

Tekst Cao Apotheken 2014 (oud)	Tekst Cao Apotheken 2016-2017 (nieuw)
<p>Artikel 3 - indiensttreding</p> <p>1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan, waarbij de door partijen aan deze collectieve arbeidsovereenkomst gehechte modelarbeidsovereenkomst in bijlage 1, 2 of 3 zal worden gevolgd.</p> <p>2. Zij wordt in tweevoud opgemaakt; beide exemplaren worden door de werkgever en de werknemer ondertekend.</p> <p>3. Onmiddellijk na het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever één van deze exemplaren aan de werknemer verstrekt, alsmede een exemplaar van de Cao. De Cao kan eveneens digitaal aan de werknemer worden verstrekt.</p> <p>4. De werkgever zal de werknemer van iedere wijziging in de Cao middels een exemplaar van de nieuwe tekst, of van de wijziging hierin, in kennis stellen.</p> <p>5. Een arbeidsovereenkomst kan met inachtneming van hetgeen bij of ingevolge de wet is bepaald voor onbepaalde of voor bepaalde tijd worden aangegaan.</p> <p>Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:</p> <p>a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;</p> <p>b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.</p> <p>6. De werkgever kan een onbeperkt aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten van maximaal 6 maanden overeenkomen met de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft.</p>	<p>Artikel 3 - indiensttreding</p> <p>1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan, waarbij de door partijen aan deze collectieve arbeidsovereenkomst gehechte modelarbeidsovereenkomst in bijlage 1, 2 of 3 zal worden gevolgd.</p> <p>2. Zij wordt in tweevoud opgemaakt; beide exemplaren worden door de werkgever en de werknemer ondertekend.</p> <p>3. Onmiddellijk na het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever één van deze exemplaren aan de werknemer verstrekt, alsmede een exemplaar van de Cao. De Cao kan eveneens digitaal aan de werknemer worden verstrekt.</p> <p>4. De werkgever zal de werknemer van iedere wijziging in de Cao middels een exemplaar van de nieuwe tekst, of van de wijziging hierin, in kennis stellen.</p> <p>5. Een arbeidsovereenkomst kan met inachtneming van hetgeen bij of ingevolge de wet is bepaald voor onbepaalde of voor bepaalde tijd worden aangegaan.</p> <p>Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:</p> <p>a. — arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;</p> <p>b. — meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.</p> <p>6. — De werkgever kan een onbeperkt aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten van maximaal 6 maanden overeenkomen met de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft.</p>

<p>Artikel 5 - uitzendkracht</p> <p>De uitzendkracht die een functie uitoefent zoals genoemd in artikel 7, heeft na een aaneengesloten inleenperiode van drie maanden minimaal recht op toepassing van de in artikel 7 genoemde salarissen, alsmede op de vergoedingen zoals genoemd in de artikelen 15, en 24 tot en met 28.</p> <p>De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkracht haar in deze Cao vermelde salarissen en vergoedingen na een aaneengesloten inleenperiode van drie maanden toepast.</p> <p>De werkgever stelt uitsluitend uitzendkrachten te werk die in dienst zijn bij een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid.</p>	<p>Artikel 5 - uitzendkracht</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De uitzendkracht die een functie uitoefent zoals genoemd in artikel 7, heeft na een aaneengesloten inleenperiode van drie maanden minimaal recht op toepassing van de in artikel 7 genoemde salarissen, alsmede op de vergoedingen zoals genoemd in de artikelen 15, en 24 tot en met 28. 2. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkracht de haar in deze Cao vermelde salarissen en vergoedingen na een aaneengesloten inleenperiode van drie maanden toepast. 3. <u>Na een onderbreking van de inleenperiode van 52 weken of meer, begint de telling van de drie maanden uit voornoemde leden opnieuw.</u> 2.4. De werkgever stelt uitsluitend uitzendkrachten te werk die in dienst zijn bij een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid.
<p>Artikel 6 – uitkering in geval van beëindiging arbeidsovereenkomst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <ol style="list-style-type: none"> a. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd om redenen die niet op haar persoon betrekking hebben, ontvangt van de werkgever een aanvulling op de uitkeringen krachtens de Werkloosheidswet alsmede op inkomsten uit andere hoofde, voor zover deze niet ten tijde van de arbeidsovereenkomst werden genoten, tot het bruto maandsalaris zoals dat genoten werd voor haar werkloosheid. Een en ander met als maximum zoveel maanden als de dienstbetrekking bij de laatste werkgever en/of laatste apotheek gehele jaren heeft geduurd, doch nooit langer dan 12 maanden. b. Deze aanvulling wordt in maandelijkse termijnen uitbetaald, voor het eerst aan het einde van de maand, volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst werd beëindigd. 	<p>Artikel 6 – uitkering in geval van beëindiging arbeidsovereenkomst</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <ol style="list-style-type: none"> a. De werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd om redenen die niet op haar persoon betrekking hebben, ontvangt van de werkgever een aanvulling op de uitkeringen krachtens de Werkloosheidswet alsmede op inkomsten uit andere hoofde, voor zover deze niet ten tijde van de arbeidsovereenkomst werden genoten, tot het bruto maandsalaris zoals dat genoten werd voor haar werkloosheid. Een en ander met als maximum zoveel maanden als de dienstbetrekking bij de laatste werkgever en/of laatste apotheek gehele jaren heeft geduurd, doch nooit langer dan 12 maanden. b. Deze aanvulling wordt in maandelijkse termijnen uitbetaald, voor het eerst aan het einde van de maand, volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst werd beëindigd.

<p>2. De hiervoor bedoelde aanvulling wordt gecorrigeerd met het percentage waarmee het salaris van de in dienst van de werkgever zijnde werknemers wordt gecorrigeerd.</p> <p>3. Het voorgaande geldt alleen indien en voor zover de aanvulling niet op de voornoemde wettelijke uitkeringen in mindering wordt gebracht.</p> <p>4. De werknemer is verplicht maandelijks aan de werkgever mededeling te doen van haar inkomsten uit anderen hoofde, bedoeld in lid 1. Zolang zij deze verplichting niet nakomt, wordt de betaling van de aanvulling opgeschort.</p> <p>5. Het recht op de aanvulling vervalt:</p> <ol style="list-style-type: none"> zodra een termijn van 1 jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken; zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, dan wel zodra de werknemer gebruik maakt van de prepensioenregeling; bij overlijden van de werknemer; bij weigering door de bevoegde instanties van een uitkering ingevolge de W.W. 	<p>2. De hiervoor bedoelde aanvulling wordt gecorrigeerd met het percentage waarmee het salaris van de in dienst van de werkgever zijnde werknemers wordt gecorrigeerd.</p> <p>3. Het voorgaande geldt alleen indien en voor zover de aanvulling niet op de voornoemde wettelijke uitkeringen in mindering wordt gebracht.</p> <p>4. De werknemer is verplicht maandelijks aan de werkgever mededeling te doen van haar inkomsten uit anderen hoofde, bedoeld in lid 1. Zolang zij deze verplichting niet nakomt, wordt de betaling van de aanvulling opgeschort.</p> <p>5. Het recht op de aanvulling vervalt:</p> <ol style="list-style-type: none"> zodra een termijn van 1 jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken; zodra de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, dan wel zodra de werknemer gebruik maakt van de prepensioenregeling; bij overlijden van de werknemer; bij weigering door de bevoegde instanties van een uitkering ingevolge de W.W. <p><u>6. De aanvulling uit lid 1 sub a is niet bedoeld als gelijkwaardige voorziening in het kader van de transitievergoeding.</u></p>
<p>Artikel 33 - zorgverlof</p> <p>Indien de werknemer op de desbetreffende dag of dagen arbeid zou moeten verrichten, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend bij ziekte van de echtgenoot (echtgenote), bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, pleegkinderen en pleegouders, waarbij de persoonlijke aanwezigheid van de werknemer vereist is, gedurende 10 dagen per jaar. Deze bepaling geldt voor deeltijd medewerkers naar rato van de contractuele arbeidsduur.</p>	<p>Artikel 33 - <u>kortdurend</u> zorgverlof</p> <p>Indien de werknemer op de desbetreffende dag of dagen arbeid zou moeten verrichten, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend <u>voor de noodzakelijke verzorging door de werknemer zelf in verband met</u> bij ziekte van de echtgenoot (echtgenote), <u>relatiepartner</u>, bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, <u>een kind van de relatiepartner</u>, pleegkinderen en pleegouders, <u>degene die (zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie) deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer of degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie -en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend</u> waarbij de persoonlijke aanwezigheid van de werknemer vereist is, gedurende 10</p>

	dagen per jaar. Deze bepaling geldt voor deeltijd medewerkers naar rato van de contractuele arbeidsduur.
<p>Artikel 34 - vakantie</p> <p>1. De werknemer heeft recht op vakantie met behoud van salaris (voor de berekening van het aantal vakantie-uren per jaar wordt uitgegaan van een vakantiedag van 7,2 uren):</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 172,8 vakantie uren per jaar, ongeacht de leeftijd van de werknemer; b. 180 vakantie uren per jaar indien de werknemer 45 jaar of ouder is; c. 187,2 vakantie uren per jaar indien de werknemer 55 jaar of ouder is; d. 194,4 vakantie uren per jaar indien de werknemer 60 jaar of ouder is. <p>2. Voor de berekening van de vakantie wordt het jaar gerekend van 1 januari tot en met 31 december en wordt uitgegaan van een 36-urige werkweek.</p> <p>De werknemer die deeltijd werkt heeft recht op vakantie met behoud van salaris naar rato van de contractuele arbeidsduur.</p> <p>De werknemer die gebruik maakt van de uitgebreide seniorenregeling heeft recht op vakantie met behoud van salaris naar rato van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren.</p> <p>3. De berekening van de opbouw van de vakantie geschiedt naar rato van de exacte datum van indiensttreding in enig jaar.</p> <p>4. De vakantie dient – met uitzondering van de vakantie uren, die het in artikel 7:634 BW bedoelde minimum te boven gaan - te worden opgenomen in het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. De werknemer heeft in relatie tot lid 1 alleen recht op het feitelijk aantal vakantie uren, dat in enig jaar wordt opgebouwd.</p>	<p>Artikel 34 - vakantie</p> <p>1. De werknemer heeft recht op vakantie met behoud van salaris (voor de berekening van het aantal vakantie-uren per jaar wordt uitgegaan van een vakantiedag van 7,2 uren):</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 172,8 vakantie uren per jaar, ongeacht de leeftijd van de werknemer; b. 180 vakantie uren per jaar indien de werknemer 45 jaar of ouder is; c. 187,2 vakantie uren per jaar indien de werknemer 55 jaar of ouder is; d. 194,4 vakantie uren per jaar indien de werknemer 60 jaar of ouder is. <p>2. Voor de berekening van de vakantie wordt het jaar gerekend van 1 januari tot en met 31 december en wordt uitgegaan van een 36-urige werkweek.</p> <p>De werknemer die deeltijd werkt heeft recht op vakantie met behoud van salaris naar rato van de contractuele arbeidsduur.</p> <p>De werknemer die gebruik maakt van de uitgebreide seniorenregeling heeft recht op vakantie met behoud van salaris naar rato van het daadwerkelijk aantal gewerkte uren.</p> <p>3. De berekening van de opbouw van de vakantie geschiedt naar rato van de exacte datum van indiensttreding in enig jaar.</p> <p>4. De vakantie dient – met uitzondering van de vakantie uren, die het in artikel 7:634 BW bedoelde minimum te boven gaan - te worden opgenomen <u>binnen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. De vakantie uren die het in artikel 7:634 BW bedoelde minimum te boven gaan verjaren vijf jaar na de laatste dag</u></p>

5. In afwijking van het bepaalde in lid 4, kan in onderling overleg worden overeengekomen dat een aantal vakantie uren, doch niet meer dan de helft van de in enig jaar opgebouwde vakantie uren, in het volgend jaar wordt opgenomen. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever toestaan dat meer vakantie uren in het volgend jaar worden opgenomen.

6. De werknemer, die door omstandigheden buiten haar wil niet in staat is haar toekomstige vakantie uren geheel of gedeeltelijk op te nemen, wordt in de gelegenheid gesteld deze alsnog, op een in overleg met de werkgever vast te stellen later tijdstip, op te nemen.

7. Het bepaalde in de twee voorgaande leden laat onverlet het recht van de werknemer om de vakantie uren, die het in artikel 7:634 BW bedoelde minimum te boven gaan, aan te wenden als inleg ten behoeve van de Levensloopregeling.

8. De werknemer heeft het recht om van de haar toekomstige vakantie uren tenminste 21 dagen aaneengesloten op te nemen om te voorkomen dat de zaterdag voorafgaand aan de vakantie ingeroosterd wordt. Voorts zal rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer met betrekking tot het inroosteren van de werkzaamheden aaneensluitend aan de vakantie.

9. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie worden door de werkgever, overeenkomstig de wensen van de werknemer, vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer haar wensen schriftelijk aan de werkgever heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer de gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

~~van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, in het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. De werknemer heeft in relatie tot lid 1 alleen recht op het feitelijk aantal vakantie uren, dat in enig jaar wordt opgebouwd.~~

5. In afwijking van het bepaalde in lid 4, kan in onderling overleg worden overeengekomen dat een aantal vakantie uren die het in artikel 7:634 BW genoemde minimum niet te boven gaan, ook na de vervalt termijn van zes maanden kunnen worden opgenomen. ~~– doch niet meer dan de helft van de in enig jaar opgebouwde vakantie uren, in het volgend jaar wordt opgenomen. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever toestaan dat meer vakantie uren in het volgend jaar worden opgenomen.~~

6. De werknemer, die door omstandigheden buiten haar wil redelijkerwijs niet in staat is haar toekomstige vakantie uren geheel of gedeeltelijk op te nemen, wordt in de gelegenheid gesteld deze alsnog, op een in overleg met de werkgever vast te stellen later tijdstip, op te nemen.

7. Het bepaalde in de twee voorgaande leden laat onverlet het recht van de werknemer om de vakantie uren, die het in artikel 7:634 BW bedoelde minimum te boven gaan, aan te wenden als inleg ten behoeve van de Levensloopregeling.

8. De werknemer heeft het recht om van de haar toekomstige vakantie uren tenminste 21 dagen aaneengesloten op te nemen om te voorkomen dat de zaterdag voorafgaand aan de vakantie ingeroosterd wordt. Voorts zal rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer met betrekking tot het inroosteren van de werkzaamheden aaneensluitend aan de vakantie.

9. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie worden door de werkgever, overeenkomstig de wensen van de werknemer, vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever

<p>10. De werknemer heeft het recht om van de haar toekomende vakantie uren ten hoogste 8 dagen als snipperuren op te nemen.</p> <p>11. De werknemer moet in de gelegenheid worden gesteld de vakantie uren waarop zij volgens deze regeling recht heeft en die door haar niet zijn aangewend voor het doeleinde, zoals omschreven in lid 7 van dit artikel, op te nemen alvorens de arbeidsovereenkomst eindigt.</p> <p>12. Indien bij het einde van het dienstverband, de niet genoten vakantie uren, zoals bedoeld in het voorgaande lid, niet kunnen worden opgenomen, worden de desbetreffende vakantie uren vergoed door uitkering van een uur salaris voor elk niet genoten uur.</p>	<p>niet binnen twee weken nadat de werknemer haar wensen schriftelijk aan de werkgever heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer de gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.</p> <p>10. De werknemer heeft het recht om van de haar toekomende vakantie uren ten hoogste 8 dagen als snipperuren op te nemen.</p> <p>11. De werknemer moet in de gelegenheid worden gesteld de vakantie uren waarop zij volgens deze regeling recht heeft en die door haar niet zijn aangewend voor het doeleinde, zoals omschreven in lid 7 van dit artikel, op te nemen alvorens de arbeidsovereenkomst eindigt.</p> <p>12. Indien bij het einde van het dienstverband, de niet genoten vakantie uren, zoals bedoeld in het voorgaande lid, niet kunnen worden opgenomen, worden de desbetreffende vakantie uren vergoed door uitkering van een uur salaris, <u>vermeerderd met vakantietoeslag</u> voor elk niet genoten uur.</p>
<p>Artikel 35 - vakantietoeslag</p> <p>1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het maandsalaris met inbegrip van eventuele toeslagen dan wel toeslagen toegekend door de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Over de levenslooptoeslag wordt eveneens vakantietoeslag berekend. Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt het jaar gerekend van 1 juni tot 1 juni.</p> <p>2. De vakantietoeslag zal worden uitbetaald uiterlijk in de maand mei, tenzij de dienstbetrekking eerder beëindigd wordt.</p> <p>3. Indien de werknemer de dienst verlaat vóór de uitkeringsdatum, wordt op basis van het in lid 1 bedoelde maandsalaris de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend.</p>	<p>Artikel 35 - vakantietoeslag</p> <p>1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het maandsalaris met inbegrip van eventuele toeslagen, <u>vergoedingen als genoemd in de artikelen 15, 24 lid 6, 25 leden 4 en 5, 26 lid 8, 27 lid 8</u> dan wel toeslagen toegekend door de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Over de levenslooptoeslag wordt eveneens vakantietoeslag berekend. Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt het jaar gerekend van 1 juni tot 1 juni.</p> <p>2. De vakantietoeslag zal worden uitbetaald uiterlijk in de maand mei, tenzij de dienstbetrekking eerder beëindigd wordt.</p> <p>3. Indien de werknemer de dienst verlaat vóór de uitkeringsdatum, wordt op basis van het in lid 1 bedoelde maandsalaris de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend.</p>

<p>4. De vergoedingen als genoemd in de artikelen 15, 24 lid 6, 25 leden 4 en 5, 26 lid 8, 27 lid 3 blijven voor de berekening van de vakantietoeslag buiten beschouwing.</p>	<p>4. De vergoedingen als genoemd in de artikelen 15, 24 lid 6, 25 leden 4 en 5, 26 lid 8, 27 lid 3 blijven voor de berekening van de vakantietoeslag buiten beschouwing.</p>
<p>Artikel 36 - werkkleding De werkgever verstrekt werkkleding in bruikleen. De kosten verbonden aan bewassing en onderhoud van deze kleding komen ten laste van de werkgever.</p>	<p>Artikel 36 - werkkleding De werkgever <u>kan verstrekt</u> werkkleding in bruikleen <u>ter beschikking stellen</u>. De kosten verbonden aan bewassing en onderhoud van deze kleding komen ten laste van de werkgever.</p>
<p>Artikel 38 - studiekosten Voor de werknemer is jaarlijks een budget voor scholing en opleiding beschikbaar. De hoogte van het budget, de voorwaarden voor de besteding, en de terugbetalingsregeling zijn opgenomen in de Uitvoeringsregeling Studiekosten opgenomen in bijlage 6.</p>	<p>Artikel 38 <u>— verplichting tot scholing studiekosten</u> <u>Werkgever stelt werknemer in staat om scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van haar functie, voor zover dat redelijkerwijs van haar kan worden verlangd, voor het voorzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van werknemer komt te vervallen of zij niet langer in staat is deze te vervullen. De hoogte van het budget, de voorwaarden voor de besteding en de terugbetalingsregeling zijn opgenomen</u> Voor de werknemer is jaarlijks een budget voor scholing en opleiding beschikbaar. De hoogte van het budget, de voorwaarden voor de besteding, en de terugbetalingsregeling zijn opgenomen in de Uitvoeringsregeling Studiekosten opgenomen in bijlage 6.</p>
<p>Artikel 41 - vakbondscontributie a. De werknemer komt op haar verzoek in aanmerking voor een kostenneutrale vergoeding van de contributie aan een vakbond, waarbij de werkgever de contributie voor haar rekening neemt onder gelijktijdige en evenredige verlaging van het brutoloon. b. Deze regeling wordt als volgt uitgevoerd: - De werknemer betaalt de contributie zelf rechtstreeks aan de vakbond; - Tegen overlegging van betalingsbewijzen verstrekt de werkgever op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar een vergoeding in haar contributie aan een vakbond en de werknemer machtigt de werkgever gelijktijd het bedrag van deze vergoeding in mindering te brengen op haar maandsalaris; - De aanvraag moet jaarlijks vóór 1 november ingediend worden en de vergoeding wordt gelijk met de salarisbetaling over december van dat jaar uitgekeerd.</p>	<p>Artikel 41 - vakbondscontributie a. <u>De werkgever stelt de werknemer die lid is van een vakbond een netto tegemoetkoming van de contributie ter beschikking ter hoogte van het percentage inkomstenbelasting dat de werknemer verschuldigd is. De werkgever bepaalt of hij deze kosten ten laste van het forfait van de Werkkostenregeling laat komen.</u> <u>werknemer komt op haar verzoek in aanmerking voor een kostenneutrale vergoeding van de contributie aan een vakbond, waarbij de werkgever de contributie voor haar rekening neemt onder gelijktijdige en evenredige verlaging van het brutoloon.</u> b. <u>Deze regeling wordt als volgt uitgevoerd:</u> - <u>De werknemer betaalt de contributie zelf rechtstreeks aan de vakbond;</u> - <u>Tegen overlegging van betalingsbewijzen verstrekt de werkgever op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar een vergoeding in haar contributie aan een vakbond en de werknemer machtigt de werkgever</u></p>

	<p>gelijktijd het bedrag van deze vergoeding in mindering te brengen op haar maandsalaris;</p> <p>– De aanvraag moet jaarlijks vóór 1 november ingediend worden en de vergoeding wordt gelijk met de salarisbetaling over december van dat jaar uitgekeerd.</p>
<p>Artikel 47 – duur, opzegging, wijziging cao</p> <p>1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en duurt tot en met 31 december 2014.</p> <p>2. Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden vóór de datum waarop de Cao eindigt bij aangetekend schrijven het tegendeel verlangt, wordt de duur elk jaar met één jaar verlengd.</p> <p>3. Na het eindigen van deze overeenkomst blijven partijen aan haar voorschriften onderworpen ten aanzien van de feiten die tijdens haar duur hebben plaatsgevonden.</p> <p>4. Partijen kunnen overeenkomen deze Cao tijdens de duur te wijzigen.</p>	<p>Artikel 47 – duur, opzegging, wijziging cao</p> <p>1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2014⁶ en duurt tot en met <u>30 april 2017</u>31 december 2014.</p> <p>2. <u>Deze overeenkomst loopt op 30 april 2017 van rechtswege af, zonder dat een opzegging van (één der) partijen vereist is. Deze overeenkomst wordt na afloop dus niet stilzwijgend verlengd. Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden vóór de datum waarop de Cao eindigt bij aangetekend schrijven het tegendeel verlangt, wordt de duur elk jaar met één jaar verlengd.</u></p> <p>3. Na het eindigen van deze overeenkomst blijven partijen aan haar voorschriften onderworpen ten aanzien van de feiten die tijdens haar duur hebben plaatsgevonden.</p> <p>4. Partijen kunnen overeenkomen deze Cao tijdens de duur te wijzigen.</p>
<p>Noot 1 bij artikel 2 van de modelarbeidsovereenkomsten (proeftijd)</p> <p>1) Door middel van doorhaling aangegeven of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd is aangegaan. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:</p>	<p>Noot 1 bij artikel 2 van de modelarbeidsovereenkomsten (proeftijd)</p> <p>1) Door middel van doorhaling aangegeven of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd is aangegaan. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd <u>die meer dan zes maanden bedraagt</u>, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:</p>

<p>a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor een kortere periode dan twee jaar;</p> <p>b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer.</p>	<p>a. <u>geen (enkele) maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor zes maanden of korter;</u></p> <p>b. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor <u>meer dan zes maanden, maar korter dan een kortere periode dan van</u> twee jaar;</p> <p>b.c. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer.</p>
<p>Artikel 9 van de modelarbeidsovereenkomsten</p> <p>De werknemer kan overeenkomstig de fiscale regelgeving jegens de werkgever aanspraak maken op het in bruikleen verkrijgen of het in eigendom verwerven van een fiets en of op deelname van de werknemer aan het zogenoemde Fietsplan.</p>	<p>Artikel 9 uit de modelarbeidsovereenkomsten</p> <p>De werknemer kan overeenkomstig de fiscale regelgeving jegens de werkgever aanspraak maken op het in bruikleen verkrijgen of het in eigendom verwerven van een fiets en of op deelname van de werknemer aan het zogenoemde Fietsplan.</p>