

CAO

Voor medewerkers van Payned payrolling BV

1 januari 2012 - 31 december 2016



Een betrokken partner in payrolling

CAO voor payroll-medewerkers van PAYNED Payrolling B.V.

De ondergetekenden, te weten:

1. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid PAYNED Payrolling B.V., gevestigd te Staphorst als partij ter ener zijde,
- en
2. De onafhankelijke vakorganisatie ABGP, gevestigd te Amsterdam, als partij ter andere zijde,

overwegende dat:

Partijen bij de CAO voor payroll-medewerkers van PAYNED Payrolling B.V. van de meerwaarde van instandhouding van een CAO voor de eigen payroll organisatie overtuigd blijven, reden dat in aansluiting op de VPO-CAO 2010 – 2011 een nieuwe CAO voor payroll-medewerkers van PAYNED Payrolling B.V. wordt ingevoerd;

Partijen bij deze CAO bij het afsluiten van deze CAO 2012-2016 als voornemen hebben geformuleerd concurrentie op arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk te willen uitsluiten en daarom zoveel mogelijk te willen aansluiten bij - het niveau van - de arbeidsvoorwaarden die gelden in de onderneming en/of sectoren waarin de payroll-medewerkers werkzaam zijn;

Partijen in deze nieuwe CAO belangrijke vorderingen hebben gemaakt om de arbeidsvoorwaarden van de payroll-medewerkers dichter te laten aansluiten bij de terzake geldende regelingen in de CAO van de opdrachtgever.

komen overeen:

de CAO voor medewerkers van PAYNED Payrolling B.V., bestaande uit de hierna volgende artikelen 1 tot en met 25, alle behorende tot deze CAO.

Staphorst, 5 januari 2015

Namens PAYNED Payrolling B.V.:

.....
R. Tempelman

Namens De onafhankelijke vakorganisatie ABGP

.....
H. de Weerd

Artikel 1 **Definities**

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. **payroll-overeenkomst:** de overeenkomst waarbij de payroll-medewerker door de payroll-onderneming werkzaamheden verricht bij de opdrachtgever van de payroll-onderneming, onder leiding en toezicht van de opdrachtgever. De payroll-onderneming vervult in dit kader de administratieve taken van het werkgeverschap van de opdrachtgever. De payroll-overeenkomst komt tot stand na werving van de payroll-medewerker door de opdrachtgever, niet door de payroll-onderneming. De payroll-medewerker zal op basis van de payroll-overeenkomst exclusief werkzaamheden verrichten voor de opdrachtgever.;
- b. **payroll-onderneming:** de natuurlijke of rechtspersoon die payroll-medewerkers ter beschikking stelt van opdrachtgevers, zijnde de payroll-onderneming als bedoeld onder a.;
- c. **payroll-medewerker:** de payroll-medewerker in de zin van sub a. van dit artikel;
- d. **payrollen:** het door een payroll-onderneming ter beschikking stellen van een payroll-medewerker aan een opdrachtgever krachtens een payroll-overeenkomst als bedoeld onder a.;
- e. **opdracht:** de overeenkomst tussen opdrachtgever en payroll-onderneming, die er toe strekt dat de payroll-onderneming een payroll-overeenkomst aangaat met een payroll-medewerker die door de payroll-onderneming ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever;
- f. **terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van de payroll-medewerker bij de opdrachtgever om onder leiding en toezicht van deze opdrachtgever werkzaamheden te verrichten;
- g. **opdrachtgever:** de opdrachtgever als bedoeld in sub a. van dit artikel;
- h. **vakvereniging:** de vakorganisaties, die als partij ter andere zijde in de aanhef van deze overeenkomst is genoemd;
- i. **feitelijk loon:** het met inachtneming van deze CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, incidentele toeslagen, vergoedingen, overuren et cetera, vermeerderd met structurele onregelmatigheidstoeslagen, zoals die rechtens gelden voor de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever;
- j. **structurele onregelmatigheidstoeslag:** toeslag voor een onregelmatig arbeidspatroon (zoals ploegentoeslag, verschoven uren, e.d.) van structurele aard. Een toeslag is structureel indien in een periode van dertien weken deze toeslag wordt toegekend in zes weken of meer, voorafgaand aan het moment van voldoening. De structurele toeslag bedraagt de gemiddelde toeslag die is toegekend in de periode van dertien weken;
- k. **week:** de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur;
- l. **gewerkte week:** elke week waarin daadwerkelijk arbeid is verricht;
- m. **periode:** een tijdvak van vier weken;
- n. **pensioenregeling:** de bij deze CAO ingevoerde pensioenovereenkomst tussen partijen bij deze CAO inclusief de in deze CAO beschreven bijbehorende voorwaarden.

Artikel 2 **Werkings sfeer**

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) geldt voor PAYNED Payrolling B.V. en haar payroll-medewerkers die krachtens een payroll-overeenkomst arbeid verrichten.
2. De looptijd van deze CAO is van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016.
3. In dien er sprake is van fusie, overname, verkoop of faillissement binden partijen zich dat de wederzijdse rechten en plichten worden overgenomen door de overnemende rechtspersoon.
4. De payroll-onderneming ontplooit geen andere activiteiten in zijn onderneming dan payrollen.

Artikel 3 **Gelijkberechtiging**

Payroll-ondernemingen wijzen, uitgaande van het grondwettelijk beginsel dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden, discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd af.

Artikel 4 **Verhouding payroll-medewerker/opdrachtgever/payroll-onderneming**

1. Payroll-medewerker en payroll-onderneming zijn gehouden zich ten opzichte van elkaar redelijk en billijk te gedragen.
2. De payroll-medewerker is jegens de payroll-onderneming verplicht de overeengekomen arbeid onder toezicht en leiding van de opdrachtgever te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van de payroll-onderneming en de opdrachtgever omtrent het verrichten van de arbeid.
3. De payroll-onderneming is verplicht om de payroll-medewerker bij het aangaan van de payroll-overeenkomst te informeren over de toepasselijkheid van deze CAO en de aard en inhoud van de payroll-overeenkomst.
4. Indien de payroll-medewerker in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen is de payroll-onderneming gerechtigd tot het treffen van sancties als bedoeld in artikel 14.
5. De payroll-onderneming is jegens de payroll-medewerker verplicht ten opzichte van de opdrachtgever te bedingen, dat deze zich bij de uitoefening van het toezicht en de leiding over de payroll-medewerker, alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk zal gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is.
6. De opdrachtgever is verplicht om de payroll-medewerker voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over vereiste (beroeps)kwalificaties voor de aan te vangen werkzaamheden, en mogelijk aanwezige veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan.

Artikel 5 **Melden arbeidsverleden**

1. Ieder aanbod van de payroll-onderneming aan de payroll-medewerker tot het verrichten van arbeid geschiedt onder het voorbehoud als in lid 3 van dit artikel omschreven.
2. Wanneer de payroll-onderneming daarom - direct dan wel indirect - verzoekt, is de aspirant-payroll-medewerker, alvorens de aangeboden arbeid te aanvaarden, verplicht om aan de payroll-onderneming inlichtingen omtrent het arbeidsverleden te verstrekken.
3. Het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW, alsmede het bepaalde in artikel 6 lid 2 van deze CAO omtrent opvolgend werkgeverschap (voor zover van toepassing) vindt in ieder geval geen toepassing op de payroll-onderneming die de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar door de payroll-medewerker verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden.

Artikel 6 **Rechtspositie**

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. payroll-overeenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan één maand hebben opgevolgd en een periode van 260 weken, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste payroll-overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan zes voor bepaalde tijd aangegane payroll-overeenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan één maand, geldt de laatste payroll-overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende payroll-/arbeidsovereenkomsten tussen een payroll-medewerker en verschillende payroll-ondernemingen/werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1 onderdeel a. is niet van toepassing op een payroll-overeenkomst aangegaan voor niet meer dan dertien weken die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane payroll-overeenkomst voor 260 weken of langer.
4. Gedurende de eerste 52 gewerkte weken is de payroll-onderneming gerechtigd bij payroll-overeenkomst overeen te komen dat het loon slechts verschuldigd is over de periode(n), dat de payroll-medewerker metterdaad arbeid heeft verricht.
5. De in lid 4 van dit artikel bedoelde uitsluiting van de loonbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van ziekte.

Artikel 6a **Rechtspositie AOW-gerechtigde payroll-medewerker**

1. In afwijking van de leden 1, 2 en 3 van artikel 6 geldt voor de overeenkomst tussen de payroll-onderneming en de payroll-medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt het bepaalde als weergegeven in dit artikel.
2. Vanaf de dag dat tussen dezelfde payroll-onderneming en payroll-medewerker:
 - a. payroll-overeenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan één maand hebben opgevolgd en een tijdsduur van 260 weken, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste payroll-overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan vijftien voor bepaalde tijd aangegane payroll-overeenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan één maand, geldt de zestiende payroll-overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Voor de met de payroll-medewerker na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd te sluiten payroll-overeenkomst(en) geldt een minimumduur van vier maanden.
4. In de situatie dat de payroll-overeenkomst tussen de payroll-onderneming en de payroll-medewerker van rechtswege is geëindigd als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en de payroll-onderneming en de payroll-medewerker een nieuwe payroll-overeenkomst met elkaar aangaan, telt of tellen in ieder geval in afwijking van het bepaalde van artikel 7:668a BW (voor zover van toepassing) en artikel 6 CAO de vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd gesloten payroll-overeenkomst(en) in tijd noch in duur mee bij het bepalen van het maximum aantal overeen te komen payroll-overeenkomsten voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel.
5. In de situatie dat de payroll-onderneming als opvolgend werkgever kan worden beschouwd (voor zover van toepassing) geldt in ieder geval in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW het in dit artikellid bepaalde.
 - a. De payroll-/arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd zoals deze tussen de payroll-medewerker en de voorgaande payroll-onderneming/werkgever voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (zoals deze bij de voorgaande werkgever geldt) is of zijn gesloten, telt of tellen in tijd noch in duur mee bij het bepalen van het maximum aantal overeen te komen payroll-overeenkomsten voor bepaalde tijd, zoals bedoeld in lid 2 van dit artikel.
 - b. Het hiervoor onder a. van dit artikellid bepaalde is van overeenkomstige toepassing indien de payroll-medewerker bij zijn voorgaande payroll-onderneming/werkgever een payroll-

/arbeidsovereenkomst had voor onbepaalde tijd, mits de met de voorgaande payroll-onderneming/werkgever gesloten payroll-/arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, dan wel door beëindiging van rechtswege als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

6. De regeling als weergegeven in dit artikel treedt in werking op 1 januari 2012. Voor de payroll-medewerker die vóór 1 januari 2012 reeds een payroll-overeenkomst had gesloten met de payroll-onderneming en de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt dat de door de payroll-onderneming met deze payroll-medewerker na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd gesloten payroll-overeenkomst(en) met ingang van 1 januari 2012 wordt of worden geacht te zijn aangegaan onder het regime als weergegeven in dit artikel.

Artikel 6b **Payrollovereenkomsten ter educatie**

Onderhavig artikel is van toepassing met ingang van 1 juli 2015. Voor payrollovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de payrollmedewerker, wordt de ketenregeling uit artikel 7:668a BW geheel niet van toepassing verklaard, mits dit noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding door de payrollmedewerker.

Artikel 7 **Beëindiging van de payroll-overeenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd**

1. De payroll-overeenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd kan te allen tijde door de payroll-medewerker en door de payroll-onderneming tussentijds worden opgezegd tegen de eerstvolgende werkdag, met inachtneming van de hierna in lid 2 vermelde opzegtermijnen, tenzij tussentijdse opzegging uitdrukkelijk schriftelijk in de payroll-overeenkomst is uitgesloten. Uitsluiting van tussentijdse opzegging is slechts mogelijk indien de payroll-overeenkomst is aangegaan voor de duur van dertien weken of langer.
2. a. De in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijnen bedragen voor de payroll-medewerker:
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van dertien weken of korter: zeven kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst nog geen dertien weken heeft geduurd: zeven kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van langer dan dertien weken maar korter dan zesentwintig weken: veertien kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst langer dan dertien maar nog geen zesentwintig weken heeft geduurd: veertien kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van 26 weken of langer: 28 kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst reeds 26 weken of langer heeft geduurd: 28 kalenderdagen.b. Voor de payroll-onderneming bedraagt de in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijn één maand.
3. De payroll-overeenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd kan te allen tijde door de payroll-medewerker en de payroll-onderneming tegen de eerstvolgende werkdag worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, tenzij in de payroll-overeenkomst een afwijkende opzegtermijn is opgenomen. Indien in de payroll-overeenkomst een langere opzegtermijn wordt overeengekomen dan geldt deze opzegtermijn voor zowel de payroll-medewerker als de payroll-onderneming. Zulks in afwijking van artikel 7:672 lid 6 BW, voor zover van toepassing.
4. Elke payroll-overeenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de individuele payroll-overeenkomst.

Artikel 8 **Functie-indeling en beloning**

1. Ten aanzien van de functie-indeling is de bij de opdrachtgever geldende systematiek van toepassing.
2. Voor de payroll-medewerker geldt dezelfde beloning als de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. De inlenersbeloning als bedoeld in dit lid is samengesteld overeenkomstig de beloningsbepalingen, zoals die gelden bij de opdrachtgever. Onder inlenersbeloning worden in ieder geval de volgende elementen verstaan:
 1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. De payroll-onderneming kan in overleg met de payroll-medewerker overeenkomen dat de volledige arbeidsduurverkorting gecompenseerd wordt in tijd en/of geld;
 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
 4. toeslagen voor inconveniëntie (zoals koudetoeslag), consignatiedienst en behaalde diploma's;
 5. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 6. éénmalige uitkering(en) indien en voor zover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de opdrachtgever en de payroll-medewerker op het moment van toekennen in dienst is van de payroll-onderneming;
 7. vaste éénmalige uitkering(en), zoals vaste eindejaars- en 13^e maandsuitkeringen;
 8. kostenvergoeding(en): reisure, reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;
 9. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

Andere elementen dan hierboven vermeld maken uitsluitend deel uit van de inlenersbeloning indien en voorzover schriftelijk overeengekomen tussen payroll-medewerker en payroll-onderneming.

Indien een werknemer met een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever niet bestaat, past de payroll-onderneming ten aanzien van de payroll-medewerker de beloningsregels van de opdrachtgever in redelijkheid toe.

3. Indien een payroll-medewerker wordt gere-integreerd op basis van een publiekrechtelijke of bedrijfstakregeling en deze regeling biedt de mogelijkheid de beloning van de payroll-medewerker te baseren op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML), is het de payroll-onderneming toegestaan hiervan gebruik te maken, ook in de situatie dat de rechtspositieregeling van de opdrachtgever de toepassing van het WML niet faciliteert.
4. De toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de opdrachtgever. Indien de inlenersbeloning wordt ontleend aan een rechtsgeldig bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangemelde CAO, heeft de payroll-onderneming een zelfstandige verplichting om de toepasselijke inlenersbeloning te achterhalen en toe te passen.
5. Wijzigingen in de inlenersbeloning, anders dan ingevolge rechtsgeldig aangemelde CAO's, zullen nooit worden toegepast met terugwerkende kracht.
6. Indien re-integratie plaatsvindt onder gelding van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en/of de Wet werken naar vermogen (Wwv) zal het de payroll-onderneming zijn toegestaan om gelijk artikel 6a van deze CAO, gedurende een periode van maximaal 260 weken 15 payrollovereenkomsten voor bepaalde tijd te kunnen sluiten met de betrokken payroll-medewerker.

Artikel 9 **Proeftijd**

Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, vangt de eerste payroll-overeenkomst als bedoeld in artikel 6 lid 1 van deze CAO aan met een proeftijd van:

- 1 maand voor payroll-overeenkomsten voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar.
- 2 maanden voor payroll-overeenkomsten voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer en/of payroll-overeenkomsten voor onbepaalde tijd.

Artikel 10 **Arbeids- en rusttijden**

Ten aanzien van de arbeids- en rusttijden gelden de regelingen van de onderneming waar de betrokken payroll-medewerker werkzaam is. Dit met dien verstande dat de opdrachtgever gerechtigd is voor payroll-medewerker van de payroll-onderneming een afwijkend rooster op te stellen.

Artikel 11 **Tijdverantwoording**

1. Bij de aanvang van iedere terbeschikkingstelling, en/of van iedere afzonderlijke payroll-overeenkomst en vervolgens zolang deze voortduurt, wordt aan de payroll-medewerker wekelijks dan wel periodiek een tijdverantwoordingsformulier (werkbriefje) verstrekt.
2. Op dit formulier zal aan het einde van iedere week door de payroll-medewerker worden ingevuld het aantal normale, toeslag- en/of overwerkuren, dat door hem in die week is gewerkt en ter akkoordbevinding en ondertekening aan de opdrachtgever worden overlegd. Na die ondertekening wordt dit formulier onverwijld bij de payroll-onderneming ingeleverd.
3. Indien de *opdrachtgever* aan de payroll-onderneming de tijdverantwoording (digitaal) verstrekt, draagt de payroll-onderneming er zorg voor dat de payroll-medewerker deze tijdverantwoording ter inzage zal krijgen en een afschrift kan ontvangen. Bij een geschil over de tijdverantwoording heeft de payroll-onderneming de bewijslast omtrent het aantal en de aard (normale uren, overuren, ploegenuren etc.) van de door de payroll-medewerker gewerkte uren.
4. In afwijking van lid 1 van dit artikel kan de *payroll-onderneming* er desgewenst voor kiezen om de tijdverantwoording digitaal af te handelen. Indien de onderneming hiervoor kiest heeft de payroll-onderneming de bewijslast omtrent het aantal en de aard van de door de payroll-medewerker gewerkte uren, tenzij de payroll-medewerker de tijdverantwoording vóór de verloning heeft kunnen inzien en accorderen. In het laatste geval verschaft de payroll-onderneming desgevraagd een schriftelijk afschrift aan de payroll-medewerker.

Artikel 12 **Loonopgave**

1. De payroll-onderneming is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de payroll-medewerker een schriftelijke of digitale opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het bruto-uurloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren.
2. Indien de payroll-onderneming besluit de loonopgave digitaal te verstrekken verschaft de onderneming desgevraagd een schriftelijk afschrift aan de payroll-medewerker.
3. Bij een geschil over de loonafrekening rust de bewijslast op de payroll-onderneming.
4. De loonopgave vermeldt voorts de naam van de payroll-onderneming en van de payroll-medewerker, de termijn waarover het loon is berekend, het aantal gewerkte uren en de voor de payroll-medewerker in dat tijdvak geldende aanspraak op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Artikel 13 **Vakantiedagen, vakantiebijslag, buitengewoon verlof, kort verzuim en feestdagen**

1. De payroll-medewerker heeft recht op hetzelfde aantal reguliere vakantie-uren als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. Vakantie-uren die zijn gerelateerd aan de lengte van het dienstverband, worden niet aangemerkt als reguliere vakantie-uren.
2. De payroll-medewerker heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 8 lid 2 van deze CAO) gedurende hetzelfde buitengewoon verlof en kort verzuim als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever*.

3. De payroll-medewerker heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 8 lid 2 van deze CAO) gedurende dezelfde feestdagen als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever.
4. Onder loon in de zin van dit artikel wordt begrepen het met inachtneming van deze CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, incidentele toeslagen, vergoedingen, overuren et cetera, vermeerderd met ploegentoeslag en onregelmatigheidstoeslag.
5. De payroll-medewerker heeft recht op vakantiebijslag van gelijke hoogte en gebaseerd op dezelfde grondslag als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever.
6. Indien een payroll-medewerker 25 jaar werkzaam is geweest voor dezelfde payroll-onderneming, wordt aan betrokkene één extra vakantiedag toegekend. Vervolgens wordt voor elke aaneengesloten periode van vijf jaar dienstverband bij dezelfde payroll-onderneming één extra vakantiedag toegekend.

** Toelichting: met buitengewoon verlof wordt bijvoorbeeld bedoeld op verlof in verband met huwelijk of overlijden. Met kort verzuim wordt bijvoorbeeld bedoeld op doktersbezoek.*

Artikel 14 **Gedragsregels en sancties**

1. De payroll-medewerker dient zich onder meer te houden aan goedgekeurde officiële regelingen en gedragsregels van zowel de opdrachtgever als van de payroll-onderneming.
2. De payroll-onderneming zal het niet (volledig) nakomen van voornoemde regelingen door de payroll-medewerker tegengaan en waar mogelijk proberen te voorkomen.
3. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies door de payroll-medewerker zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties, al dan niet gecombineerd mogelijk:
 - a. berisping;
 - b. schorsing;
 - c. directe beëindiging van de payroll-overeenkomst.
4. Stopzetting van de loondoorbetaling* zal in ieder geval mogelijk zijn, indien de payroll-medewerker naar objectieve maatstaven in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen en dit leidt tot beëindiging van de opdracht.
5. Tegen het opleggen van een sanctie als bedoeld onder lid 3 sub a. en b. van dit artikel door de payroll-onderneming staat direct beroep open bij de Geschillencommissie als bedoeld in artikel 24 van deze CAO.
6. Indien uit onderzoek volgt dat van ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies niet is gebleken, zal de betrokken payroll-medewerker tegen wie het onderzoek zich richtte, op zijn verzoek in een aan hem persoonlijk gerichte brief worden gerehabiliteerd.

** Zulks in afwijking van artikel 7:628 BW voor zover in deze van toepassing*

Artikel 15 **Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1. De payroll-medewerker die ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, heeft op basis van artikel 7:629 BW en onverminderd de rechten ingevolge de Wet arbeid en zorg (voor zover van toepassing), gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van het onderstaande percentage van zijn geldende loon (in de zin van artikel 7:629 BW voor zover van toepassing):

Week van arbeidsongeschiktheid	Loondoorbetaling <i>percentage van het loon</i>
1 t/m 26	100%
27 t/m 52	90%
53 t/m 78	80%
79 t/m 104	70%

2. Ten aanzien van de payroll-medewerker die jegens de payroll-onderneming aanspraak heeft op doorbetaling van loon bij ziekte, geldt de eerste dag dat betrokkene ongeschikt is om de overeengekomen arbeid te verrichten als wachtdag, waarover de payroll-medewerker geen recht op doorbetaling van loon heeft.
3. De payroll-medewerker dient in geval van ziekte dit onverwijld te melden aan zowel de payroll-onderneming als de opdrachtgever.
4. Indien in de CAO van de opdrachtgever het recht op loondoorbetaling voor het bovenwettelijke deel is beperkt of uitgesloten in geval de ziekte of arbeidsongeschiktheid is ontstaan door schuld of toedoen van de werknemer, geldt deze beperking of uitsluiting ook voor de payroll-medewerker.

Artikel 16 **Zorgverzekering**

De payroll-onderneming zal aan de payroll-medewerker een aanbod doen voor deelname aan een collectief contract voor de zorgverzekering. Dit aanbod dient zowel betrekking te hebben op het basispakket als op een aanvullende verzekering.

Artikel 17 **Studenten- en scholierenregeling**

1. Onder studenten en scholieren worden in het kader van dit artikel verstaan alle studenten en scholieren die een dagopleiding volgen en die in de periode tussen 1 januari en 31 december van enig jaar werkzaamheden verrichten voor de payroll-onderneming. payroll-medewerkers jonger dan 18 jaar worden geacht, gezien de Leerplichtwet, scholier of student te zijn.
2. payroll-medewerkers vanaf 18 jaar dienen de payroll-onderneming enig bewijs te kunnen overleggen waaruit blijkt dat zij ingeschreven staan bij een erkende onderwijsinstelling. De payroll-onderneming dient een kopie van dit bewijs gedurende de looptijd van de payroll-overeenkomst te bewaren.
3. Indien de inschrijving van de student of scholier eindigt, dient de student dit onverwijld te melden aan de payroll-onderneming. Indien hij dat verzuimt te melden, blijft hij student of scholier in de zin van dit artikel.
4. De bepalingen van deze CAO gelden evenzeer voor studenten en scholieren, met dien verstande dat:
 - in afwijking van het bepaalde in artikel 13 lid 1 studenten en scholieren recht hebben op 20 vakantiedagen;
 - in afwijking van het bepaalde in artikel 13 lid 2 studenten en scholieren geen recht kunnen doen gelden op doorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 8 lid 2 van deze CAO) in geval van bijzonder verlof en/of kort verzuim; in afwijking van het bepaalde in artikel 13 lid 3 studenten en scholieren geen recht kunnen doen gelden op doorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 8 lid 2 van deze CAO) op feestdagen waarop wegens die feestdag niet kan worden gewerkt

Artikel 18 **Pensioenregeling**

1. Voor payroll-medewerkers die
 - 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21ste verjaardag valt), en die
 - gedurende twee maanden werkzaam zijn geweest voor een payroll-onderneming geldt de pensioenregeling onder de hierna vermelde voorwaarden.
2. payroll-medewerkers voor wie de pensioenregeling ingevolge artikel 19 VPO-CAO 2006-2007 gold op 31 december 2007, worden geacht al te voldoen aan het in lid 1 gestelde.
3. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de pensioenregeling.
4. payroll-medewerkers die, na voldaan te hebben aan de referte-eis, bedoeld in lid 1 van dit artikel, van payroll-onderneming/werkgever veranderen maar werkzaam blijven binnen de werkingssfeer van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, behoeven niet opnieuw te voldoen aan die referte-eis, maar blijven deelnemer, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee payroll-overeenkomsten van 26 weken of langer.
5. De pensioenregeling is een beschikbare-premieregeling, met een pensioenleeftijd die met ingang van 1 januari 2015 is verhoogd naar 67 jaar, die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande staffel.

Leeftijdsgroep	Pensioenpremie
20-24	4,4%
25-29	5,4%
30-34	6,6%
35-39	8,0%
40-44	9,8%
45-49	11,9%
50-54	14,6%
55-59	18,1%
60-64	22,5%
65-66	26,5%

De pensioengrondslag wordt op uurbasis vastgesteld door het bruto-uurloon van de payroll-medewerker te verminderen met de uurfranchise. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag. Onder het brutoloon wordt niet verstaan: het loon over overuren, reizen en gebruteerde kostenvergoedingen.

6. In geval van arbeidsongeschiktheid conform de bepalingen van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen zal de pensioenopbouw naar rato van de geldende mate van arbeidsongeschiktheid premievrij worden voortgezet volgens het niveau van premie-inleg op het moment van aanvang van arbeidsongeschiktheid.
7. In geval van overlijden van de payroll-medewerker gedurende de payroll-overeenkomst voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen over de toekomstige diensttijd.
8. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten zal jaarlijks op grond van het Uitvoeringsreglement van genoemde stichting een doorsneepremie vaststellen die aan de payroll-onderneming in rekening wordt gebracht. Iedere deelnemer is vervolgens gehouden deze premie te betalen conform de daaraan in het Uitvoeringsreglement gestelde eisen.
9. De payroll-onderneming is gerechtigd om een gedeelte van de pensioenpremie in te houden op het loon van de payroll-medewerker, indien en zodra deze onder de werking van de pensioenregeling valt. De hoogte van de inhouding bedraagt maximaal eenderde van de in lid 8 bedoelde doorsneepremie.

10. De pensioenregeling zoals in het voorgaande geformuleerd is neergelegd in het 'PlusPensioenreglement' van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*.

* Verkrijgbaar als aparte publicatie, te vinden op www.stippensioen.nl.

Artikel 18-a. **Mogelijkheden tot afwijking van en/of aanvulling op de pensioenregeling**

1. De payroll-onderneming biedt de payroll-medewerker de mogelijkheid van een bijspaarregeling, uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten. De aan die regeling verbonden voorwaarden, alsmede de hoogte van de te betalen premie en eventuele varianten, worden vastgesteld door de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten. De verschuldigde premie zal ten laste van de payroll-medewerker respectievelijk payroll-onderneming worden gebracht in de verhouding 1/2 respectievelijk 1/2.
2. De payroll-onderneming kan vrijstelling verzoeken van de pensioenregeling aan de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten besluit op dit verzoek met inachtneming van het gestelde in het 'Vrijstellingsbesluit Wet Bedrijfstakpensioenfondsen 2000'.
3. Indien strikte toepassing van de pensioenregeling - met inbegrip van de bijspaarregeling als in lid 1 hiervoor genoemd - in een individueel geval tot een situatie leidt waardoor de, door een payroll-onderneming overgenomen, payroll-medewerker onevenredig benadeeld mocht worden in zijn pensioenopbouw en/of pensioenaanspraken, dan zal die payroll-onderneming met de payroll-medewerker streven naar een oplossing teneinde de voor de payroll-medewerker nadelige effecten van deze situatie op te heffen.
4. De bij deze CAO betrokken vakorganisatie kan ter controle op de juiste toepassing en naleving van deze regeling door PAYNED Payrolling B.V. hiertoe een of meerdere instellingen aanwijzen. Bij niet of niet behoorlijke naleving zal de vakorganisatie van PAYNED Payrolling B.V. vorderen de pensioenregeling alsnog behoorlijk na te leven.

Artikel 19 **Faciliteiten voor werknemersorganisaties**

1. De werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, zal in de gelegenheid worden gesteld, mits de ondernemingsleiding daarvan tijdig is verwittigd:
 - a. gebruik te maken van publicatieborden in de bedrijven van de payroll-onderneming, de aan het bedrijf verbonden website en eventuele andere - al dan niet digitale - communicatiemiddelen binnen het bedrijf, voor:
 - i. het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen payroll-onderneming of de eigen bedrijfstak, alsmede deze CAO, zie leden 5 en 6 hierna;
 - ii. het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisatie(s);
 - iii. het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisatie(s);
 - iv. het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
 - v. de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.

Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen zal tijdig ter kennis van de ondernemingsleiding worden gebracht. De payroll-onderneming is gerechtigd haar medewerking te weigeren, indien de publicatie haar in redelijkheid te zeer schaadt, zulks ter beoordeling door de payroll-onderneming.

b. gebruik te maken van vergaderruimte binnen de payroll-onderneming ten behoeve van veranderingen van het verenigingsorgaan, en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties in de payroll-onderneming, een en ander mits de ondernemingsleiding tijdig een verzoek tot beschikkingstelling van genoemde vergaderruimte bereikt. Het gebruik van de vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend op de normale kantoortijden.

2. De vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent binnen het kader van zijn vereniging, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij de leiding van de payroll-onderneming schriftelijk is aangemeld.
3. Met inachtneming van de verplichtingen die voor de payroll-medewerker als voornoemd voortvloeien uit zijn payroll-overeenkomst met de onderneming voor de betrokken payroll-medewerker gestelde taken en doeleinden, zal de leiding van de payroll-onderneming ervoor zorgdragen dat de vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn rechten of positie als payroll-medewerker wordt geschaad.
4. In geval van een schending van de onder lid 3 van dit artikel vermelde afspraak kan de betrokken payroll-medewerker het bestuur van de werknemersorganisatie hiervan verwittigen. Indien overleg over een vermeende schending van de onder lid 3 van dit artikel vermelde afspraak in overleg tussen de leiding van de payroll-onderneming en bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie niet tot voor partijen aanvaardbare oplossingen leidt, kan of kunnen een of beide partijen de aangelegenheid voor arbitrage voordragen aan de in artikel 24 van deze CAO vermelde geschillencommissie.
5. De payroll-onderneming zal de vakorganisatie, betrokken bij deze CAO, behulpzaam zijn bij het op haar website verspreiden van deze CAO en de invoering daarvan onder de payroll-medewerkers.
6. De payroll-onderneming zal de vakorganisatie, betrokken bij deze CAO, behulpzaam zijn bij de verspreiding van informatie over het werk van betrokken vakorganisatie en/of het op haar internet plaatsen van die informatie. De onderneming is gerechtigd haar medewerking te weigeren, indien de publicatie haar in redelijkheid te zeer schaadt, zulks ter beoordeling door de payroll-onderneming.
7. Kaderleden van vakorganisaties kunnen activiteiten van hun vakorganisatie bijwonen onder doorbetaling van het overeengekomen loon, zulks na uitdrukkelijke melding daarvan bij de payroll-onderneming uiterlijk drie weken voor de activiteit en met een maximum van drie dagen per persoon per kalenderjaar.
8. De payroll-onderneming zal zich inspannen om te faciliteren dat vakorganisaties de mogelijkheid geboden krijgen om bij klachten/vragen van leden van de vakorganisaties met betrokkenen te spreken.
9. De payroll-medewerker zal, nadat hij dit aan de payroll-onderneming kenbaar heeft gemaakt, minimaal eenmaal per jaar in de gelegenheid worden gesteld voldoening van vakbondscontributie van zijn vakbond aan te vragen bij de payroll-onderneming. De informatie met betrekking tot de hoogte van de vakbondscontributie dient door de desbetreffende vakbond aan de payroll-onderneming te worden verstrekt.
 - a. De vakbondscontributie als hierboven vermeld, zal overeenkomstig de door de vakbond verstrekte informatie door de payroll-onderneming aan de vakbond of de payroll-medewerker, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt, worden uitgekeerd, indien en voor zover het loon van de payroll-medewerker rechtens toereikend is. Een overeenkomstige som zal vervolgens op een der brutoloonbestanddelen, dit ter keuze van de payroll-onderneming, als genoemd onder b., hierna van de payroll-medewerker in mindering worden gebracht.
 - b. Onder brutoloonbestanddelen dient te worden verstaan: het met inachtneming van deze CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, incidentele toeslagen, overuren et cetera, vermeerderd met structurele onregelmatigheidstoelagen, zoals die rechtens gelden voor de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever.
 - c. De payroll-onderneming is slechts gehouden vakbondscontributie te voldoen over de periode dat er een overeenkomst tussen de payroll-medewerker en de payroll-onderneming bestaat (of heeft bestaan in geval van voldoening achteraf)

Artikel 20 **Scholing**

1. Verplichte scholing: wanneer er sprake is van een opleiding die in het bedrijfsbelang door de payroll-onderneming verplicht is gesteld, dient de payroll-onderneming de opleidingskosten, reiskosten en noodzakelijk loonverzuim volledig voor zijn rekening te nemen.
2. Scholing op verzoek: wanneer er sprake is van een opleiding die in het bedrijfsbelang op verzoek van de payroll-onderneming of payroll-medewerker gevolgd wordt, komt de payroll-medewerker in aanmerking voor gedeeltelijke dan wel volledige vergoeding van de opleidingskosten, reiskosten en noodzakelijk loonverzuim.
3. Payroll-onderneming kan aan een vergoeding de voorwaarde stellen dat er door payroll-medewerker een bijbehorend certificaat of examen wordt behaald.
4. Bij het toekennen van een vergoeding geldt als voorwaarde dat de payroll-medewerker gedurende drie jaar de payroll-overeenkomst blijft voortzetten. Indien payroll-medewerker binnen deze termijn de payroll-overeenkomst beëindigt, dient hij de opleidingskosten als volgt terug te betalen:
 - a. Bij vertrek binnen een jaar na aanvang van de opleiding: 75 %
 - b. Bij vertrek binnen twee jaar na aanvang van de opleiding: 50%
 - c. Bij vertrek binnen drie jaar na aanvang van de opleiding: 25%
5. Indien de payroll-medewerker de payroll-overeenkomst verbreekt tijdens de duur van de opleiding, is hij verplicht tot terugbetaling van de reeds door de payroll-onderneming vergoede kosten.
6. Indien de payroll-onderneming het dienstverband met de payroll-medewerker beëindigt, is de payroll-medewerker geen vergoeding verschuldigd.
7. Het is de payroll-onderneming toegestaan om te bedingen dat de payroll-medewerker (een deel van) de opleidingskosten terugbetaalt wanneer de payroll-medewerker de opleiding voortijdig stopt, of wanneer hij de opleiding na herkansing niet met goed gevolg afsluit, *mits dit voor aanvang van de opleiding schriftelijk is overeengekomen*.
8. payroll-medewerkers met een contract, zoals is omschreven in art. 6 lid 4 van deze CAO *kan* zijn uitgesloten van een vergoeding van studiekosten.
9. Het maximum voor vergoeding in aanmerking komend bedrag voor scholing en opleiding bedraagt € 500,- per jaar. De payroll-onderneming heeft de mogelijkheid om hier, ten gunste van de payroll-medewerker, van af te wijken. Daarnaast geldt er per payroll-medewerker een maximum van één procent van zijn bruto jaarsalaris per kalenderjaar.

Artikel 21 **Onwerkbaar weer**

In afwijking (en voor zover van toepassing) van het bepaalde bij artikel 7:628 BW gelden bij onwerkbaar weer de volgende bepalingen:

1. De payroll-onderneming kan de payroll-medewerker andere dan de gebruikelijke werkzaamheden opdragen, mits deze in de lijn liggen met de activiteiten als bepaald in de payroll-overeenkomst. In dat geval wordt het loon doorbetaald.
2. Als het gestelde onder sub 1 niet mogelijk is, zal de payroll-onderneming namens de payroll-medewerker een uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen. Deze uitkering wordt door de payroll-onderneming gedurende 27 dagen aangevuld tot 100% van het loon en na 27 dagen tot 90% van het loon.

Artikel 22 **Klachtenbehandeling binnen de payroll-onderneming**

Indien de payroll-medewerker een klacht heeft jegens de payroll-onderneming, die rechtstreeks of indirect verband houdt met de payroll-overeenkomst, dan wel terzake van die payroll-overeenkomst een geschil aanhangig wenst te maken, dient hij allereerst in overleg te treden met de desbetreffende manager van de payroll-onderneming. De payroll- onderneming is dan verplicht om binnen veertien dagen hetzij met de payroll-medewerker tot een vergelijk te komen hetzij, wanneer dat niet mogelijk is, de payroll-medewerker een definitieve stellingname te verstrekken omtrent diens klacht respectievelijk geschilpunt.

Artikel 23 **Geschillencommissie**

1. In geval van geschillen over de toepassing van deze CAO is de Geschillencommissie CAO PAYNED Payrolling B.V. bevoegd om kennis te nemen van die geschillen, indien de payroll-onderneming of de payroll-medewerker daartoe een verzoek indient.
2. Ten aanzien van de behandeling van voornoemde geschillen is het arbitragereglement van de Geschillencommissie integraal van toepassing. Het arbitragereglement kan kosteloos worden verkregen bij de Geschillencommissie.
3. Een verzoek tot behandeling van een geschil dient schriftelijk te worden ingediend, bij voorkeur per reguliere post t.a.v. Geschillencommissie CAO PAYNED Payrolling B.V., Langsom 3a, 1066 EW Amsterdam.
4. Na ontvangst van in lid 3 genoemd verzoek dient door de geschillencommissie aan afzender binnen 14 dagen een ontvangstbevestiging te worden verstuurd. Betrokkenen dienen vervolgens binnen redelijke termijn te worden geïnformeerd over de verdere afhandeling van de klacht of het geschil.

Artikel 24 **Looptijd**

Deze CAO is aangegaan voor het tijdvak van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2016.

Artikel 25 **Openbreekclausule**

1. Eventuele nieuwe wet- en regelgeving, al dan niet met betrekking tot artikel 7:668a BW, dan wel het ontslagrecht (voor zover van toepassing), kan ertoe leiden dat de afspraken in deze CAO niet ongewijzigd gehandhaafd kunnen worden. In dat geval zullen partijen bij deze CAO tijdens de duur van deze CAO, over in verband met die wetgeving aan te brengen wijzigingen in de CAO, overleg voeren.
2. Eventuele wijzigingen in het pensioenreglement van De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten.

Artikel 26 **Ontbindingsclausule**

Mocht één der bij deze CAO betrokken partijen zijn verplichtingen (zowel CAO-inhoudelijk als financieel) niet nakomen, dan is de wederpartij gerechtigd tot eenzijdige ontbinding van deze CAO over te gaan. Deze bepaling geldt ook wanneer er sprake is van een juridische ontbinding van één der partijen door de bevoegde rechter.

--**--