

CAO KAPPERS

Koninklijke Algemene Nederlandse Kappersorganisatie, FNV Mooi en CNV Vakmensen

**1 JULI 2014
TOT EN MET
30 JUNI 2016**


ANKO



WAT ZOEKT U?

Zoekt u een bepaald onderwerp in deze cao?

Kijk dan in de inhoudsopgave op de volgende pagina's.
Vindt u het daar niet, kijk dan bij de trefwoorden achterin dit boekje. Daar kunt u ook zien of het onderwerp dat u zoekt op meer plaatsen in de cao voorkomt.

Hij en zij

In deze cao worden begrippen zoals werkgever en werknemer in de mannelijke vorm gebruikt. Waar 'hij' staat kan echter ook 'zij' gelezen worden.

INHOUD

Onderwerp	Pagina	Onderwerp	Pagina	Onderwerp	Pagina	Onderwerp	Pagina
1. Inleiding		5. Toeslagen en vergoedingen		7. Vrije dagen en bijzonder verlof		Bijlage 1 Wat wordt bedoeld met...? (begripsomschrijvingen)	43
1.1 Over deze cao	6	5.1 Vakantiegeld	24	7.1 Aantal vakantiedagen	33		
1.2 Rol van het Branche Platform Kappers	7	5.2 Toeslag bij bijzondere werktijden	24	7.2 Aaneengesloten vakanties	33	Bijlage 2 Door cao-partijen erkende vakdiploma's	47
2. De arbeidsovereenkomst		5.3 Toeslag bedrijfsleider	24	7.3 Opnemen van een aaneengesloten vakantie	34	Bijlage 3 Stageovereenkomst (model)	49
2.1 Voor onbepaalde tijd ('in vaste dienst')	8	5.4 Diplomatoeslag	25	7.4 Snipperdagen opnemen	34	Bijlage 4 Functiehandboek (afzonderlijke uitgave)	53
2.2 Voor bepaalde tijd ('in tijdelijke dienst')	8	5.5 Deelcertificaattoeslag	25	7.5 Te veel of te weinig vakantie opnemen	35	Bijlage 5 Arbocatalogus (gezond-werken-regels) (afzonderlijke uitgave)	54
2.3 Bijzondere gevallen	10	5.6 Branchediplomatoeslag	26	7.6 Vakantiekaart en plus-min-uren administratie	35		
2.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	10	5.7 Trainingen	26	7.7 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie	35	Bijlage 6 Enige arbomaatregelen en -verplichtingen	55
3. Werktijden		5.8 Verplichte evenementen buiten werktijd	27	7.8 Vakantiedagen en ziekteverzuim	36		
3.1 Arbeidsduur en arbeidstijd	12	5.9 Reiskosten woon-werkverkeer	27	7.9 Vakantiedagen bij ontslag	36	Bijlage 7 Ziektereglement	57
3.2 Arbeid op en rondom feestdagen	13	5.10 Bedrijfskleding	28	7.10 Verlof op feestdagen	36	Belangrijke adressen	65
3.3 Rusttijden	13	5.11 Handgereedschap	28	7.11 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	36	Trefwoordenregister	67
3.4 Werkrooster	13	5.12 Stagairs	28	7.12 Arbeid en Zorg	37		
4. Loon		6. Opleiding, training en stage		7.13 Verlof wegens familieomstandigheden	37		
4.1 De loonbedragen	14	6.1 Opleidingsstimulans	29	7.14 Verlof om andere redenen	38		
4.2 Loongebouw A en B	14	6.2 Vakopleiding	29	8. Arbeidsongeschiktheid			
4.3 Bruto loon per maand	16	6.3 Diplomaverificatie	30	8.1 Ziektereglement	40		
4.4 Functie-indeling	20	6.4 Vakdiploma/deelcertificaat: gevolgen voor functieindeling en/of toeslag	30	8.2 Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid	40		
4.5 Ervaringsjaren	20	6.5 Buitenlandse vakdiploma's	31	8.3 Arbeidsongeschiktheid en vakantiedagen	40		
4.6 Ingangsdata loonsverhogingen i.v.m. leeftijd en ervaring	21	6.6 Trainingen	31	9. Diverse verplichtingen en verbodsbepalingen			
4.7 BOL-korting	21	6.7 Korte cursussen e.d. buiten werktijd	32	9.1 Werkgever	41		
4.8 Ingroeischaal herenkapper	21	6.8 Cursuskosten	32	9.2 Werknemer	41		
4.9 Het inkomen bij werktijdverkorting	22	6.9 Stages	32	10. Ondertekening van de cao	42		
4.10 Loonbetaling	22	6.10 Loopbaancheck	32				
4.11 Vakbondscontributie	22						
4.12 WGA-premie	23						
4.13 Inhuurkrachten	23						

1. INLEIDING

1.1 Over deze cao

- a. Collectieve arbeidsovereenkomst: De hierna volgende afspraken vormen samen de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao) voor het Kappersbedrijf. De bijlagen die in de inhoudsopgave worden genoemd, met uitzondering van bijlage 5, zijn integraal onderdeel van de cao.
- b. Looptijd: Deze cao geldt van 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2016.
- c. Cao-partijen: De cao is gesloten door de organisaties van werkgevers en werknemers in het kappersbedrijf (cao-partijen). Dit zijn:
 - Koninklijke Algemene Nederlandse Kappersorganisatie (ANKO),
 - FNV Mooi en
 - CNV Vakmensen.
- d. Voor wie? De cao geldt voor alle werkgevers en werknemers in het kappersbedrijf, waaronder begrepen het haar-werkbedrijf. De cao geldt tevens voor de stagiair die een opleiding volgt in het kappersvak.
- e. Begrippen/definities: Wat wordt precies bedoeld met begrippen zoals 'kappersbedrijf', 'werkgever' en 'werknemer'? Kan een schoonheidsspecialist bijvoorbeeld ook onder deze cao vallen? Het antwoord op dit soort vragen vindt u in bijlage 1: Wat bedoelt u met...? Daarin worden alle belangrijke begrippen uit deze cao uitgelegd.
- f. Ongunstiger arbeidsvoorwaarden verboden: De werkgever mag geen werknemer in dienst nemen of houden en geen inhuurkracht inzetten op voorwaarden die ongunstiger zijn dan de cao voorschrijft.
- g. Gunstiger arbeidsvoorwaarden toegestaan: Als werkgever en werknemer onderling arbeidsvoorwaarden hebben afgesproken die voor de werknemer gunstiger zijn dan de cao-afspraken, gaan die onderlinge afspraken voor.
- h. Openbreken van de cao: Wanneer zich gedurende de looptijd van deze cao onvoorziene omstandigheden of wijziging van wettelijke bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen voordoen, die naar het oordeel van partijen of één van hen aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van wijzigingen in deze overeenkomst, zijn beide partijen bevoegd tussentijds wijzigingen in de overeenkomst aan de orde te stellen en het overleg over de desbetreffende onderwerpen te heropenen.

De wederpartijen zijn in dat geval verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien de aan de orde gestelde voorstellen niet tot overeenstemming leiden, zijn partijen gehouden onafhankelijke bemiddeling in te roepen.

1.2 Rol van het Brancheplatform Kappers

- a. Wat is het Brancheplatform Kappers: Het Brancheplatform Kappers is het sociaal economisch platform van sociale partners in de kappersbranche.
- b. Invoering en naleving cao-afspraken: In opdracht van cao-partijen bevordert het Brancheplatform Kappers de invoering en naleving van cao-afspraken.
- c. Informatieplicht: De werkgever en werknemer zijn verplicht de schriftelijke en mondelinge informatie te geven waar het Brancheplatform Kappers om vraagt.
- d. Afwijkingen toestaan: Het Brancheplatform Kappers kan in specifieke gevallen toestemming geven voor een bepaalde periode af te wijken van cao-bepalingen.
- e. Schriftelijke bekendmaking: Het Brancheplatform Kappers maakt een besluit als bedoeld in d. schriftelijk bekend aan de betrokken werkgever(s) en werknemer(s) en de inspectie SZW.
- f. Eerst naar het Brancheplatform Kappers: Als de werkgever en de werknemer het niet eens kunnen worden over de interpretatie van een cao-bepaling, vragen zij schriftelijk advies aan het Brancheplatform Kappers. Nadat het Brancheplatform Kappers advies heeft uitgebracht kan de werkgever of de werknemer, die zich daar niet bij wil neerleggen, zich tot de rechter wenden.

2. DE ARBEIDSOVEREENKOMST

2.1 Voor onbepaalde tijd ('in vaste dienst')

- a. In vaste dienst, tenzij...: De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij hij met de werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gesloten.
- b. Aanstellingsbrief: Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst geeft de werkgever de werknemer een op de cao gebaseerde aanstellingsbrief. In deze brief vermeldt hij het loon, de functie, de werktijden en dagen waarop de werknemer inclusief de eventuele koopavonden werkt.
- c. Concurrentiebeding: De werkgever en de werknemer mogen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een concurrentiebeding opnemen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - de werknemer moet 18 jaar of ouder zijn;
 - het concurrentiebeding moet schriftelijk worden vastgelegd;
 - het beding mag maximaal zes maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst van kracht blijven.
- d. Proeftijd: Bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen werkgever en werknemer een proeftijd afspreken. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - de proeftijd mag niet langer duren dan twee maanden;
 - voor de werkgever en de werknemer geldt dezelfde periode;
 - de afspraak moet schriftelijk worden vastgelegd.
- e. Opzeggen in de proeftijd: Tijdens de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst opzeggen. In beide gevallen geldt een opzegtermijn van één dag.

2.2 Voor bepaalde tijd ('in tijdelijke dienst')

- a. Altijd schriftelijk: Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet altijd schriftelijk worden vastgelegd. In die overeenkomst worden in ieder geval de in artikel 2.1 lid b behandelde onderwerpen opgenomen.
- b. Geen concurrentiebeding: In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag geen concurrentiebeding worden opgenomen. Als dit toch gebeurt, is het beding nietig (ongeldig). Die ongeldigheid blijft bestaan als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend (automatisch) overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

- c. Invallen voor een arbeidsongeschikte collega: De werkgever kan met een werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluiten om hem te laten invallen voor een arbeidsongeschikte collega. De werkgever moet dit schriftelijk bevestigen en daarbij de naam vermelden van de collega voor wie de werknemer invalt. De arbeidsovereenkomst eindigt dan op de dag dat de arbeidsongeschikte collega zich weer arbeidsgeschikt meldt.
- d. Proeftijd: Ook in een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen werkgever en werknemer een proeftijd opnemen. De lengte van de proeftijd wordt als volgt vastgesteld:

Lengte arbeidsovereenkomst	Lengte proeftijd
Vanaf 1 januari 2015 korter dan 6 maanden	Geen proeftijd
Korter dan 2 jaar maximaal	1 maand
Geen kalenderdatum genoemd	Maximaal 1 maand
Twee jaar of langer	Maximaal 2 maanden

- e. Maximaal tweemaal verlengen: Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan maximaal twee keer worden verlengd. De opeenvolgende arbeidsovereenkomsten mogen echter samen niet langer duren dan drie jaar. Vanaf 1 juli 2015 is dit twee jaar. Indien op of na 1 juli 2015 een (opvolgende) arbeidsovereenkomst wordt gesloten met een tussenpoos ten opzichte van de voorgaande arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter, telt de voorgaande arbeidsovereenkomst mee in de keten volgens het nieuwe recht. Vanaf 1 juli 2015 is dit artikel niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten, die worden aangegaan met een BBL-leerling.
- f. Van bepaalde naar onbepaalde tijd: Als een werkgever en een werknemer meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd na elkaar sluiten, wordt de laatste arbeidsovereenkomst automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op het moment dat: de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd samen langer hebben geduurd dan 36 maanden (vanaf 1 juli 2015 is dit 24 maanden) (inclusief tussenpozen) en/of meer dan drie van deze arbeidsovereenkomsten na elkaar zijn gesloten. Dit geldt alleen als de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie (vanaf 1 juli 2015 is dit zes maanden) maanden.
- g. Omzetting niet gewenst? Voor een werkgever of een werknemer die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wil omzetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geldt het advies dit tijdig aan de ander duidelijk te maken. Vanaf 1 januari 2015 zal dit voor de arbeidsovereenkomsten, die vanaf 1 februari 2015 eindigen, een maand voor de afloop van de arbeidsovereenkomst schriftelijk medegedeeld moeten worden.

- h. Tussentijdse beëindiging: Zowel de werkgever als de werknemer kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds beëindigen. Hierbij moeten zij zich houden aan artikel 2.4.

2.3 Bijzondere gevallen

- a. **Praktijkovereenkomst leerling:** De werkgever sluit een arbeidsovereenkomst met de leerling met wie hij een praktijkovereenkomst leerling aangaat. De voorwaarden waaraan die arbeidsovereenkomst moet voldoen, staan in artikel 6.2.
- b. **VMBO:** De werkgever is verplicht een leer- en een arbeidsovereenkomst aan te gaan met een leerling/werknemer gedurende de VMBO-opleiding.
- c. **Stagiairs:** Een stagiair is géén werknemer in de zin van de cao. Zie ook art. 6.9.

2.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- a. **Regels:** Voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar het Burgerlijk Wetboek.
- b. **Met wederzijds goedvinden:** De arbeidsovereenkomst eindigt als de werkgever en de werknemer dit beiden wensen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
- een gezamenlijke schriftelijke verklaring in tweevoud waaruit blijkt dat er sprake is van 'beëindiging met wederzijds goedvinden';
 - ondertekening daarvan door werkgever en werknemer binnen twee dagen;
 - dit moet uit vrije wil zijn gebeurd; de werkgever moet zich ervan overtuigen dat de werknemer op de hoogte is van de gevolgen van de ondertekening;
 - is de verklaring er na twee dagen niet, dan gelden de regels voor opzegging in het vervolg van dit artikel.
 - vanaf 1 juli 2015 heeft de werknemer het recht om binnen 14 dagen na de schriftelijke instemming deze ter herroepen.
- c. **Beëindiging door de werkgever:** De werkgever die de arbeidsovereenkomst van een werknemer wil beëindigen, moet zich houden aan:
- de wettelijke eisen; dit betekent onder meer dat hij vooraf een ontslagvergunning van het UWV moet hebben gekregen;
 - de voor hem geldende opzegtermijnen.
- d. **Opzegtermijnen voor de werkgever:** Deze termijnen zijn in onderstaand schema weergegeven. De lengte ervan hangt af van twee factoren:

- de duur van het dienstverband tot op de dag van de opzegging;
- of er ontslagvergunning is van het UWV; zo'n vergunning bekort de opzegtermijn met een maand.

De opzegtermijn is echter nooit korter dan een maand.

Duur arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn in maanden
Korter dan 5 jaar	1
5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar	2
10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar	3
15 jaar of langer	4

- e. **Beëindiging door de werknemer/opzegtermijn:** De werknemer die de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, moet zich houden aan de geldende opzegtermijn. Deze bedraagt één maand.
- f. **Wanneer begint de opzegtermijn?** Dit hangt af van de loonbetaling, volgens onderstaand schema:

Loonbetaling	Begin opzegtermijn
Per week	1e werkdag van de volgende week (na opzegging)
Per maand	1e werkdag van de volgende maand
Per 4 weken	1e werkdag van de volgende vierwekenperiode

- g. **Uitzonderingen:** De regels voor opzegging en opzegtermijnen gelden niet:
- bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd;
 - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden;
 - bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden (de artikelen 7: 678 en 7: 679 Burgerlijk Wetboek).
- h. **Als het niet volgens de regels gaat...:** De werkgever of de werknemer moet een boete betalen als hij de arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigt:
- zonder zich te houden aan de leden b en d van dit artikel en/of
 - zonder zich te houden aan de wettelijke regels voor opzegging en/of
 - zonder dat een dringende reden voor ontslag bestaat.

Deze boete moet onmiddellijk (zonder sommatie of ingebrekestelling) worden betaald en komt overeen met één maand loon van de werknemer. De boete staat los van het recht op schadevergoeding dat de benadeelde werkgever of werknemer heeft op grond van de artikelen 7: 677 en 7: 681 Burgerlijk Wetboek.

3. WERKTIDEN

3.1 Arbeidsduur en arbeidstijd

- a. Arbeidsduur: De normale arbeidstijd bedraagt bij een vijfdaagse werkweek 38 uur. In overleg kan de werkweek voor de werknemer maximaal 45 uur bedragen. De werkweek is inclusief: eventuele werkuren op koopavonden en zondagen; werkoverleg en vergelijkbare bijeenkomsten, behalve besprekingen tussen de werkgever en de bedrijfsleider.
- b. Werkdag: De werktijd ligt tussen 7.00 en 21.00. In overleg kan gedurende maximaal drie dagen per week voor de werknemer maximaal tien uur per dag worden gewerkt. Werkt een werknemer op een dag langer dan acht uur dan zal op kosten van de werkgever een eenvoudige maaltijd worden verstrekt. Voor het overige wordt aansluiting gezocht bij de bepalingen uit de Arbeidstijdenwet. Voor jeugdige werknemers van 16 en 17 jaar, gelden aanvullende regels in het Burgerlijk Wetboek.
- c. Zondagen: Of er op zondag gewerkt wordt, wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. De werknemer kan niet verplicht worden om op zondag te werken.
- d. Arbeidstijd: De werknemer is werkzaam volgens een arbeidsovereenkomst. In deze arbeidsovereenkomst vermeldt werkgever het loon, de functie, de werktijden en dagen waarop de werknemer inclusief de eventuele koopavonden werkt.
- e. Andere afwijkende werktijden: Werkgever en werknemer kunnen in overleg op vrijwillige basis besluiten tot andere dagen, tijdstippen en uren waarop gewerkt wordt. Hierbij dient gedacht te worden aan bijvoorbeeld drukte rondom feestdagen, vakanties, ziekte, privé-omstandigheden van de werknemer, fluctuaties in werkaanbod en andere onvoorziene omstandigheden waardoor afwijking wenselijk is.

De volgende regels worden daarbij in acht genomen:

- Periodiek bespreken werkgever en werknemer hoe plus- en min-uren in overleg gecompenseerd worden. Verrekenen/opname vindt uiterlijk voor 1 april van het volgende kalenderjaar plaats. Hierbij geldt dat plus-uren niet kunnen komen te vervallen.
- De opgebouwde plus-uren kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer worden gecompenseerd in geld of tijd. Uitgangspunt is dat een werknemer mag compenseren op een door hem gewenste dag. Alleen als het zwaarwegend bedrijfsbelang zich hier uitdrukkelijk tegen verzet, mag de werkgever weigeren hier toestemming voor te geven.
- Opgebouwde plus-uren, die niet kunnen worden gecompenseerd wegens beëindiging van het dienstverband worden door de werkgever via de eindafrekening uitbetaald.

- Min-uren, die niet gecompenseerd (kunnen) worden voor 1 april van het volgende kalenderjaar, vervallen en komen voor het risico van de werkgever, tenzij de onmogelijkheid om deze uren te compenseren in alle redelijkheid voor rekening van de werknemer komt.
- Het maandsalaris wordt niet aangepast als gevolg van plus- en min-uren.
- De werknemer hoeft geen gebroken diensten te draaien.

3.2 Arbeid op en rondom feestdagen

- a. De vrije dag voor een feestdag: De werkgever mag de werknemer laten werken op de vrije dag voorafgaand aan een feestdag. Hierbij geldt als voorwaarde dat dit in de desbetreffende gemeente is toegestaan. De werknemer die op zo'n dag werkt, heeft recht op een vervangende vrije dag.
- b. Langer doorwerken voor Pasen, Pinksteren, Kerstmis: In de week die aan zo'n gebeurtenis voorafgaat, mag de werkgever de werknemer boven de 18 jaar langer laten doorwerken dan op het werkrooster is vermeld. Hierbij geldt een maximum van twee uur per dag gedurende drie dagen per week.
- c. Feestdagen: Werkgever en werknemer kunnen in overleg, op vrijwillige basis besluiten dat de werknemer op feestdagen werkt. Dit geldt ook voor Bevrijdingsdag (5 mei) voor zover het jaartal deelbaar is door vijf. Voor het werken op deze dagen geldt een toeslag van 25% in tijd of geld. Zie ook art. 5.2.

3.3 Rusttijden

- a. Middagpauze: De werknemer heeft recht op een aaneengesloten middagpauze van een half uur.
- b. Wekelijkse rust: De werknemer heeft recht op een aaneengesloten rustperiode van 40 uur per werkweek. De wekelijkse rustperiode hoeft niet aaneengesloten te zijn als de werknemer werkt in een salon die is gevestigd:
 - in een gemeente waar voor het Kappersbedrijf een andere dag dan maandag geldt als collectieve sluitingsdag;
 - op een NS-station of een vliegveld dat is opengesteld voor intercontinentale vluchten. Afgezien van de aaneengesloten vakantieperiode van drie weken moet deze groep werknemers tenminste zeven vrije dagen op zaterdag opnemen en tenminste dertien op maandag.

3.4 Werkrooster

- a. Verplicht: Op een vaste plaats in het bedrijf moet een werkrooster voorhanden zijn. Werkgever en werknemer zijn verplicht zich te houden aan de daarop vermelde werk- en rusttijden.

4. LOON

4.1 De loonbedragen

- a. Bruto maandlonen: In dit hoofdstuk staan de bruto maandlonen per leeftijdsgroep, referentiefunctie en ervaringsjaar. Deze loonbedragen zijn:
- gebaseerd op de normale wekelijkse arbeidsduur van vijf dagen en 38 uur;
 - exclusief een eventuele toeslag voor een diploma of deelcertificaat (zie art. 5.4 en 5.5).
- b. Parttimers: Voor parttimers gelden de genoemde lonen naar evenredigheid.

4.2 Loongebouw A en B

- a. Loongebouw A of B: Vanaf 1 januari 2009 heeft de werkgever de mogelijkheid om te kiezen voor loongebouw A of B. Beide loongebouwen hebben dezelfde referentiefuncties.
- b. Wat is loongebouw B? De basissalarissen van loongebouw B liggen op 98% van loongebouw A. Daarnaast is een variabel beloningssysteem van toepassing.
- c. Hoe werkt het variabel beloningssysteem? Per werknemer wordt er een normomzet vastgesteld die afhankelijk is van leeftijd en salarisschaal. Deze vormt de ondergrens voor toekenning van variabele beloning.

Als rekenfactoren voor het vaststellen van de normomzet zijn vastgesteld:

-
- 15 t/m 19 jaar: 4,3125 x cao maandsalaris loongebouw B
 - 20 jaar: 3,7375 x cao maandsalaris loongebouw B
 - 21 jaar: 3,4500 x cao maandsalaris loongebouw B
 - 22 jaar: 3,1625 x cao maandsalaris loongebouw B
 - 23 jaar en ouder: 2,8175 x cao maandsalaris loongebouw B
-

Een werknemer heeft aanspraak op variabele beloning indien zijn persoonlijke omzet per maand boven de vastgestelde normomzet uitkomt. Indien de persoonlijke omzet lager is dan de normomzet heeft dit geen salarisconsequenties. Als een persoonlijke omzet is gerealiseerd die boven de vastgestelde normomzet uitkomt ontvangt de werknemer een maandprovisie ter hoogte van 4,23% van de gerealiseerde meeromzet in de betreffende maand.

Deze maandprovisie wordt uitbetaald in de maand volgend op die waarin de variabele beloning is verdiend.

Als de werknemer op jaarbasis een persoonlijke omzet heeft gerealiseerd die uitkomt boven de vastgestelde jaarnormomzet ontvangt de werknemer bovendien een jaarprovisie ter hoogte van 7,77%. De jaarprovisie wordt uitbetaald over de gerealiseerde meeromzet per jaar. Uitbetaling vindt plaats in januari/februari van het jaar volgend op het jaar waarin de variabele beloning verdiend is. Alleen de werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is van de werkgever kan aanspraak maken op de jaarprovisie. Als de ondernemer in de loop van een kalenderjaar besluit om loongebouw B met variabele beloning toe te passen, zal de jaarnormomzet naar rato van het jaar berekend worden. Persoonlijke omzet en normomzet wordt vastgesteld over de ambachtelijke omzet én over de omzet behaald uit de verkoop van producten, beiden exclusief BTW.

Maandprovisie en jaarprovisie vormen geen onderdeel van de pensioengrondslag en over maandprovisie en jaarprovisie wordt geen vakantiegeld betaald.

- d. Loongebouw B kiezen: De werkgever kan kiezen voor loongebouw B indien hij dit schriftelijk meldt aan het Branche Platform Kappers en kan aantonen dat hij beschikt over een geautomatiseerd en transparant systeem van omzetontwikkeling op het niveau van de individuele werknemer. Het systeem dient de individuele werknemer op elk moment inzicht te geven in de tot dat moment behaalde omzet. Dagelijks kan de werknemer een uitdraai maken van haar behaalde omzet. Wekelijks accorderen de werkgever en de werknemer de omzetresultaten. De werknemer ontvangt hiervan een kopie. Voor nieuwe bedrijven geldt dat zij onder bepaalde voorwaarden gebruik mogen maken van loongebouw B. Het nieuwe bedrijf dient zich te wenden tot het Branche Platform Kappers om te vernemen welke voorwaarden er voor dit bedrijf gelden om gebruik te mogen maken van loongebouw B.
- e. Conflict: Bij dreigende conflicten kunnen cao-partijen intern bij de onderneming toetsen of de onderneming voldoet aan de gestelde criteria en de uitvoering daarvan.
- f. De werkgever voldoet niet aan de criteria: Als de werkgever niet aan de criteria voldoet zoals onder sub d opgenomen kan de werknemer eisen dat loongebouw A wordt toegepast.

4.3 Bruto loon per maand

Bruto maandloon per 1 juli 2014

Loongebouw A

Leeftijd/ ervarings- jaren	VMBO	Junior Stylist A	Junior Stylist B	Salon- assistent	Haar- stylist	Haar- stylist 1	Haar- stylist 2	Haar- stylist 3	Topstylist
14 jaar	457,61	457,61	532,26	551,11	789,40	820,19	851,14	875,93	900,86
15 jaar	457,61	457,61	532,26	551,11	789,40	820,19	851,14	875,93	900,86
16 jaar	524,48	524,48	599,12	617,99	827,79	858,59	889,54	914,31	939,25
17 jaar	598,80	598,80	673,44	692,29	872,99	903,79	934,74	959,52	984,46
18 jaar	687,95	687,95	762,61	781,47	976,40	1007,20	1038,16	1062,93	1087,87
19 jaar	791,99	791,99	866,64	885,49	1126,87	1157,67	1188,63	1213,39	1238,34
20 jaar	919,55	919,55	988,00	1006,86	1297,06	1329,79	1352,09	1376,86	1401,82
21 jaar	1084,00	1084,00	1151,47	1170,33	1397,49	1428,27	1459,23	1484,00	1508,94
22 jaar	1270,90	1270,90	1337,24	1356,10	1534,94	1565,74	1596,69	1621,46	1646,41

23 jaar en ouder:

aantal ervaringsjaren:

0	1495,20	1495,20	1558,93	1579,03	1761,13	1793,88	1814,33	1839,10	1863,87
1	1495,20	1495,20	1558,93	1579,03	1811,23	1842,20	1873,16	1897,92	1922,69
2	1495,20	1495,20	1558,93	1579,03	1847,76	1878,72	1909,69	1934,45	1959,23
3	1495,20	1495,20	1558,93	1579,03	1865,73	1896,68	1927,64	1952,42	1977,19
4	1495,20	1495,20	1558,93	1579,03	1897,30	1928,26	1959,23	1983,99	2008,77
5 of meer	1495,20	1495,20	1558,93	1579,03	1897,30	1928,26	1959,23	1983,99	2008,77

Loongebouw B

Leeftijd/ ervarings- jaren	VMBO	Junior Stylist A	Junior Stylist B	Salon- assistent	Haar- stylist	Haar- stylist 1	Haar- stylist 2	Haar- stylist 3	Topstylist
14 jaar	448,46	448,46	521,62	540,09	773,61	803,78	834,12	858,41	882,85
15 jaar	448,46	448,46	521,62	540,09	773,61	803,78	834,12	858,41	882,85
16 jaar	513,99	513,99	587,14	605,63	811,23	841,42	871,75	896,02	920,47
17 jaar	586,82	586,82	659,97	678,44	855,53	885,72	916,04	940,33	964,77
18 jaar	674,19	674,19	747,35	765,84	956,88	987,06	1017,39	1041,67	1066,11
19 jaar	776,15	776,15	849,30	867,78	1104,33	1134,52	1164,86	1189,12	1213,57
20 jaar	901,16	901,16	968,24	986,72	1271,12	1303,20	1325,05	1349,32	1373,78
21 jaar	1062,32	1062,32	1128,44	1146,92	1369,54	1399,71	1430,04	1454,32	1478,76
22 jaar	1245,48	1245,48	1310,49	1328,98	1504,24	1534,42	1564,76	1589,03	1613,48

23 jaar en ouder:

aantal ervaringsjaren:

0	1465,30	1465,30	1527,75	1547,45	1725,91	1758,01	1778,05	1802,32	1826,59
1	1465,30	1465,30	1527,75	1547,45	1775,01	1805,36	1835,69	1859,96	1884,23
2	1465,30	1465,30	1527,75	1547,45	1810,80	1841,15	1871,50	1895,76	1920,04
3	1465,30	1465,30	1527,75	1547,45	1828,41	1858,75	1889,09	1913,37	1937,64
4	1465,30	1465,30	1527,75	1547,45	1859,36	1889,70	1920,04	1944,31	1968,59
5 of meer	1465,30	1465,30	1527,75	1547,45	1859,36	1889,70	1920,04	1944,31	1968,59

Bruto maandloon per 1 juli 2015

Loongebouw A

Leeftijd/ ervarings- jaren	VMBO	Junior Stylist A	Junior Stylist B	Salon- assistent	Haar- stylist	Haar- stylist 1	Haar- stylist 2	Haar- stylist 3	Topstylist
14 jaar	465,62	465,62	541,58	560,75	803,21	834,54	866,03	891,25	916,63
15 jaar	465,62	465,62	541,58	560,75	803,21	834,54	866,03	891,25	916,63
16 jaar	533,66	533,66	609,61	628,80	842,27	873,61	905,11	930,31	955,69
17 jaar	609,28	609,28	685,23	704,40	888,27	919,61	951,09	976,31	1001,69
18 jaar	699,99	699,99	775,95	795,15	993,49	1024,83	1056,32	1081,53	1106,91
19 jaar	805,85	805,85	881,80	900,99	1146,59	1177,93	1209,43	1234,62	1260,01
20 jaar	935,64	935,64	1005,29	1024,48	1319,76	1353,06	1375,76	1400,96	1426,35
21 jaar	1102,97	1102,97	1171,63	1190,81	1421,94	1453,27	1484,76	1509,97	1535,35
22 jaar	1293,14	1293,14	1360,64	1379,84	1561,80	1593,14	1624,63	1649,83	1675,22

23 jaar en ouder:

aantal ervaringsjaren:

0	1521,37	1521,37	1586,21	1606,66	1791,95	1825,28	1846,09	1871,28	1896,48
1	1521,37	1521,37	1586,21	1606,66	1842,93	1874,44	1905,94	1931,14	1956,34
2	1521,37	1521,37	1586,21	1606,66	1880,10	1911,60	1943,11	1968,30	1993,51
3	1521,37	1521,37	1586,21	1606,66	1898,38	1929,87	1961,38	1986,59	2011,79
4	1521,37	1521,37	1586,21	1606,66	1930,50	1962,01	1993,51	2018,71	2043,92
5 of meer	1521,37	1521,37	1586,21	1606,66	1930,50	1962,01	1993,51	2018,71	2043,92

Loongebouw B

Leeftijd/ ervarings- jaren	VMBO	Junior Stylist A	Junior Stylist B	Salon- assistent	Haar- stylist	Haar- stylist 1	Haar- stylist 2	Haar- stylist 3	Topstylist
14 jaar	456,31	456,31	530,75	549,54	787,15	817,85	848,71	873,43	898,30
15 jaar	456,31	456,31	530,75	549,54	787,15	817,85	848,71	873,43	898,30
16 jaar	522,99	522,99	597,42	616,23	825,43	856,14	887,00	911,70	936,58
17 jaar	597,09	597,09	671,52	690,31	870,51	901,22	932,07	956,79	981,66
18 jaar	685,99	685,99	760,43	779,24	973,62	1004,33	1035,20	1059,90	1084,77
19 jaar	789,73	789,73	864,17	882,97	1123,66	1154,37	1185,25	1209,93	1234,81
20 jaar	916,93	916,93	985,19	1003,99	1293,36	1326,00	1348,24	1372,94	1397,82
21 jaar	1080,91	1080,91	1148,19	1166,99	1393,50	1424,20	1455,07	1479,77	1504,64
22 jaar	1267,28	1267,28	1333,43	1352,24	1530,56	1561,28	1592,14	1616,84	1641,71

23 jaar en ouder:

aantal ervaringsjaren:

0	1490,94	1490,94	1554,49	1574,53	1756,11	1788,77	1809,16	1833,86	1858,55
1	1490,94	1490,94	1554,49	1574,53	1806,07	1836,95	1867,82	1892,51	1917,21
2	1490,94	1490,94	1554,49	1574,53	1842,49	1873,37	1904,25	1928,94	1953,64
3	1490,94	1490,94	1554,49	1574,53	1860,41	1891,28	1922,15	1946,86	1971,55
4	1490,94	1490,94	1554,49	1574,53	1891,89	1922,77	1953,64	1978,34	2003,04
5 of meer	1490,94	1490,94	1554,49	1574,53	1891,89	1922,77	1953,64	1978,34	2003,04

4.4 Functie-indeling

- a. Functiehandboek: Het functiehandboek (bijlage 4) is integraal onderdeel van de cao.
- b. Salonfuncties: De in de loontabellen genoemde salonfuncties worden beschreven in het Functiehandboek voor het Kappersbedrijf. Zie bijlage 4 (aparte uitgave).
- c. Werkgever verantwoordelijk: De werkgever is verantwoordelijk voor de functieindeling van de werknemer. Dit moet gebeuren op basis van het Functiehandboek.

4.5 Ervaringsjaren

- a. Waar gaat het om? Ervaringsjaren zijn de perioden van twaalf maanden waarin de werknemer in dienst is geweest als werknemer in het kappersbedrijf. De opbouw van ervaringsjaren begint als de werknemer 23 jaar wordt. Als de werknemer op hogere leeftijd in het kappersbedrijf gaat werken, begint de opbouw bij indiensttreding. Het aantal ervaringsjaren kan gevolgen hebben voor de beloning. Zie artikel 4.3.
- b. Persoonsgebonden: De werknemer neemt zijn ervaringsjaren mee als hij van functie of werkgever verandert. De (nieuwe) werkgever moet de werknemer dus het aantal ervaringsjaren toekennen dat hij in het kappersbedrijf heeft opgebouwd.
- c. Herintreder: Voor de herintredende werknemer gelden als ervaringsjaren: het aantal jaren dat hij in het kappersbedrijf werkzaam is geweest in de zes jaar voorafgaand aan het moment van herintreden.
- d. Militaire dienstplicht: De jaren waarin de werknemer zijn militaire dienstplicht heeft vervuld, tellen mee als ervaringsjaren.

4.6 Ingangsdata loonsverhogingen i.v.m. leeftijd of ervaring

- a. Tabel: In onderstaande tabel is weergegeven wanneer de loonsverhoging ingaat, waarop de werknemer recht heeft bij het bereiken van een hogere leeftijd of een (extra) ervaringsjaar.

Loonbetaling per	Jarig of bereiken (extra) ervaringsjaar	Loonsverhoging m.i.v.
Week	in een bepaalde week	het begin van die week
Maand	- voor of op de 15e van een kalendermaand - na de 15e van een kalendermaand	- het begin van die maand - de volgende maand
Vier weken	- in de eerste twee weken van een vierweken-periode - in de laatste twee weken van een vierweken-	- het begin van die vierwekenperiode - de volgende vierwekenperiode

4.7 BOL-korting

- a. Tijdelijk: De werkgever mag een tijdelijke korting toepassen op het brutoloon van de werknemer die voor de eerste keer een dienstverband aangaat met een werkgever in het kappersbedrijf en met goed gevolg een beroepsopleidende leerweg (BOL) in het kader van de Wet educatie beroepsonderwijs heeft afgerond.
- b. Hoeveel? Deze BOL-korting bedraagt maximaal 10% van het brutoloon gedurende maximaal drie maanden.
- c. Voorwaarden: BOL-korting mag alleen worden toegepast:
 - als de werknemer voor de eerste keer een dienstverband aangaat met een werkgever in het kappersbedrijf
 - geen volledige BOL-stage heeft doorlopen of dit niet tegenover de werkgever kan aantonen

4.8 Ingroeischaal herenkapper

- a. Voor wie? De ingroeischaal herenkapper geldt voor de werknemer die na zijn opleiding wordt ingedeeld in de referentiefunctie herenkapper (zie Functiehandboek).
- b. Inhoud: Deze werknemer groeit binnen vier jaar van loongroep 2 naar loongroep 6. Hierbij blijft de werknemer maximaal twee jaar in loongroep 4 en maximaal twee jaar in loongroep 5.

4.9 Het inkomen bij werktijdverkorting

- a. Werkijdverkorting: De werkgever mag gedurende een bepaalde periode werktijdverkorting invoeren als hij daarvoor toestemming en een financiële garantie heeft gekregen van het UWV Werkbedrijf.
- b. Aanvulling op de uitkering: In dat geval ontvangt de werknemer van de werkgever een aanvulling op de wettelijke uitkering. Deze aanvulling zorgt ervoor dat het netto inkomen van de werknemer gelijk blijft. Een loonsverhoging in verband met het bereiken van een hogere leeftijd werkt door in de aanvulling.

4.10 Loonbetaling

- a. Hoe? De werkgever betaalt het loon, de variabele beloning, de toeslagen en dergelijke door storting op een bankrekening van de werknemer.
- b. Wanneer? De werkgever moet ervoor zorgen dat deze betalingen worden bijgeschreven uiterlijk op de laatste dag van het loontijdvak waar ze betrekking op hebben.
- c. Loonspecificatie: De werkgever is verplicht een loonspecificatie te (laten) verstrekken. Daar moet in ieder geval op staan:
 - de naam van de werknemer;
 - de periode waar de betaling betrekking op heeft;
 - het bruto loon;
 - de variabele bruto beloning en eventuele vergoedingen, uitkeringen en/of toeslagen;
 - de premie voor het Bedrijfspensioenfonds;
 - de premie O&O-fonds;
 - de loonheffing;
 - het voor de werknemer geldende wettelijk minimum(jeugd)loon;
 - de overeengekomen arbeidsduur.

4.11 Vakbondscontributie

- a. Medewerking werkgever: De werkgever verleent op verzoek van werknemer medewerking aan het gebruik van het fiscaal vriendelijk faciliteren van de vakbondscontributie.
- b. Vakbondscontributie: De werknemer kan bij de werkgever een verzoek tot vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie indienen. Dit betreft dan de verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem

in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, in ruil voor een netto onkostenvergoeding. Deze netto vergoeding is gelijk aan het bruto ingehouden bedrag. Alle bruto looncomponenten, zoals ook eenmalige uitkeringen en overwerkvergoedingen kunnen in aanmerking komen voor de uitvoering van deze regeling.

4.12 WGA-premie

- a. Niet verhalen: De helft van de totale WGA-premie zal niet bij de werknemer in rekening gebracht worden. Als de WGA-premie meer dan 0,59% bedraagt, mag de werkgever de helft van meerdere bij de werknemer in rekening brengen.

4.13 Inhuurkrachten

- a. Zelfde loon en toeslagen: Alle inhuurkrachten, zoals onder andere uitzendkrachten en mensen in dienst van een payroll-organisatie dienen te worden betaald volgens het beloningsstelsel van deze cao.
- b. Verantwoordelijkheid inlener: De werkgever (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan alle arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld, loon en overige toeslagen worden betaald overeenkomstig deze cao.
- c. Opdracht aan (uitzend)organisatie: Ter nakoming van de sub a en b genoemde verplichtingen dient de werkgever (inlener), voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en toeslagen, in de overeenkomst van opdracht met de (uitzend)organisatie onherroepelijk te bedingen, dat de (uitzend)organisatie de bedoelde cao-bepalingen jegens de ter beschikking gestelde werknemers (inhuurkrachten) in acht zal nemen.
- d. Uitzondering: Indien de werkgever (inlener) gebruikmaakt van een (uitzend)organisatie dat rechtstreeks door algemeen verbindend verklaring is gebonden aan een cao waarin de doorwerking van de sub b genoemde bepaling is geregeld, wordt hij geacht met betrekking tot die bepaling de sub c bedoelde verplichting te zijn nagekomen.
- e. Aansprakelijkheid: Indien en voor zover de werkgever (inlener) de sub b bedoelde verplichting niet nakomt, is hij ten opzichte van de ingeleende inhuurkracht aansprakelijk voor naleving van de bepalingen inzake lonen en toeslagen van deze cao, als ware de inhuurkracht bij de werkgever zelf in dienst.

5. TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

5.1 Vakantiegeld

- a. Hoeveel? De werknemer heeft recht op vakantiegeld. Dit bedraagt 8% van zijn jaarinkomen inclusief toeslagen over de periode 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar.
- b. Uitbetaling: De werkgever moet het jaarlijkse vakantiegeld in één keer in de maand mei uitbetalen. Als de werkgever het loon niet per maand uitbetaalt, moet hij het vakantiegeld uitbetalen in de laatste betalingsperiode van de maand mei.
- c. Arbeidsongeschiktheid (ziekte): De werkgever moet het vakantiegeld gedurende de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid onverkort doorbetalen.
- d. Beëindiging dienstverband: Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer recht op vakantiegeld naar verhouding van zijn inkomen over de gewerkte periode vanaf 1 juni daaraan voorafgaand. Voor zover de werkgever dit vakantiegeld nog niet heeft uitbetaald, doet hij dit op de laatste dag van het dienstverband.
- e. Te veel betaald vakantiegeld: Als de werknemer het dienstverband zelf beëindigt, mag de werkgever het eventueel te veel betaalde vakantiegeld inhouden op het loon. Dit doet hij op de laatste dag van het dienstverband.

5.2 Toeslag bij bijzondere werktijden

- a. Werken op zondag: Hiervoor geldt een toeslag van 25% per uur.
- b. Feestdagen: Of er op een feestdag wordt gewerkt, wordt in overleg tussen werknemer en werkgever vastgesteld. De werknemer is niet verplicht te werken. Als de werknemer op een feestdag werkt, geldt een toeslag van 25% per uur. Dit geldt ook voor Bevrijdingsdag (5 mei), voor zover het jaartal deelbaar is door vijf.
- c. Uitkering in tijd of geld: De in dit artikel genoemde toeslagen worden in overleg tussen de werkgever en de werknemer in tijd of in geld uitgekeerd. Bij een uitkering in tijd wordt de extra tijd bijgeschreven op de snipperdagenkaart, uiterlijk in het eerste kwartaal waarin de toeslagen zijn opgebouwd.

5.3 Toeslag bedrijfsleider

- a. Twintig procent: Een werknemer die voldoet aan de in het Functiehandboek omschreven criteria voor bedrijfsleider, ontvangt een bruto toeslag van 20% op zijn loon.

- b. Tijdelijke vervanging: Deze toeslag geldt ook voor de werknemer die door de werkgever als tijdelijke bedrijfsleider is aangewezen, namelijk voor de duur dat hij deze taak vervult. De werkgever is verplicht een van zijn werknemers met deze taak te belasten als hijzelf of de bedrijfsleider gedurende een periode van tenminste twee weken niet in het bedrijf aanwezig is en daaraan geen leiding kan geven. Dit geldt niet als de feitelijke leiding van het bedrijf al op een andere manier is geregeld.

5.4 Diplomatoeslag

- a. Voor wie? De werknemer in de leeftijd tot en met 22 jaar die voldoet aan de onderstaande voorwaarden heeft recht op een toeslag in verband met een door hem behaald vakdiploma. Dit geldt uitsluitend voor vakdiploma's, genoemd in bijlage 2 en diploma's die daar volgens het Branche Platform Kappers gelijkwaardig aan zijn.
- b. Hoeveel? De diplomatoeslag bedraagt € 14,- bruto per maand.
- c. Voorwaarden: De werknemer ontvangt deze toeslag als hij:
 - voldoet aan de functievereisten van de referentiefunctie haarstylist en een vakdiploma heeft, genoemd in bijlage 2 onder a of
 - voldoet aan de functievereisten van de referentiefunctie topstylist en een vakdiploma heeft, genoemd in bijlage 2 onder b.Verder moet hij de werkgever in staat stellen tot diplomaverificatie.
- d. Geen toeslag: De werknemer in de referentiefunctie haarstylist 1, 2, of 3 heeft geen recht op een diplomatoeslag.
- e. Eén diplomatoeslag: De werknemer kan maximaal één diplomatoeslag tegelijk ontvangen.
- f. Ingangsdatum toeslag: zie art. 6.4.
- g. Buitenlandse diploma's: zie art. 6.5.

5.5 Deelcertificaattoeslag

- a. Voor wie? De werknemer in de leeftijd tot en met 22 jaar die voldoet aan de onderstaande voorwaarden heeft recht op een toeslag in verband met een door hem behaald deelcertificaat.
- b. Hoeveel? De deelcertificaattoeslag bedraagt € 9,35 bruto per maand.

- c. Voorwaarden: De werknemer moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

Voldoet aan de functievereisten van de referentiefunctie: ¹	en aan de vaktechnische handeling: ¹	en beschikt over het deelcertificaat:
haarstylist 1, 2 of 3	modelvorming	modelvorming/modelvorming Afrohaar
haarstylist 1, 2 of 3	zelfstandig kleuren	kleurbehandeling
haarstylist 1, 2 of 3	lang haar	lang haar

¹ Zie Functiehandboek.

- d. Eén deelcertificaattoeslag: De werknemer kan maximaal één deelcertificaattoeslag tegelijk ontvangen.
- e. Ingangsdatum toeslag: zie art. 6.4.

5.6 Branchediplomatoeslag

- a. Voor wie? De werknemer in de leeftijd tot en met 22 jaar heeft recht op een toeslag in verband met een door hem behaald branchediploma. Voor alle werknemers in de branche geldt dat het redelijkerwijs mogelijk dient te zijn om het branchediploma te behalen.
- b. Hoeveel? De branchediplomatoeslag bedraagt € 25,- bruto per maand.
- c. Wanneer? Bij het behalen van het branchediploma ontvangt werknemer de toeslag. Werknemer moet de werkgever in staat stellen tot diplomaverificatie.
- d. Eén toeslag: De werknemer kan maximaal één toeslag tegelijk ontvangen. Bij het ontvangen van de branchediplomatoeslag vervalt de diplomatoeslag of de deelcertificatentoeslag.
- e. Ingangsdatum toeslag: zie art. 6.3.

5.7 Trainingen

- a. Extra reiskosten: De werkgever vergoedt de eventuele extra reiskosten die de werknemer moet maken om aan een training deel te nemen.

- b. Het verzorgen van een training: De werknemer die op verzoek van de werkgever een training verzorgt, krijgt daarvoor een vergoeding van € 36,- bruto per training. De bedrijfsleider die een training verzorgt, krijgt deze vergoeding niet voor de eerste zeventien avonden die hij op jaarbasis verzorgt. Over het meerdere ontvangt hij wel de bovengenoemde bruto vergoeding.

5.8 Verplichte evenementen buiten werktijd

- a. Korte cursussen, shows, demonstraties en introductiebijeenkomsten: Voor dergelijke, door de werkgever verplichte evenementen buiten de normale werktijd gelden de volgende regels:
- De werknemer die dergelijke evenementen moet bijwonen/bezoeken, krijgt 50% van de uren die boven zijn gebruikelijke werktijd uitgaan, gecompenseerd in vrije tijd. Bovendien vergoedt de werkgever alle kosten die de werknemer in dit verband moet maken, inclusief de reiskosten.
 - Voor de werknemer die actief aan dergelijke evenementen moet meewerken, gelden de daaraan bestede uren als werkuren. De werkgever mag deze uren compenseren in vrije tijd.

5.9 Reiskosten woon-werkverkeer

- a. Openbaar vervoer: De werknemer die met het openbaar vervoer (tweede klas) reist, heeft recht op vergoeding van de daadwerkelijk gemaakte reiskosten. De werkgever hoeft de vergoeding alleen te betalen als de werknemer de gebruikte plaatsbewijzen dan wel een vergelijkbaar bewijsstuk bij hem inlevert.
- b. Andere vervoermiddelen: De werknemer die met een ander vervoermiddel reist, heeft recht op een vergoeding van € 0,19 per kilometer tot het maximum als vermeld in onderstaande tabel voor de reisafstand in het woon-werkverkeer. Dit geldt alleen als die afstand groter is dan tien kilometer (enkele reis, langs de meest gebruikelijke weg). Werknemers die voor de ingangsdatum van deze cao een hogere vergoeding ontvingen dan in onderstaande tabel staat vermeld, behouden dit recht.

Tabel reiskosten:

Voor tenminste vier dagen reizen per week gelden de onderstaande reiskostenvergoedingen. Voor wie drie dagen reist geldt $\frac{3}{4}$ van de tabelbedragen, voor twee dagen de helft en voor een dag $\frac{1}{4}$.

Afstand enkele reis:	Per maand:
0 - 10 km	€ 0,-
10 - 15 km	€ 65,-
15 - 20 km	€ 91,-
20 km of meer	€ 130,-

- c. Vakantie of ziekte: Als de werknemer wegens vakantie of arbeidsongeschiktheid (ziekte) afwezig is, heeft hij geen recht op vergoeding van reiskosten. De werkgever vergoedt echter wel een abonnement dat voor die tijd is aangeschaft. Dit laatste geldt niet als de werknemer had kunnen voorzien dat hij afwezig zou zijn en de aanschaf of verlenging van het abonnement had kunnen voorkomen.
- d. Verhuizing: Als de reisafstand voor het woon-werkverkeer door verhuizing van de werknemer tijdens het dienstverband groter wordt, is de werkgever niet verplicht het meerdere aan reiskosten te vergoeden.

5.10 Bedrijfskleding

- a. Aanschafkosten: Als de werkgever wil dat de werknemer tijdens het werk voorgeschreven, uniforme kleding draagt, komen de aanschafkosten voor zijn rekening.

5.11 Handgereedschap

- a. Aanschaf: De werkgever schaft deugdelijk handgereedschap aan en stelt dit ter beschikking van de werknemer. Hieronder vallen kammen, scharen, föhns, scheermessen en eventueel krultangen en tondeuses.
- b. Onderhoud: De werkgever zorgt voor regelmatig onderhoud van het handgereedschap.
- c. In het bedrijf laten, tenzij...: Het handgereedschap moet in het bedrijf blijven. De werknemer mag het alleen meenemen naar school, een examen of naar een technische club.

5.12 Stagiairs

- a. Onkostenvergoeding: De stagiair ontvangt van de werkgever een onkostenvergoeding per stagedag. Dit is een bruto vergoeding, inclusief sociale lasten. De stagedag en de onkostenvergoeding beslaan een volledige werkdag (7,6 uur). Als de stagiair minder dan 3,8 uur per dag aanwezig is dan mag de helft van de onkostenvergoeding per stagedag voldaan worden. De bruto onkostenvergoedingen per stagedag bedragen met ingang van 1 juli 2014:

1e jaars stagiaire	2e jaars stagiaire	3e jaars stagiaire
€ 25,-	€ 33,-	€ 40,-

6. OPLEIDING, TRAINING EN STAGE

6.1 Opleidingsstimulans

- a. Stimulans: Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor werkgever en werknemer om voortdurend te investeren in de vakbekwaamheid en arbeidsmarktpositie van de werknemer. Daartoe heeft werknemer vanaf 1 januari 2015 tot en met 30 juni 2016 recht op een individueel opleidingsbudget van € 200,- dat door werkgever aan werknemer ter beschikking wordt gesteld.
- b. Budget: Over het individuele opleidingsbudget zoals genoemd onder a. kan de werknemer in de periode van 1 januari 2015 tot 1 juli 2015 vrij beschikken voor het volgen van vakgerichte opleidingen en cursussen. Indien het budget voor 1 juli van 2015 niet is aangewend kunnen werkgever en werknemer in overleg besluiten hoe het budget aangewend wordt.
- c. Subsidie: De werkgever heeft recht op een subsidie van 50% van de daadwerkelijk gemaakte opleidingskosten met een maximum van € 100,- per werknemer. Per werknemer kan er eenmalig van deze subsidieregeling gebruik gemaakt worden. Deze subsidieregeling wordt uitgevoerd door het Brancheplatform Kappers.

6.2 Vakopleiding

- a. Praktijkovereenkomst leerling verplicht: De werkgever sluit een praktijkovereenkomst leerling met al zijn werknemers die kapperswerkzaamheden verrichten en een leer-werktraject in het kader van Crebo erkende opleidingen in het kappersvak volgen.
- b. Arbeidsovereenkomst: De werkgever sluit een arbeidsovereenkomst met de leerling met wie hij een praktijkovereenkomst leerling aangaat. Deze arbeidsovereenkomst bepaalt dat:
 - alle uren die de werknemer in de salon doorbrengt, gelden als werktijd;
 - de werknemer drie dagen en in totaal circa 23 uur per week werkt. Dit in verband met de kwalificatiestructuur/ beroepscompetentieprofielen en de bijbehorende eindtermen van KOC Nederland.

Alle bepalingen in individuele arbeidsovereenkomsten die van deze twee punten afwijken, zijn nietig.

- c. Partiele leerplicht en schoolonderwijs: De werkgever is verplicht de partiel leerplichtige werknemer met een praktijkovereenkomst leerling de gelegenheid te geven tot het volgen van schoolonderwijs. Deze dagen vallen buiten het weekend.

Deze verplichting geldt alleen voor de door de school vastgestelde lesdag(en) en niet voor schoolactiviteiten op andere dagen. De werkgever ziet erop toe dat de werknemer dit onderwijs serieus volgt. Het aantal werkdagen inclusief lesdagen bedraagt maximaal vijf per week.

- d. Inzet van de werknemer: De werknemer met een praktijkovereenkomst leerling is verplicht de opleiding in de onderneming en het bijbehorende schoolonderwijs serieus te volgen.

6.3 Diplomaverificatie

- a. Verplicht: Door de werknemer behaalde vakdiploma's, zoals bedoeld in bijlage 2, en het branchediploma moeten door de werkgever worden geverifieerd. Deze verplichting geldt sinds 1 september 1992, zowel bij indiensttreding, als bij het behalen van diploma's tijdens het dienstverband.
- b. Hoe? De werknemer biedt de werkgever twee kopieën aan van het vakdiploma of branchediploma. De werkgever moet deze kopieën ondertekenen en één exemplaar teruggeven aan de werknemer.
- c. Als de werkgever niet meewerkt: In het geval de werkgever de kopieën niet in ontvangst wil nemen of wil ondertekenen, stuurt de werknemer de kopieën per aangetekende post aan hem toe. Dit gebeurt met een gedagtekende aanbiedingsbrief. Als bewijs dat de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan, gelden dan het bewijs van per aangetekende post verzenden plus een kopie van de gedagtekende brief.

6.4 Vakdiploma/deelcertificaat: gevolgen voor functie-indeling en/of toeslag

- a. Rechtsgevolgen: Het bezit van een vakdiploma werkt door in de functie-indeling (zie Functiehandboek). Daarnaast geeft het bezit van een vakdiploma of deelcertificaat recht op een toeslag (zie de artikelen 5.4 en 5.5). De ingangsdatum van deze rechtsgevolgen wordt als volgt bepaald:

Situatie werknemer	Ingangsdatum rechtsgevolg
Nieuwe werknemer met vakdiplomadeelcertificaat	Datum van in dienst treden
Werknemer die tijdens het dienstverband een Vakdiploma of deelcertificaat behaalt	Datum waarop het diploma of Deelcertificaat is behaald

- b. Voorwaarde: In beide gevallen geldt dat de werknemer uiterlijk drie maanden na de genoemde datum kopieën van het vakdiploma of deelcertificaat aan de werkgever moet hebben aangeboden (zie art. 6.3). Heeft de werknemer dit niet binnen deze termijn gedaan, dan geldt als ingangsdatum de datum waarop hij dit alsnog doet.

6.5 Buitenlandse vakdiploma's

- a. Erkende diploma's: De buitenlandse diploma's die door cao-partijen zijn erkend als gelijkwaardig aan Nederlandse vakdiploma's voor het kappersbedrijf, zijn opgenomen in bijlage 2.
- b. Andere buitenlandse diploma's: Het Brancheplatform Kappers kan een niet-erkend buitenlands vakdiploma gelijkwaardig verklaren aan een vakdiploma in de zin van de cao. De datum waarop dit gebeurt, geldt voor de werknemer die zo'n diploma heeft als ingangsdatum voor de diplomatoeslag en/of functie-indeling. Het Brancheplatform Kappers vraagt voor een dergelijk besluit advies aan KOC Nederland.

6.6 Trainingen

- a. Maxima: De werkgever mag in overleg met de werknemer een aantal momenten per jaar als training aanwijzen. Per week kan maximaal één training worden gegeven. Verder gelden hierbij de volgende maxima:
- voor werknemers die een opleiding volgen voor het diploma niveau 2 in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg: 25 trainingen met een maximum van 63 uur per jaar;
 - voor alle andere werknemers: 10 trainingen met een maximum van 30 uur per jaar.
- Bij overschrijding van deze maxima, gelden de extra uren als werktijd.
- b. Karakter van de training: Trainingen mogen niet het karakter hebben van een koopavond of een andere commerciële activiteit, waarop onbetaalde arbeid wordt verricht.
- c. Begin- en eindtijd: Een training moet zo veel mogelijk aansluiten op de normale werktijd. Een rustperiode van minimaal een half uur tussen de normale werktijd en de training is verplicht. De werknemer heeft daarbij recht op een eenvoudige maaltijd. Die komt voor rekening van de werkgever. Een training moet uiterlijk om 21.30 uur zijn afgelopen.
- d. Financiële gevolgen voor de werknemer: zie art. 5.7.
- e. Afzonderlijke trainingen: Los van de hiervoor bedoelde trainingen kunnen de werkgever en de werknemer in onderling overleg afspraken maken over afzonderlijke trainingen voor een examen, voor zover dit in het belang is van de individuele werknemer.

6.7 Korte cursussen e.d. buiten werktijd

- a. Korte cursussen, shows, demonstraties en introductiebijeenkomsten: De werkgever mag de werknemer verplichten deze evenementen buiten de normale werktijd bij te wonen, te bezoeken en/of eraan mee te werken. Zie ook art. 5.8.

6.8 Cursuskosten

- a. Kosten: Indien het dienstverband op initiatief van de werknemer wordt beëindigd, kan de werkgever bij het opstellen van de eindafrekening bij de werknemer de door de werkgever betaalde cursuskosten voor managementcursussen (beheer/leiding/bedrijf) voor 60% in rekening brengen, indien deze cursussen of trainingen binnen een jaar voorafgaand aan het beëindigen van het dienstverband zijn gevolgd en voor 30% indien deze cursussen of trainingen binnen twee jaar voorafgaand aan het beëindigen van het dienstverband zijn gevolgd. De werkgever zal op verzoek van werknemer een specificatie van de betaalde kosten overhandigen.

6.9 Stages

- a. Stageovereenkomst: Het erkende leerbedrijf sluit een schriftelijke stageovereenkomst met de stagiair en het betrokken opleidingsinstituut. Dit gebeurt voor het begin van de beroepspraktijkvorming in het bedrijf.
- b. Model: De stageovereenkomst moet alle elementen bevatten van het model uit bijlage 3 van deze cao. Is dit niet het geval, dan geldt de stageovereenkomst als arbeidsovereenkomst en het leerbedrijf als werkgever.
- c. Vergoeding voor de stagiair: Zie artikel 5.12.

6.10 Loopbaancheck

- a. Wat: Een werknemer die minimaal drie jaar in de branche werkzaam is, heeft vanaf 2011 recht op het doen van een loopbaancheck.
- b. Budget: Het budget voor het doen van de loopbaancheck kan aangewend worden voor het doen van de check en eventueel daaruit voortvloeiende cursussen en/of opleidingen met een maximum van € 750,- per werknemer.
- c. Waar declareren?: De kosten van de loopbaancheck en eventueel daaruit voortvloeiende cursussen en/of opleidingen kunnen gedeclareerd worden bij het O&O-fonds. Het O&O-fonds heeft een budget beschikbaar voor de loopbaancheck. Als dit budget op is, zal gewacht dienen te worden tot er nieuw budget beschikbaar is.

7. VRIJE DAGEN EN BIJZONDER VERLOF

7.1 Aantal vakantiedagen

- a. Normaal aantal vakantiedagen: De werknemer met een arbeidsduur van 38 uur per week heeft recht op 25 werkdagen vakantie per kalenderjaar met behoud van inkomen. Bij een afwijkende arbeidsduur per week wordt het aantal vakantiedagen naar rato berekend.
- b. Extra vakantiedagen: De volgende werknemers hebben recht op extra vakantiedagen in verband met hun leeftijd of het aantal jaren dat zij bij de werkgever in dienst zijn:

Aantal extra vakantie-dagen per jaar	Leeftijd	of:	Aantal jaren ononderbroken dienstverband bij dezelfde werkgever
1	30 tot 40 jaar	of:	5 tot 10 jaar
2	40 tot 45 jaar	of:	10 tot 15 jaar
3	45 tot 50 jaar	of:	15 jaar of langer
4	50 tot 55 jaar		
5	55 tot 60 jaar		
10	60 jaar en ouder		

- c. Ingangsdatum extra dagen: Het onderstaande schema geeft aan hoe de ingangsdatum van de extra vakantiedagen wordt vastgesteld:

Datum verjaardag of in dienst treden	Uitgangspunt voor toekenning extra dag(en)
voor of op de 15e van een kalendermaand	de 1e van die maand
na de 15e van de kalendermaand	de 1e van de volgende kalendermaand

7.2 Aaneengesloten vakanties

- a. Drie weken aaneengesloten: De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken. Als een dag van die vakantie samenvalt met een feestdag, geeft de werkgever hiervoor een vervangende vrije dag. Dit doet hij voor het einde van het kalenderjaar.

- b. Werkgever en werknemer stellen na overleg de vakantie vast: Op grond hiervan wordt er een vakantierooster gemaakt. Werkgever en werknemer tekenen het vakantierooster voor akkoord.
- c. Aanvullende mogelijkheid voor de werkgever: De werkgever kan daarnaast - na overleg met de werknemer - een aaneengesloten vakantie voorschrijven van maximaal vijf hele dagen. Deze mogelijkheid geldt niet in een maand voorafgaand en een maand na de aaneengesloten vakantie van drie weken. Als de werknemer daarmee instemt, mag de helft van de genoemde vijf dagen ook in uren worden opgenomen. Hierbij geldt een maximum van negentien uur. Voor parttimers en parttime leerplichtigen geldt een evenredig kortere, verplichte vakantieperiode.

7.3 Opnemen van een aaneengesloten vakantie

- a. Toestemming vragen: De werknemer die gebruik wil maken van zijn recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken, moet de werkgever toestemming vragen om dit in een bepaalde periode te mogen doen. Werknemer bepaalt bij opname van een vrije dag of deze van zijn vakantiesaldo wordt afgeboekt of van de urenbank. De aaneengesloten vakantie van drie weken zal van de wettelijke vakantiedagen worden afgeboekt en niet met de plus-uren gecompenseerd worden.
- b. Niet allemaal tegelijk: Het is niet toegestaan dat alle werknemers de aaneengesloten vakantie tegelijk opnemen, tenzij de werkgever en de werknemer(s) samen hebben besloten tot een bedrijfssluiting gedurende die periode.

7.4 Snipperdagen/vakantie opnemen

- a. Recht op opname, tenzij...: De werknemer mag een snipperdag opnemen op een door hem gewenste dag. Alleen als het bedrijfsbelang zich hier uitdrukkelijk tegen verzet, mag de werkgever weigeren hier toestemming voor te geven. De werknemer heeft in ieder geval het recht om op de volgende dagen snipperdagen op te nemen:
 - minimaal twee vrijdagen en twee zaterdagen per kalenderjaar;
 - bid- en dankdagen, 1 mei, 15 augustus en 1 november, tenzij deze dagen op een zaterdag vallen.
- b. Tijdig aanvragen: De werknemer die een snipperdag wil opnemen, moet minstens vijf dagen van tevoren een schriftelijke aanvraag bij de werkgever indienen.
- c. Akkoord, tenzij...: De werkgever tekent de aanvraag binnen 24 uur voor akkoord. Als de werkgever niet binnen 24 uur op de aanvraag heeft gereageerd, mag de werknemer de gevraagde snipperdag opnemen.
- d. Niet verrekenen: Het is niet toegestaan om min-uren te verrekenen met vakantie en/of andere vrije dagen, tenzij de werknemer hier uitdrukkelijk om vraagt.

- e. Uitzonderingen: Niet als snipperdag gelden de feest- en verlofdagen, genoemd in de artikelen 7.8, 7.11 en 7.12.

7.5 Te veel of te weinig vakantie opnemen

- a. Te veel opgenomen dagen: Als de werknemer in een jaar meer vakantiedagen heeft opgenomen dan waarop hij recht heeft, mag de werkgever hem deze dagen laten inhalen. De werkgever mag ze ook verrekenen met nog op te bouwen vakantiedagen.
- b. Verbod op afkoop vakantiedagen: Het recht op vakantie mag niet worden vervangen door een betaling in geld. Op deze regel kan alleen een uitzondering worden gemaakt bij beëindiging van het dienstverband (zie artikel 7.9)

7.6 Vakantiekaart en plus- min-uren administratie

- a. Opgenomen dagen noteren: De werkgever is verplicht de door de werknemer opgenomen vakantiedagen te noteren op een vakantiekaart. Dit kan ook een digitale vakantiekaart zijn. De werknemer heeft inzage in de vakantiekaart. Werknemer ontvangt een exemplaar van deze kaart of kan op ieder gewenst moment een uitdraai van de digitale vakantiekaart maken. Werkgever en werknemer tekenen de vakantiekaart voor akkoord waarvan de werknemer een kopie krijgt.
- b. Administratie: De werkgever houdt een administratie bij van de eventuele plus- en min-uren en deze staat los van de administratie van vakantiedagen. De individuele werknemer moet op elk moment inzicht kunnen hebben in de urenbank. Dagelijks kan de werknemer een uitdraai maken zijn urenbanksaldo maandelijks accorderen de werkgever en werknemer de plus- en min-uren.

7.7 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

- a. Vakantiedagen later opnemen: Als de werknemer geen gebruik kan maken van een of meer overeengekomen vakantiedagen omdat hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is, mag hij deze vakantiedag(en) op een ander tijdstip opnemen. Dit gebeurt bij voorkeur in het lopende kalenderjaar. Werkgever en werknemer stellen in onderling overleg de datum of data vast.
- b. Medische verklaring verplicht: De werknemer die om bovengenoemde reden geen gebruik kan maken van een of meer vakantiedagen, is verplicht aan de werkgever een medische verklaring te overleggen. Daarop moet de periode van arbeidsongeschiktheid zijn vermeld.

7.8 Vakantiedagen en ziekteverzuim

- a. Opbouwen van extra dagen/inleveren van dagen: Het aantal keren per jaar dat de werknemer zich ziek meldt, is van invloed op het aantal vakantiedagen over dat jaar. Zie artikel 8.3.
- b. Opbouw tijdens ziekte: Met inachtneming van de voorgaande bepaling gaat de opbouw van de wettelijke vakantiedagen volledig door tijdens arbeidsongeschiktheid. Zie artikel 8.3.
- c. Verjaring: De verjaringstermijn van de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen bedraagt vijf jaar.

7.9 Vakantiedagen bij ontslag

- a. Dagen verrekenen: Bij beëindiging van de dienstbetrekking betaalt de werkgever de op dat moment resterende vakantiedagen aan de werknemer uit. Als de werknemer te veel dagen heeft opgenomen, mag de werkgever deze verrekenen.
- b. Verklaring resterende vakantiedagen en verlof: De werkgever moet de werknemer aan het einde van de dienstbetrekking een schriftelijke verklaring geven waaruit blijkt hoeveel vakantie- en verlofdagen de werknemer op dat moment nog niet heeft opgenomen. Dit betreft dagen waarover het inkomen al met de werknemer is verrekend.

7.10 Verlof op feestdagen en zondag

- a. Welke dagen? De werknemer werkt niet op zon- en feestdagen.
- b. Uitzonderingen: De werknemer mag op vrijwillige basis werken op zon- en feestdagen. Zie ook de artikelen 3 en 5.2.
- c. Doorbetaling: De werknemer heeft op feestdagen recht op doorbetaling van zijn inkomen. Dit geldt niet voor feestdagen die op een zondag vallen, tenzij dit een vaste werkdag is voor de werknemer. Zie artikel 5.

7.11 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- a. Hoe lang? De werknemer heeft recht op minimaal zestien weken zwangerschaps-/bevallingsverlof met volledige doorbetaling van het voor hem geldende loon.

- b. Voor en na de bevalling: De verlofperiode van zestien weken is in principe opgesplitst in zes weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum (zwangerschapsverlof) en tien weken na de bevalling (bevallingsverlof). Ook als de bevalling plaatsvindt op een latere datum dan verwacht, heeft de werknemer recht op tien weken bevallingsverlof.
- c. Latere ingangsdatum: De werknemer kan ervoor kiezen het zwangerschapsverlof later te laten ingaan. Dit verlof moet echter uiterlijk vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum ingaan. Kiest de werknemer voor een ingangsdatum tussen zes en vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum, dan wordt het verlof na de bevalling verlengd, zodat de totale verlofperiode toch zestien weken bedraagt.

7.12 Arbeid en zorg

- a. Calamiteitenverlof: Als een werknemer door zeer bijzondere onvoorziene omstandigheden niet kan werken, heeft hij recht op calamiteitenverlof. Dat staat in de Wet arbeid en zorg. De duur van het verlof kan variëren van een paar uur tot een paar dagen, maar het moet wel redelijk zijn en in verhouding staan tot de aard van het noodgeval en de verplichtingen die dat met zich meebrengt. Voor de volledige bepaling wordt verwezen naar de wettelijke regeling rondom arbeid en zorg in het Burgerlijk Wetboek.
- b. Zorgtaken: Voor het uitvoeren van andere zorgtaken wordt verwezen naar de wettelijke regeling rondom arbeid en zorg.
- c. Ouderschapsverlof: Voor het opnemen van ouderschapsverlof wordt verwezen naar de wettelijke regeling in het Burgerlijk Wetboek.

7.13 Verlof wegens familieomstandigheden

- a. Gehuwden en samenwonenden: In dit artikel worden samenwonenden gelijkgesteld aan gehuwden, als zij tenminste één jaar een gemeenschappelijke huishouding voeren. De samenwonende werknemer moet dit aantonen door middel van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

- b. Welke situaties? In de volgende familieomstandigheden is de werkgever verplicht de werknemer vrij te geven en het voor de werknemer geldende inkomen door te betalen:
- ondertrouw of sluiten samenlevingscontract door de werknemer: één dag;
 - huwelijk van de werknemer: twee dagen;
 - bevalling van de echtgenote: twee dagen;
 - 12½-, 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: één dag;
 - huwelijk van zuster, broer, schoonzuster, zwager, eigen kind, pleegkind, vader, moeder, grootouder of schoonouder: in totaal één dag per gebeurtenis, onder de voorwaarde dat de werknemer de plechtigheid bijwoont;
 - 25-, 40-, 50-, en 60-jarige huwelijksfeest van ouders, schoonouders, grootouders, broers of zusters: één dag;
 - overlijden van de partner, eigen kind of pleegkind: van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis;
 - overlijden van vader, moeder, schoonouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, wederzijdse grootouder of kleinkind: één dag;
 - begrafenis of crematie van vader, moeder, schoonouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, wederzijdse grootouder of kleinkind: één dag;
 - overlijden en begrafenis/crematie van andere inwonende bloedverwanten: één dag.

7.14 Verlof om andere redenen

In de volgende situaties van de werknemer is de werkgever verplicht vrij te geven en het voor de werknemer geldende inkomen door te betalen:

- a. Dokters- en tandartsbezoek: voor zover dit niet in de vrije tijd kan: een redelijke tijd om het bezoek te kunnen afleggen.
- b. Medisch specialist: voor zover dit niet in de vrije tijd kan: maximaal één dag.
- c. Vakexamens: voor het afleggen van examens voor een vakdiploma of deelcertificaat, zoals bedoeld in bijlage 2 of artikel 5.5: minimaal een halve en maximaal een hele dag. Als de werknemer een herexamen moet afleggen, geeft de werkgever een snipperdag. Deze dag komt voor rekening van de werknemer.
- d. Verhuizing: één dag, maximaal eenmaal per kalenderjaar.
- e. 12½-jarig dienstjubileum: één dag.

- f. Vakbondsverlof: de werknemer die bestuurs- of kaderlid is van een bij deze cao betrokken werknemersorganisatie, heeft recht op maximaal tien kalenderdagen verlof per jaar voor het bijwonen van:
- door deze organisatie georganiseerde scholingsactiviteiten, bestuurs- en algemene vergaderingen, voor zover de werknemer namens die organisatie is betrokken bij deze cao;
 - vergaderingen van een bedrijfstakorgaan, voor zover de werknemer daar bestuurslid van is. De werknemersorganisatie informeert de werkgever minimaal drie weken tevoren over de vergaderdatum. De organisatie vergoedt de werkgever het bruto dagloon van de betrokken werknemer (inclusief vakantiegeld en werkgeverslasten). De werkgever levert alle daarvoor benodigde gegevens aan de secretaris van het Branche Platform Kappers. De werknemersorganisatie kan de kosten van deze regeling declareren bij het Sociaal Fonds.
- g. Nieuwe baan zoeken: Als de werkgever het dienstverband opzegt, heeft de werknemer recht op een halve dag verlof per week voor het zoeken van een nieuwe baan.

8. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

8.1 Ziektereglement [bijlage 7]

8.2 Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid

- a. Loon bij ziekte: Aan werknemers zal het inkomen worden doorbetaald bij ziekteverzuim, zoals bedoeld in de artikelen 7: 628 en 7: 629 van het Burgerlijk Wetboek. De werkgever zal vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid de werknemer zonder onderbreking gedurende tenminste 104 weken het inkomen volledig doorbetalen. Bij verandering van leeftijd of loongroep wordt het inkomen op de normale manier aangepast.
- b. Verhaalsrecht (schadeclaims): De werkgever betaalt het loon van de arbeidsongeschikte werknemer ook volledig door als de werknemer bij een derde een schadeclaim kan indienen in verband met loonderving door arbeidsongeschiktheid. Voor zover dit laatste het geval is, geldt de loondoorbetaling als voorschot op de schadevergoeding. De werknemer is niet verplicht zelf een schadeclaim in te dienen. Als hij dit niet doet, wordt hij geacht zijn recht op schadevergoeding te hebben overgedragen aan de werkgever, voor zover dit bedrag het voorschot niet overschrijdt. Op verzoek van de werkgever tekent de werknemer hiertoe een akte van cessie. Als de schadeclaim wordt toegewezen, wordt het voorschot verrekend met de schadevergoeding. Als de schadeclaim wordt afgewezen of als de werkgever geen claim heeft ingediend, wordt het voorschot niet teruggevorderd.

8.3 Arbeidsongeschiktheid en vakantiedagen

- a. Opbouwen van extra dagen/inleveren van dagen: De werknemer die in de periode 1 januari tot 1 juli niet ziek is, heeft recht op één extra vakantiedag. De werknemer die in de periode 1 juli tot 1 januari niet ziek is, heeft recht op één extra vakantiedag. De werknemer die zich in een kalenderjaar één maal ziek meldt, krijgt één vakantiedag minder dan normaal. Bij iedere volgende ziekmelding in dat jaar vervallen steeds twee vakantiedagen. Het aantal vakantiedagen dat vervalt, is echter nooit groter dan het aantal ziektedagen en bedraagt maximaal vier per jaar. Deze regeling wordt naar evenredigheid toegepast bij:
 - een parttime werknemer;
 - een dienstverband dat na de eerste werkdag van het kalenderjaar is begonnen en/of voor de laatste werkdag van dat jaar is beëindigd.

9. DIVERSE VERPLICHTINGEN EN VERBODSBEPALINGEN

9.1 Werkgever

- a. Geen ander soort werk: De werkgever geeft de werknemer geen opdracht ander werk te doen dan werk dat behoort te het kappersbedrijf. Tot het normale werk van de werknemer behoren wel het schoonhouden van gereedschappen en het stofvrij houden van het meubilair in de bedrijfsruimte.
- b. Niet in een andere gemeente, tenzij...: De werkgever geeft de werknemer geen opdracht te werken in een vestiging van zijn onderneming in een andere gemeente dan waar de werknemer normaliter werkt. Dit is echter wel toegestaan als de werknemer daar schriftelijk mee akkoord is gegaan.
- c. Niet in een ander bedrijf, tenzij...: De werkgever geeft de werknemer geen opdracht te werken in een onderneming van een collega-werkgever. Dit is echter wel toegestaan als de werknemer ermee akkoord is.

9.2 Werknemer

- a. Belangenbehartiger van het bedrijf: De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen. Dit geldt ook als de werkgever hem daar geen uitdrukkelijke opdracht toe heeft gegeven.
- b. Goed werk leveren: De werknemer is verplicht alle werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren. Dit geldt voor werkzaamheden die:
 - door of namens de werkgever zijn opgedragen;
 - tot het Kappersbedrijf behoren en
 - redelijkerwijs van de werknemer kunnen worden verlangd.De werknemer moet daarbij alle door de werkgever verstrekte aanwijzingen in acht nemen.
- c. Geen bedrijfsmatig kapperswerk in de vrije tijd: De werknemer mag in zijn vrije tijd geen bedrijfsmatige arbeid verrichten die verband houdt met het kappersbedrijf. Dit verbod geldt ongeacht of:
 - de werknemer dit voor zichzelf of voor anderen doet;
 - het om betaalde of onbetaalde arbeid gaat;
 - er concurrerend wordt gewerkt.Overtreding van dit verbod kan voor de werkgever een dringende reden tot ontslag op staande voet opleveren (zie artikel 7: 678 Burgerlijk Wetboek).
- d. Geen fooien aannemen: De werknemer mag in de werksituatie geen fooien aannemen. Overtreding van dit verbod kan voor de werkgever een dringende reden tot ontslag op staande voet opleveren.

10. ONDERTEKENING VAN DE CAO

Deze cao voor de periode 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2016 is overeengekomen en ondertekend door de volgende, ten deze rechtens vertegenwoordigde partijen:

partij ter ene zijde (werkgeversorganisatie):

Koninklijke Algemene Nederlandse Kappersorganisatie (ANKO),
Gooierserf 400, 1276 KT Huizen,

namens deze:

J. Franssen	mr. R. Vos
voorzitter	directeur

en

elk als partij ter andere zijde (werknemersorganisaties):

FNV Mooi,
Nachtegaalstraat 37, 3581 AC Utrecht

namens deze:

M. Patijn,	M. Bagijn,
voorzitter	waarnemend algemeen-secretaris

CNV Vakmensen,
Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht

namens deze:

J. Jongejan,	W. Kruithof,
voorzitter	bestuurder

Bijlage 1

WAT WORDT BEDOELD MET...?

Begripsomschrijvingen/definities

Arbeidsovereenkomst

Een overeenkomst, zoals bedoeld in artikel 7: 610 Burgerlijk Wetboek.

Bedrijfstakpensioenfonds

De Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Kappersbedrijf. De rechten en plichten van werkgevers en werknemers in verband met dit fonds zijn vastgelegd in een afzonderlijke cao.

Brancheplatform Kappers

Het sociaal economisch platform van sociale partners in het kappersbedrijf.

Erkend leerbedrijf

Een kappersbedrijf waaraan door het bestuur van KOC Nederland voorlopig of definitief toestemming is verleend tot het verzorgen van de beroepspraktijkvorming.

Ervaringsjaren

De perioden van twaalf maanden waarin de werknemer in dienst is geweest als werknemer in het kappersbedrijf vanaf het moment dat hij de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt. Zie ook artikel 4.4.

Feestdagen (algemeen erkende en Christelijke)

Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en Bevrijdingsdag (5 mei) indien het jaartal deelbaar is door vijf.

Functie

Het totaal van werkzaamheden en verantwoordelijkheden dat aan een werknemer binnen een kappersbedrijf is opgedragen.

Herintreder

De instromende werknemer die al eerder in het kappersbedrijf heeft gewerkt, maar in de drie jaar voorafgaand aan de herintreding niet meer in de bedrijfstak werkzaam is geweest.

Inhuurkracht

Alle personen die al dan niet tijdelijk zijn ingehuurd en werkzaamheden in het kappersbedrijf verrichten. Dit zijn onder andere kappers, nagelstylisten/manicures, visagisten, schoonheidsspecialisten, winkelbedienden en receptionisten.

Inkomen

Het door de werknemer in een voorgaande periode van tenminste dertien weken gemiddeld per week verdiende loon, exclusief vakantietoeslag, inclusief eventuele toeslagen en provisie uit arbeid of verkoop.

Kalenderweek

De maandag wordt in deze cao beschouwd als de eerste dag van een kalenderweek.

Kappersbedrijf

Een onderneming of ondernemingen waar het hoofdhaar van mannen, vrouwen en/of kinderen bedrijfsmatig wordt geknipt of anderszins wordt behandeld.

Koningsdag

De dag waarop de koning zijn verjaardag viert.

KOC Nederland

De Stichting KOC Nederland. KOC Nederland, kennis- en ontwikkelcentrum uiterlijke verzorging, is het landelijk orgaan in het kader van de Wet educatie beroepsonderwijs.

Loongroep

Zie Functiehandboek (bijlage 4).

Min-uren

De minder gewerkte uren van de werknemer ten opzichte van het aantal uren vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. Deze worden geregistreerd in een urenbank en gecompenseerd tegen de plus-uren.

Parttimer

De werknemer die per week minder dan vijf dagen en/of 38 uur in het kappersbedrijf werkzaam is, met uitzondering van de werknemer met wie de werkgever een praktijkovereenkomst leerling heeft afgesloten.

Plus-uren

De extra uren die daadwerkelijk worden gewerkt boven het in de arbeidsovereenkomst vastgelegde aantal uren. Deze worden (inclusief eventuele extra vergoeding) geregistreerd in een urenbank en gecompenseerd tegen min-uren of uitbetaald.

Praktijkovereenkomst leerling (voorheen leerovereenkomst)

Een schriftelijke overeenkomst in het kader van de Wet educatie beroepsonderwijs, gericht op een beroepsbegeleidende leerweg. De overeenkomst wordt gesloten tussen het erkende leerbedrijf (de werkgever), de werknemer (leerling) en het opleidingsinstituut, ingeschreven in het CREBO-register. De overeenkomst wordt mede ondertekend door KOC Nederland.

Snipperdagen

De vakantiedagen die overblijven na aftrek van eventuele aaneengesloten vakantieperiodes.

Sociaal Fonds

De Stichting Sociaal Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling in het kappersbedrijf. De rechten en plichten van werkgevers en werknemers in verband met dit fonds zijn vastgelegd in een afzonderlijke cao.

Stageovereenkomst

Een schriftelijke overeenkomst in het kader van de Wet educatie beroepsonderwijs, gericht op een beroepsopleidende leerweg. De overeenkomst wordt gesloten tussen het erkende leerbedrijf, de stagiair en het opleidingsinstituut, ingeschreven in het CREBO-register. De overeenkomst wordt mede ondertekend door KOC Nederland. Een modelstageovereenkomst is opgenomen in bijlage 3.

Stagiair

Een stagiair is een persoon die op basis van een stageovereenkomst een aantal dagen beroepspraktijkvorming opdoet, c.q. stage loopt in een erkend leerbedrijf. Dit gebeurt als verplicht onderdeel van de beroepsopleidende leerweg Kapper of Allround kapper, niveau 2 of niveau 3. De beroepsopleidende leerweg wordt gevolgd bij een opleidingsinstituut, ingeschreven in het CREBO-register. Een stagiair is geen werknemer in de zin van deze cao.

Stichting VUT

De Stichting Vervroegd Uittreden Kappersbedrijf. De rechten en plichten van werkgevers en werknemers in verband met dit fonds zijn vastgelegd in een afzonderlijke cao.

Uitzendkracht

Een werknemer in de zin van deze cao, die in dienst is van een wettelijk erkend uitzendbureau. Zie ook artikel 4.11.

Urenbank

De plus- en de min-uren in een betreffende week worden door werkgever vastgelegd in een urenbank.

Werkgever

Iedere natuurlijke of rechtspersoon, die in enige vorm een onderneming runt in het kappersbedrijf waarbij tenminste één werknemer werkzaam is.

Werknemer

Alle personen - ongeacht de functie - die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden verrichten in het kappersbedrijf, onder andere kappers, nagelstylisten/manicures, visagisten, schoonheidsspecialisten, winkelbedienden en receptionisten.

Bijlage 2

DOOR CAO-PARTIJEN ERKENDE VAKDIPLOMA'S

- a.
 - Het bediendediploma zoals na 1-1-1955 uitgereikt door de Vakraad.
 - Het gezellendiploma en het diploma 1e bediende, uitgereikt voor 31-12-1954.
 - Het bediendediploma uitgereikt door de Haagse Vakschool voor kapper/ster tot 1-6-1972.
 - Het getuigschrift, uitgereikt door de Arnhemse en Groningse Kappersscholen in de periode 1-5-1946 tot 31-12-1966.
 - Het diploma in het kader van de primaire opleiding Leerlingwezen Kappersbedrijf.
 - Het bediendediploma, afgegeven door de Stichting Examens en Proeven voor het Kappersbedrijf (SEP)1.
 - Het diploma Haarstylist, afgegeven door de SEP1 tot 31 december 1994.
 - Het MDGO-UV-diploma Bediende dames- en herenkappen, ondertekend door de gecommitteerde.
 - Het Stivas-A-diploma voor schoonheidsspecialiste, zoals genoemd in het Vestigingsbesluit Schoonheidsverzorging.
 - Het MDGO-UV-diploma Vakbekwaamheid schoonheidsverzorging / bediende dameskappen, ondertekend door de gecommitteerde conform artikel 13.2 van het examenreglement MDGO-UV.
 - De SEP-registratieverklaring1, behorende bij het MDGO-UV diploma Vakbekwaamheid dames- en herenkappen en/ of het Ondernemersdiploma dameskappen c.q. herenkappen.
 - Het diploma niveau 2, afgegeven door Stichting Vakopleiding Uiterlijke Verzorging (SVUV)1, dan wel KOC Nederland.
 - Het diploma niveau kapper, afgegeven door SVUV1, dan wel KOC Nederland.
 - Het diploma niveau afrokapper, afgegeven door KOC Nederland.
 - Alle door KOC Nederland extern gelegitimeerde vakdiploma's.
 - Alle door de Vakraad hiermee gelijkgestelde vakdiploma's.
 - Het in Duitsland afgegeven diploma Gesellenprüfung.
 - Andere buitenlands vakdiploma's die door de Vakraad gelijkwaardig zijn verklaard aan een of meer onder a genoemde Nederlandse vakdiploma's.
- b.
 - De diploma's in het kader van het Vestigingsbesluit Kappersbedrijven 1958 voor het dameskappersbedrijf en het herenkappersbedrijf (Staatsblad 1958/629).
 - De vakbekwaamheidsdiploma's, afgegeven door de Vakraad.
 - De ondernemersdiploma's, afgegeven door de Vakraad.
 - De vakbekwaamheidsdiploma's, afgegeven door de SEP.1
 - De ondernemersdiploma's, afgegeven door de SEP.1
 - Het diploma Voortgezet Leerlingwezen Kappersbedrijf.
 - De verklaring, ondertekend door de SEP1 behorende bij het diploma van de Gemeentelijke Kappersschool te Rotterdam v.a. 1984.
 - Het Stivas B-diploma voor schoonheidsspecialiste, zoals genoemd in het Vestigingsbesluit Schoonheidsverzorging.
 - Het diploma Schoonheidsverzorging, afgegeven door de Stichting Vakexamens Schoonheidsverzorging.

- De SEP-registratieverklaring¹, behorende bij het MDGO-UV-diploma Vakbekwaamheid dames- en herenkappen en/ of het Ondernemersdiploma dameskappen c.q. herenkappen.
- Het diploma niveau 3, afgegeven door SVUV1, dan wel KOC Nederland.
- Het diploma niveau allround kapper, afgegeven door SVUV1, dan wel KOC Nederland.
- Het diploma niveau allround afrokapper, afgegeven door KOC Nederland.
- Alle door KOC Nederland extern gelegitimeerde vakdiploma's.
- Alle door de Vakraad hiermee gelijkgestelde vakdiploma's.
- Het in Duitsland afgegeven diploma Meisterprüfung.
- European Hairdressing Certificate Level B
- Andere buitenlands vakdiploma's die door de Vakraad gelijkwaardig zijn verklaard aan een of meer onder b genoemde Nederlandse vakdiploma's.

c. De in artikel 5.5 genoemde deelcertificaten zijn:

- Modelvorming / modelvorming Afro-haar
- Lang haar
- Kleurbehandeling

De in artikel 8.14. sub c. genoemde deelcertificaten zijn:

- | | |
|-----------------------------------|--|
| - Snijden | - Knippen virgin Afro-haar |
| - Modelvorming | - Modelvorming Afro-haar |
| - Knippen | - Kwaliteitszorg |
| - Haaronderzoek en haarverzorging | - MCK 2 |
| - Lang haar | - MCK 1 |
| - Kleurbehandeling | - Sociale, commerciële en contactuele vaardigheden |
| - Föhnen | - AOV |
| - Permanenten | - Hygiëne, arbo en milieu |
| - Ontkroezen | - Curling |
- Alle door KOC Nederland uitgevoerde en extern gelegitimeerde deelkwalificaties.

¹ KOC Nederland is de rechtsopvolger van SEP en SVUV.

Bijlage 3

STAGEOVEREENKOMST (MODEL)

De ondergetekenden:

Stagiair:

Naam: _____

Adres: _____

Postcode en woonplaats: _____

Geboortedatum en -plaats: _____

Bij minderjarigheid vertegenwoordigd door: _____

Hierna te noemen: de stagiair

Praktijkbiedende organisatie:

Naam: _____

Adres: _____

Postcode en woonplaats: _____

Vertegenwoordigd door: _____

Hierna te noemen: het leerbedrijf

Onderwijsinstelling:

Naam: _____

Adres: _____

Postcode en woonplaats: _____

Vertegenwoordigd door: _____

Hierna te noemen: de onderwijsinstelling

In aanmerking nemende:

- dat onderricht in de praktijk van het beroep deel uit maakt van elke beroepsopleiding conform de Wet Educatie en Beroeps- onderwijs (WEB).
- dat de stagiair is ingeschreven bij de onderwijsinstelling op grondslag van een onderwijsovereenkomst.
- dat door de stagiair te verrichten activiteiten een onderwijsleerfunctie hebben.
- dat de praktijkaanbiedende organisatie beschikt over een gunstige beoordeling van de Stichting KOC Nederland.

Komen het volgende overeen:

Artikel 1

De stage vangt aan op: _____ en eindigt op: _____

De stagiair loopt gedurende _____ dagen per week/maand/jaar stage bij het leerbedrijf.

Dit gebeurt op de volgende dagen van de week: _____

Artikel 2

Uitgangspunt voor de beroepspraktijkvorming zijn de voor de opleiding geldende landelijke eindtermen.

Artikel 3

Het leerbedrijf wijst:

naam: _____

aan als praktijkbegeleider, belast met het begeleiden van de stagiair op de praktijkplaats.

De onderwijsinstelling wijst:

naam: _____

aan als docent, belast met het begeleiden van de stagiair.

Artikel 4

De stagiair is verplicht de binnen het leerbedrijf in het belang van de orde, veiligheid en gezondheid gegeven regels, voorschriften en aanwijzingen in acht te nemen.

Artikel 5

De stagiair is verplicht alles geheim te houden wat hem/haar onder geheimhoudingsplicht wordt toevertrouwd of wat hem/haar als geheim ter kennis is gekomen of waarvan hij/zij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijs moet begrijpen.

Artikel 6

De stagiair is verplicht in het geval van afwezigheid en bij terugkomst na afwezigheid de praktijkbegeleider, alsmede de praktijkbegeleidende docent onmiddellijk hiervan op de hoogte te stellen.

Artikel 7

Deze overeenkomst eindigt:

- a) Aan het eind van de overeengekomen periode, als genoemd in artikel 1.

- b) Door het voldoen aan de eindtermen, c.q. afleggen van het examen of de examens waarop de beroepspraktijkopleiding betrekking heeft, binnen de in artikel 1 genoemde periode.
- c) Indien de stagiair de onderwijsinstelling verlaat.
- d) Bij wederzijds goedvinden, nadat een gesprek hierover heeft plaatsgevonden tussen stagiair, praktijkbegeleider, praktijkbegeleidende docent en eventueel een vertegenwoordiger van het betreffende landelijk orgaan. Deze wijze van beëindiging dient schriftelijk vastgelegd te worden.
- e) Indien de stagiair zich niet houdt aan de gedragsregels van het leerbedrijf.
- f) Indien anderszins door toedoen of nalaten van de stagiair in redelijkheid niet van het leerbedrijf verwacht kan worden dat deze overeenkomst in stand blijft.
- g) Door schriftelijke aanzegging van de onderwijsinstelling aan partijen indien de onderwijsinstelling of de Stichting KOC Nederland zich ervan heeft overtuigd dat de praktijkplaats niet of niet volledig beschikbaar is, de begeleiding tekort schiet of ontbreekt, het leerbedrijf niet langer beschikt over een gunstige beoordeling van het desbetreffende landelijk orgaan, of er sprake is van andere omstandigheden die maken dat de beroepspraktijkvorming niet naar behoren zal kunnen plaatsvinden.

Artikel 8

Indien de stagiair de eindtermen dan wel het examen of de examens niet binnen de gestelde tijdsduur met goed gevolg heeft behaald, respectievelijk afgelegd, kunnen partijen schriftelijk overeenkomen dat de stage-overeenkomst wordt verlengd.

Artikel 9

De onderwijsinstelling is verplicht de stagiair voor het volgen van de beroepspraktijkvorming een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering aan te bieden. De kosten van deze verzekering worden niet door de stagiair gedragen.

Artikel 10

- a) De onderwijsinstelling meldt de stagiair aan bij de Stichting KOC Nederland
- b) Het leerbedrijf meldt de stagiair aan bij de uitvoeringsinstelling UWV en - indien van toepassing - bij de Belastingdienst.
- c) Het leerbedrijf draagt zorg voor de correcte betaling aan de stagiair alsmede voor de correcte afdracht van premies en/of belastingen aan de in voormeld lid genoemde instanties.

Artikel 11

In alle gevallen waarin deze overeenkomst niet voorziet beslissen de directies van het leerbedrijf en de onderwijsinstelling in overleg. Indien van toepassing wordt de Stichting KOC Nederland hierbij betrokken.

Aldus overeengekomen en in viervoud opgemaakt

te: _____

op: _____

Namens het leerbedrijf:

De stagiair en/of bij diens minderjarigheid de wettelijk vertegenwoordiger:

Namens de onderwijsinstelling:

Namens de Stichting KOC Nederland:

Bijgevoegd als afzonderlijke uitgave, te downloaden op anko.nl/cao.

Bijlage 5 **ARBOCATALOGUS (GEZOND-WERKEN-REGELS)**

Bijgevoegd als afzonderlijke uitgave, te downloaden op anko.nl/arbocatalogus.

Bijlage 6 **ENIGE ARBOMAATREGELEN EN -VERPLICHTINGEN VOOR DE KAPPERSBRANCHE**

Arbocatalogus

De gezond-werken-regels zijn te vinden in de Arbocatalogus voor de kappersbranche (bijlage 5)

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Kapsalons met personeel zijn verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) op te stellen.

Bedrijfs hulpverlening (BHV)

Er is voldaan aan de verplichting dat bij calamiteiten zoals bij persoonlijke ongelukken en brand direct adequate hulp kan worden geboden. Hiertoe is in ieder geval aanwezig een EHBO-does B en een schuim- of poederbrandblusser met een inhoud van tenminste 6 kg.

Chemicaliën

Er dient een aparte ruimte te zijn voor het mengen van haarverzorgingsproducten met chemische bestanddelen. Deze haarverzorgingsproducten dienen in een aparte, afgesloten ruimte te worden bewaard en voorzien zijn van een juiste etikettering. Er moeten maatregelen worden getroffen om beroepsziekten te voorkomen d.m.v. aanwezigheid van persoonlijke beschermingsmiddelen en het verstrekken van voorlichting omtrent een gezonde en veilige werkwijze.

Ventilatie

Indien in de salon met chemicaliën wordt gewerkt, geldt een als volgt te bepalen ventilatienorm: de norm (weergegeven in kubieke meters lucht per uur) is de grootste uitkomst van één van de volgende drie rekensommen:

- aantal stoelen in de salon x 43;
- aantal vierkante meters vloeroppervlak x 7;
- aantal personen (klanten en personeel) in de salon x 31.

Daarbij moet de verse lucht van buiten worden aangevoerd, verontreinigde lucht moet naar buiten worden afgevoerd.

Verlichting

Er moet een goede en doelmatige verlichting zijn op de werkplek.

Kappersfiets

Aantal: de helft van het aantal aanwezige medewerkers + 1.

Voorbeeld: 10 aanwezige medewerkers, $10 : 2 = 5 + 1 = 6$ kappersfietsen.

Lunchruimte

Er moet een van de kapsalon afgescheiden lunchruimte zijn.

Pompstoel

In de salon dienen pompstoelen aanwezig te zijn.

Toilet

Minstens één toilet en bij meer dan vijftien medewerkers gescheiden toiletten voor dames en heren.

Werkhandschoenen

In de salon zal de werkgever werkhandschoenen ter beschikking stellen

Bijlage 7

ZIEKTEREGLEMENT

Inleiding

Arbeidsongeschiktheid (ziekteverzuim) van een werknemer is voor zowel werknemer als werkgever onplezierig. Voor zover zij daar invloed op kunnen uitoefenen worden werkgever en werknemer overigens beiden geacht verzuim te voorkomen. Bijvoorbeeld door zich in te spannen voor goede arbeidsomstandigheden en door van de aangereikte voorzieningen op dat terrein zorgvuldig gebruik te maken.

Bij voorkeur en in de meeste situaties komen zij er samen uit als het gaat om het regelen van wat er bij en rondom een verzuim komt kijken. In de meeste gevallen duurt de afwezigheid gelukkig kort. De sociale partners in de kappersbranche hebben voor alle helderheid dit reglement vastgesteld met daarin informatie over rechten en plichten (inclusief de wettelijk bepaalde), van zowel werkgever als werknemer, als het gaat om arbeidsongeschiktheid.

Werkgevers wordt dringend geadviseerd dit reglement, los van enige verzuimsituatie, onder de aandacht van hun werknemers te brengen, bijvoorbeeld in een werkoverleg, en het aan werknemers te overhandigen. Met name omdat het niet houden aan het reglement uiteindelijk sancties tot gevolg kan hebben dient uitdrukkelijk van te voren goed aan werknemers duidelijk te zijn gemaakt wat de verwachtingen en plichten zijn bij een eventuele ziekte/arbeidsongeschiktheid. Werkgevers wordt eveneens dringend geadviseerd om werknemers bij aanvang van een verzuim/arbeidsongeschiktheid (nogmaals) te wijzen op het bestaan van dit reglement en daarop desgewenst mondeling danwel schriftelijke toelichting te geven indien werknemer blijkt geeft het niet of niet geheel te begrijpen.

1. Ziekmelding/Aanvraag ziekteverlof

Wanneer een werknemer zich door ziekte niet of slechts gedeeltelijk in staat voelt te werken, dan meldt de werknemer dit zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk een half uur vóór aanvang van zijn normale werktijd, telefonisch bij zijn werkgever. Indien de werkgever niet bereikbaar is een half uur voor de aanvang van de werktijd dan meldt de werknemer zich op het moment van aanvang van de normale werktijd ziek. De werkgever en de werknemer bespreken de situatie en zij stemmen desgewenst/indien mogelijk af hoe de gevolgen van de (volledige of gedeeltelijke) afwezigheid kunnen worden opgevangen. De werkgever bespreekt met werknemer een aantal vragen.

Deze vragen betreffen onder meer:

- de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid; of sprake is van een ongeval; of arbeidsomstandigheden mede de arbeidsongeschiktheid hebben veroorzaakt; of arbeidsverhoudingen tot het verzuim hebben geleid. Werknemer is niet gehouden tot het aan de leidinggevende verstrekken van (medische) informatie over de aard van de aandoening die tot zijn arbeidsongeschiktheid heeft geleid;
- zijn belastbaarheid, ofwel het soort werk of aantal uren dat nog wel arbeid verricht kan worden;

- zijn verpleegadres (bijvoorbeeld ziekenhuis);
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- eventuele acties die de werkgever kan ondernemen om terugkeer te bevorderen (vervoersvoorzieningen/aanpassing uren of werk);
- eventuele werkafspraken die overgedragen/afgezegd dienen te worden;
- vervolgafspraken met betrekking tot contact tussen werknemer en werkgever.

Indien werkgever toch medische informatie wordt verstrekt, dan mag hij deze niet schriftelijk vastleggen en is er strikte geheimhouding verplicht.

Bij een ziekmelding, registreert de werkgever deze en geeft deze door aan de bedrijfsarts/arbodienst. Indien de werkgever twijfelt over de grondslag van de melding zal deze de aanvraag niet zonder meer afwijzen doch eerst een deskundigenoordeel van de bedrijfsarts vragen.

Bij een ziekmelding tijdens werktijd geldt eveneens deze procedure.

2. Arbeidsongeschiktheid en bijzondere omstandigheden

Indien werknemer arbeidsongeschikt wordt en sprake is van één van onderstaande situaties, dan geeft werknemer dit aan bij de ziekmelding. In die situaties worden namelijk aanvullende acties gevraagd van de werkgever, de werknemer of van de bedrijfsarts/arbodienst. Het betreft:

- arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ongeluk veroorzaakt door derden (bijvoorbeeld ten gevolge van een verkeersongeval);
- arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een bedrijfsongeval of het vermoeden van een beroepsziekte;
- arbeidsongeschiktheid als gevolg van orgaandonatie;
- arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap of bevalling (Ziektewet);
- arbeidsongeschiktheid bij einde dienstverband;
- arbeidsongeschiktheid met dezelfde oorzaak als waarvoor een WAO-toekenning is verkregen in de afgelopen vijf jaar;
- een arbeidsgehandicaptenstatus gedurende de afgelopen vijf jaar.

Indien werknemer geen medische informatie wenst te verstrekken aan zijn werkgever, dient werknemer dergelijke informatie over bovengenoemde situaties rechtstreeks door te geven aan de bedrijfsarts.

3. Activiteiten tijdens arbeidsongeschiktheid

Thuisblijven

Om het de werkgever of bedrijfsarts/arbodienst mogelijk te maken contact met werknemer te onderhouden tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verblijft werknemer thuis 's ochtends tot 10:00 uur en 's middags van 12:00 tot 15:00 uur. Voor herstelbevorderende zaken als doktersbezoek e.d. kan de werknemer buitenshuis gaan. Indien zijn/haar arbeidsongeschiktheid langer dan een week duurt, kan werknemer met zijn werkgever en eventueel met medeneming van een advies van de bedrijfsarts andere afspraken maken over de verplichting tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn. Na drie weken vervalt de verplichting om thuis te blijven, tenzij de arts anders beslist. Indien werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld door opname in of ontslag uit een ziekenhuis), meldt werknemer dit binnen twaalf uur aan zijn werkgever.

Maak bezoek mogelijk

De werkgever of bedrijfsarts/arbodienst dient werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid te kunnen bereiken. Daartoe dient werknemer deze in de gelegenheid te stellen werknemer op het adres van zijn woning of op het verpleegadres te bezoeken. Desgewenst kan werknemer om redenen van privacy verzoeken om het bezoek op een andere locatie te laten plaatsvinden.

(Telefonisch) Contact met de bedrijfsarts/arbodienst

De bedrijfsarts/arbodienst kan na ontvangst van de ziekmelding (telefonisch) contact met werknemer opnemen. Dit (telefonisch) contact is bedoeld om vast te stellen of al dan niet gerichte actie of bijvoorbeeld een oproep voor een spreekuur nodig is. Zijn werkgever wordt door de bedrijfsarts/arbodienst op de hoogte gesteld van het contact en de inhoud van het gesprek, uitgezonderd medische en vertrouwelijke informatie. Ook in geval werknemer niet telefonisch bereikbaar is, wordt zijn werkgever hiervan op de hoogte gesteld.

Spreekuur

Indien werknemer op verzoek van de werkgever of bedrijfsarts/arbodienst wordt uitgenodigd voor het spreekuur van de bedrijfsarts, is werknemer verplicht om hier te verschijnen. Als werknemer een geldige reden tot verhindering heeft, geeft de werknemer dit in principe ten minste 24 uur van tevoren door op de bij de uitnodiging aangegeven wijze. Werknemer geeft deze verhindering ook tijdig aan zijn werkgever door.

De werknemer hoeft niet op het spreekuur te verschijnen wanneer hij het werk reeds heeft hervat, tenzij hem is medegedeeld dat in overleg tussen werkgever en bedrijfsarts/arbodienst anders is besloten. Dit om doorberekening van kosten door de bedrijfsarts/arbodienst aan de werkgever te voorkomen.

De werknemer kan ook zelf een afspraak bij de bedrijfsarts/arbodienst maken voor een 'arbeidsomstandighedenspreekuur' (zgn. 'open spreekuur'), als hij dreigend verzuim ziet aankomen of werknemer zijn arbeidsomstandigheden wil bespreken met een bedrijfsarts of andere deskundige van de arbodienst. De kosten van dit spreekuur zijn voor rekening van de werkgever. Dit spreekuur heeft een vertrouwelijk karakter; niets uit het gesprek wordt zonder toestemming van de werknemer met de werkgever besproken.

Machtiging

De werknemer zal de bedrijfsarts zonodig machtigen inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand in te winnen bij zijn behandelende arts(en). De werknemer heeft overigens het recht een dergelijke machtiging niet te tekenen.

Meewerken aan herstel en terugkeer naar werk

Werknemer is verplicht actief mee te werken aan zijn herstel en de terugkeer naar werk. Werknemer wordt bijvoorbeeld gevraagd mee te denken over en mee te werken aan maatregelen die de bedrijfsarts/arbodienst voorstelt om het arbeidsverzuim te verkorten. Voorbeelden hiervan zijn doorverwijzing naar een specialist, wachtlijstbemiddeling, Kapperspoli, interventieprogramma's (psychotherapie, fysiotherapie, arbeidsrevalidatietherapie etc), mediation en bedrijfsmaatschappelijk werk. De kosten van dit soort maatregelen alsmede de reiskosten die de werknemer ten behoeve hiervan moet maken zijn, voor zover de ziektepolis van de werknemer ze niet vergoed, in het algemeen voor rekening van de werkgever.

4. Arbeidsongeschiktheid en vakantieverlof

Arbeidsongeschikt tijdens vakantieverlof

Wanneer werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens vakantieverlof in binnen- of buitenland, meldt werknemer dat op dezelfde wijze als genoemd onder 1, onder vermelding van zijn verpleegadres. Bij terugkeer op zijn huisadres neemt werknemer onmiddellijk contact op met zijn werkgever. Tevens verstrekt werknemer aan de bedrijfsarts/arbodienst een medische verklaring van een geconsulteerde arts, met daarin informatie over de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en informatie over de diagnose van de arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsongeschikt voorafgaand aan vakantieverlof

Is de werknemer arbeidsongeschikt voorafgaand aan gepland vakantieverlof en wenst werknemer toch met vakantie te gaan, dan vraagt werknemer hiervoor vooraf toestemming aan zijn werkgever. Een vakantie kan niet zomaar worden onthouden; er moet een medische noodzaak zijn om te weigeren, bijvoorbeeld omdat de voorgenomen vakantie het herstel en de voorgenomen reïntegratie negatief beïnvloedt. De werkgever overlegt daarom samen met de bedrijfsarts. Ditzelfde voorschrift geldt ook ingeval werknemer bij langdurig verzuim alsnog een vakantie wenst te plannen gedurende de periode dat werknemer nog (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is.

5. Frequente arbeidsongeschiktheid

Wanneer een werknemer frequent verzuimt wordt werkgever geadviseerd om, eventueel in aanwezigheid van een personeelsadviseur, een gesprek te hebben met de werknemer over de achterliggende oorzaken en mogelijke oplossingen van zijn verzuim.

6. Het verrichten van werkzaamheden / reïntegratie

Verrichten aangepaste werkzaamheden

De werkgever is verplicht de werknemer, in overleg met de bedrijfsarts, allereerst passende arbeid aan te bieden. In overleg tussen werknemer, zijn werkgever en de bedrijfsarts/arbodienst kan vastgesteld worden dat werknemer weliswaar niet (volledig) zijn eigen werk, maar wel aangepaste werkzaamheden of op aangepaste tijden werk kan verrichten. Van de werknemer wordt verwacht dat deze hieraan meewerkt ten behoeve van zijn reïntegratie.

Wanneer werknemer – om welke reden dan ook – niet kan reïntegreren bij zijn eigen werkgever, is de werkgever vervolgens verplicht te zoeken naar reïntegratiemogelijkheden bij een andere werkgever. Indien de werkgever hier – eventueel in samenwerking met een reïntegratiebedrijf – een voorstel voor doet, is werknemer verplicht hieraan zijn medewerking te verlenen, tenzij werknemer kan aantonen dat dit redelijkerwijs niet van hem gevraagd kan worden.

Andere werkgever(s)

De werknemer mag gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid geen ander werk verrichten dan dat bij zijn eigen werkgever, tenzij in overleg met zijn werkgever gezocht is naar vervangend werk bij een andere werkgever.

Indien de werknemer meer dan één werkgever heeft dan dient de bedrijfsarts/arbodienst vast te stellen of werknemer bij die andere werkgever(s) wel (al of niet gedeeltelijk) in staat is tot het verrichten van arbeid. Of daar sprake van is wordt vastgelegd in het dossier bij de bedrijfsarts/arbodienst.

Werk hervatten bij (gedeeltelijk) herstel

Wanneer de werknemer het werk (gedeeltelijk) hervat, meldt deze zich voor aanvang van de werktijd weer hersteld bij zijn werkgever, ook wanneer hij al hersteld is op een roostervrije of anderszins vrije dag. De werknemer hoeft geen speciale opdracht af te wachten voordat deze zijn werk weer hervat.

7. Langdurige arbeidsongeschiktheid

Probleemanalyse en plan van aanpak reïntegratie

Uiterlijk in week 6 van de arbeidsongeschiktheid maakt de bedrijfsarts met werknemer een probleemanalyse, waarna een reïntegratieadvies volgt. Dat advies is gericht op zijn herstel en werkherleving, bij voorkeur in zijn eigen functie. Uiterlijk in week 8 van de arbeidsongeschiktheid bespreekt de werkgever het reïntegratieadvies met de werknemer. Aan de hand van dat advies maken werkgever en werknemer samen een plan van aanpak voor de terugkeer naar werk en herstel.

De afspraken leggen werkgever en werknemer beiden schriftelijk vast. Dat gesprek is tevens het eerste reïntegratieoverleg, waarbij ook de bedrijfsarts aanwezig kan zijn. Vervolgoverleg vindt in de regel eens per zes weken plaats. Het eerste overleg moet leiden tot een plan van aanpak, gericht op terugkeer.

Casemanager en dossier

Als de arbeidsongeschiktheid van een werknemer langer duurt (of lijkt te gaan duren) bepaalt deze samen met zijn werkgever wie als casemanager zal optreden. De casemanager (werkgever, leidinggevende, personeelsadviseur of een andere aangewezen medewerker, danwel een functionaris van de arbodienst die in deze taak ondersteuning verleent) neemt contact met de werknemer op. De casemanager bewaakt en regisseert alle afspraken en voortgang in het kader van de reïntegratie vanaf het moment dat het verzuim langer lijkt te gaan duren.

De casemanager (die in het plan van aanpak wordt aangewezen) ziet erop toe dat de reïntegratie van werknemer juist verloopt, houdt het dossier van de werknemer bij en onderhoudt contacten met alle betrokken partijen. Het is raadzaam dat werknemer zelf óók aantekeningen bijhoudt van alle afspraken en alle stappen die de werknemer zet om zijn herstel te bevorderen. Mocht het namelijk uitlopen op een WIA-beoordeling, dan moet ook werknemer kunnen aantonen dat hij al het mogelijke heeft gedaan om te herstellen.

Meldingen aan UWV

Verzuimt werknemer langer dan dertien weken, dan meldt zijn werkgever de arbeidsongeschiktheid bij het UWV (voor werkgevers die eigen risico drager zijn voor de WIA is deze termijn acht maanden). Duurt het verzuim langer dan 48 weken dan stellen werkgever en werknemer de door UWV verlangde informatie samen t.b.v. de na het eerste jaar verplichte evaluatie. Dat kan leiden tot bijstelling van het plan van aanpak.

Reïntegratieverslag en WIA-aanvraag bij UWV

Duurt het verzuim langer dan 87 weken dan stellen werkgever en bedrijfsarts/arbodienst het reïntegratieverslag voor werknemer samen. In dat verslag geeft werknemer ook zijn visie op het reïntegratietraject tot dusver en de inspanningen van werkgever en bedrijfsarts/arbodienst.

Uiterlijk in week 91 vraagt de werknemer de WIA-beoordeling aan bij het UWV. Werknemer dient bij de aanvraag het reïntegratieverslag te voegen. Tussen week 91 en week 94 kan werknemer samen met de werkgever ook uitstel van de WIA-beoordeling aanvragen, omdat zijn reïntegratie bijvoorbeeld net iets langer dan twee jaar gaat duren. Als werknemer arbeidsongeschikt wordt verklaard en recht krijgt op een WIA-uitkering, dan gaat na week 104 het eerste WIA-jaar van start.

8. Bezwaren: deskundigenoordeel en rechter

Over uitspraken van de bedrijfsarts/arbodienst of acties en voorstellen van de werkgever met betrekking tot de rechtmatigheid van de arbeidsongeschiktheid en/of de passendheid van aangeboden werk, kan werknemer een deskundigenoordeel (second opinion) bij UWV aanvragen. UWV vraagt een bijdrage in de kosten van € 50,- die in dit geval bij de werknemer in rekening worden gebracht.

Overigens kan de werkgever ook een deskundigenoordeel bij UWV vragen indien deze om extra advies verlegen zit of als er een meningsverschil bestaat met de werknemer. In dat geval zijn de kosten voor de werkgever. De uitspraak van UWV is zwaarwegend maar niet bindend. Blijven partijen het oneens dan resteert alleen een procedure bij de kantonrechter.

9. Financiële afspraken

Voor de regelingen die er bestaan ten aanzien van de verrekening van extra vakantiedagen wordt verwezen naar de cao.

Hoogte van loondoorbetaling

De werkgever zal vanaf de eerste dag dat hij door werknemer van de arbeidsongeschiktheid in kennis is gesteld, de dag van aangifte inbegrepen, de werknemer zonder onderbreking gedurende tenminste 104 weken het inkomen volledig doorbetalen.

10. Belangrijk: verplichting naleving verzuimprotocol en consequenties indien niet goed nageleefd

Teneinde het herstel zoveel mogelijk te bespoedigen worden werknemer en werkgever geacht zich aan dit verzuimprotocol te houden.

Houdt werknemer zich niet aan deze voorschriften dan kan zijn werkgever niet voldoen aan zijn reïntegratieplicht en is hij gerechtigd waarschuwingen te geven en uiteindelijk sancties op te leggen.

Houdt werkgever zich niet aan deze voorschriften dan kan werknemer onnodig schade lijden door lang verzuim. In dat geval zal het UWV de werkgever uiteindelijk sancties opleggen.

Waarschuwingen

Waarschuwingen dienen per aangetekend schrijven te worden gegeven. Werkgever is verplicht meerdere waarschuwingen te geven, met een tussenpoos van minimaal twee weken, voordat werkgever gerechtigd is over te gaan tot opleggen van sancties. Deze sancties kunnen onder onderstaande voorwaarden bestaan uit het gedeeltelijk of geheel opschorten of stopzetten van de loondoorbetaling of het verhalen van gemaakte kosten op de werknemer. In ernstige gevallen, waaronder het weigeren mee te werken aan herstel of werkhervatting, kan tot ontslag worden overgegaan (met inachtneming van de daarbij benodigde wettelijke procedure).

Zorgvuldigheid informatieverstrekking

Werkgever dient richting de werknemer zorgvuldigheid in acht te nemen. Dat is van belang vanwege behoorlijk werkgeverschap en ook vanwege de rechtmatigheid van evt. toe te passen sancties. Alvorens tot waarschuwing(en) en evt. daarop volgende sancties over te gaan dient werkgever vast te stellen dat werknemer ter zake goed geïnformeerd was/is en zich volledig bewust was/is van de wijze waarop hij diende te handelen. Werkgever dient daarbij tevens te verifiëren of hij zelf inderdaad alles in het werk heeft gesteld voor het informeren en voorlichten van de werknemer over zijn rechten en plichten.

Sanctie: inhouden loon

Conform hetgeen gesteld in de Wet verbetering poortwachter kan het bruto-inkomen van de werknemer door de werkgever op nul worden gesteld, indien zich één of meerdere van de onderstaande situaties voordoen:

- werknemer geeft zonder geldige reden geen gehoor om op het spreekuur van de bedrijfsarts te verschijnen;
- werknemer belemmert het genezingsproces;
- werknemer werkt niet mee aan het verrichten van passende arbeid;

Sancties UWV

Daarnaast kan het UWV (achteraf) ook sancties opleggen indien werknemer hetzij werkgever niet of onvoldoende heeft (mee)gewerkt aan het herstel en/of werkhervatting door tot uitstel van de WIA-beoordeling over te gaan (met verplichting tot loondoorbetaling en behoud van arbeidsovereenkomst als de werkgever in gebreke is gebleven) of door het afwijzen van de WIA-uitkering. Het UWV kan dus ook de werkgever sancties opleggen indien hij, naar het oordeel van het UWV onvoldoende inspanning heeft geleverd om reïntegratie van de werknemer mogelijk te maken.

BELANGRIJKE ADRESSEN

Organisatie

Cao-partijen:

- **ANKO**
(Koninklijke Algemene Nederlandse Kappersorganisatie)
Gooierserf 400
1276 KT HUIZEN
telefoon: 035 - 525 95 00
website: www.anko.nl
e-mail: info@anko.nl

- **FNV Mooi**
Nachtegaalstraat 37
3581 AC UTRECHT
telefoon: 030 - 231 42 21
website: www.fnvmooi.nl
e-mail: info@fnvmooi.nl

- **CNV Vakmensen**
Tiberdreef 4
3561 GG UTRECHT
telefoon: 030 - 751 15 00
website: www.cnvvakmensen.nl
e-mail: info@cnvvakmensen.nl

KOC Nederland

Kennis- en ontwikkelcentrum uiterlijke verzorging
Rietgors 1
3435 CB Nieuwegein
telefoon: 030 - 607 10 00
website: www.koc.nl
e-mail: koc@koc.nl

Informatie over:

*de inhoud van deze cao
(werkgevers)*

*de inhoud van deze cao
(werknemers)*

*de inhoud van deze cao
(werknemers)*

vakopleiding en cursussen

Organisatie

Sociaal Fonds voor Opleiding en Ontwikkeling

p/a Syntrus Achmea Pensioenbeheer
(zie Bedrijfstakpensioenfondsen)

Stichting Bedrijfstakpensioenfondsen voor het Kappersbedrijf

p/a Syntrus Achmea Pensioenbeheer
Postbus 3183
3502 GD Utrecht
telefoon: 030 - 245 39 22
website: www.pensioenkappers.nl

Stichting VUT Kappersbedrijf

p/a Syntrus Achmea Pensioenbeheer
(zie Bedrijfstakpensioenfondsen)

Brancheplatform Kappers

Rietgors 1
3435 CB Nieuwegein
Telefoon: 030 - 607 10 81
website: www.healthyhairdresser.nl
e-mail: info@healthyhairdresser.nl

Informatie over:

Premiebetaling

Pensioenregelingen

VUT

Ontheffing cao-bepalingen

Branche-zaken

Interpretatie cao-teksten

TREFWOORDENREGISTER

	pagina	cao-artikel
A		
Aaneengesloten vakanties	33, 34	7.2; 7.3
Aanstellingsbrief	8	2.1
Adressen bedrijfstakorganisaties	65 - 66	Belangrijke adressen
Afwijkingen van de cao	6, 7	1.1; 1.2
ANKO (Koninklijke Algemene Nederlandse Kappersorganisatie)	65	Belangrijke adressen
Arbeid en zorg	37	7.12
Arbeid op en rondom feestdagen	13, 24	3.2; 5.2
Arbeidsduur en arbeidstijd	12	3.1 e.v.
Arbeidsomstandigheden	54, 55 - 56	Bijlage 5; Bijlage 6
Arbeidsongeschiktheid	40, 57 - 64	8; Bijlage 7
Arbeidsovereenkomst	8-10, 43	2.1 - 2.4; Bijlage 1
- bepaalde tijd	8	2.2
- onbepaalde tijd	8	2.1
- bij vakopleiding	29	6.2
Arbocatalogus	54	Bijlage 5
Arbomaatregelen en -verplichtingen	55 - 56	Bijlage 6
B		
Bedrijfsinstanties	65 - 66	Belangrijke adressen
Bedrijfskleding	28	5.10
Bedrijfsleider	24	5.3
Bedrijfstakpensioenfondsen	43, 66	Bijlage 1; Belangrijke adressen
Beëindiging arbeidsovereenkomst	10	2.4
Begripsomschrijvingen	6, 43 - 46	1.1; Bijlage 1
Beroepsbegeleidende leerweg (BBL)	29	6.2
Beroepsopleidende leerweg (BOL)	21, 45	4.7; Bijlage 1
Bevallingsverlof	36	7.11
Brancheplatform Kappers	7, 43, 66	1.2; Bijlage 1; Belangrijke adressen
Bijlagen	6	1.1
Bijzonder verlof	37, 38	7.13, 7.14
Bijzondere werktijden (toeslag)	24	5.2

	pagina	cao-artikel
Boete bij onrechtmatig ontslag	10	2.4
BOL-korting	21	4.7
Buitenlandse diploma's	31, 47 - 48	6.5; Bijlage 2
C		
Calamiteitenverlof	37	7.12
Cao-partijen	6, 65	1.1; Belangrijke adressen
CNV Vakmensen	65	Belangrijke adressen
Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)	6	1.1
Concurrentiebeding	8 - 9	2.1; 2.2
Controle bij ziekte	59	Bijlage 7
Cursuskosten	32	6.9
Cursussen en trainingen	26, 27, 31, 32	5.7; 5.8; 6.6; 6.7
D		
Deelcertificaattoeslag	25, 30	5.5; 6.4
Definities	6, 43 - 46	1.1; Bijlage 1
Diploma's, erkende vakopleidings-	30, 47 - 48	6.3; Bijlage 2
Diplomatoeslag	25, 30	5.4; 6.4
Diplomaverificatie	30	6.3
Doktersbezoek (verlof)	38	7.14
E		
Erkend leerbedrijf	43	Bijlage 1
Ervaringsjaren	20, 43	4.5; Bijlage 1
Evenementen (verplichte) buiten werktijd	27	5.8
Examens vakopleiding (verlof voor)	38	7.14
F		
Familieomstandigheden (verlof wegens)	37	7.13
Feestdagen	13, 24, 36, 43	3.2; 5.2; 7.10; Bijlage 1
FNV Mooi	65	Belangrijke adressen
Foaien	41	9.2

	pagina	cao-artikel
Functie	43	Bijlage 1
Functiehandboek	20, 53	4.4; Bijlage 4
Functieindeling	20, 30	4.4; 6.4
G		
Gebroken diensten	12	3.1
Gehuwden en samenwonenden	37	7.13
Geschillen over inhoud cao	65, 7	Belangrijke adressen; 1.2
Gunstiger arbeidsvoorwaarden	6	1.1
H		
Haarstylist (idem 1, 2, 3) (loon)	16	4.3
Handgereedschap	28	5.11
Herenkapper (ingroeischaal)	21	4.8
Herintreder	20, 43	4.5; Bijlage 1
I		
Ingangsdata loonsverhogingen	21	4.6
Ingroeischaal herenkapper	21	4.8
Inhuurkracht	23	4.13
Inkomen	44	Bijlage 1
Inleveren vakantiedagen bij ziekte	36	7.8
Invallen voor een arbeidsongeschikte ('zieke')	8	2.2
J		
Junior stylist A/B (loon)	16 - 19	4.3
K		
Kalenderweek	44	Bijlage 1
Kappersbedrijf	44	Bijlage 1
Kleding	28	5.10
KOC Nederland	43, 65	Bijlage 1; Belangrijke adressen
Koningsdag	13, 24, 44	3.4; 5.2; Bijlage 1

	pagina	cao-artikel
Koninklijke Algemene Nederlandse Kappersorganisatie (ANKO)	65	Belangrijke adressen
Koopavond	12	3.1
L		
Leerbedrijf, Erkend	43	Bijlage 1
Leerling (zie: Praktijkovereenkomst leerling)	45	
Loon	14	4.1 e.v.
Loon bij arbeidsongeschiktheid ('ziekte')	40	8.2
Loonbetaling	22	4.10
Loongebouw A en B	14 - 15	4.2
Loongroep	44	Bijlage 1
Loonspecificatie	22	4.10
Looptijd cao	6	1.1
M		
Meningsverschillen over inhoud cao	65	Belangrijke adressen; 1.2
Middagpauze	13	3.3
Militaire dienstplicht	20	4.5
Min-uren	12, 35, 44	3.1; 7.6; Bijlage 1
N		
Naleving cao-afspraken	7	1.2
O		
Ondertekening cao	42	10
Ongunstiger arbeidsvoorwaarden	6	1.1
Ontslag (zie Opzegging dienstverband)		
Openbreken cao	6	1.1
Opleiding	29	6.1 e.v.
Opleidingsstimulans	29	6.1
Opleidingssubsidie	29	6.1
Opzeggen en verlenging cao	6	1.1
Opzegging dienstverband	8, 10, 36, 38	2.1; 2.2; 2.4; 7.9; 7.14

	pagina	cao-artikel
Opzegtermijnen dienstverband	10	2.4
Ouderschapsverlof	37	7.12
Overwerk	24	5.2
P		
Partieel leerplichtigen	13, 29	3.2; 6.1
Parttimer	13, 14, 44	3.2; 4.1; Bijlage 1
Plus- en min-uren administratie	35	7.6
Plus-uren	12, 34, 45	3.1; 7.3; Bijlage 1
Praktijkovereenkomst leerling	10, 29, 43	2.3; 6.2; Bijlage 1
Proeftijd	8	2.1; 2.2
R		
Referentiefunctie	20	4.4
Reiskosten woon-werkverkeer	27	5.9
Rusttijden	13	3.3
S		
Salonassistent	16	4.3
Salonfunctie	20	4.4
Samenwonenden en gehuwden	37	7.13
Schadeclaim bij arbeidsongeschiktheid	40	8.2
Schoolonderwijs vakopleiding	29	6.2
Snipperdagen	34, 45	7.4; Bijlage 1
Sociaal Fonds	45, 66	Bijlage 1; Belangrijke adressen
Stage/stagiair	10, 28, 32, 45	2.3; 5.12; 6.9; Bijlage 1; Bijlage 3
Stageovereenkomst	32, 45, 49 - 52	6.9; Bijlage 1, Bijlage 3
Stichting Examens en Proeven (SEP)	44, 47 - 48	Bijlage 1 (zie: KOC); Bijlage 2
Stichting Vakopleiding Uiterlijke Verzorging (SVUV)	44, 47 - 48	Bijlage 1 (zie: KOC); Bijlage 2
Stichting VUT	45, 66	Bijlage 1; Belangrijke adressen

	pagina	cao-artikel
T		
Tandartsbezoek (verlof)	38	7.14
Toeslagen en vergoedingen	24	5.1 e.v.
Topstylist	16 - 19	4.3
Trainingen	26, 31	5.7; 6.6
Tussentijdse beëindiging arbeidsovereenkomst	8	2.2
U		
Uitleg cao-bepalingen	6	1.1
Uitzendkrachten	23, 45	4.13; Bijlage 1
V		
Vakantie	33 - 36	7.1-7.9
Vakantiedagen		
- aantal	33	7.1
- bij arbeidsongeschiktheid (ziekte/ongeval)	35, 36, 40	7.7; 7.8 ; 8.3
- bij ontslag	36	7.9
- opnemen	34, 35	7.3-7.5
Vakantiegeld	24	5.1
Vakantiekaart	35	7.6
Vakantierooster	34	7.3
Vakbondscontributie	22	4.11
Vakbondsverlof	38	7.14
Vakdiploma's	30, 47 - 48	6.3; Bijlage 2
Vakexamens (verlof voor)	38	7.14
Vakopleiding	29	6.2
Variabele beloning	14	4.2
Vaste aanstelling/dienst	8	2.1
Verbodsbepalingen werkgever/werknemer	41	9.1; 9.2
Vergoedingen	26	5.6 e.v.
Verhaalsrecht bij arbeidsongeschiktheid	40	8.2
Verhuizing (verlof voor)	38	7.14
Verlengen arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	8	2.2

	pagina	cao-artikel
Verlof	33	7.1 e.v.
Verplichtingen werknemer	41	9.2
VMBO	10, 16	2.3; 4.3
Vrije dagen en bijzonder verlof	33	7.1 e.v.
VUT, Stichting	45, 66	Bijlage 1; Belangrijke adressen
W		
WGA-premie	23	4.12
Werkgever	46	Bijlage 1
Werknemer	46	Bijlage 1
Werkrooster	13	3.4
Werktijden	12	3.1 e.v.
Werktijdverkorting	22	4.9
Z		
Ziekmelding	57	Bijlage 7
Ziekte	40, 57 - 64	8.1-8.3; Bijlage 7
Ziekte reglement	57 - 64	Bijlage 7
Ziekteverzuim en vakantiedagen	36	7.8
Zondag (werken)	12, 24	3.1; 5.2
Zwangerschapsverlof	36	7.11



Postbus 212
1270 AE Huizen
Gooierserf 400
035 – 525 95 00
info@anko.nl
www.anko.nl

