Cao-boekje

Beroepsgoederenvervoer

en de verhuur van mobiele kranen

~~Retro~~-uitvoering

Moderne

Onze sector moet weer aantrekkelijk worden!
Voor huidige werknemers en om nieuwe mensen aan te trekken.
Daarom hebben we als CNV Vakmensen onze retro-cao vast aangepast.

Aan de tijd van nu!



CNV Vakmensen

POSTADRES
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
TELEFOON
030 75 11 007
FAX
030 75 11 609
INTERNET
www.cnvvakmensen.nl
E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

Geachte heer Kievit, beste Pieter,
Geachte heer Verhage, beste Lion,
Geachte heer Dijkhuizen, beste Willem,
Geachte heer Veltink, beste Eddy,
Geachte mevrouw Werger, beste Edith,

VAKGROEP
Beroepsgoederenvervoer
DOORKIESNUMMER
030 - 751 1570
E-MAIL
info@cnvvakmensen.nl

PLAATS
Utrecht
DATUM
9 september 2020

ONS KENMERK
Cao-TO-rph
UW KENMERK
-

HOOFDKANTOOR
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

BETREFT
Cao Beroepsgoederenvervoer

In 2019 bood het CNV u de beleidsnotitie 'kwaliteit van arbeid in de transport & logistiek' aan.
Deze notitie is een brede notitie waarin de visie en inzet van CNV Vakmensen is opgenomen.

Met het argument van de Covid-19 pandemie is er voor gekozen om naast een correctie op de beloningstabel (vanwege de Wet op het Minimumloon) ook de samenwerking tot modernisering van de cao op een laag pitje te zetten. Wat CNV Vakmensen betreft zonde. Vanuit onze sectorale verantwoordelijkheid, de liefde voor de sector en de liefde voor het vak en ja ook welbegrepen eigenbelang, wensen wij een gemoderniseerde cao. Immers de cao die tot eind 2020 geldend is, is een cao die nog stamt uit de vorige eeuw. Wij hebben een retro-cao.

Onze vitale sector waar cruciaal werk wordt geleverd verdient een moderner arbeidsvoorwaardenpakket. Een cao die eer doet aan het harde en noodzakelijke werk voor de Nederlandse samenleving! De tijd van het gebak en het schouderklopje is voorbij. Om de sector aantrekkelijk te maken voor nieuwe instroom en de huidige werknemers te belonen voor hun inzet moet de retro-cao opgroeien tot een cao van nu.

Inzet van alle tijden
Onze inzet, die te lezen is in de beleidsnotitie van 2019, staat als een huis. Deze verklaren wij ook van toepassing op het overleg om te komen tot een cao vanaf 1 januari 2021.

Echter om onze doelen te bereiken zijn wij bereid om de komende jaren, gezamenlijk te werken aan noodzakelijke verbeteringen. Als CNV Vakmensen willen wij de collega's en hun organisaties en daarmee de sector graag faciliteren. Zodoende hebben wij de nu geldende retro-cao herschreven tot een modernere cao waar we de komende cao looptijd weer mee vooruit kunnen.

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.
De statutaire naam van CNV Vakmensen is CNV Vakmensen.nl, gevestigd in Utrecht onder KvK-nummer 64395960.

Een cao die antwoord geeft op vraagstukken rondom het aantrekkelijk maken van het werk in de sector voor nieuwe transport- en logistiekelingen!

Wij hopen hiermee, als één van de betrokken partijen bij deze cao, een concrete bijdrage te leveren aan het spoedig overeenkomen van een nieuwe cao.

Niet alle antwoorden
De bijgevoegde aangepaste cao geeft niet alle antwoorden op de vraagstukken van vandaag de dag. Onze wensenlijst is groter dan dat er ineens gerealiseerd kan worden. Toch willen we naast de aanpassingen die u in de bijgevoegde cao leest, graag met u in gesprek gaan om stappen te maken op de thema's 'beloning', 'eerder stoppen met werken' en 'duurzamer werken'.

Redactioneel en qua vormgeving is er nog grote winst te behalen. CNV Vakmensen ziet graag dat we bij overeenstemming een derde de opdracht hiertoe geven. Wat CNV Vakmensen betreft zou daarbij een voorbeeld genomen mogen worden bij de wijze waarop de cao Shell Nederland Raffinaderij en Shell Nederland Chemie qua tekst en vorm is gemoderniseerd. U treft deze op onze website: ***www.cnvvakmensen.nl/caos/chemie-en-energie/cao-shell***. Wij brengen het cao-secretariaat graag met deze tekstschrijver in contact.

Hartelijke groet,
Namens de leden actief in deze mooie sector,

Tjitze van Rijssel & Tjeerd Orie
bestuurders/onderhandelaars CNV Vakmensen

VOORLICHTINGSBROCHURE BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN

INHOUD:

- ARBEIDSVOORWAARDEN-CAO van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021
- SOOB-CAO van 1 juli 2017 tot 1 juli 2022
- CAO seizoenarbeid van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021
- CAO deskundige bijstand bij het verzuimbeleid en het arbeidsomstandighedenbeleid van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021

Voorwoord cao partijen *

Voor u ligt de cao die geldend is voor werkgevers en werknemers die actief zijn in het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobile kranen. In deze cao staan de arbeidsvoorwaarden. Met deze cao willen sociale partners tot een eerlijk arbeidsvoorwaardenpakket komen en heldere afspraken maken over hoe het werk wordt georganiseerd. Hiernaast werken sociale partijen betrokken bij deze cao ook apart én gezamenlijk om te komen tot een goed functionerende arbeidsmarkt.

Zo zetten wij ons samen in voor een goede pensioenregeling en door middel van ons sociaal fonds (SOOB) werken wij allen om te komen tot een goed functionerende arbeidsmarkt.

Dat kunnen wij alleen met uw steun! Kijk op onze websites voor meer informatie en laat u door middel van een lidmaatschap vertegenwoordigen door ons.

Met vriendelijke groet,

FNV
CNV Vakmensen
de Unie

Transport & Logistiek Nederland (TLN)
Vereniging Verticaal Transport (VVT)

Toelichting wijziging: De inhoud van deze tekst is totaal nieuw en niet op eniger wijze opgenomen in de cao beroepsgoederenvervoer 1 januari 2020 tot 1 januari 2021.

Inhoud

		art.	blz.
Trefwoordenlijst			3
Hoofdstuk I	Algemeen	1 t/m 3	9
Hoofdstuk II	Begin arbeidsovereenkomst/einde Arbeidsovereenkomst	4 t/m 5	12
Hoofdstuk III	Verplichtingen werkgever/werknemer	6 t/m 7	14
Hoofdstuk IV	Bijzondere groepen werknemers	8 t/m 11	17
Hoofdstuk V	Lonen: Algemene bepalingen	12 t/m 15	20
Hoofdstuk VI	Loon bij arbeidsongeschiktheid	16 t/m 17	22
Hoofdstuk VII	Functie- en loonschaal indeling	18 t/m 24	24
Hoofdstuk VIII	Loonschalen en loonberekening	25 t/m 26c	28
Hoofdstuk IX	Overuren	27 t/m 31	33
Hoofdstuk X	Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen	32 t/m 35	36
Hoofdstuk XI	Toeslagen	36 t/m 38	38
Hoofdstuk XII	Vergoedingen	39 t/m 46	39
Hoofdstuk XIII	Vergoedingen voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen	47 t/m 49	43
Hoofdstuk XIV	Vergoeding ziekte en ongeval buitenland/ ongevallenverzekering	50 t/m 51	44
Hoofdstuk XV	Logistieke dienstverlening	52 t/m 63	46
Hoofdstuk XVI	Verzuim	64 t/m 66	49
Hoofdstuk XVII	Vakantiebijslag en arbeidstijdverkorting	67a t/m 69	52
Hoofdstuk XVIII	Arbeidsvoorwaarden voor werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland ressorteerden	69A t/m 69D	56
Hoofdstuk XIX	Overige bepalingen	70 t/m 77	59
Hoofdstuk XX	Slotbepalingen	78 t/m 82	63

Bijlage I	Beroepsprocedure	66
Bijlage II	Reglement voor de Beroepscommissie Functiewaardering	67
Bijlage III	Rust en pauzes volgens artikel 26	69
Bijlage IV	Ontslagrecht	70
Bijlage V	Protocol Arbeidsongeschiktheid	71
Bijlage VI	Werkgelegenheidsafspraken	74
Bijlage VII	Stappenplan berekening loon bij arbeidsongeschiktheid	75

CAO Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen	76
Financieringsreglement O & O-fonds	83
CAO seizoenarbeid	87
CAO deskundige bijstand bij het verzuimbeleid en het arbobeleid	89
Ontvangstbewijs	92

Trefwoordenlijst		art.	blz.
A	Aangaan arbeidsovereenkomst	4	12
	ADR-certificaat	44	41
	Afronding overuren	29	33
	Afwezigheid met behoud van loon	64	49
	Alcohol	7	16
	Arbeid op zaterdag	33	36
	Arbeid op zon- en feestdagen	32	36
	Arbeid op feestdagen - vergoeding van	33	36
	Arbeid op roostervrije dagen- vergoeding van	29	33
	Arbeid op zondagen - vergoeding van	33	36
	Arbeid op zaterdagen - vergoeding van	33	36
	Arbeidsongeschiktheid	17	23
	Arbeidsovereenkomst AOW-gerechtigde leeftijd	4	12
	Arbeidsplicht	7	14
	Arbeidssystemen	75	61
	Arbeidstijd	26a,Bijl. III	30/69
	Arbeidstijdverkorting (ATV)	68	54
	Arbeidstijd oproepkrachten	10	18
	Arbeidstijdenbesluit Vervoer	76	61
	Arbeidsvoorwaarden Goederenvervoer Nederland	Hfst XVIII	56
B	Basisarbeidsvoorwaarden	3	11
	Bedrijfsongeval	3	11
	Bepalingen voor oproepkrachten	10	18
	Bepalingen voor deeltijdwerkers	8	17
	Beroepsprocedure	24,Bijl.I	27/66
	Bestuurderskaart	6	14
	Bijzonder verlof	65	49
	Bijzonder verlof zonder behoud van loon	66	51
	Booturen	26a	30
	Bruto loon	3	10
C	Charterbepaling	73	60
	Certificaat vorkheftruck	44	41
	Collectieve ongevallenverzekering	51	44
	Consignatievergoeding	42	40
D	Dagloon-berekening	12	20
	Deeltijdwerker	3/8	10/17
	Dienstbetrekking - beëindiging van	5, Bijl.IV	12/70
	Dispensatie	74	60
	Dubbele bemanning	26a	31
	Duur van de overeenkomst	82	65
E	Eendaagse rit	40	39
	Eigendommen van de onderneming	7	15
	Einde der dienstbetrekking	5, Bijl.IV	12/70
	Elektronische tijdregistratiesystemen	26a	30
F	Faillissement	72	59
	Feestdagen - arbeid op	32	36

		art.	blz.
	Feestdagen - vergoeding arbeid op	33	36
	Functie hoger dan loonschaal H	18	24
	Functie-indeling	18	24
	Functieloon	3/25	10/28
	Fusies - gedragsregels bij	71	59
G	Gedragsregels	71	59
	Geheimhouding	7	15
	Getuigschrift	5	13
H	Herverdeling werk	71	59
I	Inleenkrachten	9a	18
	Inschaling bij indiensttreding	19	24
	Inschaling op hogere trede	21	25
J	Jeugdlonen	20	24/25
K	Keuring werknemer	6/7	14/15
	Koningsdag	32/33	36
	Koudetoeslag	38	38
	Kraanverhuurbedrijf -bepalingen voor	2	9
L	Leerlingen	11	19
	Levensloop	77	62
	Logistieke dienstverlening	3/Hfst XV	10/46
	Loonberekening	26a	30
	Loonberekening oproepkrachten	10	18
	Loonschalen	25	28
	Loonspecificatie	6	14
M	Maatregelen tijdens de contractduur	80	64
	Medische keuring	6/7	14/15
	Mintreden	22	26
	Mobiele kranen, vergoedingen werknemers	47/48/49	43
N	Nachtarbeid	26c	32
	Nakoming overeenkomst	79	63
	Nascholingsuren	7	16
	Nationale feestdagen	32	36
	Nationale feestdagen - vergoeding arbeid op	33	36
	Nevenwerkzaamheden	7	16
	Normering	26a	30
O	Omrekeningsgetal	13	20
	Ongeval in het buitenland	50	44
	Ongevallenverzekering	51	44/45
	Ontslag - inschakelen organisaties	71	59
	Ontslagrecht	Bijl. IV	70
	Onwerkbaar weer	14	20
	Opleiding en ontwikkeling	43/44	40/41
	Oproepkrachten	3/10	10/18
	Opzegging/verlenging CAO	81	64

		art.	blz.
	Opzegtermijnen	Bijl.IV	70
	Organisatieverlof	65	49/50
	Overeenkomst - duur van	82	65
	Overeenkomst - nakomen van	79	63
	Overeenkomst - toepassing van	2	9
	Overeenkomst - uitreiking van	6	14
	Overeenkomst - verlenging van	81	64
	Overleg tussen partijen	79	63
	Overlijdensuitkering	46	41
	Overstaan	41	40
	Overtochten met boot of trein	26a	30
	Overuren - afronding van	29	33
	Overuren - definities	27	33
	Overuren - vergoeding van	29	33
	Overuren oproepkrachten	10	18
	Overwerk oudere werknemers	28	33
P	Partijen - overleg tussen	79	63
	Partijen - verplichtingen van	79	63
	Persoonlijke toeslag	3/23	10/26
	Persoonlijk Keuze Budget (PKB)	67b	54
	Ploegendienst	26c/36	32/38
	Proeftijd	4/16/19	12/22/24
R	Reiskosten	39	39
	Roostervrije dagen - arbeid op	3/29	10/33
S	Samenwonen	3	11
	Schadevergoeding	7	15
	Scholing	43	40
	Standplaats	3	10
	Studiekostenregeling	45	41
	Surseance van betaling	72	59
T	Toepassing van de overeenkomst	2	9
	Toeslagen	36-38	38
	Treinuren	26a	30
	Tijd-voor-tijd-regeling	30	33/34
U	Uitkering bij overlijden	46/51	41/45
	Uitkering bij ziekte	16/17	22/23
	Uitreiking van de overeenkomst	6	14
	Uitzendkrachten	9	17
	Urenverantwoordingsstaat	26a	30
	Uurloonberekening	12	20
V	Vakantiebijslag	69	55
	Vakantiedagen	67a	52
	Vakantiedagen leerlingen	11	19
	Vakantieregeling	67a	52
	Verantwoording zaken der onderneming	7	15
	Verblijfkosten - vergoeding van	40	39
	Vergoeding arbeid op (nationale) feestdagen	33	36

		art.	blz.
	Vergoeding arbeid op roostervrije dagen	29	33
	Vergoeding arbeid op zaterdag	33	36
	Vergoeding arbeid op zondag	33	36
	Vergoeding overuren	29	33
	Verlenging van de CAO	81	64
	Verplichte tijd-voor-tijd-regeling	30	33
	Verplichtingen van partijen	79	63
	Verplichtingen van de werkgever	6	14
	Verplichtingen van de werknemer	7	14
	Verstrekking CAO	6	14
	Vorkheftruck, certificaat	44	41
	Vorst	14	20
	Vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling	31	35
	Vrije weekenden	34	36
	Vuilwerktoeslag	38	38
W	Wachtdag	16/26a/53	23/30/46
	Wateroverlast	14	20
	Week	3	10
	Werkdag	3	10
	Werkgever	3	10
	Werkgeversorganisaties	3	10
	Werkingssfeer	2	9
	Werknemer	3	10
	Werknemersorganisaties	3	10
	Wijzigingen van de overeenkomst	79	63
Z	Zaterdag - vergoeding arbeid op	33	36
	Zeggenschap arbeidstijden	26b	31
	Ziekte	16	22
	Ziekte - uitkering bij	16/17	22/23
	Ziekte en ongeval in het buitenland	50	44
	Zon- en feestdagen	32	36
	Zondag - vergoeding arbeid op	33	36

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor
het Beroepsgoederenvervoer over de weg
en de verhuur van mobiele kranen
1 januari 2020 – 1 januari 2021

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

Tussen:

1. Transport en Logistiek Nederland, gevestigd te Zoetermeer;
   Vereniging Verticaal Transport, gevestigd te Culemborg;

hierna gezamenlijk te noemen partij ter ener zijde,

2. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;
   FNV, gevestigd te Utrecht;
   De Unie, gevestigd te Culemborg

hierna gezamenlijk te noemen partij ter andere zijde,

is de navolgende Arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van
1 januari 2020 tot 1 januari 2021

Hoofdstuk I Algemeen

Artikel 1
Karakter

De bepalingen in deze CAO hebben een standaardkarakter, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven.

Artikel 2
Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op:
   a. Alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen (hierna Wwg), zoals deze laatstelijk is gepubliceerd op 20 december 2016 (staatsblad 518), verrichten, en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verrichten anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.

   b. Werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuren van mobiele kranen.

2. a. De overeenkomst is niet van toepassing op ondernemingen die:

   - een eigen CAO dienen toe te passen; ofwel
   - een eigen bedrijfstak CAO dienen toe te passen; ofwel
   - over een eigen vastgelegd arbeidsvoorwaardenpakket beschikken.

   Daarbij worden de volgende voorwaarden gesteld:
   - Het niveau van voorvermelde regelingen dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan het niveau van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en;
   - De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen.

2. b. De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen, wanneer in de regel niet meer dan 20% van de omzet met voornoemde activiteiten wordt gerealiseerd.

   Maatgevend daarbij is de juridische eenheid waarvoor een vergunning beroepsgoederenvervoer is aangevraagd of toegekend, danwel waarbinnen de verhuur van mobiele kranen plaatsvindt.

2. c. Tevens zijn uitgezonderd ondernemingen, die in hoofdzaak gemeten naar de loonsom van het bedrijf bouwwerkzaamheden uitvoeren en tevens mobiele kranen exploiteren.

Artikel 3
Definities

In deze overeenkomst (verder te noemen “de CAO”) [1] wordt verstaan onder:

1. werkgever: iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;

2. werknemer: ieder, die door een werkgever in dienst is genomen voor een bepaalde of onbepaalde tijd van 5 achtereenvolgende werkdagen of langer en die zijn werkzaamheden voor de werkgever gewoonlijk verricht in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming. Onder werknemer wordt niet begrepen de statutaire bestuurder van een rechtspersoon tenzij deze in hoofdzaak werkzaamheden verricht welke behoren tot de functie van chauffeurs of van machinisten mobiele kranen.

3. a. oproepkracht: ieder, die door de werkgever ~~incidenteel~~ in dienst is genomen ~~voor korter dan 5 achtereenvolgende dagen~~ op basis van een oproepovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:628a lid 9 BW.

3 b. deeltijdwerknemer: iedere werknemer met wie is overeengekomen, dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren, als bedoeld in artikel 26, lid 1 onder a, arbeid wordt verricht.

4. werkgeversorganisatie: Transport en Logistiek Nederland of Vereniging Verticaal Transport

5. werknemersorganisatie : CNV Vakmensen, FNV of De Unie

6. logistieke dienstverlening**:** dat deel van het “supply chain proces”, inclusief de front- en backoffice functies, dat zorgdraagt voor de planning, implementatie, productie en controle van een efficiënte stroom van opslag en bewerking van goederen, diensten en gerelateerde informatie van het punt van oorsprong naar het punt van consumptie ten einde tegemoet te komen aan de behoeften van de klant.

7. standplaats: het terrein waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent of het terrein waar de garage der onderneming is gelegen, dan wel waar deze zijn vervoermiddelen stalt of behoort te stallen;

8. loonschaal: tabel waarin het loon, behorend bij de desbetreffende functie is vastgelegd;

9. brutoloon: het loon per vier weken dan wel per maand, verhoogd met de persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 23 en de toeslag als bedoeld in artikel 67 lid 9;

10. functieloon: het loon, behorend bij de trede van de loonschaal, die op de betreffende werknemer van toepassing is;

11. week: de dagen van maandag tot en met zondag;

12. werkdag: iedere dag van de week met uitzondering van zondagen, algemeen erkende

[1] Overal waar in deze CAO hij, hem of zijn wordt vermeld dient ook zij of haar te worden gelezen.

christelijke en nationale feestdagen;

13. vrije dag: een vrije dag die wordt genoten ingevolge artikel 30, artikel 31, artikel 32, artikel 64, artikel 65, artikel 67 en artikel 68 betekent dat men na een rustpauze van ~~8~~ 9 uur tenminste 24 uur aaneengesloten vrij is.

Toelichting wijziging: 9 uur vanwege de rij- en rusttijden; een verkorte rust is 9 uur en daar moet lid 13 op aangepast worden.

14. roostervrije dagen: die dagen, gedurende welke op grond van het dienstrooster geen werkzaamheden hoeven te worden verricht.

15. dienstrooster: het op een tijdvak van een of meer weken betrekking hebbende schema, waarop wordt aangegeven in welke diensten en op welke dagen en uren de werknemer zijn functie dient te vervullen dan wel roostervrije tijd wordt genoten.

16. echtgenoot: hij of zij met wie de werknemer is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan dan wel met wie hij of zij blijkens een bij de werkgever gedeponeerd samenlevingscontract een duurzaam samenlevingsverband vormt.

17. basisarbeidsvoorwaarden in het kader van detacheringen en uitzendrichtlijnen: de artikelen 19, 20, 21, 23, 25, 26a, 27, 29, 33, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 64, 65, 67a, 68 en 69 van deze cao.

Toelichting wijziging: toevoeging ter verduideling voor de onwetende gebruiker van deze cao.

~~18. bedrijfsongeval: Een ongeval dat door of tijdens de uitoefening van betaalde arbeid plaatsvindt, met uitzondering van een ongeval dat plaatsvindt onderweg van of naar het werk of dat is veroorzaakt door schuld of toedoen van de werknemer.~~

Toelichting wijziging: overbodig door betere afspraken rondom doorbetaling bij ziekte.

18. Diensturen: alle uren die in opdracht van de werkgever zijn doorgebracht, ongeacht het soort activiteit (bij. Rijden, laden, lossen, wachten, pauze, etc.).

Hoofdstuk II Begin arbeidsovereenkomst/einde arbeidsovereenkomst

Artikel 4
Aangaan arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden aangegaan en dient tenminste de navolgende punten te omvatten:
   a. naam en woonplaats van partijen;
   b. de standplaats**;**
   c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
   d. het tijdstip van indiensttreding;
   e. de overeengekomen dagen in de week waarop de arbeid wordt verricht;

Toelichting wijziging: bijvoorbeeld werkzaamheden worden verricht naar behoefte op maandag t/m zaterdag of op specifieke dagen.

   f. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
   f. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
   g. het loon en de termijn van uitbetaling**;**
   h. de gebruikelijke arbeidsduur;
   i. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
   j. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
   k. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst en waar deze voor werknemers raadpleegbaar is (fysiek door overhandiging of digitaal door opname websites TLN, VVT, FNV, CNV Vakmensen en de Unie) **.**

2. Indien bij de aanstelling van de werknemer een proeftijd wordt bedongen, dient zulks op straffe van nietigheid schriftelijk vóór de indiensttreding aan de betrokken werknemer te worden meegedeeld. De proeftijd bedraagt ten hoogste twee maanden. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaren bedraagt de proeftijd ten hoogste een maand. Er kan geen proeftijd worden bedongen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor zes maanden of korter.

3. Een arbeidsovereenkomst, aangegaan voor onbepaalde tijd, eindigt van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de Algemene Ouderdomswet.

   Het is mogelijk daarna (een) nieuwe arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd, conform artikel 7:668a lid 12 BW of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan. Op deze nieuwe arbeidsovereenkomst(en) is deze CAO van toepassing. De nieuwe arbeidsovereenkomst(en) staan los van de voorgaande arbeidsovereenkomst(en) die voor de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de Algemene Ouderdomswet zijn aangegaan**.**

Artikel 5
Einde arbeidsovereenkomst

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de wettelijke bepalingen zoals opgenomen in afdeling 9 Boek 7 titel 10 BW. Ten aanzien van de werknemer die op 1 januari 1999 de

leeftijd van 45 jaar heeft bereikt is voor de opzegtermijn een overgangsregeling opgenomen in Bijlage IV.

2. Bij het einde van het dienstverband dient de werkgever aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:
   - de laatst beklede functie;
   - de loonschaal waarin, alsmede de trede waarop, de werknemer laatstelijk was ingedeeld;
   - het totaal aantal ervaringsjaren van de werknemer;
   - de datum van indiensttreding;
   - de datum van uitdiensttreding;
   - het in het lopende kalenderjaar genoten aantal vakantiedagen.

Hoofdstuk III Verplichtingen werkgever/werknemer

Artikel 6
Verplichtingen van de werkgever

1. Het is de werkgever niet toegestaan personeel in dienst te nemen, dat reeds elders een volledige dienstbetrekking heeft.

2.a. In het kader van de Arbozorg kan de werkgever de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking alleen medisch laten keuren indien het gaat om een functie waaraan voor de vervulling ervan bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid zijn gesteld. Daarbij dient het bepaalde bij en krachtens de Wet op de medische keuringen te worden nageleefd. Deze bepaling geldt in ieder geval niet voor administratief- en leidinggevend personeel. De verplichting om een aanstellingskeuring te ondergaan vervalt indien uit een schriftelijk keuringsbewijs van de werknemer blijkt dat de werknemer recentelijk een soortgelijke medische keuring heeft ondergaan. De datum van het keuringsbewijs mag maximaal een jaar voor het aangaan van het dienstverband liggen.

2.b. De kosten van de rijbewijskeuring zijn voor rekening van de werkgever, tenzij daarin wettelijk op andere wijze wordt voorzien. Ten aanzien van de loonbetaling wordt in dit verband verwezen naar artikel 65 lid 1 sub l.

3. De werkgever verstrekt aan de werknemer kosteloos tegen ontvangstbewijs een exemplaar van de CAO en wijzigingen daarop.

4. Bij elke loonbetaling (per 4 weken, per maand) is de werkgever verplicht aan de werknemer een specificatie te verstrekken. Deze specificatie dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:
   - naam werknemer;
   - vast of flexibel contract;
   - overeengekomen arbeidsduur;
   - periode waarover loon wordt betaald;
   - functieloon;
   - toeslagen;
   - overuren;
   - bruto loon;
   - inhoudingen;
   - netto loon;
   - verblijfkostenvergoeding;
   - vakantiedagen;
   - ATV dagen;
   - saldo tijd voor tijduren;
   - ~~saldo Persoonlijk Keuze Budget;~~

Toelichting wijziging: kan vervallen i.v.m. invoering cafetariamodel

   - de waarde van een vakantiedag overeenkomstig art. 67a lid 9.

5. De kosten van de aanschaf door werknemer van de bestuurderskaart ten behoeve van de digitale tachograaf (1 x per 5 jaar) komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 7
Verplichtingen van de werknemer

1.a. De werknemer is krachtens de met hem gesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden.

1.b. De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever alle voorkomende werkzaamheden te verrichten voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.

1.c. Het stelselmatig overstapelen door de chauffeur van complete wagenladingen van pallets op pallets wordt niet geacht te behoren tot werkzaamheden, die redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.

2.a. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs had moeten kennen. Deze geheimhoudingsverplichting geldt niet ten aanzien van mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair, of ander voorschrift verlangd worden.

2.b. De werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd mededelingen, die wensen en bezwaren inhouden, aan zijn werknemersorganisatie mede te delen en toe te lichten.

3. De werknemer stelt zich beschikbaar voor de medische keuringen, die door de werkgever redelijkerwijze nodig geacht worden in verband met het vervullen van de functie (tenzij hiertegen dwingende medische bezwaren bestaan). Onder “medische keuring” worden mede begrepen keuringen in het kader van de Arbozorg.
De werknemer kan hierover vooraf overleg plegen met zijn huisarts.
De werknemer volgt alle maatregelen op, die op grond van het uit de keuring voortvloeiende medische advies worden aanbevolen. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de uitslag van een keuring, kan deze werknemer herkeuring aanvragen.

4.a. Ten aanzien van door de werkgever aan de werknemer in bruikleen gegeven zaken zoals voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is hij verplicht:

- zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de in ontvangstneming in goede staat bevinden;
- op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
- deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
- vermissing of beschadiging ervan onmiddellijk aan zijn directe chef te melden;
- deze terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hij door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.

Hetgeen in dit lid onder het tweede gedachtestreepje staat vermeld, is eveneens van toepassing ten aanzien van aan de werknemer door de werkgever toevertrouwde of door derden afgedragen gelden, waarbij op de werknemer de verplichting rust te verifiëren of de aan hem overhandigde bedragen overeenkomen met het door werkgever of derden aangegeven danwel verschuldigde bedrag.

4.b. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de betreffende overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald. De schadevergoeding zal niet meer bedragen dan de kostprijs voor herstel of vervanging.

4.c. De werkgever dient binnen een maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen schriftelijk aan de werknemer te melden, dat hij schadevergoeding zal eisen. De werkgever zal het bedrag van de schadevergoeding zo snel mogelijk - doch uiterlijk binnen een jaar nadat hij van de gebeurtenis heeft kennis genomen - vaststellen.

4.d. Inhouding van de schadevergoeding op het loon is niet mogelijk, tenzij tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de verplichting tot schadevergoeding.

5.a. De werknemer gebruikt tijdens de dienst geen alcoholhoudende dranken en/of middelen, die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.

5.b. De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelende arts de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusies van deze arts in kennis stellen.

6.a. Het is de werknemer niet toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder nevenwerkzaamheden worden mede verstaan:
- het bekleden van een betaalde of onbetaalde functie anders dan in dienst van de werkgever;
- het uitoefenen van enig beroep of bedrijf dan wel het drijven van handel;
- het ontwerpen, het leiden, het uitvoeren van en houden van toezicht op ander werk dan dat van de werkgever.

6.b. Werkgever zal zijn toestemming verlenen indien de nevenwerkzaamheden werknemer niet belemmeren in een goede uitoefening van zijn functie, het belang van de onderneming daardoor niet wordt geschaad alsmede er door de combinatie van neven- en hoofdwerkzaamheden geen strijd ontstaat met de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen (onder meer Arbeidstijdenbesluit Vervoer).

7. Indien de werknemer de onderneming naar buiten toe representeert, dient de werknemer uiterlijk verzorgd op het werk te verschijnen.

8. De werknemer zal ieder jaar zo spoedig mogelijk na ontvangst daarvan doch uiterlijk op 1 mei aan de werkgever inzage verschaffen in het aan hem jaarlijks door CBR/CCV verstrekte overzicht van de nascholingsuren (code 95).

Hoofdstuk IV Bijzondere Groepen Werknemers

Artikel 8
Deeltijdwerknemers

1. De bepalingen van de CAO zijn op deeltijdwerknemers van toepassing, met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.

2.a. Voorzover de bepalingen van de CAO zich daarvoor lenen, worden zij op de deeltijdwerker naar evenredigheid toegepast.

2.b. Overuren zijn uren, niet liggend op zaterdag en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week wordt overschreden. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen zijn overuren, uren niet liggend op zaterdag na 7.00 uur en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur per week wordt overschreden.

3.a. De vakantie-aanspraken en vakantiebijslag ontstaan naar rato van het aantal verrichte diensturen, doch niet meer dan het voor betrokkenen geldende maximum genoemd in artikel 67, artikel 68 resp. artikel 69.

3.b. Voor het vaststellen van de onder 3a. genoemde vakantie-aanspraken en vakantiebijslag geldt als basis voor de berekening, het minimum aantal overeengekomen uren.

3.c. Voor het berekenen van de vakantie-aanspraken en vakantiebijslag in een bepaald jaar, dient het totaal aantal verrichte diensturen, met een minimum van het aantal overeengekomen uren, in het voorafgaande kalenderjaar te worden genomen.

4. Indien de deeltijdwerker over een periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid meer diensturen heeft gewerkt dan contractueel overeengekomen dan dienen deze meerdere diensturen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 16, te worden meegenomen in het loon bij arbeidsongeschiktheid.

Artikel 9
Uitzendkrachten

1. Bij de inleen van arbeidskrachten van in Nederland en/of in het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven, mag alleen gebruik worden gemaakt van NEN 4400/1 en/of 4400/2 gecertificeerde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die ingeschreven zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).
   De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie aan te geven van welk(e) uitzendbureau(s) of payroll-bedrij(f)ven gebruik wordt (worden) gemaakt.

2. De werkgever is gehouden in overeenkomsten met de in Nederland en/of het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend gelijk aan die van de werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.

Artikel 9a
Inleenkrachten

1 De in het buitenland gevestigde bedrijven die tijdelijk arbeidskrachten ter beschikking stellen aan de werkgever zijn ingevolge de detacheringsrichtlijn aan deze arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers,

werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.

2 De werkgever is gehouden in de overeenkomst met de in het buitenland gevestigde onderneming te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.

3. De werkgever is gehouden de in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidskrachten te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeidsvoorwaarden.

4. Lid 1, 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval arbeidskrachten worden ingeleend van in Nederland gevestigde bedrijven die rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele CAO van toepassing.

Artikel 10
Oproepkrachten

~~1. Voor oproepkrachten gelden in beginsel alle artikelen van deze CAO, met uitzondering van:~~

~~artikel 4~~
~~artikel 6 lid 2~~
~~artikel 13~~
~~artikel 14~~
~~artikel 26b en c~~
~~artikel 30~~
~~artikel 31~~
~~artikel 36~~
~~artikel 64 t/m 69~~

Toelichting wijziging: Oproepkracht dient onder hetzelfde arbeidsvoorwaardelijke regime te vallen als gewone werknemers. Enkel naar rato; gelijk als een deeltijdwerknemer.

2. Voor de berekening van het dag- en uurloon moet voor de oproepkracht worden uitgegaan van het ~~functieloon vermeerderd met 8% vakantiebijslag~~.

3. De oproepkracht wordt per uur beloond.

4. Overuren zijn de uren, waarmee de diensttijd van gemiddeld 8 uur per dag wordt overschreden.

Het te betalen bruto loon wordt door de werkgever opgehoogd met 8% vakantiebijslag.

~~5. In afwijking van artikel 6 lid 3 wordt door de werkgever aan de oproepkracht een exemplaar van de CAO verstrekt indien hij dit aan de werkgever verzoekt.~~

Toelichting wijziging: Geborgd door aanpassing artikel 6

Artikel 11
Leerlingen

1. In afwijking van het in artikel 67 lid 2 en 3 ten aanzien van de vakantieregeling bepaalde geldt voor leerlingen van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) het volgende:

1.a. Het vakantiejaar loopt van 16 augustus tot en met 15 augustus van het daarop volgende jaar.

1.b. In het jaar van indiensttreding en beëindiging van het dienstverband wordt de duur van de vakantie bepaald in verhouding tot het verstreken deel van het jaar; daarbij worden gedeelten van dagen van minder dan een half naar beneden en van meer dan een half naar boven afgerond.

1.c. De vakantierechten bedragen voor een partieel leerplichtige leerling 17 werkdagen en voor een niet partieel leerplichtige leerling 21 werkdagen, met dien verstande:

- dat de leerling van de genoemde dagen tenminste 9 respectievelijk 12 in drie aaneengesloten weken gedurende de zomervakantie dient op te nemen;
- snipperdagen kunnen worden opgenomen indien de leerling hiertoe van te voren toestemming heeft verkregen van het stageverlenende bedrijf en van de collectieve werkgever.

2. De verblijfkostenvergoeding geregeld in artikel 40 leden 1 en 2 en artikel 41 geldt ook voor leerlingen van de beroepsbegeleidende leerweg, die buiten standplaats werkzaamheden verrichten.

3. De functielonen voor jeugdige werknemers in opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg bedragen bij een dagonderwijs per week 4/5 en bij twee dagen onderwijs per week 3/5 van het naar hun leeftijd vastgestelde jeugdloon.

4. De leerlingen ontvangen in de eerste periode van hun dienstverband een voorschot van één bruto functieloon. In de perioden daarna wordt aan de hand van de ingeleverde urenverantwoordingsstaten het juiste salaris uitbetaald. Bij uitdiensttreding wordt het voorschot verrekend met de laatste salarisbetaling.

Hoofdstuk V Lonen: Algemene bepalingen

~~Artikel 12~~Artikel 11
Berekening dag- en uurloon.

Het dag- en uurloon wordt berekend door het functieloon per 4 weken te delen door 20 respectievelijk 160 en het functieloon per maand te delen door 21,75 respectievelijk 174.

~~Artikel 13~~Artikel 12
Loonbetaling

1. De in artikel 25 genoemde functielonen worden per 4 weken of per maand betaald.

2. Het omrekeningsgetal voor de herleiding van vierweken- naar maandloon is 1,087.

3. De uitbetaling van de overuren dient uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin de overuren zijn ontstaan te geschieden.

~~Artikel 14~~Artikel 13
Regeling onwerkbaar weer

Ter overweging: Regeling onwerkbaar weer wellicht laten vervallen? In de afgelopen jaren is er geen gebruik van gemaakt., De kans dat er gebruik van gemaakt gaat worden is niet heel erg groot.

1. De werkgever is vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht op basis van artikel 7:628 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek indien op de dag waarop een buitengewone natuurlijke omstandigheid zich voordoet voldaan wordt aan de in lid 3 genoemde voorwaarden.

2. Van buitengewone natuurlijke omstandigheden is sprake in geval van:
   a. vorst, ijzel of sneeuwval, indien deze omstandigheden zich voordoen in de periode van 1 november tot en met 31 maart;
   b. overvloedige regenval, indien het in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07.00 uur en 19.00 uur tenminste 300 minuten regent;
   c. andere buitengewone natuurlijke omstandigheden. Hieronder vallen bijvoorbeeld omstandigheden in verband met hoog water.

3. Om van de vrijstelling als genoemd in lid 1 gebruik te kunnen maken dient te worden voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden:
   a. Het niet verrichten van de overeengekomen arbeid is het gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden als genoemd in lid 2;
   b. Het aantal wachtdagen, genoemd in lid 5, is verstreken;
   c. De betrokken werknemer maakt over de uren waarop niet kan worden gewerkt, aanspraak op een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet; en
   d. De werkgever heeft overeenkomstig lid 6 melding gedaan aan het UWV van iedere dag waarop ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden gewerkt.

4. De vrijstelling op grond van lid 1 geldt niet voor zover een werknemer verlof heeft of vakantie geniet.

5. Het aantal te verstrijken wachtdagen bedraagt bij:
   a. vorst, ijzel of sneeuwval: 2 werkdagen gelegen in de periode van 1 november tot en met 31 maart, waarop als gevolg van vorst, ijzel of sneeuwval niet gewerkt kan worden;

b. overvloedige regenval: 19 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van overvloedige regenval niet gewerkt kan worden;
c. andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: 2 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden, anders dan in verband met vorst, ijzel, sneeuwval of overvloedige regenval, niet gewerkt kan worden.

6. a. Op elke dag waarop de overeengekomen arbeid ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden verricht, meldt de werkgever aan het UWV per werknemer voor welk aantal arbeidsuren op welke werklocatie en voor welk tijdvak van de dag de arbeid niet kan worden verricht, alsmede de functie van de werknemer en de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid.
b. De werkgever doet de melding, bedoeld onder a, op de dag waarop deze betrekking heeft. De melding geldt voor de hele dag. Indien de melding betrekking heeft op een omstandigheid als bedoeld in lid 5, onderdeel a of c, wordt de melding vóór 10.00 uur in de ochtend ontvangen door het UWV.
c. Bij de melding, bedoeld onder a, maakt de werkgever gebruik van het daartoe door het UWV beschikbaar gestelde formulier.

7. Indien de werknemer, na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet, is de werkgever verplicht op deze uitkering per buitengewone natuurlijke omstandigheid ingevolge lid 5a en lid 5c gedurende maximaal 8 werkdagen en in totaal tot ten hoogste 19 werkdagen een aanvulling te verstrekken van 25% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.
Ingevolge een onderbreking vanwege een buitengewone natuurlijke omstandigheid ingevolge lid 5b is de werkgever, na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge dit lid 5b verplicht is tot doorbetaling van het loon, verplicht gedurende maximaal 2 werkdagen een aanvulling te verstrekken van 25% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

Na de hiervoor genoemde termijnen is de werkgever nog verplicht om een aanvulling te verstrekken van 10% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

Nieuw artikel: Pensioen
Werknemers vallende onder cao worden door de werkgever aangemeld bij het pensioenfonds Vervoer. De pensioenregeling en verplichtstelling tot het deelnemen aan de pensioenregeling is na te lezen op de website van het Pensioenfonds Vervoer. De partijen betrokken bij deze cao zijn contractspartij v.w.b. de pensioenregeling bij het Pensioenfonds Vervoer. De inhoud van de pensioenregeling voor het beroepsgoederenvervoer wordt bepaald door TLN, VVT,CNV Vakmensen en FNV.

Toelichting wijziging: Tot de cao die geldt van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021 is nooit iets opgenomen over pensioen.

~~Artikel 15~~Artikel 14 Vervallen

Hoofdstuk VI Loon bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 16
Loon bij arbeidsongeschiktheid

1. Het loon bij ziekte ingevolge artikel 7: 629 BW bestaat uit:

   a) het functieloon;
   b) de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 23;
   c) het bedrag dat de werknemer gemiddeld per week gedurende de periode van ~~52 weken~~ 12 maanden respectievelijk 13 vierwekenperioden voorafgaande aan de eerste dag van arbeidongeschiktheid heeft ontvangen aan ploegendienst toeslag, ~~en~~ vuilwerktoeslag, de koude toeslag, de consignatievergoeding, de reisuren voor de werknemers op mobiele kranen, de onregelmatigheidstoeslag van artikel 55 en de toeslag voor eendaagse nachtritten/Toeslagenmatrix van artikel 37;

   het bedrag dat de werknemer gemiddeld per week gedurende de periode van 12 maanden respectievelijk 13 vierwekenperioden ~~52 weken~~ voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen aan overuren, zaterdag en zondaguren van 150% respectievelijk 200% en de toeslag voor het werken op zaterag en/of zondag van 50% respectievelijk 100%.~~zaterdag- en zondaguren voor zover deze de 40 uur per week overschrijden en de toeslagen van 50% en 100% over deze uren. Het gemiddelde aantal overuren kan niet hoger zijn dan 15 en het totale bedrag van dit onderdeel kan niet meer bedragen dan 48,75% van het functieloon (zijnde de waarde van 15 overuren a 130%). Indien er geen sprake is van een bedrijfsongeval, worden voorts de volgende verminderingen op dit bedrag toegepast: allereerst wordt er een kwart van het gemiddelde aantal overuren afgetrokken. Vervolgens kan het bedrag niet meer bedragen dan 22,75% van het functieloon (zijnde de waarde van 7 overuren à 130%)*~~. Het gemiddelde aantal overuren wordt gemaximeerd op 15 overuren a 130%. Indien er sprake is van een bedrijfsongeval geldt geen gemaximeerd aantal overuren en tellen de overuren boven de 15 uur per week mee voor 70%.*

2. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van artikel 7: 629 BW tot 100%, zoals hieronder beschreven. Deze aanvulling vindt plaats tot ten hoogste het maximum loon als bedoeld in artikel 17 Wfsv.
   De aanvullingsverplichting geldt niet in de volgende gevallen:
   - indien er ingevolge de wet geen loondoorbetalingsverplichting is;
   - indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt.

3. De aanvullingsverplichting vangt aan op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid~~, tenzij er een wachtdag wordt toegepast overeenkomstig lid 5~~. De aanvulling vangt in dat geval aan op de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid. De maximale duur van de aanvulling is 52 weken, of, bij een dienstverband dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar heeft geduurd, maximaal 13 weken. Indien de werknemer zich nog in de proeftijd bevindt op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, eindigt de aanvulling na 2 weken.

4. De duur van de aanvulling wordt in geval van een dienstverband dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid langer dan een jaar heeft geduurd, verlengd met een tweede periode van 52 weken, indien de werknemer meewerkt aan zijn reïntegratie ~~en tevens een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten waarin in ieder geval is opgenomen een vergoeding voor fysiotherapie, psychologische hulp en de diëtist~~ *. De aanvulling wordt ook verlengd tot 104 weken indien de werknemer blijvend volledig arbeidsongeschikt is.

Toelichting wijziging: Verwijderen of tegemoetkomoing in de aanvullende verzekering.

---

*Voor uitleg ten aanzien van de berekeningswijze zie Bijlage VII

5. ~~Behalve in geval van een bedrijfsongeval is de werkgever bevoegd bij iedere ziekmelding een wachtdag toe te passen. Dit houdt in dat er over 1 dag (de eerste dag van arbeidsongeschiktheid) geen loon wordt betaald. Wanneer een werknemer opnieuw arbeidsongeschikt wordt, en er sinds de laatste dag van de voorgaande arbeidsongeschiktheidsperiode nog geen vier weken zijn verstreken, kan voor het nieuwe ziektegeval geen wachtdag worden toegepast.~~

6. Perioden van arbeidsongeschiktheid die geheel of gedeeltelijk binnen één kalenderjaar vallen, worden samengeteld voor de bepaling van de duur van de aanvullingsverplichting, voorzover de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van een ongeval.

7. Tussentijdse wijzigingen van het brutoloon, resp. dagloonbesluiten of andere wettelijke maatregelen dienen in deze loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid te worden verwerkt.

8. In het geval de werknemer een uitkering toekomt krachtens de ziektewet, WAO/WIA of krachtens een verzekering of enig fonds, waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, wordt de loonbetaling met deze uitkering verminderd.

Artikel 17
~~Protocol Arbeidsongeschiktheid~~

~~In het kader van Arbeidsongeschiktheid is door CAO-partijen een protocol overeengekomen. Dit protocol is als bijlage V in deze CAO opgenomen.~~

Hoofdstuk VII Functie- en loonschaal Indeling

Artikel 18
Functie-indeling

1. Aan de hand van het tussen partijen overeengekomen systeem van functiewaardering vindt functie-indeling plaats.

2. Voor werknemers, die geplaatst zijn in een hogere functie dan genoemd in loonschaal H dient door de werkgever de functie en het loon schriftelijk vastgesteld te worden.

3. Er is een Sectorinstituut Transport en Logistiek, Postbus 308, 2800 AH Gouda, tel.nr. 088-2596110. Dit sectorinstituut heeft onder meer als taak het bevorderen van de indeling van functies in het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen overeenkomstig het afgesproken systeem van functiewaardering. Bij dit sectorinstituut kan een voorlichtingsboek met functietyperingen worden opgevraagd. Verder kan informatie worden gevonden op www.stlwerkt.nl.

Artikel 19
Inschaling bij indiensttreding

1. Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede die overeenkomt met het aantal onafgebroken ervaringsjaren in dezelfde of soortgelijke functie, zowel in deze als in andere bedrijfstakken, direct voorafgaande aan de indiensttreding. Bij de vaststelling van het aantal ervaringsjaren blijven onderbrekingen van minder dan twee jaar buiten beschouwing.

2. Indien de ervaring niet is verworven in eenzelfde, maar in een soortgelijke functie, kan de werknemer vanaf de indiensttreding gedurende maximaal 1 jaar in de juiste loonschaal een trede lager worden geplaatst dan overeenkomt met zijn ervaringsjaren in die soortgelijke functie. Na dat jaar wordt de werknemer geplaatst op die trede die overeenkomt met zijn ervaringsjaren.

3. Bij de indiensttreding kan de werkgever bepalen dat de werknemer tijdens de proeftijd op een lagere trede in de juiste loonschaal wordt ingedeeld. Met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding wordt de werknemer na afloop van de proeftijd ingedeeld op de trede, die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren, zoals vastgesteld overeenkomstig lid 1 van dit artikel.

Artikel 20
Jeugdlonen

1.a. Voor werknemers van 20 jaar en jonger, die niet in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto, het wettelijk verplicht TCVT-certificaat van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan

gelden de volgende percentages van het wettelijk minimumloon:

15 jaar	45%
16 jaar	50%
17 jaar	56%
18 jaar	63%
19 jaar	72%
20 jaar	83%

1.b. De hogere beloning conform lid 1.a. gaat in op de 1e dag van de betalingsperiode volgend op de verjaardag.

2.a. Voor werknemers van 20 jaar en jonger, die in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto, het wettelijk verplicht TCVT-certificaat van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan gelden de navolgende percentages van trede 0 van de loonschaal behorende bij zijn functie, met als maximum loonschaal D.

18 jaar	80%
19 jaar	90%
20 jaar	95%

2.b. De hogere beloning conform lid 2.a. is slechts van toepassing, indien de bedoelde werknemer in zijn dagelijkse werkzaamheden ook daadwerkelijk een vrachtauto moet besturen en/of een mobiele kraan moet bedienen.

Artikel 21
Toekenning tredeverhogingen

1. De werkgever kan de werknemer een loon toekennen behorende bij een hogere trede in dezelfde loonschaal dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.

2.a. De werknemer zal bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden na verloop van elk vol functiejaar, een salarisverhoging worden toegekend, die gelijk is aan één loontrede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van die loonschaal heeft bereikt.

2.b. Indien de werkgever aan kan tonen dat er sprake is van onvoldoende uitvoering van de werkzaamheden ~~en op grond daarvan geen tredeverhoging wenst toe te kennen, doet hij hiervan schriftelijk onder opgave van redenen mededeling aan de werknemer~~kan een tredeverhoging worden onthouden.~~ De mededeling wordt gedaan uiterlijk 1 maand voordat de tredeverhoging zou ingaan.~~

Het onthouden van een tredeverhoging kan slechts plaatsvinden nadat de werkgever de werknemer hiervan uiterlijk 1 maand voordat de tredeverhoging zou ingaan schriftelijk en gemotiveerd mededeling heeft gedaan.

3.a. Bij indiensttreding kan aan de werknemer van 21 jaar en ouder door de werkgever een loon, behorende bij een hogere trede uit dezelfde loonschaal worden toegekend dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.

3.b. Bij indiensttreding van een werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, kan worden bepaald, dat voor de vaststelling en de verhoging van het loon wordt uitgegaan van een hogere leeftijd dan zijn daadwerkelijke leeftijd.

4. Indien de werkgever toepassing heeft gegeven aan het gestelde in de leden 1, 3a of 3b., blijft lid 2 onverminderd van toepassing.

Artikel 22
21 jarigen en ouder

1.a. Indien een werknemer de leeftijd van 21 jaar bereikt, wordt hij ingeschaald op trede 0 van de geldende loonschaal.

1.b. In afwijking van lid 1a geldt dat de werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt, maar bij indiensttreding nog niet beschikt over de specifieke vak- en/of bedrijfskennis welke voor de vervulling van de functies vallende onder de loonschalen A, B en C is vereist, kan worden ingedeeld in de trede –1 behorende bij zijn loonschaal. De -1 trede wordt berekend op basis van het wettelijk minimumloon en de 0-de trede van de loonschaal en wordt bepaald op het gemiddelde van deze 2 niveaus. Bij een aanpassing van het wettelijk minimumloon en/of de 0-de trede van een loonschaal dient de -1 trede hierop ook te worden aangepast.

1.c. De werkgever stelt de in lid b bedoelde werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen.

1.d. Zodra de in lid c bedoelde opleiding/training met goed gevolg is afgerond wordt de werknemer in de trede 0 van zijn loonschaal ingedeeld.

1.e. Voor de toekenning van tredeverhogingen is overigens artikel 21 integraal van toepassing.

De mintreden bedragen per 1 januari 2020:

Loonschaal/	bedragen per:			uurloon à		
trede	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A -1	398,39	1593,56	1729,38	9,96	12,95	14,94
B -1	409,33	1637,32	1776,97	10,23	13,30	15,35
C -1	418,79	1675,16	1818,10	10,47	13,61	15,70

De mintreden bedragen per 1 juli 2020:

Loonschaal/trede	Bedragen per:			uurloon à		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A -1	401,44	1605,76	1742,58	10,04	13,05	15,05
B -1	412,38	1649,52	1790,17	10,31	13,40	15,46
C -1	421,84	1687,36	1831,30	10,55	13,71	15,82

Artikel 23
Inschaling van functies

1. Plaatsing in een lager gewaardeerde functie.

a. De werknemer die door omstandigheden, die niet te wijten zijn aan zijn schuld of opzet en anders dan op zijn eigen verzoek wordt belast met werkzaamheden, verbonden aan een lager gewaardeerde functie, zal na 13 weken in die lagere loonschaal worden geplaatst.

b. Correctie van een te hoge inschaling die de indeling in een lagere loonschaal tot gevolg heeft zal ingaan één week nadat de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld door zijn werkgever.

c. Herindeling ingevolge lid a en b vindt plaats op het naast lagere bedrag in de nieuwe loonschaal. Het loonverschil dat ontstaat, wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.

Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met nog toe te kennen treden en/of initiële loonsverhogingen. De persoonlijke toeslag wordt ten minste met 25% per jaar afgebouwd.

Voor herindelingen ingevolge lid a en b geldt dat voor de werknemer van 55 jaar en ouder de persoonlijke toeslag niet zal worden afgebouwd.

2. Plaatsing in een hoger gewaardeerde functie.

a. De werknemer die als gevolg van verandering van werkzaamheden in een hogere loonschaal wordt geplaatst, zal vanaf de eerste volle week van de uitoefening van die hogere functie worden ingedeeld op het naast hogere bedrag in die loonschaal.

b. Correctie van een te lage inschaling die een indeling in een hogere loonschaal tot gevolg heeft zal ingaan op het tijdstip van schriftelijke melding door de werknemer. Herindeling vindt plaats op het naast hogere bedrag in de nieuwe loonschaal.

Artikel 24
Beroepsprocedure

1. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn functie-indeling in een der loonschalen genoemd in artikel 25, dient hij te streven naar een oplossing van het bezwaar langs normale wegen van overleg, als weergegeven in bijlage I.

2.a. Indien langs de in lid 1 aangegeven weg niet binnen een maand een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar schriftelijk voorleggen aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Het reglement voor deze commissie is opgenomen in bijlage II.

2.b. Een beroep van een ex-werknemer kan in behandeling worden genomen als de uitspraak gevolgen kan hebben voor een op het laatst genoten loon gebaseerde wettelijke uitkering, dan wel als door de kantonrechter daarom wordt verzocht in een civiele procedure. Dit geldt slechts, indien de arbeidsovereenkomst niet langer dan een jaar geleden geëindigd is.

3. Indien een bezwaar tegen de indeling in een loonschaal bij de beroepscommissie wordt kenbaar gemaakt, is de datum van indiening van dat bezwaar bepalend voor de eventuele indeling in de juiste loonschaal.

4. Beroepszaken dienen te worden gericht aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

Hoofdstuk VIII Loonschalen en loonberekening

Artikel 25

Onderstaande tabellen zijn van toepassing voor werknemers werkzaam bij ondernemingen die voorheen ook onder de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen vielen. Voor werknemers die werkzaam zijn bij ondernemingen die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen, gelden andere loontabellen. Deze treft u aan onder artikel 69D.

Functieloonschalen per 1 januari 2020

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A' 0	387,70	1550,80	1680,00	9,69	12,60	14,54
A' 1	397,40	1589,60	1727,90	9,94	12,92	14,91
A' 2	413,30	1653,20	1797,03	10,33	13,43	15,50
A' 3	429,83	1719,32	1868,90	10,75	13,98	16,13
A' 4	447,02	1788,08	1943,64	11,18	14,53	16,77
A 0	415,17	1660,68	1805,16	10,38	13,49	15,57
A 1	431,78	1727,12	1877,38	10,79	14,03	16,19
A 2	449,05	1796,20	1952,47	11,23	14,60	16,85
A 3	467,01	1868,04	2030,56	11,68	15,18	17,52
A 4	485,69	1942,76	2111,78	12,14	15,78	18,21
A 5	505,12	2020,48	2196,26	12,63	16,42	18,95
A 6	525,32	2101,28	2284,09	13,13	17,07	19,70
B 0	437,06	1748,24	1900,34	10,93	14,21	16,40
B 1	454,54	1818,16	1976,34	11,36	14,77	17,04
B 2	472,72	1890,88	2055,39	11,82	15,37	17,73
B 3	491,63	1966,52	2137,61	12,29	15,98	18,44
B 4	511,30	2045,20	2223,13	12,78	16,61	19,17
B 5	531,75	2127,00	2312,05	13,29	17,28	19,94
B 6	553,02	2212,08	2404,53	13,83	17,98	20,75
C 0	455,98	1823,92	1982,60	11,40	14,82	17,10
C 1	474,22	1896,88	2061,91	11,86	15,42	17,79
C 2	493,19	1972,76	2144,39	12,33	16,03	18,50
C 3	512,92	2051,68	2230,18	12,82	16,67	19,23
C 4	533,44	2133,76	2319,40	13,34	17,34	20,01
C 5	554,78	2219,12	2412,18	13,87	18,03	20,81
C 6	576,97	2307,88	2508,67	14,42	18,75	21,63
D 0	485,47	1941,88	2110,82	12,14	15,78	18,21
D 1	504,89	2019,56	2195,26	12,62	16,41	18,93
D 2	525,09	2100,36	2283,09	13,13	17,07	19,70

D 3	546,09	2184,36	2374,40	13,65	17,75	20,48
D 4	567,93	2271,72	2469,36	14,20	18,46	21,30
D 5	590,65	2362,60	2568,15	14,77	19,20	22,16
D 6	614,28	2457,12	2670,89	15,36	19,97	23,04
E 0	509,18	2036,72	2213,91	12,73	16,55	19,10
E 1	529,55	2118,20	2302,48	13,24	17,21	19,86
E 2	550,73	2202,92	2394,57	13,77	17,90	20,66
E 3	572,76	2291,04	2490,36	14,32	18,62	21,48
E 4	595,67	2382,68	2589,97	14,89	19,36	22,34
E 5	619,50	2478,00	2693,59	15,49	20,14	23,24
E 6	644,28	2577,12	2801,33	16,11	20,94	24,17
E 7	670,05	2680,20	2913,38	16,75	21,78	25,13
F 0	532,18	2128,72	2313,92	13,30	17,29	19,95
F 1	553,47	2213,88	2406,49	13,84	17,99	20,76
F 2	575,61	2302,44	2502,75	14,39	18,71	21,59
F 3	598,63	2394,52	2602,84	14,97	19,46	22,46
F 4	622,57	2490,28	2706,93	15,56	20,23	23,34
F 5	647,47	2589,88	2815,20	16,19	21,05	24,29
F 6	673,37	2693,48	2927,81	16,83	21,88	25,25
F 7	700,30	2801,20	3044,90	17,51	22,76	26,27
F 8	728,31	2913,24	3166,69	18,21	23,67	27,32
G 0	562,18	2248,72	2444,36	14,05	18,27	21,08
G 1	584,67	2338,68	2542,15	14,62	19,01	21,93
G 2	608,06	2432,24	2643,84	15,20	19,76	22,80
G 3	632,38	2529,52	2749,59	15,81	20,55	23,72
G 4	657,67	2630,68	2859,55	16,44	21,37	24,66
G 5	683,98	2735,92	2973,95	17,10	22,23	25,65
G 6	711,34	2845,36	3092,91	17,78	23,11	26,67
G 7	739,79	2959,16	3216,61	18,49	24,04	27,74
G 8	769,38	3077,52	3345,26	19,23	25,00	28,85
G 9	800,16	3200,64	3479,10	20,00	26,00	30,00
H 0	592,32	2369,28	2575,41	14,81	19,25	22,22
H 1	616,01	2464,04	2678,41	15,40	20,02	23,10
H 2	640,65	2562,60	2785,55	16,02	20,83	24,03
H 3	666,28	2665,12	2896,99	16,66	21,66	24,99
H 4	692,93	2771,72	3012,86	17,32	22,52	25,98
H 5	720,65	2882,60	3133,39	18,02	23,43	27,03
H 6	749,48	2997,92	3258,74	18,74	24,36	28,11
H 7	779,46	3117,84	3389,09	19,49	25,34	29,24
H 8	810,64	3242,56	3524,66	20,27	26,35	30,41
H 9	843,07	3372,28	3665,67	21,08	27,40	31,62
H 10	876,79	3507,16	3812,28	21,92	28,50	32,88

Artikel 26a
Loonberekening

1.a Alle diensturen worden uitbetaald onder aftrek van de pauzetijden conform de staffel welke is opgenomen in bijlage III en onder aftrek van de aaneengesloten rust, met als minimum de in de EG-Verordening 561/2006 voorgeschreven rusttijden (zie bijlage III).

1.b Ïn afwijking van het bepaalde in lid 1.a kan de werkgever een alternatieve pauzeregeling toepassen. Deze alternatieve pauzeregeling dient schriftelijk te worden vastgelegd en kan slechts worden toegepast nadat instemming van de ondernemingsraad is verkregen.

1.c De alternatieve pauzeregeling als bedoeld in het tweede lid mag niet ten nadele van de werknemer afwijken van de staffel uit lid 1.a.

1.d Het bepaalde onder a tot en met c laat onverlet dat de uitbetaling van minimaal 40 uur per week gegarandeerd is

2.a Diensturen doorgebracht op een boot of trein of bij overstaan (zie ook artikel 41) komen voor betaling in aanmerking. Voor zover de boot- en of treinuren of uren overstaan samenvallen met de dagelijkse rusttijd, kunnen maximaal 11 uur aaneengesloten als rust worden aangemerkt.

2.b De diensttijd doorgebracht voorafgaand aan het oprijden van de boot of trein worden tot de boot- en/of treinuren als bedoeld in 2.a gerekend voor zover de tijd besteed aan het oprijden niet langer duurt dan 30 minuten.

3.a De diensturen moeten door de werknemer worden geregistreerd op een door de werkgever te verstrekken urenverantwoordingsstaat. Een registratieplicht geldt eveneens voor de uren besteed aan rust en pauzes.

3.b De urenverantwoordingsstaat dient minimaal de navolgende gegevens te bevatten:
- de datum
- de diensttijd alsmede de dagtotalen daarvan
- boot en/of treinuren
- de rusttijd
- de pauzes
- de naam en handtekening van de chauffeur

3.c De werknemer ontvangt na controle door de werkgever een voor akkoord getekend exemplaar van de urenverantwoordingsstaat terug.

3.d Indien de werkgever correcties op de verantwoorde diensttijd heeft aangebracht, dient dit expliciet te worden vermeld.

3.e De werknemer dient binnen drie maanden na ontvangst van de urenverantwoordingsstaat als bedoeld onder 2.c schriftelijk aan de werkgever eventuele bezwaren kenbaar te maken. Wanneer de werknemer van dat recht geen gebruik maakt, geldt de urenverantwoordingsstaat vanaf dat moment als bewijs.

4.a Bij gebruik van een elektronisch tijdregistratiesysteem zijn werkgever en werknemer vrijgesteld van de verplichtingen zoals vermeld onder 3.a tot en met 3.e

4.b In plaats van het bepaalde in lid 3.c dient de werknemer na afloop van iedere loonperiode de beschikking te krijgen over een uitdraai van de in lid 3.b genoemde gegevens. Tevens

dienen eventuele correcties inzichtelijk te zijn gemaakt. De uitdraai dient minimaal te voldoen aan het model als opgenomen in bijlage …

4.c Op verzoek van de werknemer dient de werkgever op elektronisch of op andere wijze, een activiteitenoverzicht te verstrekken waaruit de ongeschoonde registratie van het elektronisch tijdregistratiesysteem blijkt. *

Toelichting wijziging: Totaal herschreven maar in lijn met artikel uit cao 1 januari 2020 tot 1 januari 2021.

Artikel 26b
Zeggenschap arbeidstijden

1. Op hoeveel en op welke dagen van de week er wordt gewerkt, wordt in overleg tussen werknemer en werkgever overeengekomen conform het bepaalde in artikel 2 van de wet Flexibel Werken en schriftelijk vastgesteld zie artikel 4 lid e '*de overeengekomen dagen in de week waarop de arbeid wordt verricht*' uit deze cao.

~~1~~2. De werknemer, die daartoe de wens te kennen geeft, krijgt de gelegenheid om een urenmaximum op kalenderjaarbasis te kiezen. Deze wens kan eenmalig per jaar worden aangegeven en dient tijdig voor de start van een kalenderjaar kenbaar te worden gemaakt. De werknemer heeft de keuze uit een aantal standaardopties van 3120, 2860, 2600, 2340 of 2080 uur op jaarbasis.
~~Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of er een afspraak kan worden gemaakt over het urenmaximum.~~

~~2~~3. Het aangegeven maximum op jaarbasis wordt teruggerekend naar een urengemiddelde per 4 weken.

3. Indien werknemer en werkgever tot afspraken komen over een urenmaximum van 2340 of 2080 uur, wordt de loongarantie ingevolge artikel 26A lid 1b aangepast van 40 uur per week naar 160 uur per 4 weken. Bij de andere standaardopties van 3120, 2860 en 2600 uur kan dit alleen op verzoek van de werknemer worden overeengekomen.
Indien er geen urenmaximum wordt afgesproken, blijft [artikel 26A lid 1b (oude artikel 26a)] artikel 26A lid 1d onverminderd van kracht.

4. Indien het overeengekomen urenmaximum op jaarbasis met meer dan 5% wordt overschreden, dan verkrijgt werknemer een compensatie in tijd ter grootte van 15% van de overschrijding.

~~5. Op hoeveel en op welke dagen van de week er wordt gewerkt, wordt in overleg tussen werknemer en werkgever overeengekomen conform het bepaalde in artikel 2 van de wet Flexibel Werken.~~

~~6. Dit artikel wordt ingevoerd bij wijze van experiment gedurende de looptijd van deze cao.~~

Artikel 26c
Duurzame inzetbaarheid

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken in een ploegendienst~~. Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven.~~ De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven ~~indien~~ of hij gebruik wenst te maken van deze ~~uitzonderings~~regeling.

2. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken in de nacht (meer dan 1 uur tussen 00.00 en 06.00 uur). ~~Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven.~~ De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze ~~uitzonderings~~regeling.
Bestaande afspraken gemaakt met werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen, blijven~~worden~~ gerespecteerd.

3. Teneinde bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en die werknemers meer inzicht te geven daarin zal het Sectorinstituut Transport en Logistiek het gebruik van employability- en loopbaanscans en een vitaliteitsprogramma nader promoten.
Werknemers kunnen 1x per 3 jaar gebruik maken van deze instrumenten.

Hoofdstuk IX Overuren

Artikel 27
Definities overuren

1. Overuren zijn uren, niet liggend op zaterdag en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week wordt overschreden.

2. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen zijn overuren, uren niet liggend op zaterdag na 7.00 uur en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur per week wordt overschreden.

Artikel 28
Verplichting overwerk oudere werknemers

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht kunnen worden tot het maken van overuren. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven of ~~indien~~ hij gebruik wenst te maken van deze ~~uitzonderings~~regeling. ~~Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven.~~ Bestaande afspraken gemaakt met werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen, ~~worden~~blijven gerespecteerd.

Artikel 29
Vergoeding overuren

1. Overuren worden afgerond op halve uren, waarbij overwerk van minder dan 15 minuten niet voor vergoeding in aanmerking komt. Bij gebruik van een boordcomputer worden overuren niet afgerond.

2. De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van:
   - werknemers die volgens schriftelijke afspraak bevoegd zijn aan andere werknemers op te dragen overwerk te verrichten;
   - de overuren, die een gevolg zijn van vertraging in het transport, tenzij deze vertraging ontstaan is buiten de schuld of toedoen van de werknemer en deze langer dan 15 minuten heeft geduurd;
   - ~~de overuren, die ontstaan zijn door eigen schuld of toedoen van de werknemer.~~ *

Toelichting wijziging: Kan verwijderd worden. Valt onder correctiebevoegdheid.

3. Overuren worden ~~met inachtneming van artikel 30~~ vergoed door het uurloon vermeerderd met een toeslag van 30%.

4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 geldt ~~voor administratief en technisch personeel~~ dat voor ~~de vergoeding van~~ overuren op roostervrije dagen een toeslag van 130%. ~~en voor uren op zondag waarop volgens dienstrooster arbeid wordt verricht 30%.~~

~~Artikel 30~~
~~Verplichte tijd-voor-tijd-regeling~~

~~1. Diensturen die op maandag t/m vrijdag worden verricht en de 220 uur per betalingsperiode van vier weken te boven gaan, dienen te worden vergoed in vrije tijd.~~

~~2. De werkgever, die in afwijking van lid 1 een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur wenst te hanteren, is daartoe gerechtigd. Gedurende de looptijd van de CAO is slechts éénmaal een wijziging van de tijd-voor-tijdgrens toegestaan.~~

~~3. Voor rijdend personeel in dubbelbemande voertuigen geldt, in afwijking van de leden 1 en 2, een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur per 4 weken.~~

~~4. Bij afwisselend vervoer op enkel- en dubbelbemande voertuigen geldt een te berekenen norm tussen 220 en 240 uur respectievelijk 230 en 240 uur per 4 weken.~~

~~5.a. Elk dienstuur boven de van toepassing zijnde tijd-voor-tijdgrens geeft recht op één uur vrije tijd.~~

~~5.b. In afwijking van de leden 1 en 5a kan op verzoek van de werknemer en/of werkgever overleg worden gevoerd over de wijze waarop tijd-voor-tijduren worden vergoed. Werknemers kunnen zich daarbij laten vertegenwoordigen door de contracterende partijen aan werknemerszijde. Indien tijd-voor-tijd-uren worden uitbetaald dient dit te gebeuren tegen 130% van het uurloon.~~

~~6.a. De vergoeding in tijd vindt plaats binnen 12 weken na de betalingsperiode, waarin de meerdere uren zijn ontstaan. Hiervan kan slechts in bijzondere gevallen worden afgeweken. De vergoeding in geld dient plaats te vinden uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin de meerdere uren zijn ontstaan.~~

~~6.b. Ter voorkoming van seizoensmatige werkloosheid van de werknemer kan de in lid 6a genoemde grens worden overschreden.~~

7. De vergoeding in tijd wordt zoveel mogelijk in blokken van tenminste 3 dagen gegeven.

8. Voor iedere vrije dag krachtens deze regeling wordt:
   - bij een tijd-voor-tijdgrens van 220 uur 11 x het uurloon vergoed
   - bij een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur 11,5 x het uurloon vergoed
   - bij een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur 12 x het uurloon vergoed

   onder gelijktijdige vermindering van het aantal opgespaarde uren met respectievelijk 11, 11,5 of 12 uur, tenzij de werknemer verzoekt om een regeling, waarbij 8 uur per vrije dag wordt vergoed.

9. Op een dag waarop krachtens een dienstrooster-, dienst- of werktijdregeling niet wordt gewerkt kan geen vrijaf worden gegeven in kader van de tijd-voor-tijd-regeling.

10. De werkgever en de werknemer dienen tijdig te overleggen over de periode, waarin de opgespaarde uren worden opgenomen.

11. De werkgever dient per betalingsperiode bij of op de loonspecificatie een overzicht te geven van het totaal aantal opgespaarde uren onder gelijktijdige vermindering van de opgenomen uren in de voorafgaande betalingsperiode.

Artikel 31
Vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling**.**

1. De werkgever kan in overleg met de OR/personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de individuele werknemer(s) de bij deze cao betrokken vakorganisaties een vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling op een lagere grens vaststellen dan de grens, genoemd in art. 30 leden 1 en 3, doch nimmer lager dan 160 uur per betalingsperiode van 4 weken. Ook diensturen gemaakt op zaterdag kunnen in de vrijwillige tijd-voor tijd regeling worden betrokken overeenkomen.

2. De leden 6,7, 9 en 11 van artikel 30 zijn van overeenkomstige toepassing.

3. Behoudens de zaterdaguren geeft elk dienstuur dat wordt opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling tussen 160 uur en de grens op grond van artikel 30 leden 1 en 3, recht op 1,3 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 30% van het uurloon. De zaterdaguren die worden opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling geven recht op 1,5 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 50% op het functie-uurloon.

4. De tijd-voor-tijd uren dienen allereerst te worden opgebouwd alvorens ze kunnen worden opgenomen. Een negatief saldo aan tijd-voor-tijd uren is derhalve niet toegestaan.

5. In de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling dient een maximaal aantal op te bouwen uren te worden opgenomen.

6. De looptijd van de overeengekomen vrijwillige tijd-voor-tijd regeling is maximaal overeenkomstig de looptijd van deze CAO.

7. De opname van tijd-voor-tijd uren moet vooraf worden aangekondigd.

8. De door werkgever en OR/personeelsvertegenwoordiging dan wel individuele werknemers vakbondsvertegenwoordigers ondertekende vrijwillige tijd-voor-tijd regeling wordt schriftelijk vastgelegd en gemeld aan het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS

Zoetermeer. Regelingen die niet zijn ondertekend of niet zijn aangemeld ~~of in strijd zijn met de hierboven genoemde randvoorwaarden,~~ worden geacht niet te zijn overeengekomen.

Hoofdstuk X Arbeid op zaterdag, zondag, ~~en~~ feestdagen en roostervrije dagen

Artikel 32
Zon-, ~~en~~ feest- en roostervrijedagen

Op zondagen alsmede op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen en roostervrije dagen wordt geen arbeid verricht, tenzij de aard of het belang van de onderneming zulks vordert.
Algemeen erkende christelijke feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag en beide Kerstdagen.
Nationale feestdagen zijn: Koningsdag en de dagen, waarop krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden verleend. 5 Mei wordt om de vijf jaar aangewezen als nationale feestdag (indien de jaartelling eindigt op een 0 of een 5).
Als Koningsdag wordt beschouwd de dag waarop, conform Koninklijk Besluit, het feest wordt gevierd.

Artikel 33
Vergoeding diensturen op zaterdag, zondag, ~~en~~ feestdagen en roostervrije dagen

1. Alle diensturen op zaterdag worden vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.

2. In afwijking van lid 1 worden voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen alle diensturen op zaterdag na 07.00 uur vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.

3. Indien een feestdag als bedoeld in artikel 32 op een zaterdag valt, worden de diensturen in afwijking van lid 1 vergoed overeenkomstig lid 6 van dit artikel.

4. In geval Koningsdag op een zaterdag wordt gevierd, zal in afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel, het werken op deze dag worden vergoed door betaling van een toeslag van 100%.

5. Alle diensturen op zondag of een roostervrije dag worden vergoed door betaling van een toeslag van 100% op het uurloon.

6. Aan de werknemer, die op een feestdag als bedoeld in artikel 32 - niet vallend op een zondag – arbeid verricht, worden de diensturen vergoed. Als extra vergoeding kan de werknemer kiezen tussen:

   - een rustdag op een, na overleg met de werknemer door de werkgever te bepalen dag. Deze rustdag zal worden genoten binnen een periode van 8 weken. Voor deze compenserende rustdag worden 8 diensturen in de loonberekening betrokken;

   - een toeslag van 100% op het uurloon.

Artikel 34
Vrije weekeinden

Per half kalenderjaar heeft ~~dient~~ het rijdend personeel het recht tenminste 13 vrije weekeinden te genieten. Dit betekent, dat zij in de regel 48 uur, ~~echter minimaal 45 uur,~~ aaneengesloten vrij dienen te zijn, gelegen tussen vrijdag 12.00 uur en maandag 12.00 uur.

Artikel 35
Dienstrooster

Ten aanzien van het werken op feestdagen zal de werkgever jaarlijks een dienstrooster opstellen; daarbij zal dit werken zoveel mogelijk worden gespreid over de werknemers.

Hoofdstuk XI Toeslagen

Artikel 36
Ploegendiensttoeslag

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het structureel verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een dienstrooster. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende 5 dagen per week of 10 dagen per twee weken. ~~Tussen de aanvangstijdstippen van twee diensten dienen tenminste 8 uren te liggen.~~
Indien de werkgever besluit tot het instellen van een ploegendienst, zal het dienstrooster worden uitgevoerd door en in overleg met een tevoren aangezochte ploeg werknemers.

2. Indien de werknemer arbeid verricht in ploegendienst ontvangt hij:
- In een systeem van 2 ploegen met een vroege dienst ~~die begint op of na 05.00 uur en~~ een late dienst, niet zijnde een nachtdienst~~, die begint op of na 14.00 uur~~ een toeslag van ~~8,75~~15% van het voor hem geldende functieloon;
- ~~In een systeem van 2 ploegen met een dagdienst en een nachtdienst die begint op of na 22.00 uur danwel eindigt na 02.00 uur een toeslag van 11,25% van het voor hem geldende functieloon;~~
- In een systeem van 3 of meer ploegen een toeslag van 25~~13,75~~% van het voor hem geldende functieloon.
- In een systeem van 5 of meer ploegen een toeslag van 30% van het voor hem geldende functieloon.

~~3. Indien in een onderneming op 1 april 1979 een hogere toeslag werd betaald dan genoemd in lid 2 blijft die toeslag van toepassing.~~ *

Toelichting wijziging: Na 40 jaar gaan wij er vanuit dat deze uitzondeirng kan vervallen.

Artikel 37
Toeslagenmatrix

1) Voor ~~ééndaagse ritten is voor~~ de diensturen op maandag tot en met zondag gelegen tussen 21.00 – 05.00 uur geldt een toeslag~~enmatrix van toepassing waarbij een toeslag van 20~~19% op het uurloon ~~toegekend~~.

2) ~~Bij samenloop van de toeslag ééndaagse nachtritten/toeslagenmatrix met de ploegendiensttoeslag in de zin van artikel 36 komt enkel de ploegendiensttoeslag tot uitkering.~~

3) De toeslag~~enmatrix~~ en eventuele overurentoeslagen zijn los van elkaar staande toeslagen die gelijktijdig van toepassing kunnen zijn.

Artikel 38
A) Vuilwerktoeslag

De werkgever kan een toeslag toe kennen aan hen, die werken met voor de gezondheid schadelijke en/of grote verontreiniging veroorzakende artikelen die bruto maximaal € 31,97 per 4 weken, respectievelijk € 34,73 per maand bedraagt.

B) Koudetoeslag

Voor het structureel werken in vrieshuizen geldt een bruto toeslag van € 31,97 per 4 weken respectievelijk € 34,73 per maand.

Nieuw artikel
Bij het vervullen van werkzaamheden waarbij een aanvullend certificaat gewenst/verplicht is zoals voor het verrichten van een heftruck of LZV combinatie zal een toeslag van € 200,-- per 4 weken dan wel € 217,40 per maand worden betaald.

Hoofdstuk XII Vergoedingen

Artikel 39
Vergoeding van reiskosten *

Nog toe te voegen: vergoeding tegemoetkoming reiskosten woon- werkverkeer.

1. Aan de werknemer die dienst heeft buiten standplaats, worden behoudens de gevallen waarin een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen, de werkelijk betaalde reiskosten vergoed. Dit is slechts anders, indien:
   - de reis heeft plaatsgevonden door gebruikmaking van kosteloos vervoer danwel
   - de reis had kunnen plaatsvinden door gebruikmaking van kosteloos vervoer indien de werknemer dit tijdig zou hebben aangevraagd.

2.a. Bij verplaatsing van het bedrijf en bij overplaatsing van werknemers worden gedurende één jaar de extra kosten voor woon/werkverkeer vergoed volgens de, in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding.

2.b. De uit lid 2a voortvloeiende extra reistijd wordt gedurende één jaar vergoed op basis van het voor de werknemer geldende uurloon, met dien verstande dat deze tijd niet bij de vaststelling van overuren wordt betrokken.

Artikel 40
Vergoeding van verblijfkosten *

Nog ter bespreking: Voortzetting en/of wijziging is op dit moment een separate lopende discussie.

1. Aan de werknemer worden volgens het in lid 3 van dit artikel opgenomen schema de onderweg gemaakte kosten vergoed bestaande uit maaltijden, overige consumpties en sanitaire voorzieningen. Hieronder vallen niet de kosten van logies, inrichting van de cabine, koersverschillen, uitbetaalde fooien, telefoonkosten en overige kosten.

2. Van lid 1 kan worden afgeweken indien een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen of de werkgever een regeling heeft getroffen waardoor de werknemer gratis gebruik kan maken van bedrijfskantinefaciliteiten. Deze bedrijfskantinefaciliteiten dienen qua niveau in overeenstemming te zijn met de rechten die normaal gesproken ontleend kunnen worden aan onderstaand schema.

3. De verblijfkostenvergoeding bedraagt per 1 januari 2020:

3.a. Bij ééndaagse ritten[1]):

- korter dan 4 uur[2])	geen onbelaste vergoeding
- langer dan 4 uur[2])	€ 0,63 per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur: indien vertrek voor 14.00 uur	€ 2,90 per uur
- indien vertrek na 14.00 uur en er sprake is van een afwezigheidsduur van tenminste 12 uur een extra toeslag van	€ 12,10

ad 1) Onder een ééndaagse rit wordt verstaan een rit waarbij het vertrek en de aankomst binnen 24 uur plaatsvinden.
ad 2) Het criterium geldt voor de afwezigheidsduur van de standplaats.

3.b.	Bij meerdaagse ritten:	
	Eerste dag	€ 1,28 per uur
-	tussen 17.00 en 24.00 uur indien vertrek voor 17.00 uur	€ 2,90 per uur
3.c.	Tussentijdse dagen	€ 50,16 per dag
	Laatste dag	€ 1,28 per uur
-	tussen 18.00 en 24.00 uur	€ 2,90 per uur
-	tussen 24.00 en 06.00 uur	€ 1,28 per uur
-	tussen 24.00 en 06.00 uur indien aankomst na 12.00 uur	€ 2,90 per uur

Artikel 41
Vergoeding overstaan

Ten aanzien van de werknemer die in het kader van zijn dienstuitvoering gedurende een weekend of een (buitenlandse) feestdag niet op zijn standplaats verblijft terwijl aan hem voor die dag geen werkzaamheden zijn of kunnen worden opgedragen, wordt aan hem terzake van de extra kosten van het niet-vrijwillig verblijf een extra vergoeding van € 12,10 netto en € 21,40 bruto per dag toegekend.

Naast deze vergoeding worden de diensturen bij overstaan overeenkomstig artikel 26A betaald.

Artikel 42
Consignatievergoeding

De werknemer, die opdracht heeft gekregen zich beschikbaar te houden voor te verrichten werkzaamheden, heeft recht op de navolgende vergoeding voor de uren waarvoor hij zich overeenkomstig de opdracht beschikbaar heeft gehouden. Deze vergoeding bedraagt € 2,69 bruto per uur met een maximum van € 21,52 bruto per etmaal.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

a. aan de werknemer dient vooraf te zijn medegedeeld, dat hij zich gedurende een bepaalde vooraf vastgestelde tijdsruimte beschikbaar moet houden voor het verrichten van werk en verplicht is gehoor te geven aan een oproep de dienst aan te vangen.

b. de werknemer komt voor de consignatievergoeding niet in aanmerking indien er sprake is van diensttijd en hij zich in de bedrijfsruimte en/of op of rondom het voertuig bevindt.

c. de werknemer komt evenmin voor de consignatievergoeding in aanmerking indien hij een eenmalige oproep per etmaal ontvangt om de dienst op een bepaald tijdstip aan te vangen.

d. er kan geen samenloop plaatsvinden van loon en/of andere toeslagen met deze

consignatievergoeding.

Artikel 43
Scholing algemeen

Ingeval scholing anders dan bedoeld in artikel 44 wordt gevolgd in opdracht van de werkgever en/of op grond van een aan de functie verbonden wettelijke verplichting, dienen aan de werknemer de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding) te worden vergoed. Voorts zal de werkgever de cursustijd~~, die overdag wordt gevolgd op de doordeweekse dagen,~~ vergoeden. Deze uren tellen ~~niet~~ mee bij de bepaling van het aantal overuren.

Artikel 44
A) Vergoeding ADR-certificaat

Voor het behalen en periodiek in stand houden van het ADR-certificaat ~~in opdracht van de werkgever,~~ zal de werkgever de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding) vergoeden. Voorts zal de werkgever de terzake bestede cursustijd met een maximum van 40 loonuren (à 100%) vergoeden. ~~Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.~~

B) Vergoeding certificaat vorkheftruck

Voor het behalen en periodiek in stand houden van het certificaat vorkheftruck ~~in opdracht van de werkgever en/of het periodiek in stand houden van het vorkheftruckcertificaat op verzoek van de werknemer,~~ zal de werkgever de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding) vergoeden. Voorts zal de werkgever de terzake bestede cursustijd met een maximum van 40 loonuren (à 100%) vergoeden. ~~Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.~~

Artikel 45
Studiekostenregeling

De werkgever heeft de mogelijkheid terzake van de in de artikel~~en 43 en~~ 44 genoemde kosten voor aanvang van de opleiding een studiekostenregeling aan z'n werknemers voor te leggen mits het geen scholing t.b.v. de aan de functie verbonden wettelijke vereisten betreft én de opleidingen niet (deels) gesubsidieerd zijn vanuit SOOB. Indien van deze regeling gebruik wordt gemaakt, dient de regeling voor iedere scholing opnieuw te worden voorgelegd. In de regeling wordt tenminste opgenomen: Het bedrag aan studiekosten waarop de regeling toeziet en het bedrag aan subsidie dat de werkgever heeft ontvangen.
Deze studiekostenregeling verplicht de werknemer:
- bij ontslagname van de werknemer binnen een jaar na het behalen van het diploma/certificaat: 75% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
- bij ontslagname van de werknemer binnen twee jaar na het behalen van het diploma/certificaat: 50% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
- bij ontslagname van de werknemer binnen drie jaar na het behalen van het diploma/certificaat: 25% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen.

Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zal het resterende bedrag aan studiekosten worden kwijtgescholden.

Artikel 46
Uitkering bij overlijden

1. De werkgever dient na het overlijden van een werknemer aan de nabestaanden een uitkering te verstrekken.

2. De uitkering wordt verstrekt over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de 2e maand na die, waarin het overlijden plaatsvond.

3. De uitkering moet worden berekend naar het laatst verdiende brutoloon dat de werknemer toekwam.

4. De nabestaanden zijn:
   a. De langstlevende van de echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde danwel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde.[2]

   b. Bij ontbreken van de onder a. bedoelde persoon, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

   c. Bij ontbreken van de onder a en b bedoelde personen degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde. [3]

5. De uitkering mag alleen worden verminderd met de overlijdensuitkering welke de nabestaanden van de WAO/WIA ontvangen.

---

[2] Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

[3] Van “leven in gezinsverband” is sprake, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning, zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding, danwel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Hoofdstuk XIII Vergoedingen voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen

Artikel 47
Reistijd voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

1. Onder reistijd wordt verstaan de tijd gedurende welke gereisd wordt van de woning naar het werk (niet zijnde de standplaats) en terug.

2. Voor de berekening van de reistijd wordt aangenomen dat per uur 60 km wordt afgelegd.

3. De reistijd wordt door de werkgever vergoed op basis van 100% tegen het voor die werknemer geldende uurloon met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag indien:

   a. de arbeid plaats vindt in een andere dan de woongemeente van de werknemer en
   b. de reistijd wordt gemaakt met:
      - of een openbaar middel van vervoer;
      - of een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel, niet zijnde de kraan;
      - of een eigen vervoermiddel.

Artikel 48
Reiskosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

1. De werknemer, aan wie krachtens artikel 47 lid 1 reistijd wordt vergoed, heeft recht op vergoeding van reiskosten.

2. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel aan te wijzen waarmee de werknemer dient te reizen, uitgezonderd het eigen vervoermiddel van de werknemer.

3. De kosten van het reizen met het openbaar vervoer worden in de laagste klasse vergoed.

4. De vergoeding voor het gebruik van de eigen personenauto bedraagt € 0,23 per gereden kilometer. Indien in opdracht van de werkgever meerdere personen meerijden, bedraagt de vergoeding € 0,25 per gereden kilometer.

5. De snelste reisafstand is bepalend bij het vaststellen van het aantal kilometers dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Artikel 49
Verblijfkosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

1. Als vergoeding voor verblijfkosten gelden de bedragen genoemd in de artikelen 40 en 41.

2. Indien in verband met de werkzaamheden het dagelijks huiswaarts keren onredelijk zou zijn, zulks ter beoordeling van de werkgever, dient de werknemer ter plaatse te overnachten. Als op de mobiele kraan een slaapcabine ontbreekt, zullen de logieskosten worden vergoed. Er vindt geen cumulatie plaats met de vergoedingen als bedoeld in de artikelen 40 en 41.

Hoofdstuk XIV Vergoeding ziekte en ongeval buitenland/ongevallenverzekering

Artikel 50
Ziekte en ongeval in het buitenland

1. Indien de werknemer wegens de hem opgedragen werkzaamheden buiten Nederland verblijft en aldaar getroffen wordt door ziekte of ongeval kan hij/ namens hem jegens werkgever aanspraak maken/worden gemaakt op vergoeding van:

   a. de kosten van noodzakelijke geneeskundige verzorging;

   b. de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;

   c. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;

   d. de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.

   e. de kosten van vervoer van het stoffelijk overschot van de overledene naar zijn woonplaats.

2. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan niet, voorzover de werknemer aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.

3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van de in lid 1 onder a. en b. genoemde kosten indien hij door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.

4. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn echtgenoot aanspraak maken op vergoeding van:

   a. de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;

   b. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

Artikel 51
Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een ongevallenverzekering af te sluiten, hetzij collectief, hetzij individueel. De kosten van deze verzekering komen volledig voor rekening van de werkgever.

2. De werkgever verschaft elke werknemer een afschrift van de polis of een overzicht van de polisvoorwaarden en tevens (zo mogelijk jaarlijks) een bewijs van verzekering.

3. De onder 1 bedoelde verzekering dient tenminste aan de volgende voorwaarden te voldoen:

   a. De hieronder genoemde risico's dienen zowel binnen als buiten diensttijd volledig

gedekt te zijn. Uitgezonderd zijn de gebruikelijk voorkomende uitsluitingen voor activiteiten die buiten diensttijd plaatsvinden en in de polisvoorwaarden worden vermeld.

b.1. Bij overlijden van (een van) de verzekerde(n), dient aan de nabestaanden van betrokkene een uitkering te worden verstrekt ter grootte van het jaarinkomen, zijnde het loon ingevolge de Wfsv.

b.2. In afwijking van het onder 3.b.1. gestelde kan worden overeengekomen dat een uitkering ineens wordt verstrekt in de vorm van een vast bedrag ter grootte van het aantal werkdagen per jaar x het maximum premiedagloon ingevolge de Wfsv.

c. Bij blijvende algehele invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt ten minste ter grootte van het tweevoudige van het jaarinkomen als bedoeld onder b.

d. Bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt, die is afgeleid van het onder c. genoemde.

e. De gerechtigde van de uitkering is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen. Hieronder wordt verstaan: 1e de overblijvende echtgenoot; 2e de erfgenamen.

4. Indien door nalatigheid van de werkgever, bij een ongeval dat de dood of blijvende invaliditeit van een werknemer ten gevolge heeft, geen recht op een onder lid 3 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene(n) schadeloos te stellen.

Hoofdstuk XV Logistieke dienstverlening

Artikel 52
Toepasselijkheid

1. De werkgever kan na instemming van CAO-partijen dit hoofdstuk van toepassing verklaren op (een deel van) het personeel dat werkzaam is ten behoeve van de logistieke dienstverlening.
2. Indien dit hoofdstuk van toepassing wordt verklaard, geldt hij in volle omvang. Gedeeltelijke toepassing is niet toegestaan. Op verzoek van de werkgever kan door CAO-partijen dispensatie worden verleend.
3. Indien dit hoofdstuk van toepassing wordt verklaard, zijn de artikelen 10, lid 5, 26, 27, 33 en artikel 36 niet van toepassing.
4. De werkgever meldt de toepassing van dit hoofdstuk aan CAO-partijen.

Artikel 53
Voorschriften dienstrooster/werktijdenregeling

1. De functielonen gelden voor 160 diensturen per 4 weken, respectievelijk 174 diensturen per maand.
2. Loonbetaling vindt plaats op basis van het aantal ingeroosterde uren met dien verstande dat inroostering en uitbetaling van minimaal 160 uur per 4 weken is gegarandeerd. Is in een periode van 4 weken een wachtdag ingevolge artikel 16, lid 2 van de CAO toegepast dan is minimaal 152 uur per 4 weken gegarandeerd.
3. De werkgever stelt (met instemming van een werknemersorganisatie betrokken bij de CAO) in een dienstrooster de arbeidstijden vast binnen de normen van de overlegregeling van de ATW en met inachtneming van de volgende regels:
   a. de arbeidstijd per dag bedraagt minimaal 6 uur en maximaal 10 uur
   b. voor de parttimer bedraagt de arbeidsduur per dag minimaal 4 uur
   c. de arbeidstijd per week bedraagt minimaal 24 uur en maximaal 50 uur
   d. een werknemer wordt maximaal 6 diensten per week ingeroosterd
   e. een werknemer wordt maximaal 65 diensten per 13 weken ingeroosterd
   f. er zijn geen gebroken diensten
   g. per half kalenderjaar worden tenminste 13 vrije weekeinden genoten. Dit betekent, dat in de regel 48 uur, echter minimaal 45 uur, aaneengesloten vrij dienen te zijn, gelegen tussen vrijdag 12.00 uur en maandag 12.00 uur.
   h. overuren zijn de uren waarmee de 160 uur per 4 weken wordt overschreden. Ten einde de toeslag te bepalen dienen de uren per dag te worden geregistreerd.
4. De dienstroosters worden 28 kalenderdagen van tevoren bekendgemaakt. De werkgever kan de dienstroosters korter dan 28 dagen maar in ieder geval 1 dag van tevoren bekend maken. In dat geval maakt de werkgever in ieder geval 28 dagen van tevoren bekend welke vrije dagen worden ingeroosterd en welke diensten men zal draaien. Bij een dagdienst liggen de gewerkte uren tussen 06.00 respectievelijk 07.00 uur en 18.00 respectievelijk 19.00 uur, bij een avonddienst tussen 12.00 uur en 24.00 uur en bij een nachtdienst tussen 18.00 respectievelijk 19.00 uur en 06.00 respectievelijk 07.00 uur.
5. De werknemer aan wie het individuele rooster tussen 14 dagen en 4 dagen van tevoren wordt bekendgemaakt ontvangt een toeslag van 5% van het uurloon over de ingeroosterde uren. De werknemer aan wie het individuele rooster tussen 4 dagen en 1 dag van tevoren wordt bekendgemaakt ontvangt een toeslag van 10% van het uurloon over de ingeroosterde uren.
6. De werknemer die wordt ingezet in de 3-ploegendienst of volcontinu werkt in een vast rooster.

Artikel 54
Invloed werknemers op rooster

Bij de inroostering wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden, wensen, gezondheid en zorgtaken van de werknemer voor zover dit redelijkerwijs van de werkgever gevergd kan worden.

Artikel 55
Onregelmatigheidstoeslagen

1. Het dagvenster beslaat een periode van 12 uur en loopt van maandag tot en met vrijdag 06.00-18.00 uur of 07.00-19.00 uur en wordt vastgesteld in overleg met personeelvertegenwoordiging, ondernemingsraad of een werknemersorganisatie.

2. Gedurende het dagvenster van maandag tot en met vrijdag gelden geen toeslagen.

3. Bij een dagvenster van 06.00-18.00 uur zijn de toeslagen
- voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 18.00-24.00 uur 35% per uur
- voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 0.00-06.00 uur 45% per uur.

4. Bij een dagvenster van 07.00-19.00 uur zijn de toeslagen
- voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 19.00-24.00 uur 35% per uur
- voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 0.00-06.00 uur 45% per uur
- voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00-07.00 uur 35% per uur.

5. Op zaterdag geldt een toeslag van 50% per uur en op zondag geldt een toeslag van 100%.

6. Werknemer en werkgever kunnen in overleg andere dagen dan de zaterdag en/of de zondag als normale roostervrije dagen aanwijzen. De normaal geldende toeslagen voor zaterdag en/of zondag gelden dan voor de overeengekomen vrije dagen. Op zaterdag en/of zondag geldt dan het dagvenster.

Artikel 56
Samenloop overwerktoeslag en onregelmatigheidstoeslag

Bij samenloop van overwerktoeslag en onregelmatigheidstoeslag wordt de overwerktoeslag niet uitgekeerd.

Artikel 57

In afwijking van artikel 55 worden de diensturen op een feestdag vergoed overeenkomstig artikel 33, lid 6.

Artikel 58
Arbeidstijdverkorting

Voor werknemers die ingezet worden in de 3 ploegendienst of volcontinu kan gesproken worden over arbeidstijdverkorting.

Artikel 59
Afbouwmatrix

a. De werknemer die gedurende ten minste een periode van twee aaneengesloten kalenderjaren vast in een 3-ploegendienst of volcontinu heeft gewerkt heeft recht op een afbouwregeling.
b. Gedurende de afbouwregeling heeft de werknemer recht op een toeslag op het basissalaris volgens onderstaande afbouwmatrix onder aftrek van de gedurende de afbouwperiode te verdienen onregelmatigheidstoeslagen.

	Volcontinudienst	3-ploegendienst
Lopende maand	20%	12,5%
1e maand	20%	12,5%
2e maand	16%	10%
3e maand	12%	7,5%
4e maand	9%	5%
5e maand	4%	2,5%

Artikel 60
Loon bij arbeidsongeschiktheid

Ingeval van arbeidsongeschiktheid wordt onder loon in de zin van artikel 16 tevens verstaan de gemiddeld genoten onregelmatigheidstoeslag gedurende de periode van 52 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 61
Vakantiebijslag

Het loon, zoals genoemd in artikel 69 wordt tevens vermeerderd met de gemiddeld genoten onregelmatigheidstoeslag gedurende de periode van 52 weken voorafgaand aan de maand mei van het desbetreffende kalenderjaar.

Artikel 62
Betaald verlof

Voor zover nodig in afwijking van de artikelen 64 en 65 wordt voor vakantie, ATV en bijzonder verlofdagen per dag 8 uur genoteerd.

Artikel 63
Proef

Dit hoofdstuk wordt ingevoerd bij wijze van proef. Na 1 jaar wordt de toepassing van dit hoofdstuk geëvalueerd.

Hoofdstuk XVI Verzuim

Artikel 64
Afwezigheid met behoud van loon

Wanneer op een of meer dagen, niet zijnde roostervrije dagen, niet wordt gewerkt op grond van een van de navolgende omstandigheden, wordt per dag 8 diensturen genoteerd.
Deze omstandigheden zijn:
- wegens vakantie (artikel 67a en b);
- tijd-voor-tijd-regeling (artikelen 30 en 31);
- op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen, niet vallende op zaterdag en/of zondag (artikel 32);
- bijzonder verlof (artikel 65);
- wegens ziekte of ongeval buiten schuld of toedoen van de betrokken werknemer met uitzondering van de wachtdag (artikel 16);
- ATV-dagen (artikel 68).

Artikel 65
Bijzonder verlof

1. Indien de werknemer op een of meer dag(en) of gedeeltes van de dag de overeengekomen werkzaamheden waartoe hij gehouden is niet kan verrichten, vanwege een van de navolgende gebeurtenissen die op de betreffende dag(en) en/of gedeelte van die dag plaatsvinden, wordt aan hem bijzonder verlof toegestaan:

~~a. bij een melding van een voorgenomen huwelijk van de werknemer 1 dag~~

b. bij huwelijk/geregistreerd partnerschap
   - van de werknemer 2 dagen
   - van een kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster of een der ouders of schoonouders van de werknemer 1 dag

~~c. - bij bevalling van de echtgenote/geregistreerde partner: éénmaal de wekelijkse arbeidsduur~~
~~- conform de wettelijke regeling geldt voor vrouwen een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken~~

d. bij overlijden
   - van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend eigen-, stief- of pleegkind van de werknemer, te rekenen vanaf de dag van het overlijden 4 dagen
   - van een der ouders, schoonouders, pleegouders of niet-inwonende kinderen van de werknemer 2 dagen
   - van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of een kleinkind van de werknemer 1 dag

e. bij priesterwijding van een kind of broer van de werknemer 1 dag

~~f. bij een eeuwige kloostergelofte van een kind, broer of zuster van de werknemer 1 dag~~

g. bij een 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer 1 dag
   bij een 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer 1 dag

h. bij verhuizing
   - anders dan in geval van overplaatsing aan hen, die een eigen huishouding hebben, maximaal per kalenderjaar 2 dagen
   - in geval van overplaatsing dient dit verzuim in onderling overleg geregeld te worden.

~~i. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkge-~~

~~ver, voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken in dienst bij de werkgever is geweest, ten hoogste 1 dag~~

~~j. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden, de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 12 uur~~

~~k. voor het afleggen van een vakexamen, waaronder wordt verstaan een als zodanig door de werkgever aangemerkt examen, de daarvoor benodigde tijd.~~

l. voor het consulteren van een huisarts, tandarts, specialist of andere geneeskundigen en het laten verrichten van medische controles en onderzoeken, de daarvoor benodigde tijd; daarbij dient de werknemer zich ervoor in te spannen, dat vorenbedoelde afspraken op zodanige tijdstippen vallen, dat de uitoefening van de functie daardoor zo weinig mogelijk wordt belemmerd.

~~m. de uitoefening van het kiesrecht.~~

n. voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie.
Het hoofdbestuur van een werknemersorganisatie kan per kalenderjaar bij een werkgever voor elk tiental bij deze werkgever in dienst zijnde leden, dat bij haar is aangesloten en waarop deze overeenkomst van toepassing is, een dag zogenaamd organisatieverlof aanvragen om die leden met genoemde werkzaamheden te belasten.
Het aantal leden wordt per werknemersorganisatie naar boven afgerond op tientallen, met dien verstande dat een werknemersorganisatie geen recht op organisatieverlof kan doen gelden wanneer zij bij een werkgever, waarop deze overeenkomst van toepassing is, minder dan tien leden telt. Per aangewezen werknemer kunnen niet meer dan twintig dagen organisatieverlof per kalenderjaar worden genoten.

o. Voor het deelnemen aan een vormingscursus ter voorbereiding op het pensioen voor de werknemer van 60 jaar en ouder, gedurende de tijd dat de cursus duurt met een maximum van een week en maximaal éénmaal per jaar.

2. De werknemer krijgt een vrije dag met behoud van loon toegekend in geval van zijn 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum. Deze vrije dag is extra en kan worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.

Artikel 66
Bijzonder verlof zonder behoud van loon

Bijzonder verlof zonder behoud van loon wordt toegestaan voor:

a. het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar lichaam, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet;

b. voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie, die partij is bij het afsluiten van deze CAO tot ten hoogste 6 dagen per kalenderjaar, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet;

c. in afwijking van het gestelde in artikel 65 lid 1 sub n geldt voor leden van de werknemersorganisaties, die werkzaam zijn in ondernemingen waar minder dan 10 werknemers lid zijn van de betreffende werknemersorganisatie, dat zij recht hebben gedurende 1 dag per jaar werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie te verrichten, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De betrokken werknemersorganisatie kan ten behoeve van de werknemer diens functieloon declareren bij het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds.

Hoofdstuk XVII Vakantie(bijslag) en Arbeidstijdverkorting

Artikel 67a
Vakantie

1. Ten aanzien van de vakantie gelden -met inachtneming van de leden 2 tot en met 8 van dit artikel- de wettelijke bepalingen, geregeld in artikel 7:634 BW en verder.

2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

3. De normale vakantie per jaar bedraagt:

   a. voor werknemers van 16 jaar en jonger ~~28~~32 dagen
   voor werknemers van 17 en 18 jaar ~~26~~30 dagen
   voor werknemers van 19 t/m 39 jaar ~~24~~28 dagen
   voor werknemers van 40 t/m 44 jaar ~~24~~28 dagen
   voor werknemers van 45 t/m 49 jaar ~~25~~29 dagen
   voor werknemers van 50 t/m 54 jaar ~~26~~30 dagen
   voor werknemers van 55 t/m 59 jaar ~~27~~31 dagen
   voor werknemers van 60 jaar en ouder ~~28~~32 dagen

   b. In afwijking van het gestelde onder a. bedraagt de vakantie per jaar:

   voor werknemers met 10 dienstjaren ~~25~~29 dagen
   voor werknemers met 15 dienstjaren ~~26~~30 dagen
   voor werknemers met 20 dienstjaren ~~27~~31 dagen
   voor werknemers met 25 dienstjaren ~~28~~32 dagen
   voor werknemers met 30 dienstjaren ~~29~~33 dagen

   c. Het toekennen van vakantiedagen vindt plaats of op grond van de lengte van het dienstverband danwel op grond van leeftijd; het hoogste aantal dagen prevaleert.

   d. De werknemer heeft recht op het onder a. respectievelijk b. van lid 3 genoemde aantal vakantiedagen, indien hij op 1 juli de daarbij genoemde leeftijd heeft bereikt, respectievelijk het daarbij genoemde aantal dienstjaren zonder onderbreking in de onderneming heeft vervuld. Als onderbreking wordt niet beschouwd enige vorm van verlof of afwezigheid met instandhouding van de arbeidsovereenkomst.

e. per jaar krijgt werknemer 3,5 extra verlofrecht (voorheen ATV dagen).

4. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, tenzij uit artikel 7:635 BW anders voortvloeit.

5. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar, of bij het einde van de dienstbetrekking naar boven afgerond op halve dagen indien het dienstverband van de werknemer tenminste 2 maanden onafgebroken heeft geduurd.

6.a. De werkgever bevordert, dat de werknemer zijn vakantiedagen in het lopende vakantiejaar opneemt. Daartoe zal de werkgever tijdig in overleg met de werknemers jaarlijks een goede vakantieplanning maken.

6.b. Desgewenst geniet de werknemer -voorzover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn- drie weken aaneengesloten vakantie.

6.c. De werknemer ouder dan 50 jaar geniet desgewenst - voorzover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn - 4 weken aaneengesloten vakantie in een door werkgever na overleg met de werknemer te bepalen periode.

6.d. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer, waarbij de aanvang van de aaneengesloten vakantie zoveel mogelijk zal zijn gelegen in de periode van 1 mei tot en met 30 september.

6.e. De werkgever mag niet bepalen, dat oponthoud tijdens een meerdaagse buitenlandse rit als vakantie zal worden aangemerkt, tenzij met de werknemer op diens verzoek anders is overeengekomen.

6.f. De werkgever heeft de bevoegdheid jaarlijks drie verplichte snipperdagen aan te wijzen. Deze snipperdagen moeten direct voorafgaan aan of volgen op een der in artikel 32 genoemde feestdagen. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt dient dat tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bekend gemaakt te worden.

7. Vakantiedagen worden aan het begin van het kalenderjaar toegekend. De feitelijke opbouw vindt per betalingsperiode plaats. In geval van een negatief saldo aan vakantiedagen bij einde dienstverband, zullen deze bij de eindafrekening worden verrekend.

8 Voor elke vakantiedag waarop de werknemer, bij beëindiging van het dienstverband aanspraak heeft en die niet alsnog wordt genoten, ~~wordt het functieloon van één dag vermeerderd met de vakantietoeslag en (indien van toepassing) de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag uitbetaald.~~ worden uitbetaald overeenkomstig artikel 67 A lid 9 vermeerderd met de vakantietoeslag.

9. Met ingang van 1 januari 20~~19~~21 bestaat de waarde van de 20 wettelijke vakantiedagen ~~en van 2 van~~ de bovenwettelijke vakantiedagen ~~die vanaf 1 januari 2019 worden opgebouwd~~, uit de volgende onderdelen:

- Het functieloon van 1 dag vermeerderd met de persoonlijke toeslag en de ploegentoeslag;

  ~~-~~ Het gemiddelde bedrag dat in ~~het~~de voorafgaande 12 maanden respectievelijk 13 vierwekenperioden voorafgaande aan de vakantie of de datum waarop het dienstverband eindigt ~~kalenderjaar~~ per dag is ontvangen aan een structurele vergoeding van de toeslagen voor de zaterdag- en zondaguren (art. 33), de Toeslagenmatrix (art. 37) de vuilwerktoeslag (art. 38A), de koudetoeslag (art. 38B), de consignatievergoeding (art. 42), de reisuren voor de werknemers op mobiele kranen (art. 47) en de onregelmatigheidstoeslag (art. 55). ~~In verband met het niet altijd structurele karakter van deze vergoedingen wordt 90% van de totale waarde meegenomen in de berekening;~~

- ~~-~~ Het gemiddelde bedrag dat in de~~het~~ 12 maanden respectievelijk 13 viewrwekenperiode voorafgaande aan de vakantiedag of de datum waarop het dienstverband eindigd ~~kalenderjaar~~ per dag is ontvangen aan een structurele vergoeding van overuren, zaterdag- en zondaguren voor zover deze de 40 uur per week overschrijden. ~~In verband met het niet altijd structurele karakter van deze vergoedingen wordt dit bedrag vervolgens afgetopt op 22,75% van het functieloon.~~

10.a. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen/-uren.

10.b. Mutaties ten aanzien van het (resterend) aantal vakantiedagen/-uren dienen op de

salarisspecificatie te worden vermeld.

10.c. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen/-uren blijkt.

Artikel 67b
~~Persoonlijk keuzebudget (PKB)~~

~~1. Met ingang van 1 januari 2018 wordt een Persoonlijk Keuzebudget (PKB) ingevoerd.~~

~~2. De volgende arbeidsvoorwaarden worden ingebracht in het PKB:~~

~~a) Twee (2) van de vier (4) bovenwettelijke vakantiedagen;~~
~~b) De extra, boven de 24 per jaar, vakantiedagen op grond van leeftijd en/of dienstjaren.~~
~~c) Desgewenst brutoloon.~~

~~3. Het PKB wordt aan het begin van het kalenderjaar toegekend. De feitelijke opbouw vindt per betalingsperiode plaats.~~

~~4. De waarde van een vrije dag is 8 x het van toepassing zijnde uurloon vermeerderd met de vakantietoeslag en (indien van toepassing) de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag.~~

~~5. De werknemer kan per betalingsperiode keuzes maken met het tot dan toe opgebouwde saldo. Er kan gekozen worden voor geld, vrije tijd of scholing (zowel functiegericht als niet-functiegericht). Als er gekozen wordt voor vrije tijd dan kan men maximaal 18 dagen aankopen.~~

~~6. Een reeds ingeroosterde vrije dag, aangekocht vanuit het PKB zal in geval van ziekte weer toegevoegd worden aan het PKB saldo.~~

~~7. Indien er geen keuzes worden gemaakt, blijft de opbouw per betalingsperiode doorlopen tot het einde van het kalenderjaar. Het resterende PKB-saldo inclusief de aangekochte doch niet opgenomen vakantiedagen worden aan het einde van het vakantiejaar volledig uitbetaald.~~

Nieuw artikel Cafetariamodel
werknemers hebben de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden uit te ruilen d.m.v. een cafetariamodel. Mogelijkheden en voorwaarden staan nader beschreven in 'Bijlage Nieuw artikel – Caferatiamodel'.

~~Artikel 68~~
~~ATV-dagen~~

~~1. De werknemer heeft op jaarbasis recht op 3,5 ATV-dagen.~~

~~2. Het toekennen van de ATV-dagen moet door de werkgever na overleg met de werknemer in een schriftelijke regeling worden vastgelegd welke uiterlijk 3 maanden vóór de eerste vrije dag van betrokken werknemer aan hem is uitgereikt.~~
~~Indien niet uiterlijk vóór 1 oktober van enig jaar deze dagen zijn ingeroosterd, worden deze dagen na die datum opgenomen op de wijze voorzien in artikel 67a lid 6a.~~

~~3. De overeenkomstig lid 2 toegekende atv-dagen komen in geval van arbeidsongeschiktheid op de ingeroosterde dag(en), te vervallen.~~ *

Toelichting wijziging: ATV dagen betreft al jaren geen arbeidstijdverkoring meer. Daarom opnemen als extra vakantiedagen.

Artikel 69
Vakantiebijslag

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer recht op een vakantiebijslag die 8% bedraagt van het ~~over de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar berekende loon maal dertien en bij loonbetaling per maand 8% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar maal twaalf. Onder het loon zoals genoemd in dit artikel wordt verstaan het van toepassing zijnde functieloon, vermeerderd met, indien van toepassing, de ploegendiensttoeslag en de persoonlijke toeslag ex artikel 23 van deze CAO.~~

2. De minimum vakantiebijslag bedraagt per kalenderjaar voor alle werknemers van 21 jaar en ouder tenminste 104% van het in de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar geldende loon, respectievelijk tenminste 96% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar bij maandbetaling, behorende bij schaal D trede 1. Voor de jeugdige werknemer in de zin van artikel 20 bedraagt dit minimum het bij hun leeftijd passende percentage, genoemd in artikel 20, van hiervoor aangegeven bedrag.

3. Indien de werknemer slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is van de werkgever, heeft hij recht op een evenredig deel.

4. De vakantiebijslag dient in de maand mei over het lopende kalenderjaar te worden uitbetaald.

5. In afwijking van het gestelde in lid 4 kan de werkgever aan de werknemer die minder dan 1 jaar in zijn dienst is, of op basis van een tijdelijk contract korter dan 3 jaar in zijn dienst is, de vakantiebijslag in twee termijnen betalen, en wel één in de maand mei en één in de maand november.

6. Indien het dienstverband van de werknemer vóór de vierde betalingsperiode danwel vóór april eindigt, vormt – in afwijking van lid 1 – het laatst genoten loon de basis van de berekening van de vakantiebijslag.

7. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid is de werkgever over een periode van 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid verplicht de vakantiebijslag te betalen, met inachtneming van de bepalingen in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag. Voor de toepassing van dit artikellid worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, bij elkaar opgeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

Hoofdstuk XVIII Arbeidsvoorwaarden voor werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland ressorteerden

~~**Artikel 69A**~~
~~Bestaande arbeidsvoorwaarden tot 1 juli 2017~~

~~Tot 1 juli 2017 gelden voor werknemers werkzaam bij ondernemingen waarop over de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016 de CAO Goederenvervoer Nederland van toepassing was, de bepalingen uit voornoemde cao met uitzondering van het bepaalde in artikel 36C van genoemde cao.~~

Artikel 69B
Arbeidsvoorwaarden vanaf 1 juli 2017

Vanaf 1 juli 2017 gelden voor werknemers werkzaam bij ondernemingen waar voorheen de CAO Goederenvervoer Nederland van toepassing was, de arbeidsvoorwaarden van deze cao, tenzij uitdrukkelijk in deze cao anders wordt aangegeven.

Artikel 69C
Extra atv-dagen

Werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen en op 31 december 2016 in aanmerking kwamen voor 18 extra atv-dagen per jaar, behouden het recht op deze dagen. Voor de ondernemingen die voorheen vielen onder de CAO Goederenvervoer Nederland zal ten behoeve van deze regeling een fonds worden gecreëerd waarvoor tot 1 juli 2017 maximaal 0,5% van de loonruimte door de werkgever ter beschikking zal worden gesteld en na 1 juli 2017 maximaal 0,75% van deze loonruimte.

~~**Artikel 69D**~~

~~Loontabellen voor werknemers werkzaam bij ondernemingen waarop voorheen de CAO Goederenvervoer Nederland van toepassing was~~

~~Voor werknemers die werkzaam zijn bij ondernemingen waar voorheen de CAO Goederenvervoer Nederland van toepassing was, geldt een discount van 0,75% op de loontabellen zoals die zijn weergegeven in artikel 25 van deze cao. De uitgewerkte tabellen treft u hier onder aan.~~

Goederenvervoer Nederland - Functieloonschalen per 1 januari 2020

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A' 0	387,70	1550,80	1680,00	9,69	12,60	14,54
A' 1	394,42	1577,68	1714,94	9,86	12,82	14,79
A' 2	410,20	1640,80	1783,55	10,26	13,34	15,39
A' 3	426,61	1706,44	1854,90	10,67	13,87	16,01
A' 4	443,67	1774,68	1929,08	11,09	14,42	16,64
A 0	412,07	1648,28	1791,68	10,30	13,39	15,45
A 1	428,55	1714,20	1863,34	10,71	13,92	16,07
A 2	445,69	1782,76	1937,86	11,14	14,48	16,71
A 3	463,52	1854,08	2015,38	11,59	15,07	17,39
A 4	482,06	1928,24	2096,00	12,05	15,67	18,08
A 5	501,34	2005,36	2179,83	12,53	16,29	18,80
A 6	521,39	2085,56	2267,00	13,03	16,94	19,55
B 0	433,78	1735,12	1886,08	10,84	14,09	16,26
B 1	451,13	1804,52	1961,51	11,28	14,66	16,92
B 2	469,17	1876,68	2039,95	11,73	15,25	17,60
B 3	487,94	1951,76	2121,56	12,20	15,86	18,30
B 4	507,46	2029,84	2206,44	12,69	16,50	19,04
B 5	527,76	2111,04	2294,70	13,19	17,15	19,79
B 6	548,87	2195,48	2386,49	13,72	17,84	20,58
C 0	452,57	1810,28	1967,77	11,31	14,70	16,97
C 1	470,67	1882,68	2046,47	11,77	15,30	17,66
C 2	489,50	1958,00	2128,35	12,24	15,91	18,36
C 3	509,08	2036,32	2213,48	12,73	16,55	19,10
C 4	529,44	2117,76	2302,01	13,24	17,21	19,86
C 5	550,62	2202,48	2394,10	13,77	17,90	20,66
C 6	572,64	2290,56	2489,84	14,32	18,62	21,48
D 0	481,83	1927,32	2095,00	12,05	15,67	18,08
D 1	501,10	2004,40	2178,78	12,53	16,29	18,80
D 2	521,14	2084,56	2265,92	13,03	16,94	19,55

D 3	541,99	2167,96	2356,57	13,55	17,62	20,33
D 4	563,67	2254,68	2450,84	14,09	18,32	21,14
D 5	586,22	2344,88	2548,88	14,66	19,06	21,99
D 6	609,67	2438,68	2650,85	15,24	19,81	22,86
E 0	505,38	2021,52	2197,39	12,63	16,42	18,95
E 1	525,59	2102,36	2285,27	13,14	17,08	19,71
E 2	546,61	2186,44	2376,66	13,67	17,77	20,51
E 3	568,47	2273,88	2471,71	14,21	18,47	21,32
E 4	591,21	2364,84	2570,58	14,78	19,21	22,17
E 5	614,86	2459,44	2673,41	15,37	19,98	23,06
E 6	639,45	2557,80	2780,33	15,99	20,79	23,99
E 7	665,03	2660,12	2891,55	16,63	21,62	24,95
F 0	528,18	2112,72	2296,53	13,20	17,16	19,80
F 1	549,31	2197,24	2388,40	13,73	17,85	20,60
F 2	571,28	2285,12	2483,93	14,28	18,56	21,42
F 3	594,13	2376,52	2583,28	14,85	19,31	22,28
F 4	617,90	2471,60	2686,63	15,45	20,09	23,18
F 5	642,62	2570,48	2794,11	16,07	20,89	24,11
F 6	668,32	2673,28	2905,86	16,71	21,72	25,07
F 7	695,05	2780,20	3022,08	17,38	22,59	26,07
F 8	722,85	2891,40	3142,95	18,07	23,49	27,11
G 0	557,96	2231,84	2426,01	13,95	18,14	20,93
G 1	580,28	2321,12	2523,06	14,51	18,86	21,77
G 2	603,49	2413,96	2623,97	15,09	19,62	22,64
G 3	627,63	2510,52	2728,94	15,69	20,40	23,54
G 4	652,74	2610,96	2838,11	16,32	21,22	24,48
G 5	678,85	2715,40	2951,64	16,97	22,06	25,46
G 6	706,00	2824,00	3069,69	17,65	22,95	26,48
G 7	734,24	2936,96	3192,48	18,36	23,87	27,54
G 8	763,61	3054,44	3320,18	19,09	24,82	28,64
G 9	794,15	3176,60	3452,96	19,85	25,81	29,78
H 0	587,89	2351,56	2556,15	14,70	19,11	22,05
H 1	611,41	2445,64	2658,41	15,29	19,88	22,94
H 2	635,87	2543,48	2764,76	15,90	20,67	23,85
H 3	661,30	2645,20	2875,33	16,53	21,49	24,80
H 4	687,75	2751,00	2990,34	17,19	22,35	25,79
H 5	715,26	2861,04	3109,95	17,88	23,24	26,82
H 6	743,87	2975,48	3234,35	18,60	24,18	27,90
H 7	773,62	3094,48	3363,70	19,34	25,14	29,01
H 8	804,56	3218,24	3498,23	20,11	26,14	30,17
H 9	836,74	3346,96	3638,15	20,92	27,20	31,38
H 10	870,21	3480,84	3783,67	21,76	28,29	32,64

Hoofdstuk XIX Overige bepalingen

Artikel 70
Bescherming van kaderleden

1. De werkgever draagt er zorg voor, dat een kaderlid van een werknemersorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.

2. Kaderlid van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.

3. Het is kaderleden van de werknemersorganisaties toegestaan vakbondsinformatie te verspreiden via daarvoor beschikbaar gestelde publicatieborden, mits het hierbij niet gaat om bedrijfsbeschadigende of opruiende informatie.

4. Voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst met een kaderlid van één der werknemersorganisaties zijn dezelfde ontslagbepalingen van toepassing als die welke bij een OR-lid van toepassing zijn.

Artikel 71
Gedragsregels bij fusies en reorganisaties

1. Onverminderd de verplichtingen, voortvloeiende uit het S.E.R.- besluit Fusiegedragsregels, is de werkgever die tenminste 50 werknemers in dienst heeft, verplicht bij fusies, bedrijfssluitingen, concentraties, overname e.d. zo spoedig mogelijk de werkgevers- en werknemersorganisaties in te schakelen.

2. In geval van werkvermindering in een onderneming dienen alvorens ontslag plaatsvindt de beschikbare arbeidsuren, tussen werknemers in eenzelfde of soortgelijke functie, te worden herverdeeld; ontslag zal in dat geval niet plaatsvinden, indien het gemiddelde aantal arbeidsuren van deze groep werknemers nog meer dan 45 uur per week bedraagt.

3. Bij een ontslag in geval van reorganisatie danwel werkvermindering waarbij 5 of meer werknemers zijn betrokken, dienen de werknemersorganisaties te worden betrokken. De in dit verband ontslagen werknemers dienen nadien voorrang te krijgen bij het vervullen van vacatures bij hun ex-werkgever.

Artikel 72
Surseance van betaling en faillissement

1. Een aanvraag van surseance van betaling zal onmiddellijk bij de werknemersorganisaties worden gemeld. De werknemersorganisaties zijn tot de openbaarmaking van het vonnis, waarin surseance van betaling wordt verleend, tot geheimhouding verplicht.

2. Een verzoek tot faillietverklaring zal onmiddellijk bij de werknemersorganisaties worden gemeld.

Artikel 73
Charterbepaling

1. De werkgever is gehouden in overeenkomsten van onderaanneming, die in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming van werkgever worden uitgevoerd, met zelfstandige ondernemers, die als werkgever optreden, te bedingen dat aan diens werknemers de basisarbeidsvoorwaarden van deze cao zullen worden toegekend, wanneer dat voortvloeit uit de detacheringsrichtlijn, ook indien gekozen is voor het recht van een ander land dan Nederland.

2. De werkgever is gehouden de in lid 1 van dit artikel genoemde werknemers te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeidsvoorwaarden.

3. Lid 1 en 2 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval de in lid 1 van dit artikel genoemde arbeidskrachten rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele CAO van toepassing.

Artikel 74
Dispensaties

1.a. Partijen zijn bevoegd voor bepaalde deelmarkten aanvullende overeenkomsten met afwijkende bepalingen af te sluiten. Bedrijven kunnen een verzoek om toelating tot een deelmarktovereenkomst richten tot partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

1.b. Aanvullende overeenkomsten dienen als bijlage bij de CAO te worden opgenomen.

2. Werkgevers vallende onder de werkingssfeer hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze CAO of van 1 of meer artikelen daarvan.

3. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij CAO-partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

4. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij CAO-partijen onder vermelding van “Dispensatie”.

5. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
   a. Naam en adres van de verzoeker;
   b. Ondertekening door de verzoeker;
   c. Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
   d. De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
   e. De dagtekening.

6. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij CAO-partijen in te dienen.

7. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.

8. CAO-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek danwel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.

9. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen CAO-partijen als criteria hanteren:

a) Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de CAO (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;

b) Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze CAO (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.

10. CAO-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. CAO-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.

11. CAO-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

Artikel 75
Nieuwe arbeidssystemen

Daar waar men bij de invoering van nieuwe arbeidssystemen door één of meerdere CAO-artikelen wordt belemmerd is het alleen mogelijk in overleg met de werknemersorganisaties van dat artikel of die artikelen af te wijken indien aan de volgende randvoorwaarden wordt voldaan:

- voor zover mogelijk dient het inkomensniveau van de werknemer gehandhaafd te worden;
- er zal sprake moeten zijn van een productiviteitsverbetering voor de werkgever;
- er zal sprake moeten zijn van een verbetering van de arbeidsomstandigheden voor de werknemers.

Het aldus overeengekomen arbeidssysteem dient te worden aangemeld bij en te worden geregistreerd door het CAO-secretariaat.

Artikel 76
Arbeidstijdenbesluit Vervoer

1. CAO-partijen hebben met elkaar afspraken gemaakt met betrekking tot de implementatie van richtlijn 2002/15 (48-urige werkweek). In overleg met het ministerie van Infrastructuur en Milieu zal deze afspraak in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer worden geïmplementeerd. CAO-partijen zijn overeenkomstig artikel 2.5:8 van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer overeengekomen om de gemiddelde arbeidstijd te bezien over een periode van 26 achtereenvolgende weken.

2. Overeenkomstig de regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer zijn CAO-partijen overeengekomen dat de volgende categorieën van vervoer zijn vrijgesteld van het bepaalde in artikel 2.5:4, tweede lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer:

   a. vervoer van levende dieren;
   b. vervoer van ochtendkranten;
   c. vervoer van postzendingen en- pakketten;

d. collectief binnenlands vervoer van bloembollen, bloemen, planten en boomkwekerijproducten.

Artikel 77
Levensloop

Deelnemen aan de levensloopregeling is afgeschaft. Er is een overgangsregeling die eindigt op 1 januari 2022. *

Toelichting wijziging: Artikel kan vervallen met ingang van 1 januari 2022.

1. Na het genieten van levensloop heeft de werknemer het recht om terug te keren in zijn oude functie.
2. De periode van genoten levensloop telt mee voor het bepalen van de duur van de diensttijd.
3. Tijdens het genieten van levensloop zal de pensioenopbouw op de reguliere wijze worden voortgezet.

Hoofdstuk XX Slotbepalingen

Artikel 78

Naleving CAO

1.a. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd. Het betreft de basisarbeidsvoorwaarden zoals vermeld in artikel 3 lid 11 en voor zover van toepassing de artikelen 6 sub 2b, 8 + 10, 16, 19, 20, 21, 25, 26a, 29 leden 3 en 4, 40, 67a, 68, 69, 69At/m 69D en 75 van de CAO over een periode van 1 jaar voorafgaand aan het verzoek.

1.b. ~~In afwijking van de in lid a genoemde periode van 1 jaar, geldt voor de controle op de naleving van de artikelen 26a en 40, een periode van 3 maanden. Tevens geldt voor de controle op de artikelen 26a en 40~~, Het gaat om een representatieve steekproef met een maximering van het volume van op te vragen gegevens van ~~1~~25% van de te controleren werknemers met een minimum van 3 en ~~tot~~ een maximum van 20 werknemers.

1.c. Indien de werkgever niet aantoont dat deze CAO getrouwelijk is nageleefd, is de werkgever ten opzichte van de werknemersorganisatie schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet CAO. De betreffende werknemersorganisatie draagt de door hem ontvangen schadevergoeding af aan de Stic~~h~~ting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. De minimumschadevergoeding bedraagt EUR. 1.500,-

~~1.d. Indien het verzoek van de werknemersorganisatie aan de werkgever niet op redelijke grond is gedaan is de werknemersorganisatie gehouden aan de werkgever een schadevergoeding te betalen van € 11.344,50 voor de schade die de werkgever heeft geleden ten gevolge van het verzoek.~~

~~1.e. In afwijking van het gestelde in lid d geldt voor het op niet redelijke grond verzoeken van een controle op de naleving van de artikelen 26a en 40 een schadevergoeding van € 25.000,-~~

1.f. In afwijking van de leden 1a en 1b, zal geen controle van de artikelen 26a en 40 plaatsvinden indien de werkgever in de 12 maanden voorafgaand reeds door één van de werknemersorganisaties op CAO-naleving is gecontroleerd.

~~1.g. Het opnemen van de artikelen 26a en 40 in voorgaande leden heeft een experimenteel karakter. Dit experiment zal na 1 jaar worden geëvalueerd. Afhankelijk van de resultaten van de evaluatie zal het experiment al dan niet worden gecontinueerd.~~

Artikel 79

Verplichtingen van partijen

1. Partijen zijn verplicht te bevorderen dat de CAO getrouwelijk wordt nageleefd.

2. Partijen zijn verplicht tijdens de contractsperiode onverwijld het overleg te openen over wijzigingen in de loon- en arbeidsvoorwaarden als gevolg van:

   a. voorstellen, welke door één of meer bij deze overeenkomst betrokken partijen zijn

gedaan, om de naleefbaarheid van de CAO te verbeteren;

b. centrale loonafspraken, die kunnen voortvloeien uit wettelijke maatregelen;

c. afspraken tussen centrale werkgevers- en werknemersorganisaties al of niet in samenwerking met de overheid;

d. buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland.

3. Partijen zijn verplicht, onverwijld in overleg te treden en zonodig de CAO aan te passen, wanneer zich voor de bedrijfstak dan wel bedrijfstakfondsen ingrijpende ontwikkelingen voordoen.

4. In geval een werkgever problemen ondervindt als gevolg van de samenloop van de verblijfkostenvergoeding ingevolge artikel 40 van deze CAO en de gratis verstrekking van een mealvoucher, zullen partijen in overleg gaan teneinde een oplossing voor het probleem tot stand te brengen.

Artikel 80

Maatregelen tijdens de contractsduur

1. Partijen zijn overgekomen om gezamenlijk in overleg te treden met de betrokken overheidsinstanties teneinde de naleving van de regelgeving omtrent cabotage te bevorderen.

2. Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen een onderzoek laten uitvoeren naar de mogelijkheden/ benodigde maatregelen om oudere werknemers gezond aan het werk te houden.

3. Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen een actieplan overeenkomen teneinde in enkele jaren te komen tot veilige parkeerplekken langs snelwegen, provinciale wegen en op bedrijfs- en bedrijventerreinen.

Artikel 81

Opzegging/verlenging CAO

1. Wanneer geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, wordt de overeenkomst geacht stilzwijgend voor de tijd van een jaar te zijn verlengd. Deze wijze van verlenging geldt voor elke volgende periode van een jaar.

2. Ingeval één der partijen uiterlijk 3 maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven aan haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, verplichten partijen zich in overleg te treden, teneinde een nieuwe CAO aan te gaan. Tijdens dit overleg blijft de overeenkomst volledig van kracht tot maximaal 3 maanden na de datum waarop de oorspronkelijke overeenkomst zou zijn geëindigd als deze rechtsgeldig was opgezegd.

Artikel 82

Inwerkingtreding en duur der overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en geldt tot 1 januari 2021.

Aldus overeengekomen te Culemborg/Zoetermeer/Utrecht /Utrecht/Culemborg.

Partij ter ene zijde:

Vereniging Verticaal Transport:

P.H.P. Sierat
Voorzitter

R.A. Alferink
penningmeester

Transport en Logistiek Nederland:

E. Post
algemeen voorzitter

R.L.J. Ewalds
penningmeester

Partij ter andere zijde:

CNV Vakmensen:

P.S. Fortuin
voorzitter

T.J. van Rijssel
onderhandelaar

FNV:

J.W. Dijkhuizen
Bestuurder

De Unie:

R. Castelein
Voorzitter

H. ter Halle
Bestuurder

BIJLAGE I

Beroepsprocedure

Werknemer is het niet eens met zijn functie-indeling.

↓

Werknemer* neemt contact op met zijn werkgever** (directe chef of personeelsfunctionaris).

↓

Werknemer vraagt een toelichting op zijn functie-indeling. Werkgever motiveert de indeling, mede aan de hand van de beschikbare functietyperingen. Indien hij dit wenst kan de werkgever zich wenden tot het Sectorinstituut Transport en Logistiek om gezamenlijk tot een juiste functie-indeling te komen.

↓

Indien werkgever en werknemer het niet met elkaar eens worden, kan de werknemer in beroep gaan tegen zijn functie-indeling, door zijn bezwaar schriftelijk kenbaar te maken aan de BFB***.

↓

De BFB stuurt aan de werknemer, binnen één week na ontvangst van het beroep, een informatieformulier (met toelichting). Na terug-ontvangst van het volledig ingevulde formulier, stuurt de BFB ook aan de werkgever een informatieformulier (met toelichting).

↓

Het informatieformulier wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 2 weken, volledig ingevuld retour gezonden aan de BFB, waarna de BFB het beroep in behandeling neemt.

↓

De BFB stelt een onderzoek in of laat een onderzoek instellen door het Sectorinstituut Transport en Logistiek.

↓

De BFB doet schriftelijk uitspraak.

* De werknemer die georganiseerd is, kan advies inwinnen bij zijn vakorganisatie.

** De werkgever kan zijn organisatie raadplegen, of advies vragen aan het Sectorinstituut Transport en Logistiek (zie lid 3 bij artikel 18 CAO).

*** BFB: Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroeps-goederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

BIJLAGE II

Reglement voor de Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen(BFB)

Artikel 1

De BFB doet uitspraak in alle gevallen, waarin ingevolge artikel 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het beroepsgoederenvervoer over de weg beroep wordt ingesteld.

Artikel 2

De BFB bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zowel door de werkgeversorganisaties, die partij zijn bij de CAO gezamenlijk, als door de werknemersorganisaties, die partij zijn bij de CAO, wordt een lid en een plaatsvervangend lid van de commissie benoemd. De aldus benoemde leden doen gezamenlijk een voordracht aan de CAO-partijen voor een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter. CAO-partijen benoemen de voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.
De leden van de BFB kunnen zich door de respectievelijke plaatsvervangende leden doen vervangen telkenmale als hen dit gewenst voorkomt. De plaatsvervangende voorzitter zal slechts optreden als voorzitter van de BFB indien de voorzitter niet in de gelegenheid is om zelf als voorzitter op te treden.

Artikel 3

De Voorzitter en de leden van de BFB en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de tijd van 3 jaar.
Personen die rechtstreeks betrokken zijn geweest bij de onderhandelingen voor deze CAO, kunnen geen deel uitmaken van de BFB.
De aftredende voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter en leden respectievelijk plaatsvervangende leden kunnen worden herbenoemd.
In een tussentijdse ontstane vacature wordt zo spoedig mogelijk voorzien.

Artikel 4

Ter vervulling van de secretariaatswerkzaamheden wordt een secretaris aan de BFB toegevoegd. De secretaris is geen lid van de BFB. Hij wordt benoemd door de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de CAO, gezamenlijk.

Artikel 5

De voorzitter, respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, en leden respectievelijk plaatsvervangende leden verliezen hun lidmaatschap der BFB:
a. door het verstrijken van de termijn, waarvoor men gekozen is;
b. door schriftelijk bedanken;
c. door het aannemen van een hoedanigheid, welke op grond van de bepalingen van dit reglement de betrokkene ook niet in aanmerking zou kunnen doen komen voor benoeming.

Artikel 6

Na ontvangst van het beroepschrift wordt door de secretaris aan zowel klager als verweerder uiterlijk 10 dagen voor de zittingsdatum kennis gegeven van de datum waarop de BFB zitting zal houden voor de behandeling van het geschil.

Artikel 7

De BFB kan bepalen, dat partijen, alvorens de BFB het geschil ter zitting in behandeling neemt, hun standpunt binnen door de BFB te bepalen termijnen, verduidelijken, schriftelijk dan wel mondeling.

Artikel 8

De BFB kan zich door deskundigen laten adviseren.

Artikel 9

Partijen, indien daartoe verzocht, verschijnen persoonlijk of bij gemachtigde, desgewenst bijgestaan door een raadsman, ter zitting.

Artikel 10

Als de betrokkene zonder bericht van verhindering niet verschijnt, wordt er een uitspraak bij verstek gedaan, tenzij de BFB de zaak wenst uit te stellen.
Indien de betrokkene bericht zendt van een geldige reden van verhindering kan de zaak worden uitgesteld, e.e.a. ter beoordeling van de BFB. Indien een zaak wordt uitgesteld, heeft de verdere behandeling binnen 30 dagen plaats.

Artikel 11

De BFB kan, indien zij dit nodig of gewenst acht, de zitting aanhouden tot een nader te bepalen datum.

Artikel 12

De BFB is verplicht uitspraak te doen binnen drie maanden na de dag, waarop de eerste zitting in de betreffende zaak plaats had. Zij is echter gemachtigd om, indien bijzondere omstandigheden te harer beoordeling, daartoe aanleiding geven de duur van haar last te verlengen. De BFB-leden beslissen bij meerderheid van stemmen en maken daarbij geen melding van de gevoelens der minderheid. In de uitspraak moeten worden vermeld de motieven die tot de betreffende uitspraak hebben geleid.
De secretaris zendt ten spoedigste per aangetekend schrijven aan ieder der partijen een door hem gewaarmerkt afschrift van de uitspraak.

BIJLAGE III

Rust en pauzes volgens artikel 26A

Aaneengesloten rust is:

de werkelijk genoten aaneengesloten rust, echter:

minimaal	11 uur
	óf
	9 uur
	rust
	óf
	compensatie van 3 uur in dezelfde 24-uurs periode + 9 uur

Staffel pauzetijden:

30 minuten bij een diensttijd van 4,5 uur tot 7,5 uur
60 minuten bij een diensttijd van 7,5 uur tot 10,5 uur
90 minuten bij een diensttijd van 10,5 uur tot 13,5 uur
120 minuten bij een diensttijd van 13,5 uur tot 16,5 uur
150 minuten bij een diensttijd van tenminste 16,5 uur.

BIJLAGE IV

Ontslagrecht

Opzegging

De opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
Indien er een ontslagvergunning is verleend wordt de termijn van opzegging verkort conform de in het Burgerlijk Wetboek vastgelegde regelgeving, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.

Werknemers die op 1 januari 1999 de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt behouden het recht op toepassing van de op dat moment geldende opzegtermijn voor zover deze voor hun gunstiger is dan de nieuwe (bovenvermelde) regeling. Bij verandering van werkgever gelden echter de nieuwe wettelijke regels. Deze opzegtermijn was op basis van de CAO 1998 uitgewerkt conform onderstaande tabel * .

Ter controle: Laten checken door cao secretariaat of onderstaande tabel nog correct is.

Aantal volle jaren dat de dienstbetrekking nà de 18-jarige leeftijd heeft voortgeduurd:	Opzeggingstermijn in weken, die de *werkgever* in acht moet nemen bij een hiernavolgende leeftijd van de werknemer op 1 januari 1999:													
	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58 en ouder
1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	5	6	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
6	6	7	8	9	10	11	12	12	12	12	12	12	12	12
7	7	8	9	10	11	12	13	14	14	14	14	14	14	14
8	8	9	10	11	12	13	14	15	16	16	16	16	16	16
9	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	18	18	18	18
10	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	20	20	20
11	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	22	22
12	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24
13	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26

BIJLAGE V

PROTOCOL ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Partijen komen overeen dat:
Het rapport van Mercer / RCW "Arbeidsgeschiktheid geregeld" een goede basis is om Gezond Transport* optimaal te laten functioneren t.b.v. preventie en reïntegratie. CAO partijen geven het bestuur van Gezond Transport* opdracht het rapport zoveel als mogelijk uit te werken waarbij tevens wordt bezien op welke wijze aanbevelingen gedaan kunnen worden aan overlegpartners binnen bedrijven die niet aangesloten zijn bij Gezond Transport*.

Partijen spreken hierbij de volgende flankerende maatregel af:
Indien tewerkstelling in een passende functie (intern of extern) her-, om- of bijscholing vereist, dan zal de werkgever in overleg met de werknemer en Gezond Transport* of een ander reïntegratiebedrijf een bijscholingsplan maken. Eventuele scholing vindt zoveel mogelijk plaats in werktijd en op kosten van de werkgever. SOOB zal deze cursussen die zijn voorzien van een positieve beoordeling van Gezond Transport* subsidiëren.

Partijen bevelen aan dat werkgevers de werkgeversmodule van Zilveren Kruis Achmea afnemen dan wel in overleg met de ondernemingsraad of vakbonden een vergelijkbare werkgeversmodule met een andere verzekeraar afsluiten.

Voorts komen partijen overeen:

Verplichtingen van de sector

Partijen geven het bestuur van Gezond Transport* de opdracht stimuleringsmaatregelen te ontwikkelen die leiden tot reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten binnen passende functies in de sector, waarbij de ontwikkeling van een digitale vacaturebank nadrukkelijk wordt onderzocht.

Werkgevers geven bij vacatures bij gelijke geschiktheid de voorkeur aan gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Verplichtingen van de werkgever

- Tijdens het reïntegratieproces is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling) vereist. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut.

- Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.

- Indien de werkgever aannemelijk kan maken, bijv. door te overleggen waarom er geen andere functies voor de betrokken werknemer in aanmerking (kunnen) komen of er een geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een

aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van de werkgever, bij voorkeur binnen de sector.

De verplichtingen van de werknemer

- De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om actief zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie.

Het aanbieden van passend werk

- Indien in het kader van de reïntegratie van de zieke (arbeidsongeschikte) werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- Indien een aanbod tot intern passend werk niet mogelijk is zal de werkgever bij voorkeur een aanbod doen tot extern passend werk binnen de sector. Indien ook dit niet mogelijk is zal een aanbod tot extern passend werk buiten de sector gedaan worden.
- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid, zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen en indien de werknemer dat verlangt te doen vergezellen van het oordeel van Gezond Transport*, een ander reïntegratiebedrijf of gecertificeerde arts.
- Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient de second opinion hierover binnen 10 dagen aan te vragen, tenzij de werknemer kan aantonen dat hij meer tijd nodig heeft.
- Gedurende de periode waarin op de aanvraag van een second opinion nog niet is beslist zal het loon volledig worden doorbetaald, met een maximum van 2 weken. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, wordt gedurende de gehele periode het loon doorbetaald. De kosten van de aanvraag van de second opinion komen voor rekening van de in het ongelijk gestelde partij.
- De werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.
- De werknemer kan zich ter zake van een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

De rechtspositie van de werknemer

De gevolgen bij interne herplaatsing

Er is sprake van geslaagde interne reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij de eigen werkgever en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of nieuwe functie.

De gevolgen bij externe plaatsing binnen of buiten de sector

Er is sprake van geslaagde externe reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij de externe werkgever en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd.

Als detachering een tijdelijk karakter heeft omdat terugkeer in arbeid bij de eigen werkgever op termijn mogelijk is, dan wordt in het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij de eigen werkgever te hervatten.

*Gezond Transport is per 1 juli 2014 opgegaan in het Sectorinstituut Transport en Logistiek

Inkomen bij uitstel van de WIA-aanvraag, of WIA- uitkering

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WGA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de loonbetaling en de aanvulling op de loondoorbetaling worden gecontinueerd voor een periode van maximaal 12 maanden. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WGA-uitkering uit te stellen. Onder loonbetaling wordt verstaan het inkomen dat ook in het tweede ziektejaar wordt genoten.

Bijlage VI

WERKGELEGENHEIDSAFSPRAKEN

Juist in de huidige economische situatie is het van belang om vakmanschap voor de sector te behouden. Daarnaast blijkt uit het in opdracht van cao-partijen uitgevoerde toekomstonderzoek dat er een toenemende behoefte aan chauffeurs zal ontstaan, met name veroorzaakt door de vervangingsvraag.

Arbeidsmarktbeleid

Het door sociale partners vast te stellen arbeidsmarktbeleid ten behoeve van de sector zal onder regie van VTL vorm worden gegeven. Het toekomstige arbeidsmarktbeleid richt zich op de bevordering van instroom, zij-instroom en doorstroom in de sector. Daarnaast richt het beleid zich op het voorkomen van uitstroom uit de sector. Daarbij worden financiële middelen voor opleidingen vooral ingezet om de instroom, zij-instroom en doorstroom (scholing aan werkenden) in de sector te bevorderen en uitstroom uit de sector zoveel mogelijk te voorkomen. Deze opleidingen leiden bij voorkeur tot een (extra) kwalificatie.

2750 extra leerwerkplaatsen voor jongeren

Middels een sectorarrangement met VNG en UWV zal er naar worden gestreefd om 2750 additionele leerwerkplaatsen voor jongeren van 18 tot 27 jaar tot stand te brengen.

Wajong

Er zal naar worden gestreefd om voor 100 jongeren met een beperking (Wajongers) een leerwerkplek in de sector te creëren.

Mobiliteitscentrum Transport

Teneinde vraag en aanbod op de arbeidsmarkt nader bij elkaar te brengen, zullen de mogelijkheden worden onderzocht om via het Mobiliteitscentrum werknemers die hun baan in de sector dreigen te verliezen, tijdelijk in dienst te nemen op basis van een MUP-contract * (contract met uitgestelde prestatieplicht). Bij de verdere inrichting van het Mobiliteitscentrum zal speciale aandacht worden besteed aan werknemers die hun baan dreigen te verliezen als gevolg van ontzegging van het rijbewijs als gevolg van medische beperkingen.

Ter controle: Laten cheken door cao secratariaat / STL of dit nog actueel is.

Bijlage VII

Stappenplan berekening loon bij arbeidsongeschiktheid

geen bedrijfsongeval			
stap 1	A	functieloon	100%
stap 2	+	Persoonlijke toeslag	100%
	+	Ploegentoeslag	gem. voorgaande 12 mnd. resp. 13 perioden~~52 weken~~
	+	Vuilwerktoeslag	gem. voorgaande 12 mnd. resp. 13 perioden~~52 weken~~
	+	Eendaagse nachtritten/Toeslagenmatrix	gem. voorgaande 12 mnd. resp. 13 perioden~~52 weken~~
	+	Onregelmatigheidstoeslag	gem. voorgaande 12 mnd. resp. 13 perioden~~52 weken~~
	B	totaal toeslagen	
stap 3	+	Overuren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zaterdaguren (~~40+~~150%)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zondaguren (200%~~40+~~)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag za-/zo-uren (50/100%)	gem. voorgaande 52 weken
	C	totaal over-, za-, zo-uren	max. 48,75% of waarde van 15 Overuren per week
stap 4	D	C x 0,75	max.22,75% of waarde van 7 Overuren per week
stap 5	TOTAAL	A+B+D	
~~b~~Bedrijfsongeval zie boven.			
stap 1	A	functieloon	100%
stap 2	+	Persoonlijke toeslag	100%
	+	Ploegentoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Vuilwerktoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Eendaagse nachtritten	gem. voorgaande 52 weken
	+	Onregelmatigheidstoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	B	totaal toeslagen	
stap 3	+	Overuren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zaterdaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken

	+	Zondaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag za-/zo-uren	gem. voorgaande 52 weken
	C	totaal over-, za-, zo-uren	max. 48,75% of waarde van 15 Overuren per week

stap 4	TOTAAL	A+B+C

Bijlage Nieuw artikel – Cafetariamodel *

Toelichting wijziging: De inhoud van deze bijlage is totaal nieuw en niet op eniger wijze opgenomen in de cao beroepsgoederenvervoer 1 januari 2020 tot 1 januari 2021.

1. In een cafetariasysteem kan een medewerker een arbeidsvoorwaarde inruilen voor een andere arbeidsvoorwaarde. De arbeidsvoorwaarde die wordt ingezet, wordt een bron genoemd. De arbeidsvoorwaarde waarvoor de medewerker kiest, is een doel.

   In onderstaande tabel staan de doelen genoemd met hun bijbehorende bronnen.

	Geldbron			
Doelen	Brutoloon	Vakantiegeld	Bovenwettelijke Verlofuren	Roostervrije dagen
Reiskosten woon- werk	X	X	X	X
Openbaar vervoer-abonnement	X	X	X	X
Studiekosten	X	X	X	X
Bijkopen verlof	X	X		
Vakbondscontributie	X	X	X	X
Fietsregeling	X	X	X	X
PC/Laptop*	X	X	X	X
Tablet*	X	X	X	X

'*' Indien voldaan wordt aan de fiscale voorwaarden, wordt de bruto waarde van het loon/vakantiedag aangehouden.

2. **Vrijwillige deelname**

De keuze om aan de Cafetariaregeling mee te doen is vrijwillig. Eén keer per jaar kan een medewerker beslissen welke bronnen ingezet worden voor welk(e) doel(en). De keuze geldt voor één jaar en dient vóór 1 april van het lopende betreffend jaar te worden opgegeven indien het vakantiegeld ingezet wordt. Voor de overige geldbronnen wordt de termijn van 1 november gehanteerd. Als er geen keuze wordt gemaakt, dan geldt het standaard pakket arbeidsvoorwaarden, zoals dat is afgesproken in de cao. Er hoeft dus geen keuze gemaakt te worden.

Als de medewerker een keuze maakt dan is dat telkens voor een periode van één jaar. Deze keuze wordt in principe goedgekeurd. Slechts als een keuze onaanvaardbaar en onoplosbaar grote problemen voor werkgever oplevert kan de werkgever vooraf schriftelijk en gemotiveerd de keuze tegen houden. Een éénmaal verleende goedkeuring en keuze kan gedurende het betreffende jaar niet meer worden terug gedraaid.

Fiscaal voordeel

Indien een medewerker gebruik maakt van de cafetariaregeling, dan is het fiscaal voordeel afhankelijk van het loonbelastingpercentage dat op de medewerker van toepassing is. Dit percentage wordt vermeld op de loonstrook.

Nadere toelichting bij doel reiskostenvergoeding woon-werk

Een medewerker mag per kilometer € 0,19 per kilometer ontvangen. Indien er een verschil zit tussen het bedrag dat een medewerker ontvangt van de werkgever (woon-werkvergoeding conform cao) en het bedrag dat de medewerker onbelast zou mogen ontvangen, dan kan dit verschil onbelast uitgekeerd worden via de

eindejaarsuitkering, vakantietoeslag, het bruto loon of bovenwettelijk verlof.

Voor het berekenen van de fiscale ruimte gaat de Belastingdienst uit van:

- 214 werkbare dagen per jaar voor een fulltimer (of naar rato indien van toepassing)
- € 0,19 per kilometer reiskostenvergoeding onbelast
- de werknemer reist op minstens 128 dagen (60% van 214 naar de vaste arbeidsplaats), of naar rato indien van toepassing
- aantal kilometers van huis naar werk vice versa, wordt bij werkgever vastgesteld aan de hand van routeplanner van de ANWB (snelste route, http://route.anwb.nl/routeplanner/)

Nadere toelichting bij aanvullende regeling studiekosten

Werknemers kunnen via de cafetariaregeling een aanvulling op de studiekosten ruilen indien de werkgever niet de volledige kosten van een studie vergoedt. Onder studiekosten wordt verstaan: de kosten voor het bijwonen van een congres of symposium en de reiskosten daarvoor de studiekosten voor een opleiding het aanschaffen van vakgerichte literatuur.

3. Gevolgen voor pensioen, fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen

Pensioen

Voor de pensioenopbouw zal een hoger of lager salaris door een gemaakte keuze geen hebben, omdat de pensioenopbouw en de premie-inhouding gebaseerd blijven op het normsalaris.

Inzet van brutoloon en gevolgen voor fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen

Indien een medewerker bruto loon inzet voor de Cafetariaregeling, dan wordt het bruto inkomen lager. Hierdoor ontstaat ook een lagere grondslag voor vakantiegeld en de eventuele bonus. Een verlaging van het bruto loon kan doorwerken in fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen zoals de WW/WIA-uitkering, huurtoeslag, zorgtoeslag, kindertoeslag, levensloop en een jubileumuitkering. Als een medewerker deze effecten wil voorkomen, dan kan de medewerker beter kiezen voor een andere bron.

Verkopen verlof en gevolgen voor fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen

Bij het verkopen van vrije uren geldt dat er meer loon wordt genoten, dat leidt tot verhoging van de premie- en belastingheffing. Het belastbaar inkomen en het niveau van de sociale zekerheidsuitkering worden door het verkopen hoger.

Een verhoging van het bruto loon werkt ook door in fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen zoals de WW/WIA-uitkering, huurtoeslag, zorgtoeslag, kindertoeslag en levensloop. Deze worden door het verkopen an verlof hoger.

CAO Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

1 juli 2017 – 1 juli 2022

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN

Algemene bepaling

Waar in deze CAO de mannelijke vorm van voornaamwoorden of zelfstandige naamwoorden wordt gebruikt, gebeurt dat in neutrale zin, steeds eveneens omvattend de vrouwelijke vorm.

ARTIKEL 1

Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op:

   a. Alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen (hierna Wwg), zoals deze laatstelijk is gepubliceerd op 20 december 2016 (staatsblad 518), verrichten, en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verrichten anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.

   b. Werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuren van mobiele kranen.

2. a. De overeenkomst is niet van toepassing op ondernemingen die:

   - een eigen CAO dienen toe te passen; ofwel
   - een eigen bedrijfstak CAO dienen toe te passen; ofwel
   - over een eigen vastgelegd arbeidsvoorwaardenpakket beschikken.

   Daarbij worden de volgende voorwaarden gesteld:
   - Het niveau van voorvermelde regelingen dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan het niveau van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en;
   - De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen.

2. b. De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen, wanneer in de regel niet meer dan 20% van de omzet met voornoemde activiteiten wordt gerealiseerd.

   Maatgevend daarbij is de juridische eenheid waarvoor een vergunning beroepsgoederenvervoer is aangevraagd of toegekend, danwel waarbinnen de verhuur van mobiele kranen plaatsvindt.

2. c. Tevens zijn uitgezonderd ondernemingen, die in hoofdzaak gemeten naar de loonsom van het bedrijf bouwwerkzaamheden uitvoeren en tevens mobiele kranen exploiteren.

ARTIKEL 2

Definities

1. Werkgever: Iedere natuurlijke of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst.

2. Werknemer: ieder, die door een werkgever in dienst is genomen voor een bepaalde of onbepaalde tijd van 5 achtereenvolgende werkdagen of langer en die zijn werkzaamheden voor de werkgever gewoonlijk verricht in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming. Onder werknemer wordt niet begrepen de statutaire bestuurder van een rechtspersoon tenzij deze in hoofdzaak werkzaamheden verricht welke behoren tot de functie van chauffeurs of van machinisten mobiele kranen.

3. Stichting: De Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, gevestigd te Amsterdam.

4. SOOB-CAO: De Collectieve Arbeidsovereenkomst Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

ARTIKEL 3

Uitvoering

De nadere uitwerking van deze overeenkomst geschiedt volgens de statuten en reglementen van de Stichting. De statuten en reglementen maken integraal onderdeel uit van deze CAO. De statuten en reglementen zullen geen bepaling bevatten in strijd met deze overeenkomst.

ARTIKEL 4

Heffing

1. De werkgever is per kalenderjaar ten behoeve van de Stichting een jaarlijkse bijdrage verschuldigd over de bruto loonsom sociale verzekeringen van het lopend jaar met dien verstande dat de heffingsgrondslag per werknemer maximaal gelijk is aan het voor dat jaar geldende tot een jaarbedrag herleide maximum premiedagloon ingevolge de Wet financiering sociale verzekering.
   De werkgever is een jaarlijkse bijdrage van 0,86% van voornoemd loon verschuldigd. Bovenbedoeld premiebedrag zal herrekend worden naar een premiebedrag per maand.
2. De werkgever is gehouden om op een hiertoe strekkend schriftelijk verzoek van de Stichting binnen 30 dagen na dagtekening hiervan op nader te bepalen wijze opgave te doen van het onder sub 1 bedoelde premieplichtig loon.

3. Bij niet voldoening van het onder sub 2 genoemde verzoek zal tot forfaitaire vaststelling van de verschuldigde bijdrage worden overgegaan.

4. De werkgever is de gehele bijdrage voor de in dienst zijnde werknemer verschuldigd aan het fonds.
   Een gedeelte van de bijdrage, ter grootte van 0,245 % van het premieplichtig loon komt voor rekening van de werknemer, die zijn aandeel in de bijdrage aan de werkgever verschuldigd is. De werkgever is verplicht bij de loonbetalingen op het loon in te houden het aandeel in de bijdrage, dat de werknemer aan zijn werkgever verschuldigd is terzake van de periode waarop de loonbetaling betrekking heeft.

5. De werkgever is verplicht de door hem verschuldigde bijdrage aan het fonds te betalen binnen 28 dagen na vaststelling en verzending van de desbetreffende nota van het fonds.

6. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim.
   Het fonds is dan bevoegd te vorderen:
   - rente over het verschuldigde bedrag de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn en
   - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.

   De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke intrest als bedoeld in boek 6, de artikelen 119 en 120 van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt voor de periode waarover de rente door het fonds wordt gevorderd. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15 % van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,--en een maximumgrens van € 5500,-.

7. De rechtsvordering tot terugbetaling van een onverschuldigd betaalde bijdrage vervalt door verloop van drie jaren sedert het einde van het boekjaar, waarover de bijdrage is betaald.

ARTIKEL 5

Besteding der gelden

1. De op grond van artikel 4 ter beschikking komende gelden worden gebruikt voor de financiering, dan wel subsidiëring van:

   a. de kosten terzake van:
      1. het verzorgen van voorlichting en promotie met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, relevante sociale zekerheid en arbeidsmarktontwikkelingen;
      2. voorlichting, vorming, scholing en opleiding, onderwijs en ontwikkeling met betrekking tot wet- en regelgeving en relevante ontwikkelingen op het gebied van:
         - arbeidsvoorwaarden;
         - arbeidsverhoudingen;
         - sociale zekerheid;
         - aan arbeid gerelateerde bedrijfsvoering en functieontwikkeling; en,
         - employability;
      3. het (doen) verrichten van onderzoek en publicatie op het gebied van arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden;
      4. het verrichten van werkzaamheden om een vergroting van de participatie op de arbeidsmarkt en een beter functioneren van de arbeidsmarkt van de sector te bewerkstelligen;

5. het behandelen door sociale partners van dispensatieverzoeken en/of vragen over de in de bedrijfstak vigerende collectieve arbeidsovereenkomsten;
6. het bevorderen van de naleving van de in de bedrijfstak vigerende collectieve arbeidsovereenkomsten.

b. activiteiten van de Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek , bestaande uit;
   1. het geven van voorlichting inzake het functiewaarderingssysteem en de toepassing ervan;
   2. het ontwikkelen en beheren van referentiefuncties;
   3. het uitvoeren van bedrijfsbezoeken, functie-onderzoeken, functiebeschrijvingen en graderingen.

c. activiteiten op het gebied van bedrijfsgezondheidszorg in de bedrijfstak door de Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek en andere stichtingen die op dit gebied werkzaam zijn, bestaande uit:
   1. het bevorderen van een goed arbo- en verzuimbeleid, risico-inventarisatie, arbocheck kleinere bedrijven, werkplekonderzoek, reïntegratie, rugprojecten, traumabegeleiding, overleg met ondernemingsraden, keuringen, sociaal maatschappelijk team overleg en spreekuren;
   2. onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten, waarbij de resultaten zullen worden gepubliceerd;
   3. voorlichting over preventieve arbozorg en verzuimbeleid.

d. activiteiten op het gebied van opleiding en ontwikkeling door de Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek of andere stichtingen die op dit terrein werkzaam zijn, bestaande uit:
   1. het bevorderen en/of verzorgen van vakopleidingen van toekomstig en reeds werkzaam personeel in de bedrijfstak;
   2. het bevorderen van de verhoging van vakbekwaamheid van toekomstig en reeds werkzaam personeel in de bedrijfstak;
   3. het bevorderen van het behalen van de benodigde rijbewijzen door leerlingen in het beroepsgoederenvervoer door het geven van kredieten;
   4. het bemiddelen bij het verwerven van leerarbeidsplaatsen en stageplaatsen in de beroepsbegeleidende leerweg ten behoeve van opleidingen voor vol- en deeltijd middelbaar onderwijs;
   5. het oprichten en instandhouden van één of meer studiecentra voor de bedrijfstak;
   6. het bevorderen en instandhouden van praktijkopleidingen;
   7. het (doen) afnemen van examens en het uitreiken van vakdiploma´s, getuigschriften en certificaten;
   8. het onderzoeken en publiceren op het terrein van de arbeidsmarkt van de sector.

e. de werkzaamheden benodigd voor het doen naleven van de voor de bedrijfstak overeengekomen arbeidsvoorwaarden, bestaande uit:
   1. het toezien op de naleving van de in de bedrijfstak vigerende collectieve arbeidsovereenkomsten;
   2. het tegengaan van handelen in strijd met de in de bedrijfstak vigerende collectieve arbeidsovereenkomsten;
   3. het opstellen van gedragsregels.

f. door de werkgevers vallende onder de SOOB-CAO, met goedkeuring van het bestuur, voor te dragen onvoorziene, dan wel specifiek afgebakende projecten voortvloeiend uit nieuwe wet- en regelgeving en ontwikkelingen op het gebied van:
   - arbeidsvoorwaarden;
   - arbeidsverhoudingen;
   - sociale zekerheid;
   - aan arbeid gerelateerde bedrijfsvoering en functieontwikkeling; en,

- employability.

g. het verzorgen van arbeidsmarkt toeleiding projecten voor de sector gericht op (langdurig) werklozen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten, jongeren, minderheden en branchewisselaars.

2. Alle activiteiten die door de stichting bekostigd worden geschieden ten behoeve van welke werkgever of werknemer dan ook, werkzaam in het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

ARTIKEL 6

Tussentijdse herziening

Indien gedurende het tijdvak waarvoor deze CAO is overeengekomen zich rondom de opleiding en ontwikkeling buitengewone omstandigheden voordoen, welke naar het oordeel van een of meer der contracterende organisaties aanleiding dienen te zijn tot het aanbrengen van tussentijdse wijzigingen in deze CAO is iedere organisatie bevoegd de overige contractanten tot het voeren van een bespreking op te roepen. Partijen betrokken bij de SOOB-CAO kunnen naar aanleiding hiervan de SOOB-CAO, na onderlinge overeenstemming tussentijds wijzigen.

ARTIKEL 7

Dispensatie

1) Werkgevers vallende onder de werkingssfeer hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze CAO of van 1 of meer artikelen daarvan.
2) Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij CAO-partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
3) Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij CAO-partijen onder vermelding van “Dispensatie”.
4) Het verzoek dient ten minste te vermelden:
   a. naam en adres van de verzoeker;
   b. Ondertekening door de verzoeker;
   c. Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
   d. De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
   e. De dagtekening.
5) Indien CAO-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij CAO-partijen in te dienen.
6) Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
7) CAO-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek danwel binnen 2 weken na ontvangst van de geraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.
8) Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen CAO-partijen als criteria hanteren:

a) Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de CAO (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;
b) Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze CAO (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.

9) CAO-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. CAO-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.
10) CAO-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

ARTIKEL 8

Opzegging overeenkomst

Opzegging van de SOOB-CAO door een der partijen dient uiterlijk twee maanden voor het einde van deze periode bij aangetekend schrijven te geschieden. Indien geen opzegging heeft plaatsgevonden wordt deze overeenkomst geacht stilzwijgend te zijn verlengd, steeds voor de tijd van één jaar.

ARTIKEL 9

De CAO is aangegaan voor de tijd van 5 jaar, lopende van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2022.

REGLEMENT

STICHTING OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN

ARTIKEL 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

Fonds	:	De Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen;
Werkgever	:	De werkgever als bedoeld in artikel 1 van de CAO Opleidings-en Ontwikkelingsfonds voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen;
Administrateur	:	TKP Pensioenen, gevestigd te Groningen
SOOB-CAO	:	De collectieve arbeidsovereenkomst opleidings- en ontwikkelingsfonds voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

ARTIKEL 2

Heffing der bijdrage

1. De werkgever is ingevolge artikel 4 lid 1 van de SOOB-CAO jaarlijkse bijdragen verschuldigd aan het Fonds welke door de administrateur worden geheven. De werkgever is ten aanzien van voormelde verplichting gekweten door betaling van het verschuldigde bedrag aan de administrateur. Ingevolge artikel 4 lid 4 van de SOOB-CAO komt een gedeelte van de bijdrage, voor rekening van de werknemer, die zijn aandeel in de bijdrage aan de werkgever verschuldigd is. De werkgever is verplicht bij de loonbetalingen op het loon in te houden het aandeel in de bijdrage, dat de werknemer aan zijn werkgever verschuldigd is terzake van de periode waarop de loonbetaling betrekking heeft.

2. De werkgever is verplicht aan de administrateur - op de door de administrateur vast te stellen wijze en tijdstippen - de gegevens te verstrekken welke naar het oordeel van de administrateur nodig zijn ter berekening van de verschuldigde bijdrage en het te vorderen voorschot. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de administrateur verstrekt, is de administrateur bevoegd de hoogte van de bijdrage of het voorschot naar beste weten zelf vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de administrateur gewenste informatie komen voor rekening van de werkgever.

3. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.

4. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in verzuim. Het fonds is dan bevoegd te vorderen:
   - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn en
   - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.

De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente als bedoeld in boek 6, de artikelen 119 en 120 van het burgerlijk wetboek, dat geldt voor de periode waarover de rente door het fonds wordt gevorderd. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 50,--.

ARTIKEL 3

Hoogte van de bijdrage

1. De werkgever is per kalenderjaar ten behoeve van de Stichting een jaarlijkse bijdrage verschuldigd over de bruto loonsom sociale verzekeringen van het lopend jaar met dien verstande dat de heffingsgrondslag per werknemer maximaal gelijk is aan het voor dat jaar geldende tot een jaarbedrag herleide maximum premiedagloon ingevolge de Wet financiering sociale verzekeringen.
   De werkgever is een jaarlijkse bijdrage verschuldigd van 0,86% van voorbedoeld loon.
   Bovenbedoeld premiebedrag zal herrekend worden naar een premiebedrag per maand.

2. De werkgever is gehouden om op een hiertoe strekkend schriftelijk verzoek van de Stichting binnen 30 dagen na dagtekening hiervan op nader te bepalen wijze opgave te doen van het onder sub 1 bedoelde premieplichtige loon.

3. Bij niet voldoening van het onder sub 2 genoemde verzoek zal tot forfaitaire vaststelling van de verschuldigde bijdrage worden overgegaan.

4. De werkgever is de gehele bijdrage voor de in dienst zijnde werknemer verschuldigd aan het fonds. Een gedeelte van de bijdrage, ter grootte van 0,245% van het sub 1 bedoelde premieplichtige loon, komt voor rekening van de werknemer, die zijn aandeel in de bijdrage aan de werkgever verschuldigd is.
   De werkgever is verplicht bij de loonbetalingen op het loon in te houden het aandeel in de bijdrage, dat de werknemer aan zijn werkgever verschuldigd is terzake van de periode waarop de loonbetaling betrekking heeft.

ARTIKEL 4

Verdeling van de gelden

De verdeling van de op grond van artikel 4 van de SOOB-CAO ontvangen gelden, geschiedt op basis van de volgende verdeling:

1. Maximaal 0,157% komt ten goede aan de activiteiten omschreven in artikel 3A, lid 1 onder a van de statuten.

2. Maximaal 0,01% komt ten goede aan de activiteiten omschreven in artikel 3A, lid 1 onder b van de statuten.

3. Maximaal 0,08% komt ten goede aan de activiteiten omschreven in artikel 3A, lid 1 onder c van de statuten.

4. Maximaal 0,51% komt ten goede aan de activiteiten omschreven in artikel 3A, lid 1 onder d en g, waarvan maximaal 0,4% bestemd is voor de Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek.

5. Maximaal 0,103% komt ten goede aan de activiteiten omschreven in artikel 3A, lid 1 onder e van de statuten.

6. Maximaal 0,04% is bestemd voor door de werkgevers vallende onder de SOOB-CAO, met goedkeuring van het bestuur, aan te wijzen projecten omschreven in artikel 3A, lid f van de statuten. Deze projecten worden gefinancierd uit de algemene middelen van het fonds.

ARTIKEL 5

Werkwijze

1. De aanvragen voor financiering dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend, en wel
   - voor éénmalige subsidies: zo spoedig mogelijk;
   - voor periodieke subsidies: jaarlijks voor de eerste oktober voorafgaand aan het jaar waarop de subsidieaanvraag betrekking heeft.

   Bij de aanvragen dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden te worden meegezonden. Deze begroting dient te zijn gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3A van de statuten genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten. De toewijzing van de gelden geschiedt telkens voor één jaar.

2. Jaarlijks zal door de gesubsidieerde instelling aan het bestuur van de stichting verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen middelen worden afgelegd. De verantwoording omtrent de besteding van de ontvangen gelden dient vergezeld van een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met gecertificeerde bevoegdheid gecontroleerde verklaring, schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend, en wel
   - voor eenmalige subsidies: zo spoedig mogelijk na de besteding van deze gelden;
   - voor periodieke subsidies: jaarlijks voor de eerste april volgend op het jaar waarop de subsidie betrekking had.

   De verklaring moet zijn gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 3A van de statuten genoemde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten en maakt een integraal onderdeel uit van het in artikel 10, eerste lid van de statuten genoemde verslag.

3. Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften te geven waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.

ARTIKEL 6

Inwerkingtreding

Dit reglement is op 22 februari 1988 in werking getreden en is laatstelijk gewijzigd met ingang van 1 Juli 2017.

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor seizoenarbeid in de sector Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

Tussen

1. Transport en Logistiek Nederland, gevestigd te Zoetermeer;
   Vereniging Verticaal Transport, gevestigd te Culemborg;

Hierna gezamenlijk te noemen partij ter ene zijde,

2. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;
   FNV, gevestigd te Utrecht;
   De Unie, gevestigd te Culemborg;

Hierna gezamenlijk te noemen partij ter andere zijde,

is de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten:

Artikel 1

Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op:

1. de werkgevers en werknemers van elke in Nederland gevestigde onderneming, die aangesloten is bij Transport en Logistiek Nederland en vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen, zoals deze laatstelijk is gepubliceerd op op 20 december 2016 (staatsblad 518), verricht en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verricht anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.
2. de werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen, die aangesloten zijn bij de Vereniging voor Verticaal Transport en waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuur van mobiele kranen.

Artikel 2

Ketenbepaling bij een contractduur tot en met 9 maanden

1. In afwijking van het bepaalde in art. 7: 668a lid 1 BW en onder toepassing van art. 7: 668a lid 13 BW geldt dat voor de navolgende functies de tussenpoos voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt verkort tot ten hoogste 3 maanden:
   - De functies chauffeur-kipper, de chauffeur-onderlosser en de chauffeur walking floor in de wegenbouw en het agrarisch vervoer.
   - De orderverzamelaar in het sierteeltvervoer.
2. Lid 1 is alleen van toepassing indien deze functies in het bedrijf van de werkgever een seizoenmatig karakter hebben als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan 9 maanden per jaar.

Artikel 3

Opzegging/verlenging CAO

1. Wanneer geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, wordt de overeenkomst geacht stilzwijgend voor de tijd van een jaar te zijn verlengd. Deze wijze van verlenging geldt voor elke volgende periode van een jaar.

2. Ingeval één der partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven aan haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, verplichten partijen zich in overleg te treden, teneinde een nieuwe cao aan te gaan. Tijdens dit overleg blijft de overeenkomst volledig van kracht tot maximaal drie maanden na de datum waarop de oorspronkelijke overeenkomst zou zijn geëindigd als deze rechtsgeldig was opgezegd.

Artikel 4

Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en eindigt op 31 december 2020.

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de deskundige bijstand bij het verzuimbeleid en het arbeidsomstandighedenbeleid in de sector Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

Tussen

1.Transport en Logistiek Nederland, gevestigd te Zoetermeer;
Vereniging Verticaal Transport, gevestigd te Culemborg;

Hierna gezamenlijk te noemen partij ter ene zijde,

2. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;
FNV, gevestigd te Utrecht;
De Unie, gevestigd te Culemborg;

Hierna gezamenlijk te noemen partij ter andere zijde,

is de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten:

Artikel 1

Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op:

1. De werkgevers en werknemers van elke in Nederland gevestigde onderneming, die aangesloten is bij Transport en Logistiek Nederland en vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen, zoals deze laatstelijk is gepubliceerd op op 20 december 2016 (staatsblad 518), verricht en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verricht anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.
2. De werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen, die aangesloten zijn bij de Vereniging voor Verticaal Transport en waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuur van mobiele kranen.

Artikel 2

Verzuimmanagement- en Reïntegratievoorziening alsmede deskundige bijstand bij het Arbeidsomstandighedenbeleid

1. Er is een Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek. Deze Stichting draagt sinds 1 januari 2003 zorg voor reïntegratie (casemanagement) van arbeidsgehandicapte werknemers in de sector.
2. De Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek draagt vanaf 1 juli 2005 tevens zorg voor aanvullende deskundige bijstand conform artikel 14 lid 1a (toetsen van de risico-inventarisatie en –evaluatie), lid 1b (begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn om hun arbeid te verrichten), lid 1c (arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuring) en lid 1d (arbeidsomstandighedenspreekuur) van de Arbeidsomstandighedenwet 1998.
3. De Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek voorziet tevens in deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming conform artikel 13 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

4. Voor bedrijven die zich voor deskundige bijstand als bedoeld in de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 aansluiten c.q. hebben aangesloten bij de Stichting Sectorinstituut Transport en Logistiek is daarmee de werknemersinstemming geregeld en is niet langer sprake van een verplichte aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst op grond van artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

Artikel 3

Opzegging/verlenging CAO

1. Wanneer geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, wordt de overeenkomst geacht stilzwijgend voor de tijd van een jaar te zijn verlengd. Deze wijze van verlenging geldt voor elke volgende periode van een jaar.
2. Ingeval één der partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven aan haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, verplichten partijen zich in overleg te treden, teneinde een nieuwe cao aan te gaan. Tijdens dit overleg blijft de overeenkomst volledig van kracht tot maximaal drie maanden na de datum waarop de oorspronkelijke overeenkomst zou zijn geëindigd als deze rechtsgeldig was opgezegd.

Artikel 4

Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 en eindigt op 31 december 2020.

HIERLANGS AFKNIPPEN

Werkgever: .....

ONTVANGSTBEWIJS

De ondergetekende:

naam: .....

voorletters: .....

adres: .....

woonplaats: .....

verklaart hiermede van zijn hierboven genoemde werkgever te hebben ontvangen één exemplaar van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg (1 januari 2020 tot 1 januari 2021) waarmede deze voldaan heeft aan het bepaalde in artikel 6, lid 3 van de CAO.

Datum: ..... Handtekening: .....



Vakmensen

Colofon
Dit is een uitgave van **CNV Vakmensen** / Tiberdreef 4 / 3561 GG Utrecht |
Postbus 2525 / 3500 GM Utrecht | T 030 75 11 007 | www.cnvvakmensen.nl

Redactie Tjeerd Orie, Tjitze van Rijssel | **Grafische vormgeving omslag**
Bernadine de Mooij | **augustus 2020**