

**KOPCONTRACT OP DE CAO TENTOONSTELLINGSBEDRIJVEN LOOPTIJD 1 januari 2022 tot en met  
31 december 2023  
TUSSEN FNV ENERZIJD EN HYPPOS B. V. ANDERZIJD**

---

**FNV  
UTRECHT**



Kopcontract op de CAO Tentoonstellingsbedrijven tussen:  
**Hypsos BV SOESTERBERG en FNV UTRECHT**

In afwijking op het bepaalde in de CAO Tentoonstellingsbedrijven zijn gedurende 1-1-2022 t/m 31-12-2023 de volgende artikelen uit deze CAO niet of gedeeltelijk van toepassing:

### **TOEPASSING EN NALEVING**

In afwijking op het bepaalde in de cao is overeengekomen dat voor administratief personeel en voor tekenkamerpersoneel de artikelen 2.4, 2.6, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.7 en 3.2 wel van toepassing zijn.

### **VERGOEDINGEN**

#### Telefoonkosten

Onder bepaalde voorwaarden kan aan een werknemer, die voor de uitoefening van de aan hem opgedragen werkzaamheden noodzakelijkerwijs een telefoonaansluiting nodig heeft, een gedeeltelijke vergoeding van de telefoonkosten worden verstrekt.

#### Aanvragen, verlengen rijbewijzen, paspoorten en visa

Het aanvragen, verlengen van een rijbewijs en/of paspoort komt voor rekening van de werknemer. In tegenstelling tot het voorgaande hebben chauffeurs die voor de geldigheid van hun rijbewijs, bijvoorbeeld het ondergaan van een medische keuring, kosten moeten maken, recht op vergoeding van deze kosten door de werkgever. Kosten in verband met het aanvragen van een visum/visa, voor zover noodzakelijk in verband met de uitoefening van de werkzaamheden, komen voor rekening van de werkgever.

### **OVERWERK**

#### Artikel 2.4.1

Dit artikellid is niet van toepassing, hier komt de huidige regeling van Hypsos BV voor in de plaats.

- Indien overwerk wordt verricht, wordt de vergoeding verhoogd met een toeslag. Voor overwerk op normale werkdagen, na een volledige arbeiduur per dag, bedraagt de toeslag per uur:

van 17.00 uur tot 19.00 uur	40%
van 19.00 uur tot 06.00 uur	50% *
van 06.00 uur tot 08.00 uur	40%
- Voorts wordt de toeslag per uur vastgesteld volgens de navolgende regels:

Voor arbeid op zaterdag:	50%
Voor arbeid op zondag	100%
voor arbeid op een feestdag	200% (in afwijking op artikel 12 lid 2)
- Nachtarbeid, tussen 22.00 en 6.00 uur, zal in de regel niet plaatsvinden. Mocht het door bijzondere omstandigheden toch nodig zijn, zal dit te allen tijde in overleg met de betrokken werknemer(s) worden besloten. In dat overleg wordt ook gesproken over de hoogte van een extra vergoeding voor het werken tijdens deze uren. Uitgangspunt is dat de gebruikelijke 50% toeslag geldt. Daarnaast zullen ondernemingsraad en de werkgever gedurende de looptijd van dit contract monitoren wat de frequentie van het nachtwerk is. Mocht tijdens een evaluatie blijken dat de frequentie van de nachtarbeid toch hoog is, zullen partijen in overleg bepalen of dit gevolgen moet hebben voor deze afspraak.

## **REIS- EN VERBLIJFSKOSTEN**

### Artikel 4.3.7

In afwijking van het bepaalde in lid 1 wordt de eerste 1 ½ uur reistijd niet alleen voor de chauffeur, maar voor alle werknemers vergoed met het geldende uurloon, inclusief extra loon voor eventueel gemaakte overuren tijdens de reis.

In afwijking op het bepaalde in dit artikellid, is tevens bepaald dat de reistijd van huis naar de zaak of rechtstreeks van huis naar de klus, met een maximum van een half uur, niet als werktijd, wordt beschouwd en derhalve niet beloond wordt.

Indien er door overwerk gereisd wordt in het weekend, zal ook de woon/werk reistijd als overwerk vergoed worden. Rust- en slaapuren komen nimmer voor vergoeding in aanmerking.

### Artikel 4.3.7

Dit artikellid is uitsluitend van toepassing voor het passief reizen, per vliegtuig, trein, boot etc.

In afwijking van het bepaalde in lid 2 ontvangen de werknemers voor de uren die zij actief rijden met de auto, het geldende uurloon, inclusief extra loon voor eventueel gemaakte overuren tijdens de reis.

### Artikel 4.3.5

Reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed conform de regeling in de cao.

Indien er op dit moment een hogere reiskostenvergoeding wordt ontvangen dan de bedragen volgens de tabel, blijft deze vergoeding gehandhaafd. Deze hogere vergoedingen worden bevroren zodat uiteindelijk de bedragen gelijk zijn aan de geïndexeerde CAO-vergoedingen.

## **ARBEID EN ZORG**

### Artikel 3.7.1

In afwijking van het bepaalde in lid 1 wordt gedurende de 10 dagen kortdurend zorgverlof het salaris voor 100% doorbetaald. Opname van dit zorgverlof wordt bij Hypsos geregeld in overleg met de personeelsadministratie van het bedrijf.

## **LOOPBAANONTWIKKELING en STUDIEKOSTEN**

Onder bepaalde voorwaarden kan een werknemer een tegemoetkoming in de studiekosten worden verstrekt. Onder studiekosten worden verstaan: inschrijfgeld, cursusgeld, studieboeken, examenkosten en reiskosten in verband met de studie. Het doel van de regeling is om werknemers de gelegenheid te geven om door studie, cursussen en opleiding de bij hen bestaande kennis op peil te houden en nieuwe kennis te verwerven, teneinde hun werkzaamheden op een behoorlijke wijze te vervullen dan wel voor het vergaren van nieuwe kennis met het oog op toekomstige functies bij de werkgever.

Partijen onderkennen het belang van loopbaanontwikkeling van werknemers. Ondernemingsraad en werkgever zullen dat belang uitdragen aan de werknemers van Hypsos.

## **UITKERING BIJ ZIEKTE, ONGEVAL EN OVERLIJDEN**

### Artikel 8.2.2

In afwijking van het bepaalde in lid 1 wordt pas vanaf de 3<sup>e</sup> t/m de 6<sup>e</sup> ziekmelding een wachtdag in acht genomen. Om een spoedige werkhervatting te stimuleren worden de wachtdagen niet ingehouden in het geval een werknemer heeft geprobeerd het werk te hervatten, maar binnen enkele dagen na werkhervatting weer uitvalt. Naast het ziekmelden bij de direct leidinggevende dient de werknemer zich ook ziek te melden bij de personeelsadministratie.



Art. 8.3.1

Deze bepaling is niet van toepassing. Hiervoor in de plaats komt de huidige Hypsos regeling. Hypsos zal deze aanvullingsregeling toepassen voor de lopende WAO uitkeringen.

Art. 8.3.3

Deze bepaling is niet van toepassing. Hiervoor in de plaats komt de huidige Hypsos regeling.

De werkgever heeft voor de werknemers een WIA excedent regeling , die het volgende dekt:

- 10% extra van het salaris bovenop het wettelijk maximum van 70% - totaal 80% dus
- ook 80% van het salaris dat boven het WIA maximum dagloon zit

**WGA hiaat verzekering**

Bovenstaande WIA excedent regeling is een aanvulling op de in de cao geregelde WGA hiaat verzekering. Deze cao WGA-hiaat verzekering wordt per 1 januari 2023 door het Sociaal Fonds Tentoonstellingsbedrijven beëindigd en is niet langer een verplichte verzekering vanuit de cao. Hypsos zal onderzoeken of zij tegen aanvaardbare voorwaarden, voor zowel werkgever als werknemer, de WGA hiaat verzekering bij haar verzekeraar kan onderbrengen.

Art. 8.5.1 t/m 8.5.2

Deze bepalingen zijn niet van toepassing. Hiervoor in de plaats komt de huidige Hypsos regeling.

Aldus overeen gekomen:

Datum: 1 juli 2022

Handtekeningen