE werknemer

5. Tenzij anders geregeld in individuele arbeidsovereenkomsten, bedraagt de arbeidsduur van de operationele werknemer 1.824 uur per jaar.
6. De arbeidstijden worden door de werkgever vastgesteld en hangen af van de aard van de bedrijfsvoering. De voor de operationele werknemer doorgaans geldende arbeidstijden worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst en kunnen vallen op alle dagen van de week tussen 00.00 uur en 24.00 uur.

7. De arbeid kan meerdaagse perioden omvatten op locaties zowel in binnen- als buitenland.

PARTTIME DIENSTVERBAND

8. Ingeval van een parttime dienstverband zal het basisloon van een operationele werknemer worden vermenigvuldigd met het parttime percentage.

AFWIJKENDE REGELS ARBEIDSTIJDENWET

9. De Arbeidstijdenwet kent bijzondere situaties waarvoor afwijkende regels gelden. Deze afwijkende regels, zoals bedoeld in bijlage 2 van deze CAO, gelden voor de niet-operationele werknemer alsmede de operationele werknemer.

Artikel 11

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

1. De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste wordt 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 van de werknemer, de functie-indeling en/of de aard van de arbeid (operationeel of niet-operationeel);
 - e. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
 - f. de standplaats;
 - g. de proeftijd;
 - h. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
 - i. de arbeidsduur per week of per jaar;
 - j. de aanspraak op vakantiedagen;
 - k. de deelname aan een pensioenregeling.
2. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is. De werknemer retourneert een kopie voor akkoord getekend.
3. Afhankelijk van de aard van de te vervullen functie kan de werkgever besluiten een geneeskundig onderzoek door een door hem aangewezen arts te doen plaatsvinden alvorens de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, doch uitsluitend voor zover het betreft aspecten die van belang zijn voor de uitoefening van die functie.
4. De werkgever kan de werknemer detacheren bij een andere onderneming.
5. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.
 - a. Het begin en het einde van het dienstverband zijn in de arbeidsovereenkomst vastgelegd. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd verstreken is. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is, behalve wanneer dit in de arbeidsovereenkomst werd overeengekomen. Om het dienstverband te beëindigen is geen toestemming van het UWV WERKbedrijf vereist.
 - b. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ook worden aangegaan voor de duur van een project, zijnde een bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vastgesteld geheel van werkzaamheden dan wel werkzaamheden verbonden aan een bij wijze van proef nieuw te starten activiteit van de werkgever.
 - c. De totale duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of duur van een project dan wel opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of duur van een project bedraagt maximaal 36 maanden. Het maakt niet uit of de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd direct na elkaar volgen of met tussenpozen van maximaal drie maanden.
 - d. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of duur van een project kan maximaal twee keer worden verlengd. De één of tweemaal verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of duur van een project eindigt van rechtswege, zonder dat toestemming van het UWV WERKbedrijf is vereist.

- e. Ingeval de arbeidsovereenkomst, na tweemaal te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - f. Tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of duur van een project is slechts mogelijk indien dit schriftelijk is overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of duur van een project gelden de wettelijke bepalingen inzake opzegging alsmede de opzegtermijn als bedoeld in het zevende lid van dit artikel.
6. PROEFTIJD.
- Met inachtneming van artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek geldt:
- a. voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter, geen proeftijd;
 - b. voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of meer alsmede voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een proeftijd van 2 maanden;
 - c. Een proeftijd moet altijd schriftelijk worden overeengekomen, ook indien een kortere of géén proeftijd wordt afgesproken;
 - d. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als aan de werknemer toegestaan de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder dat een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van de beëindiging schriftelijk mededelen;
 - e. Bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.
7. OPZEGTERMIJN.
- a. Voor zowel de werkgever als de werknemer gelden de volgende opzegtermijnen:
 - 1. één tot vijf dienstjaren: 1 maand opzegtermijn;
 - 2. meer dan vijf dienstjaren: 2 maanden opzegtermijn.
 - b. Indien de werkgever beschikt over een door het UWV WERKbedrijf verleende ontslagvergunning dan heeft de werkgever het recht de opzegtermijn met 1 maand te verkorten. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt echter ten minste 1 maand.
 - c. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.
8. AANZEGTERMIJN
- a. De werkgever is verplicht minimaal 1 maand voor de afloop van een arbeidsovereenkomst met een looptijd van 6 maanden of langer, de werknemer schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd én onder welke voorwaarden.
 - b. Bij niet-tijdige aanzegging is de werkgever een vergoeding verschuldigd. Deze vergoeding wordt naar rato berekend met een maximum van 1 bruto maandloon.
 - c. De werknemer dient deze vergoeding binnen 2 maanden na afloop van de betreffende arbeidsovereenkomst bij de werkgever te claimen.

Artikel 12

BEËINDIGING DIENSTVERBAND

- 1. In de hiernavolgende gevallen wordt elke arbeidsovereenkomst, geacht te zijn beëindigd:
 - a. bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, conform artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek en gedurende de proeftijd;
 - b. bij het overlijden van werknemer.
- 2. In de hiernavolgende gevallen wordt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geacht te zijn beëindigd:
 - a. door duidelijke schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 11, zevende lid van deze CAO;

- b. door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 11, zevende lid van deze CAO;
 - c. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter;
 - d. door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, op de eerste dag van de maand waarin men de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of zoveel eerder als een prepensioenregeling voor de werknemer van toepassing is, zonder dat daartoe opzegging vereist is;
 - e. door ontslag op staande voet wegens een dringende reden waardoor de arbeidsovereenkomst direct eindigt. Deze opzegging vindt plaats zonder vergunning van het UWV Werkbedrijf en zonder dat er een opzeggingstermijn in acht genomen wordt.
3. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever desgevraagd aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. De werkgever is vrij om de bewoording te kiezen en er mogen geen onwaarheden in staan. Het getuigschrift vermeldt:
- a. De aard van de werkzaamheden, en de arbeidsduur per week;
 - b. De datum van de indienst- en uitdiensttreding en de anciënniteit;
 - c. Hoe de werknemer zijn/haar werk heeft gedaan (bv. goed/naar behoren enz.);
 - d. Wijze van beëindiging van het dienstverband (bv. einde contract, opzegging door de werknemer of waarom de werkgever het dienstverband heeft beëindigd).
4. Bij beëindiging van het dienstverband zullen eventueel te veel of te weinig genoten vakantiedagen worden verrekend. Het opnemen van vakantiedagen tijdens de opzeggingstermijn is gelijk aan de normale situatie. Dit houdt in dat opname uitsluitend mogelijk is na goedkeuring door de werkgever.

Artikel 13

LOON

1. Bij indiensttreding dient het salaris van de nieuwe werknemer, die over de kwalificaties beschikt, vereist voor de vervulling van zijn functie, minimaal vastgesteld te worden op het aanvangsloon behorende bij de functiegroep, zoals bedoeld in bijlage 1, waarin zijn functie contractueel is ingedeeld.
2. Het loon, van de werknemer wordt bij aanvang van de arbeidsovereenkomst vastgesteld met in achtneming van het voor hem geldende wettelijk minimumloon alsmede het aanvangs- en eindloon van de betreffende functiegroep uit de loontabel per maand.
3. Het begin loon in Functiegroepen 1 en 2 is gelijk aan het wettelijk minimumloon en zal dus conform de wettelijke procentuele verhogingen in januari én in juli van elk kalenderjaar aangepast dienen te worden:

Loontabel per maand (inclusief 3 Procent)					
	FG1	FG2	FG3	FG4	FG5
Begin loon	2.455,81	2.500,00	2.800,00	3.300,00	3.800,00
Eind loon	3.250,00	3.750,00	4.750,00	5.250,00	6.000,00

4. De salarisverhoging bedraagt:
 - a. over het tijdvak 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025 bedraagt 2,75 procent.
 - b. over het tijdvak 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 wordt de loonsverhoging bepaald op basis van automatische prijscompensatie waarbij wordt uitgegaan van de stijging van de Consumenten Prijsindex (CPI) met een maximum van 3,5 procent.

Artikel 14

OVERWERK NIET-OPERATIONELE WERKNEMERS

1. Overwerk mag slechts worden verricht in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever. Overuren worden in tijd gecompenseerd, zo veel mogelijk binnen 12 maanden nadat de overuren zijn gemaakt.
 - a. Bij een dienstverband van kortere duur dan 12 maanden, worden overuren zo veel mogelijk in tijd gecompenseerd binnen het tijdvak waarvoor het dienstverband is aangegaan.
 - b. Eventueel op het einde van het dienstverband nog niet gecompenseerde overuren, worden nominaal vergoed en bij de eindafrekening uitbetaald.
2. Overuren worden tot een maximum van 182,4 uur gewaardeerd met een toeslag van 25%. Voor het overige worden overuren niet met een toeslag gewaardeerd. Parttimers ontvangen eerst een toeslag over de overuren indien en voor zover het aantal gewerkte uren het aantal uren van een full-timer overtreft.
3. Overuren worden in overleg tussen werkgever en werknemer:
 - a. uitbetaald als extra loonbetaling gelijk met de loonbetaling van februari of
 - b. doorgeschoven naar het volgende jaar als reeds gewerkte uren, daarbij tellen deze doorgeschoven uren niet mee in de berekening van de jaarprestatie en overurentoeslag van de volgende jaren.
4. Aan de werknemer van 55 jaar of ouder die schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven te worden vrijgesteld van overwerk kan dergelijke arbeid niet worden opgedragen

OPERATIONELE WERKNEMERS

5. Na elk kalenderjaar volgt telling van het aantal feitelijk gewerkte uren. Aan het eind van ieder kalenderjaar worden het aantal over of minuren vastgesteld.
6. Minuren worden in eerste instantie verrekend met doorgeschoven uren uit voorgaande kalenderjaren. Indien na deze verrekening nog minuren resteren zullen deze minuren met een maximum van een maandprestatie moeten worden ingehaald in het daaropvolgende kalenderjaar. Bij uitdiensttreding gedurende een kalenderjaar geldt dat de werkgever de minuren zal verrekenen met doorgeschoven uren uit voorgaande kalenderjaren. Indien na deze verrekening nog minuren resteren, zullen deze minuren worden verrekend met de eindafrekening.
7. Indien buiten de schuld c.q. verwijtbaarheid van werknemer meer minuren dan het maximum van een maandprestatie zijn ontstaan, dan zijn deze voor rekening en risico van werkgever. Indien werknemer verwijtbaar is, omdat hij zich onvoldoende beschikbaar heeft gehouden voor werk, dan dient werkgever dat aan te tonen en worden de minuren verrekend met werknemer.
8. Overuren worden tot een maximum van 182,4 uur gewaardeerd met een toeslag van 25%. Voor het overige worden overuren niet met een toeslag gewaardeerd. Parttimers ontvangen eerst een toeslag over de overuren indien en voor zover het aantal gewerkte uren het aantal uren van een full-timer overtreft.
9. Overuren worden in overleg tussen werkgever en werknemer:
 - a. uitbetaald als extra loonbetaling gelijk met de loonbetaling van februari of
 - b. doorgeschoven naar het volgende jaar als reeds gewerkte uren, daarbij tellen deze doorgeschoven uren niet mee in de berekening van de jaarprestatie en overurentoeslag van de volgende jaren.
10. Aan de werknemer van 55 jaar of ouder die schriftelijk de wens te kennen heeft gegeven te worden vrijgesteld van overwerk kan dergelijke arbeid niet worden opgedragen.

Artikel 15

REISKOSTENVERGOEDING

1. Indien er op aangegeven van Ampco Flashlight Rental B.V. gereden wordt met een privé auto zijn de kilometers gemaakt voor werk-werk verkeer declarabel evenals eventuele gemaakte parkeer kosten.
2. Indien er op aangegeven van Ampco Flashlight Rental Flashlight B.V. niet via de standplaats gereden wordt maar rechtstreeks van de woonlocatie naar de werklocatie is alleen dat deel van de kilometers declarabel wat meer wordt gereden dan het aantal kilometers dat dient als de grondslag voor de woon-werk verkeer vergoeding.

Artikel 16

CONSIGNATIEDIENST

1. Een consignatiedienst houdt in een periode tussen twee opvolgende diensten, waarin de werknemer niet werkt, maar wel verplicht is om bereikbaar te zijn. Bij onvoorziene omstandigheden moet de werknemer na oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid verrichten, zoals het verhelpen van storingen en het verwerken van wijzigingen in de planning.
2. De werknemer dient gedurende de tijd van een consignatiedienst bereikbaar te zijn op een plaats vanwaar de reistijd tot zijn standplaats niet langer is dan die van zijn huis tot zijn standplaats.
3. Consignatiediensten worden vastgesteld buiten de gebruikelijke arbeidstijd, doch niet op vastgestelde vakantiedagen of in perioden waarin de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Hierbij geldt dat:
 - a. a. werk uit oproep vormt geen onderbreking van de dagelijkse of wekelijkse rust.
 - b. b. op werk uit oproep zijn de regels voor nachtarbeid niet van toepassing.
 - c. c. consignatiediensten worden niet gerekend als arbeidstijd en worden uitsluitend gehonoreerd met een geldelijke vergoeding.
 - d. d. werknemers jonger dan 18 jaar niet worden mogen geconsigneerd.
 - e. e. werknemers die ouder zijn dan 55 jaar alleen kunnen worden geconsigneerd op basis van vrijwilligheid.
 - f. f. werknemers van wie de gezondheidstoestand dat niet toelaat, niet mogen worden geconsigneerd, bij verschil van mening hierover kan een medische verklaring worden gevraagd.
4. Het consignatierooster wordt in overleg met de betrokken werknemers voor minimaal vier maanden vastgesteld, en wordt uiterlijk een maand van te voren aan de werknemer medegedeeld. Deze planning gebeurt in eerste instantie op basis van vrijwilligheid. Eventueel resterende posities worden ingevuld door de planning.
5. Een werknemer die volgens zijn arbeidscontract in aanmerking komt voor een periodiek consignatiedienst, heeft niet het recht deze te weigeren.

CONSIGNATIEDIENST/STORINGSDIENST 1

6. Een consignatiedienst op maandag tot en met vrijdag, niet zijnde een feestdag of bedrijf sluitingsdag, loopt vanaf het einde van de dagelijkse arbeidstijd tot 09:00 uur de volgende dag.
7. Een consignatiedienst op zaterdag, zondag, officiële feestdag of bedrijf sluitingsdag loopt van 09.00 uur tot 09.00 uur op de volgende dag.
8. Per consignatiedienst van maandag tot en met zondag is de basisvergoeding gebaseerd op een maximum van 16 oproepen, gemiddeld verdeeld over bijvoorbeeld 6 oproepen van Maandag tot en met Vrijdag en 10 oproepen van Zaterdag tot en met Zondag. 1 oproep staat gelijk aan 30 minuten. De arbeidstijd die gemoeid is met meer dan 16 oproepen wordt vergoed met het uurtarief van de desbetreffende werknemer.

VERGOEDING CONSIGNATIEDIENST/STORINGSDIENST 1

9. De basisvergoeding voor Consignatiedienst/Storingsdienst 1 bedraagt van maandag tot en met vrijdag 35,30 euro bruto en een 15,75 netto onkostenvergoeding per dag.
10. De basisvergoeding voor Consignatiedienst/Storingsdienst 1 bedraagt op zaterdag, zondag, feestdagen en bedrijfssluitingsdagen 70,58 euro bruto en een 31,50 netto onkostenvergoeding per dag.

CONSIGNATIEDIENST/STORINGSDIENST 2

11. In tegenstelling tot storingsdienst 1, is storingsdienst 2 niet stand-by op zaterdagen waarop het magazijn volgens reguliere planning open is van 9:00 tot 18:00 of zoveel eerder als in overleg tussen voorman ZP en storingsdienst 2 wordt vastgesteld.
12. Wanneer een werknemer niet beschikbaar is voor een reeds ingeplande dienst, dan is het zijn of haar verantwoordelijkheid om een vervanger uit de storingsdienst-poule te vinden en een voorstel tot wijziging te doen aan de planning. De planning zal het verzoek beoordelen en bij akkoord hiervan mededeling doen.
13. Per storingsdienst van maandag t/m zondag wordt bij de basisvergoeding 4 uur inzet uit en thuis (woonadres) geacht te zijn inbegrepen. Wanneer er meer uren ingezet zijn, worden deze nominaal vergoed/bijgeschreven. Wanneer over een kortere periode storingsdienst wordt vervuld, dan worden de inbegrepen uren naar rato berekend.
14. In eigen auto gereden kilometers voor een oproep uit de storingsdienst worden vanaf huis genoteerd. Dit in tegenstelling tot het reguliere beleid.
15. Vergoeding van overige kosten vindt plaats na overleg met storingsdienst 1. Wanneer je door één of meerdere oproepen niet thuis kunt eten (ontbijt of lunch of diner) mogen de gemaakte kosten gedeclareerd worden (uitsluitend met bon).
16. Wanneer er aan het einde van een storingsdienst zaken zijn te declareren en/of te administreren maakt de werknemer deze in de direct opvolgende werkweek middels een email aan zijn leidinggevende kenbaar. Dit zijn:
 - a. het aantal uren wat er per dag is ingezet
 - b. de kilometers welke met eigen auto zijn gereden ten behoeve van een oproep
 - c. eventuele vergoeding van kosten voor maaltijden en overige.

VERGOEDING CONSIGNATIEDIENST/STORINGSDIENST 2

17. De basisvergoeding voor consignatiedienst/storingsdienst 2 bedraagt van maandag t/m donderdag 19,33 euro bruto en een 5,25 netto onkostenvergoeding per dag.
18. De basisvergoeding voor consignatiedienst/storingsdienst 2 bedraagt op vrijdag, zaterdag, zondag, feestdagen en bedrijfssluitingsdagen 42,57 euro bruto en een 10,50 netto onkostenvergoeding per dag.

Artikel 17

VAKANTIEDAGEN NIET-OPERATIONELE WERKNEMERS

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is bouwt per volledig vakantiejaar 192 vakantie uren op. Bij in- of uitdiensttreding gedurende het vakantiejaar, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van het aantal vakantie uren per volledig vakantiejaar. De berekening geldt dan als volgt: het aantal maanden maal 192 vakantie uren gedeeld door 12.
2. Voor parttimers gelden de afspraken als bepaald in het eerste lid van dit artikel naar rato.

3. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige (gelet op de continuïteit van de bedrijfsvoering) redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer bedoelde gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. Voor het opnemen van vakantierechten wordt op die dag het aantal arbeidsuren, zoals in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen, als vakantie-uren aangemerkt.
4. De werkgever kan jaarlijks vier (4) dagen als "bedrijfssluitingsdagen" aanmerken; op die dagen zijn alle werknemers verplicht vakantie op te nemen. De werkgever maakt de data waarop bedrijfssluitingsdagen vallen in overleg met de werknemer bekend.
5. De werknemer dient vakantie-uren binnen 6 maanden na afloop van het jaar waarin het recht erop is verkregen op te nemen. Vakantie-uren die niet zijn opgenomen binnen 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, komen te vervallen.
6. Het recht op vakantie-uren kan niet worden vervangen door een uitbetaling in geld. Bij het einde van het dienstverband worden te veel of te weinig opgenomen vakantie-uren in geld omgerekend op basis van het laatstgenoten salaris en bij de laatste salarisbetaling of bij de eindafrekening verrekend. Het voorgaande is ook van toepassing in geval een dienstverband wordt omgezet in een dienstverband voor minder uren. Tenzij de werkgever anders bepaalt, dient de werknemer vanaf datum opzegging tot einde dienstverband zo veel mogelijk van zijn nog niet opgenomen vakantierechten op te nemen.
7. De niet-operationele werknemer kan maximaal drie weken aaneengesloten vakantie opnemen. Een langere aaneengesloten vakantie kan na overleg en instemming van de werkgever worden opgenomen. De werknemer dient ten minste één maal per jaar een aaneengesloten vakantie van ten minste twee weken op te nemen.

OPERATIONELE WERKNEMERS

8. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Het recht op vakantiedagen voor de operationele werknemer is reeds verdisconteerd in de arbeidsduur van de operationele werknemer.
9. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige (gelet op de continuïteit van de bedrijfsvoering) redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer bedoelde gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
10. De operationele werknemer kan maximaal drie weken aaneengesloten vakantie opnemen. Een langere aaneengesloten vakantie kan na overleg en instemming van de werkgever worden opgenomen. De werknemer dient ten minste één maal per jaar een aaneengesloten vakantie van ten minste twee weken op te nemen.

Artikel 18

VAKANTIETOESLAG

1. Voor de tijd gedurende welke de werknemer in de periode van 1 juni tot en met 31 mei in dienst is, heeft hij recht op een vakantietoeslag van 8 procent van het bruto maandloon dat hij in de referentieperiode daadwerkelijk heeft genoten. Er wordt geen vakantietoeslag berekend over aanvullende beloningen (bijvoorbeeld wegens overwerk) en kostenbijdragen.
2. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd tegelijk met de salarisbetaling in de maand mei.
3. Over de tijd waarop werknemer geen recht heeft op salaris is geen vakantietoeslag verschuldigd.

4. Bij einde van het dienstverband wordt een eventueel tegoed aan vakantietoeslag uitbetaald, c.q. eventueel te veel betaalde toeslag ingehouden op de laatste salarisbetaling of eventueel bij de eindafrekening die binnen een maand na einde dienstverband wordt opgemaakt.

Artikel 19

VAKANTIERECHTEN EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. De werknemer die ingeval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval de bedongen arbeid niet verricht, bouwt vakantiedagen op over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid.
2. Vakantiedagen, waarop de werknemer arbeidsongeschikt is vanwege ziekte of ongeval tijdens een door werkgever toegekende vakantieperiode, gelden niet als vakantiedagen.
3. Bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval 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 opgenomen te zijn dat de werknemer vanwege medische redenen niet in staat is om te reizen. Indien werknemer hiervan in gebreke blijft, dan worden de betreffende dagen als vakantiedagen beschouwd en afgeschreven.
4. In geval de werknemer arbeidsongeschikt is én gedurende zijn arbeidsongeschiktheid met toestemming van de werkgever en arbodienst met vakantie gaat, worden de vakantiedagen wél afgeschreven van het vakantietegoed van de werknemer.
5. Voor de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) vindt de opbouw en het opnemen van vakantiedagen plaats naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid met inachtneming van het gestelde in het eerste lid van dit artikel.

Artikel 20

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:
 - 25-jarig dienstverband: 2.600 euro netto;
 - 40-jarig dienstverband: 2.600 euro netto.

Artikel 21

BUITENGEWOON VERLOF

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner en de relatiepartner. Onder 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 relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaand ongehuwde werknemer een vorm van een duurzame naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan werkgever te zijn gedaan.
2. Het recht op buitengewoon verlof per dag wordt voor een operationele werknemer omgezet in een buitengewoon verlof in uren per dag. Dit aantal uren buitengewoon verlof wordt berekend door de in de arbeidsovereenkomst opgenomen jaarprestatie-uren te delen door 365 dagen.
3. In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor de werknemer geldende arbeidsweek en/of dienstrooster vallende werkdagen, verlof met behoud van loon verleend:
 - a. bij bezoek aan huisarts, tandarts en fysiotherapie de daarvoor benodigde tijd;
 - b. bij bezoek aan specialist in overleg met de werkgever;

- c. De werknemer dient bezoek aan huisarts, tandarts, fysiotherapie en specialist zoveel als mogelijk buiten de arbeidstijd te laten plaatsvinden;

1 Dag

- d. bij het huwelijk van pleeg- stief- en kleinkinderen, ouders, schoon- en grootouders, broers en zusters voor zover het huwelijk wordt bijgewoond;
- e. bij ondertrouw van de werknemer;
- f. bij het eigen 25, 40, 50 en 60-jarig huwelijksjubileum van de werknemer de dag waarop het jubileum wordt gevierd;
- g. bij het 25, 40, 50 en 60-jarig huwelijksjubileum van (stief)ouders, schoonouders en grootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen de dag waarop het jubileum wordt gevierd én voor zover deze wordt bijgewoond;
- h. bij de begrafenis van kleinkinderen, grootouders, zwagers, schoonzusters, de dag van de begrafenis voor zover deze wordt bijgewoond;
- i. bij een 25- en 40-jarig dienstverband;
- j. bij verhuizing (maximaal 1x per jaar);

2 Dagen

- k. bij het huwelijk van de werknemer (wettelijk en kerkelijk tezamen);
- l. bij het overlijden van niet-inwonende kinderen, pleeg- en stiefkinderen, schoonzons, (stief)ouders, schoondochters, schoonouders, broers en zusters, de sterfdag of de dag erna, alsmede de dag van de begrafenis, voor zover deze wordt bijgewoond, met een maximum van 2 dagen waarvan één dag calamiteitenverlof;

3 Dagen

- m. bij bevalling van de echtgenote en bij adoptie, waarvan een dag calamiteiten (de dag van de bevalling) en twee dagen kraam verlof, indien het kind thuis wordt geboren op te nemen binnen vier weken na de bevalling en indien het kind in het ziekenhuis wordt geboren op te nemen binnen vier weken na de thuiskomst van de baby uit het ziekenhuis;

4 Dagen

- n. Bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), partner of inwonende kinderen, pleeg- stief- en kleinkinderen van sterfdag t/m dag na de begrafenis met een maximum van 4 dagen waarvan één dag calamiteitenverlof;
- o. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders, ingeval voor de begrafenis of crematie volledig zorg wordt gedragen waarvan één dag calamiteitenverlof.

Artikel 22

ONBETAALD VERLOF (zonder behoud van loon)

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 de werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een terzake afgesloten arbeidsovereenkomst.

Artikel 23

OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer heeft gerekend per kind, tot de 8-jarige leeftijd, recht op ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer ouderschapsverlof van 26 keer het aantal uren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De eerste 9 weken van het ouderschapsverlof heeft de werknemer recht op doorbetaling ten hoogte van 50 procent van het dagloon, dan wel 50 procent van het maximum dagloon. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
2. De werknemer dient minimaal 2 maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk een 1 maand vóór de aanvangsdatum van het ouderschapsverlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
3. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, vanwege zwaarwichtige bedrijfsbelangen.
4. Tijdens het ouderschapsverlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.

Artikel 24

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF (met behoud van loon)

1. De werkneemster heeft recht op maximaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof met behoud van loon. Dit verlof kan flexibel opgenomen worden: op zijn vroegst zes weken en op zijn laatst vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en recht op bevallingsverlof tot en met 10 dan wel 12 weken ná de bevallingsdatum.
2. De werkneemster heeft bij de geboorte van een meerling recht op 4 weken extra bevallingsverlof.
3. Het bevallingsverlof wordt indien het kind langdurig in het ziekenhuis moet worden opgenomen uitgebreid met 10 weken extra bevallingsverlof.
4. Het bevallingsverlof kan vanaf de 6e week na de bevalling in deeltijd worden opgenomen over een periode van maximaal 30 weken.
5. Uiterlijk twee maanden voordat de werkneemster dit verlof wenst op te nemen dient de werkneemster dit aan de werkgever te melden, onder afgifte van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige of van de behandelend arts.
6. De werkneemster heeft krachtens de Wet arbeid en zorg recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk twee weken vóór de ingangsdatum van het verlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van het eerste lid van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 25

GEBOORTEVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op 40 uren kraamverlof inclusief de 2 dagen buitengewoon verlof als bepaald in artikel 21 van deze CAO met behoud van loon.
2. Als het kind thuis wordt geboren dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de geboorte op te nemen. Als het kind niet thuis wordt geboren, dient de werknemer het kraamverlof binnen 4 weken na de thuiskomst van het kind op te nemen.

Artikel 26

AANVULLENDE GEBOORTEVERLOF (met behoud van 70 procent van het dagloon)

1. De werknemer van wie de partner is bevallen, heeft recht op aanvullend geboorteverlof gedurende 5 keer de arbeidsduur per week met behoud van 70 procent van het dagloon. Het aanvullend geboorteverlof dient binnen 6 maanden gerekend vanaf de dag van de bevalling opgenomen te worden.

2. Het aanvullend geboorteverlof wordt naar de wens van de werknemer vastgesteld. De werknemer dient die wens uiterlijk 1 maand vóór de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof bij de werkgever kenbaar te maken. De werkgever kan uitsluitend vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang het aanvullend geboorteverlof in overleg met de werknemer anders inroosteren.
3. De werknemer heeft krachtens de Wet invoering extra geboorteverlof recht op een uitkering. De werkgever dient uiterlijk 2 weken vóór de ingangsdatum van het aanvullend geboorteverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering vervalt met inachtneming van lid 1 van dit artikel aan de werkgever.

Artikel 27

ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer heeft recht op maximaal 6 weken adoptie- en pleegzorgverlof met behoud van salaris. Het verlof moet binnen een periode van 26 weken worden opgenomen. Deze periode vangt aan twee 2 weken vóór de datum van adoptie of pleegzorg.
2. Indien tegelijkertijd 2 of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op adoptie- en pleegzorgverlof slechts éénmalig.
3. De werknemer dient uiterlijk 3 weken van tevoren het adoptie- of pleegzorgverlof 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 de aanvangsdatum van de adoptie of de pleegzorg blijkt.
5. De werkgever dient uiterlijk 2 weken voor de aanvang van het adoptie- en pleegzorgverlof de uitkering bij het UWV aan te vragen. Deze uitkering wordt met inachtneming van lid 1 van dit artikel uitgekeerd aan de werkgever.

Artikel 28

KORTDUREND ZORGVERLOF (met behoud van loon)

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- en stief-)kinderen of (pleeg- en stief)ouders.
2. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt schriftelijk en met reden 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 noodzakelijke 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 29

LANGDUREND ZORGVERLOF (zonder behoud van loon)

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de zorg voor een levensbedreigend zieke partner, kind of ouder. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald verlof van maximaal zes keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Bij een parttime dienstverband heeft de werknemer naar rato recht op dit langdurend zorgverlof.
3. Na overleg en instemming van de werkgever kan het verlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een derde deel van de wekelijkse arbeidsuren.

4. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt schriftelijk de aanvangsdatum, de omvang en de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof;
 - b. De werkgever kan een verzoek om langdurend zorgverlof weigeren indien (aantoonbare) zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 30

CALAMITEITENVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer heeft bij een calamiteit, indien de werknemer is ingeroosterd, recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
2. Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene omstandigheden, die niet uitgesteld kunnen worden en waarin werknemer acuut vrij moet hebben om persoonlijke actie te kunnen ondernemen.
3. 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 2^e 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;
 - d. spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijs niet buiten de werktijd om te plannen ziekenhuisbezoek door de werknemer;
 - e. de noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de in de wet genoemde naasten.
4. 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 duurzamere oplossing.

Artikel 31

ORGANISATIEVERLOF (met behoud van loon)

1. De werknemer die ambassadeur is van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is overeengekomen heeft, indien dit naar het oordeel van de werkgever mogelijk is, recht op organisatieverlof met behoud van loon gedurende drie dagen per kalenderjaar.
2. De ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met de werknemersorganisatie over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is een ambassadeur binnen de onderneming het aanspreekpunt voor zijn collega's.
3. De werknemersorganisatie waarmee deze CAO is overeengekomen zal aan de werkgever schriftelijk mededelen welke werknemer tot ambassadeur is aangesteld. Voor elke vergadering dient de ambassadeur een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.
4. De werknemer die lid is van de werknemersorganisatie waarmee deze CAO is gesloten en niet is aangesteld als ambassadeur heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op maximaal twee halve dagen verlof per kalenderjaar voor het bijwonen van ledenvergaderingen. Voor elke vergadering dient de werknemer een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

Artikel 32

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval niet in staat is arbeid te verrichten, dient zich voor wat betreft de melding aan de werkgever, controle- en re-integratievoorschriften, te houden aan het binnen de onderneming geldende arbeidsvoorwaardenreglement alsmede de regels van de Arbodienst.
2. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval 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 Arbowet, en enig bedrijfsreglement worden bepaald en/of uitgeoefend.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer gedurende het tweede ziektejaar recht op doorbetaling van 70 procent van het maandloon.

Artikel 33

ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

Elke werknemer is verplicht een basisverzekering afgesloten te hebben bij een ziektekostenverzekeraar naar eigen keuze. De premiekosten van de basisverzekering en van eventueel van door de werknemer afgesloten aanvullende verzekeringen zijn voor rekening van de werknemer. De werkgever neemt de bij wet bepaalde inkomensafhankelijke bijdrage voor zijn rekening.

Artikel 34

BEDRIJFSONGEVALLEN- EN BEDRIJFSAANSPRAKELIJKHEIDSVERZEKERING

De werkgever is verplicht een bedrijfsongevallen- en een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. De te betalen premie komt voor rekening van de werkgever. De polisvoorwaarden liggen ter inzage van de werknemer.

Artikel 35

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Bij het overlijden van de werknemer hebben de nagelaten betrekkingen recht op een overlijdensuitkering die gelijk is aan 3 maandlonen.
2. Uitkeringen ter zake van het overlijden aan nagelaten betrekkingen krachtens arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval of AAW/WIA worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht.

Artikel 36

OPLEIDINGEN

4. Elke werknemer heeft de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen. De werkgever bepaalt, samen met de werknemer of en zo ja, welk deel van de studiekosten wordt vergoed. De betaling gebeurt conform de afspraken uit de studieovereenkomst. De werknemer kan dit zien als een schuld van de werknemer aan het bedrijf, welke wordt kwijtgescholden als het diploma wordt behaald én de werknemer aan de overige voorwaarden voldoet. Welke voorwaarden gelden, wordt omschreven in de studieovereenkomst.
5. Indien het dienstverband eindigt op verzoek van werknemer of als gevolg van ontslag op staande voet, dient werknemer een deel van de door werkgever betaalde cursuskosten en vergoedingen aan werkgever terug te betalen. Eventueel terug te betalen bedragen worden opgenomen in de afrekening bij einddienstverband.
6. Het terug te betalen deel is als volgt: bij einde dienstverband, vallend op een datum:

a. binnen 1 jaar na afloop van de cursus:	100%
b. tussen 1 en 2 jaar na afloop van de cursus:	75%
c. tussen 2 en 3 jaar na afloop van de cursus:	50%

7. De kosten en vervolgkosten voor de werknemer die een BHV- en/of een EHBO-cursus volgt komen volledig voor rekening van de werkgever. De noodzaak hiervoor wordt bepaald door de werkgever en/of de dan geldende wetgeving.
8. Bij het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma wordt over de binnen voor de werknemer geldende arbeidsduur verlof met behoud van loon verleend, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de werkgever.
9. Scholing in het kader van onderhavig artikel is geen scholing in de zin van de Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden (Wet TVA), tenzij uitdrukkelijk anders wordt bepaald door de wet of deze cao.

Artikel 37

PENSIOEN EN RISICOVERZEKERING

1. De werknemer met een leeftijd van 18 jaar of ouder, neemt verplicht deel aan de door werkgever getroffen collectieve pensioenregeling bij het pensioenfonds PNO Media.
2. Het pensioengevend salaris in een kalenderjaar is gedefinieerd als het genoten salaris in dat jaar, met een maximum dat jaarlijks op 1 januari wordt vastgesteld. Bonussen of beloningen wegens overwerk behoren niet tot het pensioengevend salaris.
3. De PNO pensioenregeling bevat een risicoverzekering met voorzieningen in geval van arbeidsongeschiktheid en overlijden. De werknemer die jonger is dan 18 jaar neemt uitsluitend en verplicht deel aan de in dit artikellid bedoelde verzekering.

Artikel 38

ZWAARWERKREGELING

1. Een werknemer van 65 jaar of ouder, die tenminste 10 jaar in dienst is, kan verzoeken dat hij een bepaald percentage van de oorspronkelijke arbeidsduur korter wil werken tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijk salaris en volledige pensioenopbouw uitgaande van het oorspronkelijk salaris.
2. Daarbij is de volgende mogelijkheid van toepassing, waar werknemer en werkgever samen over in gesprek gaan:
 - Minimaal 90% arbeidsduur ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsduur
 - 95% uitbetaling van het oorspronkelijk salaris
 - pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijk salaris.
3. De premiebetaling van de pensioenopbouw en inhouding door werkgever van het werknemersdeel vindt plaats volgens de bestaande systematiek.
4. Deze Zwaarwerkregeling is van toepassing voor operationele medewerkers en daarnaast de functies van W&S Employee, W&S Foreman en W&S Manager..

BIJLAGE 1 FUNCTIEGROEPEN

Functie	FG CAO 2025-2027	Omschrijving
Service Technician	1	Werknemers die een functie uitoefenen, bestaande uit werkzaamheden van voornamelijk eenvoudige aard, die volgens nauwkeurige instructie op aanwijzing en/of onder directe leiding worden verricht.
W&S Employee	1	
Assistent Technician	1	
Junior Engineer	1	
Technician	1	
Junior Accountmanager	2	Werknemers die een functie uitoefenen, bestaande uit werkzaamheden waarvoor een opleiding op MBO 2-niveau en een vakopleiding- en praktijkkennis en/of ervaring wenselijk dan wel vereist is.
Planner	2	
Projectondersteuner	2	
Transportplanner	2	
Engineer Licht Projecten	2	
Medewerker Technische Dienst	2	
Service Engineer	2	
Facility Medewerker	2	
W&S Foreman	2	
Engineer	2	
Junior Projectmanager	2	
Accountmanager	3	Werknemers die een functie uitoefenen, bestaande uit zelfstandige werkzaamheden waarvoor een vakopleiding en ervaring op MBO 3/4-niveau en/of HBO-niveau en een branche gerelateerde vooropleiding (zowel op administratief als ook op technisch gebied) wenselijk is.
Materiaalbeheerder	3	
Projectmanager	3	
Medewerker Finance	3	
HR Medewerker	3	
Senior Transportplanner	3	
Helpdesk medewerker	3	
W&S Manager	3	
Projectmanager	3	
Senior Engineer	3	
Senior Accountmanager	4	Werknemers die een functie uitoefenen, bestaande uit zelfstandige werkzaamheden waarvoor een vakopleiding op MBO 4-niveau / HBO-niveau, ervaring alsmede product- & branchekennis noodzakelijk is.
Marketing Manager	4	
Senior Medewerker Finance	4	
Senior HR Medewerker	4	
Manager Transport	4	
Senior Purchaser	4	
Senior Service Engineer	4	
Service Manager	4	
Senior Technical Projectmanager Engine	4	
Systeembeheerder	4	

Applicatiebeheerder	4	
Head of Warehouse	4	
Senior Projectmanager	4	
Technical Projectmanager Audio PA Systemen	4	
Technisch Projectmanager	4	
Head of Finance	5	Werknemers die een functie uitoefenen, bestaande uit zelfstandige werkzaamheden waarvoor een vakopleiding danwel specialistische vak- en praktijkkennis op HBO-niveau en minimaal 3 jaar ervaring alsmede product- en branchekennis vereist is.
Manager Purchase - Stock Control	5	
Head of Light Department	5	
Head of Rigging & Motion Department	5	

BIJLAGE 2 UITZONDERINGEN ARBEIDSTIJDENWET

1. **Organiseren arbeid**

De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat indien de werknemer meer dan 5,5 uur arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 15 minuten.

2. **Langer werken voorafgaand aan feestdagen:**

Indien langer werken voorafgaand aan feestdagen in verband met de voorbereiding op een feestdag noodzakelijk is, mag u in de periode van 7 dagen voorafgaande aan die feestdag 2 keer maximaal 14 uur werken (ook in de nacht). Onder een feestdag wordt in ieder geval verstaan: Nieuwjaarsdag, Pasen, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Pinksteren, 5 december en Kerstmis, maar ook andere feestdagen kunnen hiervoor in aanmerking komen.

3. **Langere nachtdienst in het weekend:**

Tussen vrijdag 18.00 uur en maandag 08.00 uur mogen 12-uurs nachtdiensten worden gedraaid om zodoende extra vrije zondagen te creëren. Gedurende deze diensten (maximaal 2) mag u maximaal 11 uur werken. Direct na een dergelijke nachtdienst hebt u minimaal 12 uur rust. Als u van deze regeling gebruik maakt moet u ten minste 26 zondagen per jaar vrij hebben.

4. **Langere nachtdienst buiten het weekend:**

Indien buiten het weekend de bezetting van het personeel door onvoorziene omstandigheden onder het minimum komt, of omdat het een feestdag betreft, mogen de overblijvende werknemers 12-uurs nachtdiensten draaien. Gedurende deze diensten mag maximaal 12 uur worden gewerkt. Dit mag maximaal 2 keer per 2 weken en 8 keer per 52 weken. Direct na een dergelijke nachtdienst hebt u minimaal 12 uur rust.

5. **Langer werken bij noodzakelijke werkzaamheden:**

Indien werkzaamheden niet uitgesteld kunnen worden mag er langer doorgewerkt worden. Hierbij moet voorop staan dat dit langer werken niet te voorkomen is. U mag dan 1 keer per 2 weken maximaal 14 uur werken (ook in de nacht).

6. **Kwartiertje extra voor overdracht van werkzaamheden:**

Voor het overdragen van werkzaamheden mag de werktijd met 15 minuten worden verlengd en de dagelijkse rusttijd met 15 minuten worden verkort. Bijvoorbeeld in het geval van ploegendiensten. Als door deze 15 minuten een dienst een nachtdienst wordt, telt deze niet mee voor het aantal nachtdiensten.

7. **Geconsigneerde pauze:**

Uw werkgever mag u in geval van onvoorziene omstandigheden tijdens uw pauze oproepen, als het soort werk dit noodzakelijk maakt. Het gaat hierbij om bereikbaarheid (bijvoorbeeld in de kantine). Hoewel u gedurende dit soort pauzes geconsigneerd bent, tellen deze pauzeperioden niet mee voor het aantal malen dat u oproepbaar mag zijn. Als u uw daadwerkelijke werkplek niet mag verlaten, dan tellen deze pauzeperioden mee als arbeidstijd.

8. **Afzien van pauze:**

Indien u door de aard van het werk uw werkplek niet kunt verlaten om pauze te nemen, is het mogelijk dat wordt afgezien van een pauze. Het gaat hierbij vaak om alleen werken, bijvoorbeeld als u brugwachter bent. In dat geval mag per periode van 16 weken maximaal gemiddeld 44 uur per week worden gewerkt. Als de afwijkende pauzeregeling op u van toepassing is en er wordt ook gebruikgemaakt van de regeling Langere nachtdienst in het weekend, dan mag u niet meer dan 10 uur per nachtdienst werken.

9. **Referteperiode verlengen naar 52 weken:**

Door onvoorziene omstandigheden of door de aard van het werk kan het werkaanbod sterk wisselen gedurende het jaar (bijvoorbeeld door seizoensgebonden werk). In dat geval mag de 16 weken waarover de gemiddelde arbeidstijd wordt berekend (de zogenoemde referteperiode) worden verlengd naar 52 weken. Ook mag de referteperiode verlengd worden als u uitsluitend of in hoofdzaak leiding geeft. Dit mag op twee manieren:

- a. In een periode van 52 weken mag u maximaal gemiddeld 48 uur per week werken.
- b. In geval van nachtdiensten: in een periode van 52 weken mag u maximaal gemiddeld 40 uur per week werken. Voor deze verlenging kan ook een overeenstemming op ondernemingsniveau volstaan.

10. **Rusttijden en rooster:**

De aard van het werk verhindert de mogelijkheid het rooster 28 dagen van tevoren aan de werknemer bekend te maken. De werkgever beperkt zich tot mededeling van de wekelijkse en zondagsrust. Uiterlijk vier dagen van tevoren krijgt de werknemer te horen op welke tijdstippen hij moet werken.

AUTEURSRECHT LBV

© CAO voor Ampco Flashlight Rental BV 2022 – 2024

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze CAO mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enig andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van LBV.