

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 Bedrijvenbond, gevestigd te Houten;  
FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam

hierna gezamenlijk te noemen partij ter andere zijde,

is de navolgende Arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van  
1 april 2005 tot 1 april 2007

## Hoofdstuk I           Algemeen

### **Artikel 1**

#### Karakter

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

### **Artikel 2**

#### Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op:
  - a. Alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet Goederenvervoer over de Weg (hierna WGW), zoals deze laatstelijk is gewijzigd op 20 juni 2002 (staatsblad 347), 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”) <sup>1</sup> 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. 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.
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 Bedrijvenbond of FNV Bondgenoten
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;
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 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 uur tenminste 24 uur aaneengesloten vrij is.

---

<sup>4</sup> ——— Overall waar in deze CAO hij, hem of zijn wordt vermeld dient ook zij of haar te worden gelezen.

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 gedeponneerd samenlevingscontract een duurzaam samenlevingsverband vormt.

#### **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. 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.
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.
3. Een dienstbetrekking, aangegaan voor onbepaalde tijd, eindigt, bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer van rechtswege. Het is echter mogelijk met een 65-jarige of oudere een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan, voor bepaalde of onbepaalde tijd. Op een dergelijke overeenkomst is deze CAO van toepassing.

Met uitsluiting van het gestelde in artikel 7:668 en 7:668a van het Burgerlijk Wetboek, wordt na het bereiken van de 65-jarige leeftijd de nieuwe dienstbetrekking gezien als een afzonderlijke, van de voorafgaande dienstbetrekking losstaande, arbeidsovereenkomst. Daarbij ontstaan tussen partijen nieuwe rechten en plichten onder andere met betrekking tot anciënniteit en afvloeiingsregelingen.

#### **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 V.
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.

## Artikel 6

### Verplichtingen van de werkgever

- 1.a. Het is de werkgever niet toegestaan personeel in dienst te nemen, dat reeds elders een volledige dienstbetrekking heeft.
- 1.b. Het is de werkgever niet toegestaan personeel voor meer dan 50 diensturen per 2 weken in dienst te nemen, indien dat personeel deelneemt aan de VUT-regeling voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Hierbij dienen de van toepassing zijnde bepalingen uit de VUT-CAO voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen in acht te worden genomen.
- 2.a. In het kader van de Arbozorg dient de werkgever de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking medisch te laten keuren. Deze bepaling geldt niet voor administratief- en leidinggevend personeel. Deze verplichting 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. Bij voortdurende van het dienstverband dient de werkgever de werknemer iedere 5 jaar te laten keuren (de PAGO-keuring) door een daartoe bevoegde arts. Deze verplichting geldt ook voor het administratieve en leidinggevende personeel vanaf 40 jaar. De zwaarte van de keuring is afhankelijk van de risico's verbonden aan de functie. CAO-partijen zullen bewerkstelligen dat een gecombineerde rijbewijs/PAGO-keuring wordt aangeboden.
- 2.c. In afwijking van lid 2b dienen werknemers vanaf 50 jaar, indien zij daarom verzoeken, ieder jaar gekeurd te worden.
- 2.d. De kosten van de PAGO-keuringen en van eventuele op grond daarvan te treffen maatregelen en de kosten van de gecombineerde rijbewijs/PAGO-keuring 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;
  - periode waarover loon wordt betaald;
  - functieloon;
  - toeslagen;
  - overuren;
  - bruto loon;
  - inhoudingen;
  - netto loon;
  - verblijfkostenvergoeding;
  - vakantiedagen;
  - ATV dagen;
  - saldo tijd voor tijduren.

5. De kosten van de aanschaf door werknemer van de chauffeurskaart 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 gedachtenstreepje staat vermeldt, 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 dan wel 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 dien 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 (ondermeer Arbeidstijdenbesluit Vervoer).
7. Indien de werknemer de onderneming naar buiten toe representeert, dient de werknemer uiterlijk verzorgd op het werk te verschijnen.

## 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.

### Artikel 9

#### Uitzendkrachten

1. Aan de arbeidskrachten die ter beschikking gesteld worden aan een organisatie, die onder de werkingssfeer van de CAO valt, zal, conform artikel 8 van de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI), de onderneming die de arbeidskrachten ter beschikking stelt, overeenkomstige lonen, vergoedingen en overige emolumenten toekennen als die, welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende organisatie.
2. De werkgever mag bij het inlenen van chauffeurs ten behoeve van het verrichten van vergunningplichtig vervoer krachtens de WGW (de wettelijke mogelijkheden onverlet latende) uitsluitend gebruik maken van chauffeurs welke ter beschikking worden gesteld door gekeurmerkte uitzendorganisaties.

Voorwaarden waaraan een uitzendorganisatie moet voldoen om dit keurmerk van de CAO-partijen te verkrijgen zijn:

1. op de uitgeleende chauffeurs wordt de CAO toegepast;
2. een te verstrekken garantie dat de uit te lenen chauffeurs beschikken over de, voor de betreffende functie, benodigde rijbewijzen en diploma's;
3. een verklaring van de uitzendorganisatie dat deze instemt met een eventueel door/namens werkgevers- en werknemersorganisaties uit te voeren controle op de CAO-naleving.

### 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 30  
artikel 31  
artikel 36  
artikel 37  
artikel 51  
artikel 64 t/m 69
2. In afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek, leden 1 tot en met 6, kan in oproepovereenkomsten de loondoorbetalingsverplichting ook voor een periode van langer dan 6 maanden uitgesloten worden.
3. Voor de berekening van het dag- en uurloon moet voor de oproepkracht worden uitgegaan van het loon vermeerderd met 8% vakantiebijslag en tot 1 januari 2006 1,9% kerstuitkering.
4. De oproepkracht wordt per uur beloond.
5. Overuren zijn de uren, waarmee de diensttijd van gemiddeld 8 uur per dag wordt overschreden.
6. 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.

#### **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 primaire opleiding van de Stichting Leerlingstelsel Wegvervoer c.q. Stichting Beroepsopleiding Weg- en Waterbouw 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 tevoren 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 in dienst van VTL, 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

Berekening dag- en uurloon.

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

### Artikel 13

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

Loon bij vorst en wateroverlast

1. De werkgever is verplicht bij onderbreking van de werkzaamheden veroorzaakt door vorst of de daaruit voortvloeiende gevolgen, dan wel door wateroverlast (hoog water, laag water, drassigheid van de terreinen e.d.) in afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek het loon door te betalen met inachtneming van het volgende:
  - a. Gedurende de periode van 1 december tot 1 mei eindigt de verplichting tot doorbetaling na iedere aaneengesloten doorbetalingstermijn van veertien kalenderdagen; onderbrekingen wegens vorst of wateroverlast worden niet als afzonderlijke oorzaken beschouwd.
  - b. Gedurende de periode van 1 mei tot 1 december worden werkonderbrekingen veroorzaakt door vorst en werkonderbrekingen veroorzaakt door wateroverlast als afzonderlijke oorzaken beschouwd.
  - c. Gedurende de periode van 1 oktober tot 1 juni hoeft in totaal over ten hoogste eenentwintig werkdagen het loon te worden doorbetaald ongeacht het aantal doorbetalingstermijnen, maar met inachtneming van het gestelde onder b.
- 2.a. Bij het bepalen van de dagen waarover het loon (dat verschuldigd zou zijn geweest indien wel zou zijn gewerkt) moet worden doorbetaald, worden in de onderbrekingsperiode vallende zaterdagen en feestdagen als werkdagen beschouwd.
- 2.b. Dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet kon worden gewerkt, dienen voor het bepalen van de 14-dagetermijn (genoemd in lid 1a) en voor de 21-dagetermijn (genoemd in lid 1c) als werkdagen te worden aangemerkt.
- 2.c. Het gedurende een paar dagen verrichten van plotseling opgekomen werkzaamheden (anders dan de gebruikelijke) doet, mits de oorzaak van de onderbreking voortduurt, niet een nieuwe betalingstermijn ontstaan.
3. Indien de kerstdagen en/of nieuwjaarsdag in een onderbrekingsperiode vallen, en reeds over de verplichte periode het loon is doorbetaald, dient de werkgever ook over die dagen het loon door te betalen indien in het algemeen in die dienstbetrekking op die feestdagen niet wordt gewerkt en dienaangaande geen bijzonder afwijkend beding

van toepassing is.

4. Indien de werknemer, na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op het volledige wachtgeld of de volledige werkloosheidsuitkering ingevolge de werkloosheidswet, is de werkgever verplicht op deze uitkering een aanvulling te verstrekken van 10 % van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.<sup>2</sup>

## Artikel 15

### Kerstuitkering

- 1.a. De werknemer heeft in 2005 in de maand december recht op een kerstuitkering. De hoogte van de kerstuitkering wordt bepaald door de loonschaal waarin de werknemer in december van het betreffende jaar is ingedeeld.

De kerstuitkering bedraagt: op jaarbasis

Loonschaal A	€ 518,84
Loonschaal B	€ 549,59
Loonschaal C	€ 581,10
Loonschaal D	€ 624,16
Loonschaal E	€ 680,95
Loonschaal F	€ 740,13
Loonschaal G	€ 807,61
Loonschaal H en hoger	€ 807,61

- 1.b. De onder a genoemde regeling geldt niet voor de jeugdige werknemer die wordt beloond conform artikel 20 lid 1 en voor de werknemer die conform artikel 22 lid 1b is ingedeeld in een mintrede.

- 1.c. De werknemer die na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of de werknemer die voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft eveneens recht op een evenredig deel van de kerstuitkering. Voor het bepalen van dit evenredig deel wordt er afgerond op hele maanden waarbij in geval van 15 of minder kalenderdagen naar beneden dient te worden afgerond en bij 16 of meer kalenderdagen naar boven dient te worden afgerond.

- 1.d. De kerstuitkering kan worden bestemd voor het individueel pensioensparen. De wens daartoe dient de werknemer jaarlijks uiterlijk vóór 1 oktober kenbaar te maken aan de werkgever.

- 1.e. De kerstuitkering van de werknemers bedoeld in artikel 20 lid 2a bedraagt respectievelijk
- |                 |       |
|-----------------|-------|
| voor 18-jarigen | 77,5% |
| voor 19-jarigen | 85%   |
| voor 20-jarigen | 92,5% |
| voor 21-jarigen | 100%  |

van de kerstuitkering behorend bij de voor hen geldende loonschaal.

- 1.f. Ter compensatie van de stijging van de pensioenpremies, wordt aan de werknemers die het kalenderjaar 2004 werkzaam waren bij werkgever, in april 2006 een

---

<sup>2</sup> Uitkering ingevolge de werkloosheidswet dient op de eerste dag waarop niet kan worden gewerkt door de werknemer te worden aangevraagd.

éénmalige uitkering van € 189,80 bruto verstrekt, voor zover die eerder nog niet aan werknemers is uitbetaald.

- 1.g. De werknemer die in de periode van 1 januari 2004 tot en met 31 december 2004 in- respectievelijk uit dienst is getreden heeft recht op een evenredig deel van de éénmalige uitkering, als genoemd in onderdeel f.

### **Artikel 16**

#### Loon bij ziekte.

- 1.a. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt onder loon in de zin van dit artikel verstaan het loon, verhoogd met het bedrag dat de betrokken werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft genoten aan overuren (met een maximum van 15 overuren per week), ploegdienst- en vuilwerktoeslag, persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 23, alsmede de toeslag voor ééndaagse nachtritten. Aanvulling vindt ten hoogste plaats tot het maximum loon als bedoeld in artikel 9 lid 1 Coördinatiewet Sociale Verzekering (met ingang van 1 januari 2006 artikel 17 lid 1 Wfsv)
- 1.b. Voor de berekening van het aantal overuren, als bedoeld in lid 1.a, wordt het gemiddeld aantal gewerkte overuren gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer vastgesteld met een maximum van 15 overuren per week en vervolgens verminderd met  $1/4^e$ . Met ingang van 1 januari 2006 zullen echter nooit meer dan 7 overuren worden meegenomen. Deze reductie van het aantal door te betalen overuren bij ziekte wordt niet toegepast, indien de ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval, tenzij het bedrijfsongeval te wijten is aan de grove schuld of nalatigheid van de werknemer.
- 1.c. In aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingverplichting krachtens artikel 7:629 BW is de werkgever verplicht over de dagen waarop de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid (waaronder te verstaan ziekte en ongeval) verhinderd is zijn arbeid te verrichten, het nettoloon te betalen.
- Het voorgaande geldt niet:
- indien schriftelijk gunstigere voorwaarden zijn overeengekomen, dan wel,
  - indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent hij bij het aangaan der overeenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven.
- 1.d. Deze aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingplicht vangt aan op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en eindigt:
- gedurende de proeftijd na 2 weken;
  - Indien het dienstverband op de eerste dag van ziekte 1 jaar of minder heeft geduurd, na 13 weken;
  - Indien het dienstverband op de eerste dag van ziekte langer dan 1 jaar heeft geduurd, na 52 weken. Deze aanvulling op de wettelijke doorbetalingsverplichting zal per 1 januari 2006 worden verlengd tot maximaal de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid indien de werknemer meewerkt aan zijn reïntegratie en tevens een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten of indien de werknemer blijvend volledig arbeidsongeschikt is.
- 1.e. In geval werkgever een wachtdag toepast conform lid 2 van dit artikel, geldt de loondoorbetalingplicht vanaf de tweede dag van arbeidsongeschiktheid.
- 1.f. Bij arbeidsongeschiktheid binnen één kalenderjaar, worden verschillende perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld, voorzover de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van een ongeval.
- 1.g. Tussentijdse wijzigingen van het brutoloon, resp. dagloonbesluiten of andere wettelijke



maatregelen dienen in deze loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid te worden verwerkt.

2. De werkgever is bevoegd bij iedere ziektemelding een wachtdag toe te passen. Wanneer een werknemer ziek wordt, en er sinds de laatste ziektedag nog geen vier weken verstreken zijn, kan voor het nieuwe ziektegeval geen wachtdag worden toegepast.
3. In het geval de werknemer een uitkering toekomt krachtens de ziekwet, 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 17A**

Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO tot 1 januari 2006

1. Aanspraak op een aanvulling kan worden gemaakt door de werknemer die in aanmerking komt voor een vervolguitkering op grond van de WAO.  
De aanvulling gaat in op de eerste dag waarop de aanvullingsgerechtigde recht heeft op de vervolguitkering op grond van de WAO en eindigt op de dag waarop de vervolguitkering eindigt.  
De aanvulling bedraagt bij de aanvang per maand bruto het verschil tussen de aanvullingsgrondslag en de vervolguitkering als bedoeld in artikel 21 WAO voor de betrokken werknemer, vermeerderd met 8% van dit verschil (= reparatie WAO-hiaat).
2. Aanspraak op een tijdelijke extra aanvulling kan worden gemaakt indien en zolang de werknemer onmiddellijk aansluitend aan het bereiken van de maximum uitkeringstermijn 80 tot 100% arbeidsongeschikt is.  
De tijdelijke extra aanvulling gaat in op de dag na het bereiken van de maximum uitkeringstermijn en eindigt uiterlijk 3 jaar na die dag of zodra de werknemer of de aanvullingsgerechtigde niet langer dan 80 tot 100% arbeidsongeschikt is.  
De tijdelijke extra aanvulling bedraagt 10% van het WAO-dagloon op maandbasis. Onder WAO-dagloon wordt in deze regeling verstaan het dagloon dat geldt op de datum van aanvang van de tijdelijke extra aanvulling. Indien de werknemer of aanvullingsgerechtigde op die datum in aanmerking komt voor een vervolguitkering wordt uitgegaan van het dagloon dat zou hebben gegolden als betrokkene wel voor een loondervingsuitkering in aanmerking zou zijn gekomen.
3. Aanvulling op grond van het eerste en het tweede lid vindt plaats vanuit een bij het Bedrijfspensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de weg (hierna BPF) ondergebrachte invaliditeitspensioenverzekering.
4. De arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt op grond van dit artikel aangevuld tot ten hoogste het maximumloon als bedoeld in artikel 9 lid 1 Coördinatiewet Sociale Verzekering??
5. Onder maximum uitkeringstermijn in het tweede lid wordt verstaan de termijn, bedoeld in artikel 7:629, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek, respectievelijk in artikel 29, vijfde lid, van de Ziekwet, berekend en eventueel verlengd met inachtneming van het bepaalde in deze artikelen.
6. De werkgever die niet is aangesloten bij het BPF en derhalve niet bijdraagt aan de in het derde lid bedoelde invaliditeitspensioenverzekering is verplicht zorg te dragen voor een gelijkwaardige voorziening.

7. De werkgever die niet is aangesloten bij het BPF is verplicht het in het tweede lid bedoelde aanvullingsbedrag op de in de onderneming gebruikelijke betalingsdag aan de werknemer uit te keren, voor zolang deze volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO, doch niet langer dan drie maal 52 weken.

### **Artikel 17 B**

Arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2006

In het kader van Arbeidsongeschiktheid op of na 1 januari 2006 is door CAO-partijen een protocol overeengekomen. Dit protocol is als bijlage IX 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 Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 440, 2400 AK Alphen a/d Rijn, tel.nr. 0172-476241. Deze Stichting heeft als hoofdtaak 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 deze Stichting kan een voorlichtingsboek met functietyperingen worden opgevraagd. Verder kan informatie worden gevonden op [www.fuwa-wegvervoer.nl](http://www.fuwa-wegvervoer.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 21 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	40%
16 jaar	45%
17 jaar	51%
18 jaar	58%
19 jaar	67%
20 jaar	78%
21 jaar	90%

Per 1 januari 2006 worden deze percentages verhoogd tot:

15 jaar	45%
16 jaar	50%
17 jaar	56%
18 jaar	63%
19 jaar	72%
20 jaar	83%
21 jaar	95%

- 1.b. De hogere beloning conform lid 1.a. gaat in op de 1<sup>e</sup> dag van de betalingsperiode volgend op de verjaardag.

- 2.a. Voor werknemers van 21 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	77,5%
19 jaar	85 %
20 jaar	92,5%
21 jaar	100 %

Per 1 januari 2006 worden deze percentages verhoogd tot:

18 jaar	80%
19 jaar	90%
20 jaar	95%
21 jaar	100%

- 2.b. In afwijking van artikel 22, lid 1.a. geldt dat een werknemer van 21 jaar en jonger, die in het bezit is 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, na één ervaringsjaar bij het bereiken van de 22-jarige leeftijd dient te worden geplaatst in loonschaal A, B, C, D trede 1, danwel loonschaal E trede 0, afhankelijk van de functie.

- 2.c. De hogere beloning conform lid 2.a. en lid 2.b is slechts van toepassing, indien de in deze leden 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. De mededeling wordt gedaan uiterlijk 1 maand voordat de tredeverhoging zou ingaan.
- 3.a. Bij indiensttreding kan aan de werknemer van 22 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 22 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**

### 22 jarigen en ouder

- 1.a. Indien een werknemer de leeftijd van 22 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 22 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 -2 behorende bij zijn loonschaal.
- 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 april 2005:

Loonschaal/ trede	bedragen per:			100%	uurloon à	
	week	4 weken	maand		130%	150%
A -2	291,90	1167,60	1264,80	7,30	9,49	10,95
A -1	297,65	1190,60	1291,99	7,44	9,67	11,16
B -2	291,90	1167,60	1264,80	7,30	9,49	10,95
B -1	306,70	1226,80	1331,34	7,67	9,97	11,50
C -2	291,90	1167,60	1264,80	7,30	9,49	10,95
C -1	315,75	1263,00	1370,69	7,89	10,26	11,84

De mintreden bedragen per 1 januari 2006:

Loonschaal/ trede	bedragen per:			100%	uurloon à	
	week	4 weken	maand		130%	150%
A -2	293,70	1174,80	1272,60	7,34	9,54	11,01
A -1	310,26	1241,04	1346,81	7,76	10,08	11,63
B -2	293,70	1174,80	1272,60	7,34	9,54	11,01
B -1	318,39	1273,56	1382,16	7,96	10,35	11,94
C -2	293,70	1174,80	1272,60	7,34	9,54	11,01
C -1	325,25	1301,00	1411,96	8,13	10,57	12,20

### 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.

Voor de werknemer van 50 jaar en ouder, die minimaal 10 jaar in dienst is van de werkgever of voor de werknemer die minimaal 25 jaar in dienst is van de werkgever zal de persoonlijke toeslag niet 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 II.
- 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 III.
- 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 440, 2400 AK Alphen a/d Rijn.

Hoofdstuk VIII

Loonschalen en loonberekening

**Artikel 25**

Loonschalen

Loonschalen A t/m H, achtereenvolgend per week, per 4 weken, per maand, per uur, overuurvergoedingen en met vergoeding voor werken op zaterdag:

loonschaal/ trede	Bedragen per : 1 april 2005			Uurloon à:		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A 0	303,40	1213,60	1319,18	07,59	09,86	11,38
A 1	316,97	1267,88	1378,19	07,92	10,30	11,89
A 2	330,54	1322,16	1437,19	08,26	10,74	12,40
A 3	344,11	1376,44	1496,19	08,60	11,18	12,90
A 4	357,68	1430,72	1555,19	08,94	11,62	13,41
A 5	364,47	1457,88	1584,72	09,11	11,85	13,67
B 0	321,50	1286,00	1397,88	08,04	10,45	12,06
B 1	335,99	1343,96	1460,88	08,40	10,92	12,60
B 2	350,48	1401,92	1523,89	08,76	11,39	13,14
B 3	364,97	1459,88	1586,89	09,12	11,86	13,69
B 4	379,46	1517,84	1649,89	09,49	12,33	14,23
B 5	386,71	1546,84	1681,42	09,67	12,57	14,50
C 0	339,60	1358,40	1476,58	08,49	11,04	12,74
C 1	354,99	1419,96	1543,50	08,87	11,54	13,31
C 2	370,38	1481,52	1610,41	09,26	12,04	13,89
C 3	385,77	1543,08	1677,33	09,64	12,54	14,47
C 4	401,16	1604,64	1744,24	10,03	13,04	15,04
C 5	408,86	1635,44	1777,72	10,22	13,29	15,33
D 0	357,70	1430,80	1555,28	08,94	11,63	13,41
D 1	374,00	1496,00	1626,15	09,35	12,16	14,03
D 2	390,30	1561,20	1697,02	09,76	12,68	14,64
D 3	406,60	1626,40	1767,90	10,17	13,21	15,25
D 4	422,90	1691,60	1838,77	10,57	13,74	15,86
D 5	439,20	1756,80	1909,64	10,98	14,27	16,47
E 0	375,80	1503,20	1633,98	09,40	12,21	14,09
E 1	393,02	1572,08	1708,85	09,83	12,77	14,74
E 2	410,24	1640,96	1783,72	10,26	13,33	15,38
E 3	427,46	1709,84	1858,60	10,69	13,89	16,03
E 4	444,68	1778,72	1933,47	11,12	14,45	16,68
E 5	461,90	1847,60	2008,34	11,55	15,01	17,32
E 6	479,12	1916,48	2083,21	11,98	15,57	17,97
F 0	393,90	1575,60	1712,68	09,85	12,80	14,77
F 1	412,02	1648,08	1791,46	10,30	13,39	15,45
F 2	430,14	1720,56	1870,25	10,75	13,98	16,13

F 3	448,26	1793,04	1949,03	11,21	14,57	16,81
F 4	466,38	1865,52	2027,82	11,66	15,16	17,49
F 5	484,50	1938,00	2106,61	12,11	15,75	18,17
F 6	502,62	2010,48	2185,39	12,57	16,34	18,85
F 7	520,74	2082,96	2264,18	13,02	16,92	19,53
G 0	412,00	1648,00	1791,38	10,30	13,39	15,45
G 1	432,03	1728,12	1878,47	10,80	14,04	16,20
G 2	452,06	1808,24	1965,56	11,30	14,69	16,95
G 3	472,09	1888,36	2052,65	11,80	15,34	17,70
G 4	492,12	1968,48	2139,74	12,30	15,99	18,45
G 5	512,15	2048,60	2226,83	12,80	16,64	19,21
G 6	532,18	2128,72	2313,92	13,30	17,30	19,96
G 7	552,21	2208,84	2401,01	13,81	17,95	20,71
G 8	572,24	2288,96	2488,10	14,31	18,60	21,46
H 0	430,10	1720,40	1870,07	10,75	13,98	16,13
H 1	451,97	1807,88	1965,17	11,30	14,69	16,95
H 2	473,84	1895,36	2060,26	11,85	15,40	17,77
H 3	495,71	1982,84	2155,35	12,39	16,11	18,59
H 4	517,58	2070,32	2250,44	12,94	16,82	19,41
H 5	539,45	2157,80	2345,53	13,49	17,53	20,23
H 6	561,32	2245,28	2440,62	14,03	18,24	21,05
H 7	583,19	2332,76	2535,71	14,58	18,95	21,87
H 8	605,06	2420,24	2630,80	15,13	19,66	22,69
H 9	626,93	2507,72	2725,89	15,67	20,38	23,51

Funcfioeloonfchalen per 1-1-2006

loonschaal/ trede	bedragen per: week	uurloon à:				
		4 weken	maand	100%	130%	150%
A 0	326,82	1307,28	1421,01	8,17	10,62	12,26
A 1	340,93	1363,72	1482,36	8,52	11,08	12,78
A 2	355,04	1420,16	1543,71	8,88	11,54	13,31
A 3	369,15	1476,60	1605,06	9,23	12,00	13,84
A 4	383,26	1533,04	1666,41	9,58	12,46	14,37
A 5	390,32	1561,28	1697,11	9,76	12,69	14,64
B 0	343,08	1372,32	1491,71	8,58	11,15	12,87
B 1	358,15	1432,60	1557,24	8,95	11,64	13,43
B 2	373,22	1492,88	1622,76	9,33	12,13	14,00
B 3	388,29	1553,16	1688,28	9,71	12,62	14,56
B 4	403,36	1613,44	1753,81	10,08	13,11	15,13
B 5	410,90	1643,60	1786,59	10,27	13,35	15,41
C 0	356,79	1427,16	1551,32	8,92	11,60	13,38
C 1	372,78	1491,12	1620,85	9,32	12,12	13,98
C 2	388,77	1555,08	1690,37	9,72	12,64	14,58
C 3	404,76	1619,04	1759,90	10,12	13,15	15,18
C 4	420,75	1683,00	1829,42	10,52	13,67	15,78
C 5	428,75	1715,00	1864,21	10,72	13,93	16,08
D 0	371,77	1487,08	1616,46	9,29	12,08	13,94



D 1	388,71	1554,84	1690,11	9,72	12,63	14,58
D 2	405,65	1622,60	1763,77	10,14	13,18	15,21
D 3	422,59	1690,36	1837,42	10,56	13,73	15,85
D 4	439,53	1758,12	1911,08	10,99	14,28	16,48
D 5	456,47	1825,88	1984,73	11,41	14,84	17,12
E 0	390,58	1562,32	1698,24	9,76	12,69	14,65
E 1	408,48	1633,92	1776,07	10,21	13,28	15,32
E 2	426,38	1705,52	1853,90	10,66	13,86	15,99
E 3	444,28	1777,12	1931,73	11,11	14,44	16,66
E 4	462,18	1848,72	2009,56	11,55	15,02	17,33
E 5	480,08	1920,32	2087,39	12,00	15,60	18,00
E 6	497,98	1991,92	2165,22	12,45	16,18	18,67
F 0	409,39	1637,56	1780,03	10,23	13,31	15,35
F 1	428,22	1712,88	1861,90	10,71	13,92	16,06
F 2	447,05	1788,20	1943,77	11,18	14,53	16,76
F 3	465,88	1863,52	2025,65	11,65	15,14	17,47
F 4	484,71	1938,84	2107,52	12,12	15,75	18,18
F 5	503,54	2014,16	2189,39	12,59	16,37	18,88
F 6	522,37	2089,48	2271,26	13,06	16,98	19,59
F 7	541,20	2164,80	2353,14	13,53	17,59	20,30
G 0	428,20	1712,80	1861,81	10,71	13,92	16,06
G 1	449,02	1796,08	1952,34	11,23	14,59	16,84
G 2	469,84	1879,36	2042,86	11,75	15,27	17,62
G 3	490,66	1962,64	2133,39	12,27	15,95	18,40
G 4	511,48	2045,92	2223,92	12,79	16,62	19,18
G 5	532,30	2129,20	2314,44	13,31	17,30	19,96
G 6	553,12	2212,48	2404,97	13,83	17,98	20,74
G 7	573,94	2295,76	2495,49	14,35	18,65	21,52
G 8	594,76	2379,04	2586,02	14,87	19,33	22,30
H 0	447,01	1788,04	1943,60	11,18	14,53	16,76
H 1	469,75	1879,00	2042,47	11,74	15,27	17,62
H 2	492,49	1969,96	2141,35	12,31	16,01	18,47
H 3	515,23	2060,92	2240,22	12,88	16,74	19,32
H 4	537,97	2151,88	2339,09	13,45	17,48	20,17
H 5	560,71	2242,84	2437,97	14,02	18,22	21,03
H 6	583,45	2333,80	2536,84	14,59	18,96	21,88
H 7	606,19	2424,76	2635,71	15,15	19,70	22,73
H 8	628,93	2515,72	2734,59	15,72	20,44	23,58
H 9	651,67	2606,68	2833,46	16,29	21,18	24,44

Functieloonschalen per 1-10- 2006

loonschaal/ trede	bedragen per: week	4 weken		uurloon à:		
		4 weken	maand	100%	130%	150%
A 0	329,27	1317,08	1431,67	8,23	10,70	12,35
A 1	343,49	1373,96	1493,49	8,59	11,16	12,88
A 2	357,71	1430,84	1555,32	8,94	11,63	13,41
A 3	371,93	1487,72	1617,15	9,30	12,09	13,95

A 4	386,15	1544,60	1678,98	9,65	12,55	14,48
A 5	393,26	1573,04	1709,89	9,83	12,78	14,75
B 0	345,65	1382,60	1502,89	8,64	11,23	12,96
B 1	360,83	1443,32	1568,89	9,02	11,73	13,53
B 2	376,01	1504,04	1634,89	9,40	12,22	14,10
B 3	391,19	1564,76	1700,89	9,78	12,71	14,67
B 4	406,37	1625,48	1766,90	10,16	13,21	15,24
B 5	413,96	1655,84	1799,90	10,35	13,45	15,52
C 0	359,47	1437,88	1562,98	8,99	11,68	13,48
C 1	375,58	1502,32	1633,02	9,39	12,21	14,08
C 2	391,69	1566,76	1703,07	9,79	12,73	14,69
C 3	407,80	1631,20	1773,11	10,20	13,25	15,29
C 4	423,91	1695,64	1843,16	10,60	13,78	15,90
C 5	431,97	1727,88	1878,21	10,80	14,04	16,20
D 0	374,56	1498,24	1628,59	9,36	12,17	14,05
D 1	391,63	1566,52	1702,81	9,79	12,73	14,69
D 2	408,70	1634,80	1777,03	10,22	13,28	15,33
D 3	425,77	1703,08	1851,25	10,64	13,84	15,97
D 4	442,84	1771,36	1925,47	11,07	14,39	16,61
D 5	459,91	1839,64	1999,69	11,50	14,95	17,25
E 0	393,51	1574,04	1710,98	9,84	12,79	14,76
E 1	411,54	1646,16	1789,38	10,29	13,38	15,43
E 2	429,57	1718,28	1867,77	10,74	13,96	16,11
E 3	447,60	1790,40	1946,16	11,19	14,55	16,79
E 4	465,63	1862,52	2024,56	11,64	15,13	17,46
E 5	483,66	1934,64	2102,95	12,09	15,72	18,14
E 6	501,69	2006,76	2181,35	12,54	16,30	18,81
F 0	412,46	1649,84	1793,38	10,31	13,40	15,47
F 1	431,43	1725,72	1875,86	10,79	14,02	16,18
F 2	450,40	1801,60	1958,34	11,26	14,64	16,89
F 3	469,37	1877,48	2040,82	11,73	15,25	17,60
F 4	488,34	1953,36	2123,30	12,21	15,87	18,31
F 5	507,31	2029,24	2205,78	12,68	16,49	19,02
F 6	526,28	2105,12	2288,27	13,16	17,10	19,74
F 7	545,25	2181,00	2370,75	13,63	17,72	20,45
G 0	431,41	1725,64	1875,77	10,79	14,02	16,18
G 1	452,39	1809,56	1966,99	11,31	14,70	16,96
G 2	473,37	1893,48	2058,21	11,83	15,38	17,75
G 3	494,35	1977,40	2149,43	12,36	16,07	18,54
G 4	515,33	2061,32	2240,65	12,88	16,75	19,32
G 5	536,31	2145,24	2331,88	13,41	17,43	20,11
G 6	557,29	2229,16	2423,10	13,93	18,11	20,90
G 7	578,27	2313,08	2514,32	14,46	18,79	21,69
G 8	599,25	2397,00	2605,54	14,98	19,48	22,47
H 0	450,36	1801,44	1958,17	11,26	14,64	16,89
H 1	473,27	1893,08	2057,78	11,83	15,38	17,75
H 2	496,18	1984,72	2157,39	12,40	16,13	18,61

H 3	519,09	2076,36	2257,00	12,98	16,87	19,47
H 4	542,00	2168,00	2356,62	13,55	17,62	20,33
H 5	564,91	2259,64	2456,23	14,12	18,36	21,18
H 6	587,82	2351,28	2555,84	14,70	19,10	22,04
H 7	610,73	2442,92	2655,45	15,27	19,85	22,90
H 8	633,64	2534,56	2755,07	15,84	20,59	23,76
H 9	656,55	2626,20	2854,68	16,41	21,34	24,62

## Artikel 26

### Loonberekening

- 1.a. De functielonen gelden voor 160 diensturen per periode van 4 weken, respectievelijk 174 diensturen per maand.
- 1.b. Het bepaalde onder a. laat onverlet dat uitbetaling aan de werknemer van minimaal 40 uur per week gegarandeerd is. In een week dat een wachtdag ex artikel 16 lid 2 van deze CAO wordt toegepast dient minimaal 32 uur per week te worden gegarandeerd.
- 2.a. Alle diensturen worden uitbetaald onder aftrek van de pauzetijden conform de staffel welke is opgenomen in bijlage IV en onder aftrek van de aaneengesloten rust, met als minimum de in de EEG-Verordening 3820/85 voorgeschreven rusttijden (zie bijlage IV).  
Bij boot- en treinuren gemaakt in een periode van 24 uur mag maximaal 11 uur aan aaneengesloten rust worden genoteerd met inachtneming van de staffel van de pauzetijden conform bijlage IV.
- 2.b. 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, pauzes en de correcties.
- 2.c. De urenverantwoordingsstaat dient minimaal de navolgende gegevens te bevatten:
  - de datum
  - de diensttijd alsmede de dagtotalen daarvan
  - de rusttijd
  - de pauzes
  - correcties
  - de naam en handtekening van de chauffeur
- 2.d. De werknemer ontvangt na controle door de werkgever een voor akkoord getekend exemplaar van de urenverantwoordingsstaat terug.
- 2.e. De werknemer dient binnen drie maanden na ontvangst van de urenverantwoordingsstaat als bedoeld onder 2.d 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.
- 2.f. De werkgever dient de ingevulde urenverantwoordingsstaat gedurende tenminste een jaar na de datum waarop de invulling betrekking had, te bewaren.
- 2.g. Voor de controle van de urenverantwoordingsstaten dienen de daarbij behorende tachograafschijven te worden overgelegd.
- 2.h. Bij het gebruik van een boardcomputer zijn werkgever en werknemer vrijgesteld van

de verplichtingen zoals vermeld onder 2b t/m 2g. Na afloop van elke rit dient de werknemer de beschikking te krijgen over een ongeschoonde uitdraai van de in 2c. genoemde gegevens.

- 3.a. De werkgever kan de normale duur van de werkzaamheden normeren op basis van sociaal en economisch verantwoorde praktijkervaringen en de loonberekeningen daarop baseren. De werkgever dient daarvoor echter eerst de instemming van de werknemers- en werkgeversorganisaties na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging te verkrijgen.
- 3.b. Het bepaalde onder 3.a. is onverkort van kracht ingeval in de onderneming de diensturen worden bepaald met behulp van een boardcomputer.
- 3.c. Indien de omstandigheden die aan een normeringsregeling ten grondslag liggen zich wijzigen, dan dient de regeling opnieuw beoordeeld en zodanig aangepast te worden.
- 3.d. Een normeringsregeling ontheft de werknemer niet van de invulling en indiening van de urenverantwoordingsstaat.
- 3.e. In alle gevallen zal de normeringsregeling schriftelijk worden vastgelegd en binnen 2 weken na dagtekening, ter registratie worden gemeld bij het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
- 4.a. Op werkzaamheden als rijden, laden, lossen en wachttijd kan, in geval van dubbele bemanning, normering plaatsvinden, met dien verstande dat de totale beloning van alle gemaakte diensturen tussen de 85% en de 100% bedraagt. Er is sprake van dubbele bemanning bij internationale ritten als een rit wordt verricht door tenminste 2 chauffeurs met gelijkwaardige werkzaamheden, zowel qua functie-inhoud als qua tijdsbesteding.
- 4.b. Om van bovenstaande regeling gebruik te kunnen maken, dienen de ondernemingen hun bestaande beloningsbeleid voor dubbelbemande ritten voor 1 mei 2006, bij CAO-partijen te melden. Ondernemingen die hun bestaande beloningsbeleid voor de dubbelbemande ritten niet voor 1 mei 2006 melden, worden geacht geen normering toe te passen.
- 4.c. Voor bedrijven waarbij de beloning ten gevolge van de toegepaste normering lager ligt dan de maximaal toegestane afwijking van 15%, geldt een overgangsperiode van 2 jaar. Binnen deze termijn dient de normeringsregeling zodanig te worden aangepast dat de maximaal toegestane afwijking van 15% voor de totale beloning van alle gemaakte diensturen wordt gerealiseerd.
- 4.d. Ondernemingen die na de inwerkingtreding van de CAO een nieuw beloningsbeleid voor dubbelbemande ritten willen invoeren, dienen dat met de vakbonden overeen te komen.  
Daarbij dient het volgende in acht te worden genomen:
  - de totale beloning van alle gemaakte diensturen zal uiterlijk na verloop van twee jaar 85% bedragen tenzij de onderneming een hogere beloning overeenkomt met vakbonden;
  - er dient met de vakbonden overleg te worden gevoerd over een afbouwregeling voor het verschil tussen de oude en de nieuwe regeling voor het reeds in dienst zijnde personeel. Deze afbouwregeling komt na 2 jaar te vervallen;
  - voor werknemers die op het moment van inwerkingtreding van de CAO 55 jaar en ouder zijn, blijft de oude regeling gehandhaafd en vindt er geen afbouw plaats;
  - de nieuwe regeling dient te worden gemeld bij CAO-partijen.

## 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

Een werknemer van 50 jaar of ouder kan niet worden verplicht tot het maken van overuren van meer dan 12,5 uur per week. Hij kan dit echter niet afdwingen middels het weigeren van werk. Indien in het belang van de onderneming meer dan 12,5 overuren in een week worden gemaakt, dienen deze meerdere uren in de daaropvolgende week zodanig te worden gecompenseerd, dat er maximaal 105 uur in 2 weken is gewerkt.

### **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 boardcomputer 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.
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 voor de vergoeding van overuren op roostervrije dagen een toeslag van 100 % en voor uren op zondag waarop volgens dienstrooster arbeid wordt verricht 30%.
5. De overuren kunnen geheel of gedeeltelijk worden bestemd voor het individueel pensioensparen. De wens daartoe dient de werknemer jaarlijks uiterlijk vóór 1 oktober van het voorafgaande jaar kenbaar te maken aan de werkgever.

### **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 betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties 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

betalingperiode van 4 weken. Ook diensturen gemaakt op zaterdag kunnen in de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling worden betrokken.

2. De leden 6,7 en 9 t/m 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 vrijwillige regeling wordt schriftelijk vastgelegd en gemeld aan het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

## Hoofdstuk X Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen

### **Artikel 32**

#### Zon- en feestdagen

Op zondagen alsmede op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen 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: Koninginnedag 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 Koninginnedag wordt beschouwd de dag waarop, conform Koninklijk Besluit, het feest wordt gevierd.

### **Artikel 33**

#### Vergoeding diensturen op zaterdag, zondag en feestdagen

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 Koninginnedag 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 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 dient het rijdend personeel tenminste 13 vrije weekeinden te genieten. 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.



**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 die begint op of na 14.00 uur een toeslag van 7,5% 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 10% van het voor hem geldende functieloon;
  - In een systeem van 3 of meer ploegen een toeslag van 12,5% 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.

### Artikel 37

#### Toeslag ééndaagse nachtritten

Per 1 april 2005 wordt voor ééndaagse nachtritten voor de diensturen gelegen tussen 20.00 uur en 04.00 uur een vergoeding van € 2,15 bruto per uur toegekend. Dit bedrag wordt per 1 januari 2006 verhoogd naar € 2,19 bruto per uur en per 1 oktober 2006 naar € 2,21 bruto per uur. Bij samenloop van de toeslag ééndaagse nachtritten met de ploegendiensttoeslag in de zin van artikel 36 komt enkel de ploegendiensttoeslag tot uitkering.

### Artikel 38

#### Vuilwerktoeslag

De werkgever kan een toeslag toe kennen aan hen, die werken met voor de gezondheid schadelijke en/of grote verontreiniging veroorzakende artikelen die maximaal € 24,22 per 4 weken, respectievelijk € 26,32 per maand bedraagt. Deze bedragen worden per 1 januari 2006 verhoogd naar € 24,70 per 4 weken, respectievelijk € 26,85 per maand. Per 1 oktober 2006 worden de bedragen verhoogd naar € 24,89 per 4 weken, respectievelijk € 27,05 per maand.

## Hoofdstuk XII Vergoedingen

### Artikel 39

#### Vergoeding van reiskosten

1. Aan de werknemer die dienst heeft buiten standplaats, worden behoudens de gevallen waarin een afzonderlijke detachingsregeling 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 forfaitaire reiskostenvergoeding.
- 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

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 kleine uitgaven verbonden aan de uitoefening van de dienstbetrekking. Hieronder vallen niet de kosten van logies, inrichting van de cabine, koersverschillen en uitbetaalde fooien.
2. Van lid 1 kan worden afgeweken indien een afzonderlijke detachingsregeling 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 :
  - 3.a. Bij ééndaagse ritten<sup>1)</sup>:

- korter dan 4 uur <sup>2)</sup>	geen onbelaste vergoeding
- langer dan 4 uur <sup>2)</sup>	€ 0,49 per uur
per 1 januari 2006	€ 0,50 per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur:	
indien vertrek voor 14.00 uur	€ 2,22 per uur
per 1 januari 2006	€ 2,26 per uur
per 1 oktober 2006	€ 2,28 per uur
- indien vertrek na 14.00 uur en er sprake is van een afwezigheidsduur van tenminste 12 uur een extra toeslag van	€ 9,26
per 1 januari 2006	€ 9,45
per 1 oktober 2006	€ 9,52

ad <sup>1)</sup> Onder een ééndaagse rit wordt verstaan een rit waarbij het vertrek en de aankomst binnen 24 uur plaatsvinden.

ad <sup>2)</sup> Het criterium geldt voor de afwezigheidsduur van de standplaats.

3.b. Bij meerdaagse ritten:

Eerste dag	€ 0,97 per uur
Per 1 januari 2006	€ 0,99 per uur
Per 1 oktober 2006	€ 1,00 per uur
- tussen 17.00 en 24.00 uur indien vertrek voor 17.00 uur	€ 2,22 per uur
Per 1 januari 2006	€ 2,26 per uur
Per 1 oktober 2006	€ 2,28 per uur

3.c. Tussentijdse dagen	€ 38,28 per dag
Per 1 januari 2006	€ 39,00 per dag
Per 1 oktober 2006	€ 39,36 per dag

Laatste dag	€ 0,97 per uur
Per 1 januari 2006	€ 0,99 per uur
Per 1 oktober 2006	€ 1,00 per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur	€ 2,22 per uur
Per 1 januari 2006	€ 2,26 per uur
Per 1 oktober 2006	€ 2,28 per uur
- tussen 24.00 en 06.00 uur	€ 0,97 per uur
Per 1 januari 2006	€ 0,99 per uur
Per 1 oktober 2006	€ 1,00 per uur
- tussen 24.00 en 06.00 uur indien aankomst na 12.00 uur	€ 2,22 per uur
Per 1 januari 2006	€ 2,26 per uur
Per 1 oktober 2006	€ 2,28 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 € 9,26 netto en € 16,23 bruto per dag toegekend. Deze bedragen worden per 1 januari 2006 verhoogd naar € 9,45 netto en € 16,55 bruto per dag. Per 1 oktober 2006 worden deze bedragen verhoogd naar € 9,52 netto en € 16,67 bruto per dag.

#### Artikel 42

##### Beschikbaarheidsvergoeding

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 € 2,03 bruto per uur met een maximum van € 16,24 per etmaal. Deze bedragen worden per 1 januari 2006 verhoogd naar € 2,07 per uur met een maximum van € 16,56 per etmaal. Per 1 oktober 2006 worden de bedragen verhoogd naar € 2,09 per uur en € 16,72 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 beschikbaarheidsvergoeding 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 beschikbaarheidsvergoeding 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 beschikbaarheidsvergoeding.

### **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 forfaitaire reiskostenvergoeding) 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**

#### Vergoeding ADR-certificaat

Voor het behalen en periodiek in stand houden van het ADR-certificaat in opdracht van de werkgever en het periodiek in stand houden van het ADR-certificaat op verzoek van de werknemer, zal de werkgever de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende forfaitaire reiskostenvergoeding) 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 artikelen 43 en 44 genoemde kosten voor aanvang van de opleiding een studiekostenregeling aan z'n werknemers voor te leggen.

Deze studiekostenregeling verplicht de werknemer:

- bij ontslagname van de werknemer binnen een jaar na het behalen van het diploma: 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: 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: 25% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen.

### **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 2<sup>e</sup> 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.<sup>3</sup>
  - 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.<sup>4</sup>
5. De uitkering mag alleen worden verminderd met de overlijdensuitkering welke de nabestaanden van de WAO/WIA? ontvangen.

---

<sup>3</sup> Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

<sup>4</sup> Van "leven in gezinsverband" is sprake, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning, zij blijf 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.

### **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 jegens werkgever aanspraak maken 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 gezondheids-toestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;
  - d. de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.
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 Werkloosheidswet.
  - 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 geveerd kan worden.

#### Artikel 55

##### Onregelmatigheidstoelagen

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 personeelsvertegenwoordiging, 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 30% per uur
  - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 0.00-06.00 uur 40% 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 30% per uur
  - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 0.00-06.00 uur 40% per uur
  - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00-07.00 uur 30% 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 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 onregelmatigheidstoelagen.

	Volcontinudienst	3-ploegendienst
Lopende maand	20%	12,5%
1 <sup>e</sup> maand	20%	12,5%
2 <sup>e</sup> maand	16%	10%
3 <sup>e</sup> maand	12%	7,5%
4 <sup>e</sup> maand	9%	5%
5 <sup>e</sup> 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 onregelmatigheidstoelag 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 onregelmatigheidstoelag 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 67);
- tijd-voor-tijd-regeling (artikelen 30 en 31);
- op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen, niet vallende op zaterdag en/of zondag (art. 32);
- bijzonder verlof (art. 65);
- wegens ziekte of ongeval buiten schuld of toedoen van de betrokken werknemer met uitzondering van de wachttag (artikel 16 lid 2);
- 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 ondertrouw van de werknemer 1 dag
  - b. bij huwelijk
    - 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 2 dagen
  - 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 werkgever, 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 67

#### 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 dagen
voor werknemers van 17 en 18 jaar	26 dagen
voor werknemers van 19 t/m 39 jaar	24 dagen
voor werknemers van 40 t/m 44 jaar	24 dagen
voor werknemers van 45 t/m 49 jaar	25 dagen
voor werknemers van 50 t/m 54 jaar	26 dagen
voor werknemers van 55 t/m 59 jaar	27 dagen
voor werknemers van 60 jaar en ouder	28 dagen
  - b. In afwijking van het gestelde onder a. bedraagt de vakantie per jaar:

voor werknemers met 10 dienstjaren	25 dagen
voor werknemers met 15 dienstjaren	26 dagen
voor werknemers met 20 dienstjaren	27 dagen
voor werknemers met 25 dienstjaren	28 dagen
voor werknemers met 30 dienstjaren	29 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.
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. 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 uitbetaald.
- 8.a. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen.
- 8.b. Mutaties ten aanzien van het (resterend) aantal vakantiedagen dienen op de salarisspecificatie te worden vermeld.
- 8.c. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen blijkt.

## 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 67 lid 6a.
- 3. In afwijking van lid 2 is het de werknemer toegestaan zijn jaarlijkse ATV-dagen, tegen de waarde zoals die in lid 5a per ATV-dag is vastgesteld, te bestemmen voor het individueel pensioensparen. De wens daartoe dient de werknemer telkens vóór 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar kenbaar te maken aan de werkgever.
- 4. Het is de werknemer toegestaan om per jaar maximaal 4 ATV-dagen bij te kopen tegen de waarde zoals die in lid 5a per ATV-dag is vastgesteld. De waarde van de gekochte ATV-dagen wordt in 2005 op de in artikel 15 lid 1a genoemde kerstuitkering in mindering gebracht.

De werknemer dient zijn wens tot het bijkopen van ATV-dagen uiterlijk vóór de maand juli aan de werkgever te melden.

- 5.a. Uitsluitend voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een ATV-dag voor alle werknemers in de betreffende loonschaal als volgt vastgesteld.

Vanaf 1-4-2005

Loonschaal A	€ 77,85
Loonschaal B	€ 82,43
Loonschaal C	€ 87,15
Loonschaal D	€ 93,62
Loonschaal E	€ 102,12
Loonschaal F	€ 111,01
Loonschaal G	€ 121,99
Loonschaal H	€ 133,65

- b. Voor werknemers met een functieloon boven loonschaal H wordt de waarde van een ATV-dag vastgesteld op 0,38% van het functiejaarloon per 1 januari van het betreffende jaar, vermeerderd met de vakantietoeslag.
6. De leden 3, 4 en 5 komen met ingang van 1 januari 2006 te vervallen.

#### 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 22 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, 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 slechts over de eerste periode van 12 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 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

#### Surséance van betaling en faillissement

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

## Artikel 73

### Charterbepaling

De werkgever, die vervoer uitbesteedt aan derden, dient in het contract op te nemen en er op toe te zien, dat het bedrijf, dat deze werkzaamheden uitvoert of gaat uitvoeren, de CAO getrouwelijk zal naleven.

Indien komt vast te staan, dat aan het hiervoor gestelde niet of niet meer wordt voldaan, is de werkgever gehouden geen vervoer meer aan het betreffende bedrijf uit te besteden, totdat de CAO wel wordt nageleefd.

## 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. Indien zich in een onderneming bijzondere omstandigheden voordoen, zijn partijen bevoegd, dispensatie te verlenen van één of meer bepalingen van de CAO. Aan deze dispensatie kunnen voorwaarden worden verbonden. Verzoeken hiertoe dienen te worden gericht 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.

## Artikel 75 A

### 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 75 B

### Onderzoek toekomstige CAO structuur

CAO-partijen zullen, met ondersteuning van externe deskundigen, een onderzoek verrichten naar een nieuwe CAO-structuur. Hierbij zullen alle onderdelen uit het bestaande pakket, alsmede het karakter daarvan, betrokken worden. Het streven is hierbij gericht op een modern arbeidsvoorwaardenpakket waarmee recht wordt gedaan aan de actuele omstandigheden en aan de belangen van zowel werknemers als werkgevers. Dit onderzoek zal worden gefinancierd door de SOOB en zal in september 2006 dienen te zijn afgerond. Vooruitlopend op de uitkomsten van dit onderzoek, zullen maatwerkafspraken op bedrijfsniveau, afgesproken tussen de werkgever en bij de CAO betrokken werknemersorganisaties, door CAO-partijen worden gedispenseerd.

## Artikel 76

### Arbeidstijdenbesluit Vervoer

Met betrekking tot het Arbeidstijdenbesluit Vervoer zijn de overlegbepalingen als opgenomen in dat besluit van toepassing. De Overlegregeling is opgenomen als bijlage VI.

## Artikel 77

### Levensloop

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 voor rekening van de werknemer worden voortgezet.

## Hoofdstuk XIX 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 artikelen 6 sub 1.b., 8 + 10, 14, 16, 19, 20, 21, 25, 26, 29 leden 3 en 4, 40, 67, 68, 69 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 26 en 40, een periode van 3 maanden. Tevens geldt voor de controle op de artikelen 26 en 40, een maximering van het volume van op te vragen gegevens van 15% van de te controleren werknemers 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 Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.
- 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 tengevolge 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 26 en 40 een schadevergoeding van € 25.000,--
- 1.f. In afwijking van de leden 1a en 1b, zal geen controle van de artikelen 26 en 40 plaatsvinden indien de werkgever in de 12 maanden voorafgaand reeds door één van de werknemersorganisaties of de stichting NCG op CAO-naleving is gecontroleerd.
- 1.g. Het opnemen van de artikelen 26 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.
2. a. Omwille van een blijvend gezonde ontwikkeling van ondernemingen en de bedrijfstak, alsook omwille van een goed sociaal beleid en eerlijke concurrentie is het van groot belang dat CAO-afspraken worden nageleefd. Voor de controle daarvan is op initiatief van de werkgeversorganisaties de Stichting Naleving CAO Beroepsgoederenvervoer (NCG) opgericht.
- 2.b. De stichting NCG dient er op toe te zien, dat de bepalingen van deze CAO algemeen en volledig worden nageleefd en is door de bij deze CAO betrokken partijen gemachtigd conform reglement en statuten van de Stichting.
- 2.c. Tot de bevoegdheid van de stichting NCG behoort in het bijzonder het opvragen van gegevens met betrekking tot de wijze waarop de werkgever deze CAO naleeft. De werkgever is verplicht mee te werken aan de controles van de stichting NCG en is verplicht de door de stichting NCG gevraagde gegevens binnen de door de stichting

NCG gestelde termijn te verstrekken. Tevens is de werkgever verplicht er voor zorg te dragen dat zijn accountant of administratiekantoor - of bij het ontbreken daarvan een externe accountant of administratiekantoor - meewerkt aan de controles van de stichting NCG.

- 2.d. Het bestuur van de stichting NCG is bevoegd in en buiten rechte op te treden ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen van deze CAO niet getrouwelijk naleven. De stichting NCG heeft in het geval van niet getrouwelijk naleven van de CAO echter niet de bevoegdheid tot het vorderen van schadevergoeding.
- 2.e. Indien een werkgever volhardt bij niet-naleving van de CAO of weigert, geheel dan wel gedeeltelijk mee te werken aan de controle op de naleving van de CAO dan zal naleving van de CAO door de stichting NCG via de rechterlijke macht worden afgedwongen.
- 2.f. De uitspraken van de stichting NCG dienen schriftelijk ter kennis worden gebracht van betrokkenen.
- 2.g. De statuten (bijlage VII) en de reglementen van de stichting NCG (bijlage VIII), maken onderdeel uit van deze CAO.

#### Artikel 79

##### Verplichtingen van partijen

- 1. Partijen zijn verplicht te bevorderen dat de CAO getrouwelijk wordt nageleefd.
- 2. Partijen zijn verplicht tijdens de contractperiode 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.

#### Artikel 80

##### Bindend advies

- 1. Alle geschillen omtrent de uitleg en toepassing van deze overeenkomst tussen CAO-partijen zullen - behoudens het bepaalde in het volgende lid - met uitsluiting van de gewone rechter worden beslist door een commissie van Bindend Advies, die haar beslissing geeft binnen twee maanden nadat het geschil aan haar is voorgelegd; deze beslissing heeft de kracht van een bindend advies.



2. Tussen CAO-partijen bij een geschil zal unanimiteit moeten bestaan het gerezen geschil ter beslissing voor te leggen aan de Commissie van Bindend Advies. Bij het ontbreken van unanimiteit staat het de betrokken partijen vrij het geschil voor te leggen aan de (gewone) rechter.
3. De samenstelling en werkwijze van de Commissie van Bindend Advies zijn geregeld in het "Reglement voor Bindend Advies in zaken betreffende de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen". (Bijlage I)
4. De betrokken partijen, alsmede de werkgevers en werknemers, die lid zijn van deze partijen, zijn door de beslissing van de Commissie van Bindend Advies gebonden.

#### 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 april 2005 en geldt tot en met 31 maart 2007.

Aldus overeengekomen te Culemborg/Zoetermeer/Houten/Amsterdam

Partij ter ene zijde:

Vereniging Verticaal Transport:

R. de Blank  
Voorzitter

M. van Kessel  
penningmeester

Transport en Logistiek Nederland:

Drs M.C van der Harst  
algemeen voorzitter

P. van der Meij  
vice-voorzitter

P.H.P. Sierat  
penningmeester

-----

Partij ter andere zijde:

CNV Bedrijvenbond:

J. Jongejan  
voorzitter

A.J. Huizinga  
bestuurder

FNV Bondgenoten:

J. Heilig  
sectorcoördinator  
beroepsgoederenvervoer

## BIJLAGE I

### Reglement

#### **Voor bindend advies in zaken, betreffende de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen.**

##### Artikel 1

In alle geschillen omtrent de uitlegging en toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, zal door de hierna te noemen Commissie van Bindend Advies, overeenkomstig de verder in dit reglement neergelegde regelen, een voor CAO-partijen bindend advies worden uitgebracht.

##### Artikel 2

Door CAO-partijen worden drie onpartijdige personen aangewezen, die tezamen de Commissie van Bindend Advies vormen; tevens worden drie onpartijdige personen aangewezen als plaatsvervangende leden van de Commissie van Bindend Advies, met dien verstande, dat ieder lid zijn eigen plaatsvervanger heeft. Eén lid (en diens plaatsvervanger) wordt aangewezen door de werkgeversorganisaties. Eén lid (en diens plaatsvervanger) wordt aangewezen door de werknemersorganisaties en één lid (en diens plaatsvervanger) wordt aangewezen door CAO-partijen gezamenlijk.

CAO-partijen wijzen uit de leden der Commissie van Bindend Advies, resp. uit de plaatsvervangende leden, de persoon aan, die als Voorzitter, resp. plaatsvervangend Voorzitter, der Commissie zal fungeren.

Als leden en plaatsvervangende leden van de Commissie van Bindend Advies kunnen slechts worden benoemd personen die geheel los staan van de contractanten van de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Indien CAO-partijen binnen vier weken, nadat het overleg is begonnen, niet tot overeenstemming zijn gekomen over de personen, die als leden en plaatsvervangende leden der Commissie en als Voorzitter en plaatsvervangende Voorzitter zullen fungeren, zullen CAO-partijen aan een door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen instantie verzoeken deze functionarissen te benoemen.

##### Artikel 3

De Commissie van Bindend Advies wijst een buiten haar staand persoon tot haar Secretaris aan.

##### Artikel 4

Een verzoek om bindend advies moet door de meest gereede partij bij het geschil (de eisende partij) schriftelijk worden ingediend bij de Secretaris der Commissie van Bindend Advies; dit verzoek moet vergezeld gaan van een getekende conclusie van eis in vijfvoud en van de eventuele verslaglegging van het plenair overleg van de bij de CAO betrokken partijen. Van alle overgelegde stukken wordt door de eisende partij getekend afschrift in vijfvoud toegevoegd.

De Secretaris doet van die conclusie en bijgevoegde afschriften een exemplaar toekomen aan elk der leden van de Commissie van Bindend Advies en aan de wederpartij (de verweerder).

## Artikel 5

Binnen 30 dagen na ontvangst van die conclusie van eis doet verweerder aan de Secretaris van de Commissie van Bindend Advies een conclusie van antwoord in vijfvoud toekomen. Wanneer partijen daarom verzoeken kan de Commissie de genoemde termijn verlengen, wanneer zij daartoe termen aanwezig acht.

Van alle overgelegde stukken wordt door de verwerende partij een getekend afschrift in vijfvoud toegevoegd.

De Secretaris doet van die conclusie bijgevoegde afschriften een exemplaar toekomen aan elk der leden van de Commissie van Bindend Advies en aan de eisende partij.

## Artikel 6

Tegelijkertijd met het toezenden van de conclusie van antwoord aan de eisende partij deelt de Secretaris aan beide partijen mede, op welke dag een door de voorzitter te bepalen tijd en plaats een zitting van de Commissie van Bindend Advies zal plaatsvinden, met oproeping van partijen om op die dag voor de Commissie te verschijnen. Indien geen antwoord binnen de gestelde termijn wordt ingediend, zal de Secretaris voormelde oproep zonder meer doen. Deze oproep geschiedt bij aangetekend schrijven.

## Artikel 7

De Commissie van Bindend Advies kan op verzoek van partijen en ook ambtshalve partijen horen zo vaak zij dit nodig acht, terwijl zij tevens getuigenverhoor, overlegging van stukken en expertises kan bevelen.

## Artikel 8

De Commissie van Bindend Advies kan termijnen voor het nemen van conclusies, voor mondelinge behandeling en voor andere processuele handelingen vaststellen en wijzigen, met dien verstande dat zij binnen twee maanden nadat haar een geschil is voorgelegd uitspraak zal doen. Wanneer daarvoor termen aanwezig zijn kan de Commissie deze termijn verlengen met twee maanden.

## Artikel 9

De Commissie van Bindend Advies zal naar goede trouw en billijkheid en in volstrekte onpartijdigheid haar advies uitbrengen.

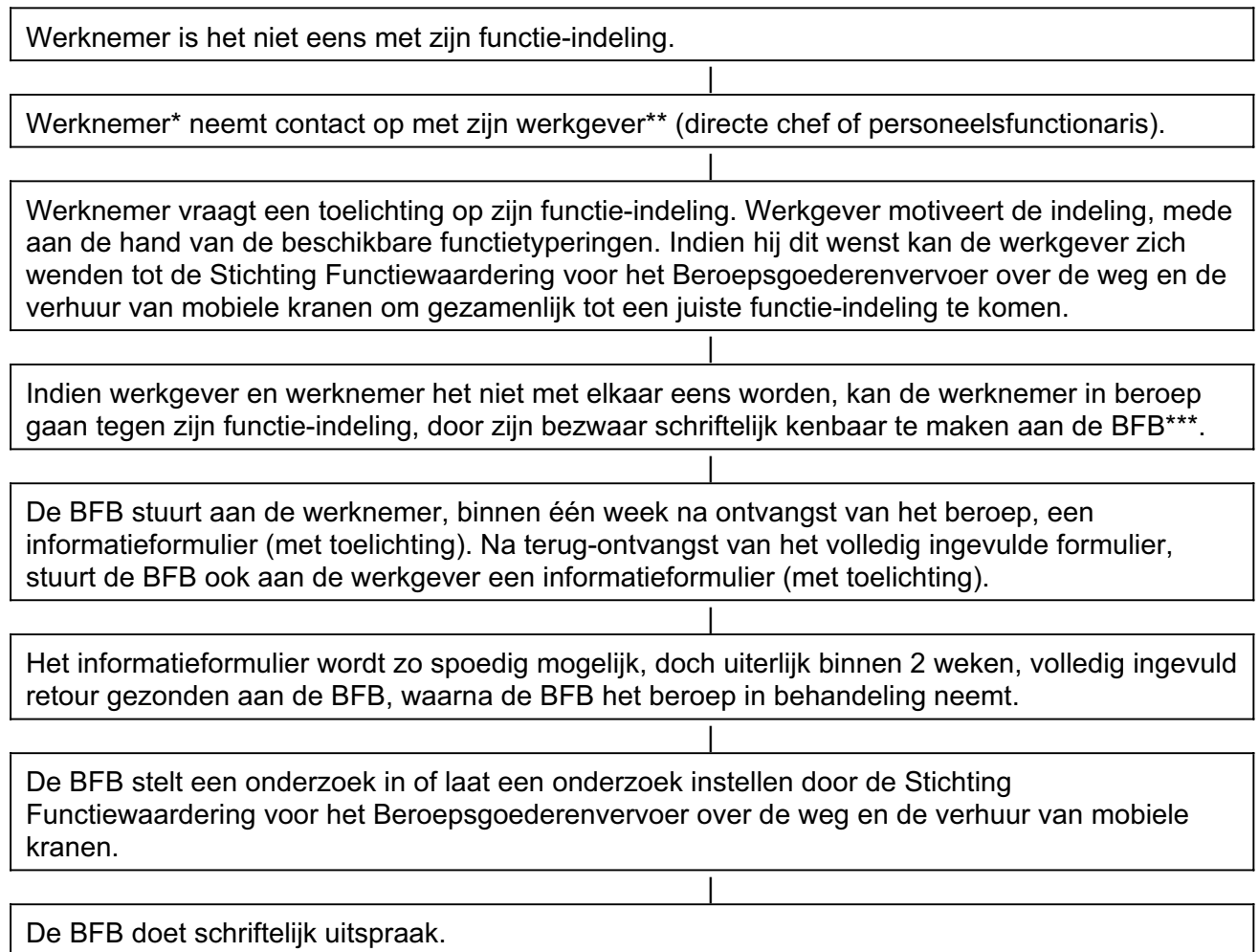
De adviezen worden met redenen omkleed en schriftelijk gegeven.

## Artikel 10

1. De Commissie zal de partij, die naar haar oordeel de bij deze overeenkomst aangegeven verplichtingen niet is nagekomen, veroordelen om de overtreding ongedaan te maken. Zij kan de aangeklaagde partij veroordelen een vergoeding te betalen in de zin van de artikelen 15 en 16 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.
2. Een beslissing, dat te weinig arbeidsloon is betaald, kan slechts terugwerkende kracht hebben tot een maximum van 10 maanden, te rekenen van de tijd af, dat de klacht over de te lage beloning is ingediend.

## BIJLAGE II

### Beroepsprocedure



- \* De werknemer die georganiseerd is, kan advies inwinnen bij zijn vakorganisatie
- \*\* De werkgever kan zijn organisatie raadplegen, of advies vragen aan de Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen (FUWA) (zie voetnoot 3 bij artikel 18 lid 1 CAO).
- \*\*\* BFB: Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 440, 2400 AK Alphen aan den Rijn.

## BIJLAGE III

### **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, tenzij zij op die datum van aftreding de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt.

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 IV

### Rust en pauzes volgens artikel 26

Aaneengesloten rust is:

de werkelijk genoten aaneengesloten rust, echter:

minimaal 11 uur

óf

9 uur + compensatie van de (twee) bekorte uren uiterlijk in de opvolgende week als onderdeel van de aaneengesloten

rust

óf

8 uur + compensatie van 4 uur in maximaal 2 blokken van minimaal 1 uur in dezelfde 24-uurs periode.

Staffel pauzetijden:

30 minuten bij een dienstdag van 4,5 uur tot 7,5 uur

60 minuten bij een dienstdag van 7,5 uur tot 10,5 uur

90 minuten bij een dienstdag van 10,5 uur tot 13,5 uur

120 minuten bij een dienstdag van 13,5 uur tot 16,5 uur

150 minuten bij een dienstdag van tenminste 16,5 uur.



BIJLAGE V

**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 door de regionaal directeur voor de Arbeidsvoorziening een ontslagvergunning is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, 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.

Aantal volle jaren dat de dienstbetrekking na 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:

	Opzeggingstermijn in weken, die de <i>werkgever</i> 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 VI

**De Overlegregeling**

**Arbeidstijden rijdend personeel nationaal en internationaal vervoer.**

<b>Categorie tot 500 kg.</b>	
Arbeidstijd (structureel);	arbeidstijd per dienst; 10 uur arbeidstijd per 4 weken; 50 uur gem./week (200 uur) arbeidstijd per 13 weken; 45 uur gem/week. (585 uur)
Arbeidstijd (incidenteel bij overwerk)	arbeidstijd per dienst; 12 uur arbeidstijd per week; 60 uur  arbeidstijd per 13 weken; 48 uur gem./week (624 uur)
Arbeidstijd en pauze (minimaal ¼ uur):	30 minuten bij arbeidstijd > 5,5 uur
Dagelijkse rusttijd:	11 uur aaneen/24 uurperiode  1 x per 7 dagen 8 uur toegestaan.
Wekelijkse rusttijd:	36 uur per 7 dagen of 60 uur per 9 dagen 1 x per 5 weken 32 uur toegestaan.
Aanvullende regels bij nachtdiensten:	Min. rust na nachtdienst die eindigt na 02.00 uur: 14 uur, echter 1 x per 7 dagen 8 uur toegestaan.  Rust na reeks nachtdiensten: 48 uur  Max. arbeidstijd/nachtdienst: 9 uur.  Max. arbeidstijd/13 weken: gem. 40 uur.  Overwerk en nachtdienst: Max. arbeidstijd/nachtdienst: 10 uur Max. arbeidstijd/4 weken: gem. 50 uur Max. arbeidstijd/13 weken: gem. 40 uur  Maximaal 7 nachtdiensten achtereenvolgend.
Nachtdiensten:	Per 13 weken maximaal 35 nachtdiensten danwel per 2 weken maximaal 20 arbeidsuren in periode 0.00-06.00 uur.
Nachtdiensten voor sector distributie/overslag.	Per 13 weken maximaal 42 diensten én maximaal 140 nachtdiensten per 52 weken, danwel per 2 weken maximaal 38 arbeidsuren in periode 0.00-06.00 uur.
Vrije zondag:	geen zondagsarbeid tenzij bedongen én uit de aard van de arbeid voortvloeit. Indien bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken is zondagsarbeid te regelen in overleg met OR of personeelsvertegenwoordiging of individuele werknemer. Dan minstens 13 vrije zondagen per 52 weken.

## De Overlegregeling

### Arbeidstijden voor het wegvervoer; rijdend personeel nationaal en internationaal vervoer.

<b>Categorie vanaf 500 kg.</b>	
Arbeidstijd enkelbemande voertuigen	per week max. 60 uur, dan wel gemiddeld 55 uur over een periode van 1 jaar. *
Pauze /onderbreking rijtijd	45 minuten na maximaal 4,5 uur rijtijd; of onderbrekingen van tenminste 15 minuten elk op 4,5 uur rijtijd (tezamen minimaal 45 minuten)
Dagelijkse rijtijd:	max. 9 uur, 2x per week 10 uur
Wekelijkse rijtijd:	max. 56 uur
Tweewekelijkse rijtijd:	max. 90 uur
Dagelijkse rusttijd:	11 uur/ elke 24 uursperiode 3 x 9 uur aaneen (plus comp.) 8 uur aaneen (plus dagelijkse comp. tot minimaal 12 uur)
Dagelijkse rusttijd bij dubbele bemanning:	8 uur aaneen/30 uur
Wekelijkse rusttijd:	45 uur aaneen of 36 uur op standplaats (comp.) of 24 uur buiten standplaats (comp.)
Wekelijkse rusttijd per 4 weken	180 uur
Rusttijdonderbreking gecombineerd vervoer:	bij in- en/of uitklaring (ferry of trein) maximaal 1x maximaal 1 uur met compensatie rusttijd
Nachtdiensten:	Per 13 weken maximaal 35 nachtdiensten danwel per 2 weken maximaal 20 arbeidsuren in periode 0.00-06.00 uur.
Nachtdiensten voor sectoren van bijzondere overlegregeling, zijnde: - vervoer van brood- en banketbakkerij-producten - vervoer van goederen van en naar distributiecentra, terminals of luchthavens, - grensoverschrijdend vervoer van bloembollen, bloemen, planten en boomkwekerijproducten, groente en fruit - vervoer t.b.voorheen het onderhoud en de aanleg van wegen en railverbindingen - vervoer per taxi	Per 13 weken maximaal 42 diensten én maximaal 140 nachtdiensten per 52 weken, Danwel per 2 weken maximaal 38 arbeidsuren in periode 0.00-06.00 uur.

\* werknemers hebben individueel het recht om aan te geven onder de bescherming van gemiddeld maximaal 48 uur per week te blijven vallen.

<p>Nachtdiensten voor sectoren met vrijstelling zijnde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vervoer van levende dieren</li> <li>- vervoer van ochtendkranten</li> <li>- vervoer van postzendingen en pakketten</li> <li>- het collectief sierteeltvervoer</li> </ul>	<p>Vrijstelling.</p>
<p>Vrije zondag:</p>	<p>geen zondagsarbeid tenzij bedongen én uit de aard van de arbeid voortvloeit. Indien bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken is zondagsarbeid te regelen in overleg met OR of personeelsvertegenwoordiging of individuele werknemer. Dan minstens 13 vrije zondagen per 52 weken.</p>

## BIJLAGE VII

### Statuten Stichting Naleving CAO Beroepsgoederenvervoer (NCG)

#### Naam:

Artikel 1. De stichting draagt de naam: Stichting Naleving CAO Beroepsgoederenvervoer (afgekort NCG).

#### Zetel:

Artikel 2. De stichting heeft haar zetel te Bunnik.

#### Doel:

Artikel 3. De stichting heeft ten doel: het behartigen van de belangen van de werkgevers en werknemers van elke in Nederland gevestigde onderneming, die valt onder de werkingssfeer van de vigerende en in de toekomst tot stand te komen Collectieve Arbeidsovereenkomsten voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord.

De stichting tracht haar doel te verwezenlijken door:

1. het toezien op de naleving van de vigerende en in de toekomst af te sluiten Collectieve Arbeidsovereenkomsten voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen;
2. het tegengaan van handelen in strijd met de bedoelde Collectieve Arbeidsovereenkomsten voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen met alle rechtens daartoe geëigende middelen;
3. het opstellen van gedragsregels.

#### Geldmiddelen:

##### Artikel 4.

1. De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:
  - a. subsidies;
  - b. schenkingen, legaten en erfstellingen;
  - c. bijdragen;
  - d. opbrengst van belegde middelen;
  - e. alle andere baten en inkomsten.
2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.
3. Het bestuur als bedoeld in artikel 5 is belast met het beheer van het vermogen van de stichting.

#### Bestuur:

##### Artikel 5

1. De stichting wordt bestuurd door een bestuur bestaande uit tenminste drie leden.
2. Het bestuur bepaalt –met inachtneming van het bepaalde in lid 1- het aantal leden.
3. Het bestuur voorziet zelf in de vacatures.
4. De benoeming van een bestuurslid geschiedt voor drie jaar. Een aftredend bestuurslid is terstond herbenoembaar.
5. Elk jaar treedt één bestuurslid af volgens een door het bestuur op te maken dienstrooster. Bij een tussentijdse vacature neemt het nieuwe bestuurslid op het dienstrooster de plaats in van degene die hij opvolgt.
6. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
  - a. door overlijden;
  - b. door periodiek aftreden;
  - c. door schriftelijk bedanken;
  - d. door ontslag door het bestuur.

Een dergelijk besluit kan slechts worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin tenminste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is. De aanwezigheid en de stem van het bestuurslid, over wiens ontslag een besluit wordt genomen, telt voor het quorumvereiste en de besluitvorming niet mee.

Is in de betreffende bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, hierover een besluit worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden.

7. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter, een secretaris en een penningmeester en kan voor ieder hunner een plaatsvervanger aanwijzen.

De functies van secretaris en penningmeester kunnen door één persoon worden uitgeoefend.

#### Bestuursbevoegdheid:

##### Artikel 6

1. Het bestuur is niet bevoegd tot het vorderen van schadevergoedingen in het geval van niet getrouwelijk naleven van de CAO.
2. Overigens is het bestuur bevoegd tot het verrichten van alle rechtshandelingen, waaronder het besluiten tot het aangaan van overeenkomsten als vermeld in artikel 291 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.
3. Indien het bestuur niet voltallig is, behoudt het niettemin zijn bevoegdheden, onverminderd de verplichting van het bestuur om in de vacature te voorzien.

#### Vertegenwoordiging:

##### Artikel 7

De stichting wordt vertegenwoordigd door haar bestuur. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt bovendien toe aan twee gezamenlijk handelende leden van het bestuur.

#### Bestuursvergaderingen:

##### Artikel 8

1. Het bestuur vergadert tenminste vier (4) keer per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig oordeelt.
2. Voorts is de voorzitter op schriftelijk verzoek onder opgave van de te behandelen punten –van tenminste twee (2) bestuursleden verplicht tot het bijeenroepen van een bestuursvergadering op een termijn van niet langer dan veertien dagen. Indien aan het verzoek niet wordt voldaan, kunnen de verzoekers zelf tot bijeenroeping overgaan op de wijze waarop het bestuur de bestuursvergadering bijeenroept, op welke vergadering alsdan over bedoelde punten rechtsgeldige besluiten kunnen worden genomen.
3. De bestuursleden worden, tenzij de voorzitter anders beslist, tenminste zeven dagen van tevoren schriftelijk onder opgave van de agenda ter vergadering opgeroepen, waarbij de dag van de oproeping en de dag van de vergadering niet worden meegerekend.
4. Indien in een bestuursvergadering alle bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn, kunnen rechtsgeldige besluiten worden genomen over alle aan de orde komende onderwerpen, ook al is niet voldaan aan het bepaalde in lid 3.
5. Van een vergadering worden door de secretaris of een ander daartoe door de voorzitter aangewezen persoon notulen gehouden, die in dezelfde vergadering dan wel in een volgende vergadering worden vastgesteld.

#### Besluitvorming:

##### Artikel 9

1. Rechtsgeldige besluiten kunnen, voorzover in deze statuten niet anders is bepaald,

slechts worden genomen met volstreekte meerderheid van stemmen, in een vergadering waarin tenminste de helft van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is. Onder volstreekte meerderheid wordt hier verstaan: meer dan de helft van het aantal uitgebrachte stemmen.

2. Is in een vergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, hierover een besluit worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuursleden.
3. Ieder bestuurslid heeft één stem.
4. Een bestuurslid kan zich door een schriftelijk daartoe gemachtigd ander bestuurslid laten vertegenwoordigen. Een bestuurslid kan maximaal twee stemmen uitbrengen.
5. Over personen wordt schriftelijk, over zaken wordt mondeling gestemd, tenzij de voorzitter anders beslist. Blanco en niet juist uitgebrachte stemmen tellen niet mee. Bij staking van stemmen over personen wordt een tweede keer gestemd. Staken de stemmen wederom dan beslist het lot.
6. Voorts kunnen buiten vergadering rechtsgeldige besluiten worden genomen, mits schriftelijk, per telex, telefax of telegrafisch en met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden.

#### Boekjaar en jaarstukken.

##### Artikel 10

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het bestuur is verplicht jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar een verslag op te maken dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.
3. Het verslag moet zijn gecontroleerd door een registeraccountant of andere accountant die bevoegd is een verklaring omtrent de getrouwheid van het verslag af te leggen.
4. Het verslag wordt ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
  - a. ten kantore van de stichting; en
  - b. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag wordt op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
6. Uiterlijk twee maanden vóór het einde van het boekjaar stelt het bestuur een begroting voor het volgende boekjaar op.

Op deze begroting is het bepaalde in lid 4 en lid 5 van overeenkomstige toepassing.
7. Het bestuur is verplicht de in lid 2 vermelde bescheiden zeven jaar te bewaren.

#### Reglementen:

##### Artikel 11

Het bestuur is bevoegd tot vaststelling of wijziging van reglementen, die geen bepalingen Mogen bevatten die in strijd zijn met deze statuten of de wet.

#### Statutenwijziging en ontbinding:

##### Artikel 12

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten en tot ontbinding van de stichting.
2. Een besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin tenminste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is.
3. Is in de betreffende bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee

en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, hierover een besluit worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuursleden.

4. Een statutenwijziging komt niet tot stand dan nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt. Tot het doen verlijden van de akte is ieder bestuurslid of een ander door het bestuur gemachtigd persoon bevoegd, onder overlegging van een uittreksel uit de notulen van de vergadering.

#### Artikel 13

1. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht. In stukken en aankondigingen die van de stichting uitgaan, moet aan haar naam worden toegevoegd: in liquidatie.
2. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo, met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenstemt met het doel van de stichting.

#### Inschrijving Kamer van Koophandel en Fabrieken

##### Artikel 14

Het bestuur zorgt voor de inschrijving van de stichting, van de bestuursleden en van anderen dan bestuurders die de stichting kunnen vertegenwoordigen in het daartoe bestemde register van de Kamer van Koophandel en Fabrieken.

#### Slotbepaling

##### Artikel 15

In alle gevallen waarin door deze statuten of de wet niet is voorzien, beslist het bestuur.



## BIJLAGE VIII

### Reglementen Stichting Naleving CAO Beroepsgoederenvervoer (NCG)

1. Alle bedrijven vallende onder de werkingsfeer van artikel 2 van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen zijn controledoel van NCG.
2. NCG verkrijgt gegevens over de te controleren bedrijven uit:
  - het vergunningenregister van NIWO
  - bestanden van de kamer van koophandel
  - overigen bestanden voorzover de herkomst controleerbaar is.
3. Selectie van te controleren bedrijven vindt in eerste instantie op een aselecte wijze plaats. In geen geval mag de keuze afhankelijk zijn van het feit of de onderneming al dan niet lid is van een werkgeversorganisatie. De keuze kan wel afhankelijk gesteld worden van het wel of niet verstrekken van gevraagde informatie en, onder voorbehoud van uitermate grote zorgvuldigheid, van verkregen aanwijzingen dat de CAO niet wordt nageleefd. In dat laatste geval zal het niet naleven zijn gedocumenteerd.
4. Het bestuur van NCG maakt jaarlijks een begroting van de te verwachten kosten. Tevens wordt hierin opgenomen het aantal te verwachten controles en hercontroles. Na afloop van het boekjaar legt zij door middel van een jaarrekening verantwoording af omtrent de werkelijke kosten en het aantal controles.
5. Geselecteerde bedrijven ontvangen een schriftelijke aankondiging met een voorstel omtrent de persoon die komt controleren, de controledata (of –periode) en de voor de controle benodigde gegevens. Tot die gegevens behoren alle in de CAO genoemde bescheiden en overzichten, alsook, ter controle van de aansluiting tussen salarisadministratie en financiële administratie, jaarrekeningen en grootboekadministratie. De noodzaak van de aanwezigheid van laatste gegevens zal afhangen van de kwaliteit van de administratie in zijn geheel.
6. De controleurs zullen zich op verzoek identificeren.
7. De bevindingen van de controleurs worden na afloop van de controle mondeling aan de ondernemer medegedeeld, tenzij de controleur daartoe niet in de gelegenheid gesteld wordt.
8. De conclusie van NCG wordt schriftelijk kenbaar gemaakt aan de ondernemer. Bij de eerste controle is één van onderstaande conclusies mogelijk:
  - alles is akkoord en hercontrole is voorlopig niet aan de orde;
  - de afwijkingen zijn niet in ernstige mate concurrentieverstorend en niet duidelijk nadelig voor het personeel. De afwijkingen dienen te worden hersteld, maar hercontrole is vooralsnog niet aan de orde;
  - de afwijkingen dienen te worden hersteld en het bewijs daarvan dient vóór een bepaalde periode te worden geleverd;
  - de afwijkingen dienen te worden hersteld en een hercontrole wordt aangekondigd;
  - overige.

Bij de hercontrole is één van onderstaande conclusies mogelijk:

- alles is inmiddels akkoord en nadere controle is voorlopig niet aan de orde;
- de afwijkingen zijn niet meer in ernstige mate concurrentieverstorend en niet duidelijk nadelig voor het personeel. De afwijkingen dienen te worden hersteld, maar nadere controle is vooralsnog niet aan de orde;
- de afwijkingen dienen te worden hersteld en het bewijs daarvan dient vóór een bepaalde periode te worden geleverd;
- de afwijkingen dienen te worden hersteld en de rechter zal worden ingeschakeld om, middels een kort geding uitspraak, naleving van de CAO af te dwingen;
- overige.

9. De ondernemer kan in alle gevallen binnen 14 dagen gemotiveerd bezwaar aantekenen tegen de genomen beslissing bij het bestuur van NCG.
10. Van ontvangst van het bezwaarschrift ontvangt de ondernemer een kennisgeving. Het bestuur van NCG streeft ernaar om het bezwaarschrift binnen 6 weken af te doen, zo niet dan ontvangt de ondernemer tijdig een schrijven met de vertraging en de gemotiveerde reden daarvan.
11. NCG zal alle zorgvuldigheid in acht nemen om de gegevens van individuele bedrijven te beveiligen tegen ongeautoriseerde toegang door derden. Gegevens van individuele bedrijven worden niet verstrekt tenzij dit voor een rechtszaak noodzakelijk is. Alsdan zal het door NCG ingeschakelde advocatenkantoor dienen te beschikken over de volledige gegevens. NCG zal het verbod tot verdere verstrekking van gegevens van individuele ondernemers opnemen in haar overeenkomst met het advocatenkantoor.

## **BIJLAGE IX PROTOCOL ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

### Partijen komen overeen dat:

Het rapport van Mercer / RCW "Arbeidsgeschiktheid geregeld" een goede basis is om het RCW optimaal te laten functioneren t.b.v. preventie en reïntegratie. CAO partijen geven het bestuur van het RCW 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 het RCW.

### 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 het RCW 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 het RCW subsidiëren met 75% van de cursuskosten en loonsuppletie verstrekken.

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.

## **Uitkeringen/ Verzekeringen**

### IVA (80- 100% arbeidsongeschikt)

Partijen komen een tijdelijk arbeidsongeschiktheidspensioen (TAIP) overeen voor deze groep die wordt ondergebracht bij het BPF Vervoer.

De IVA – uitkering wordt door het TAIP gedurende 3 jaar aangevuld tot 80% van het laatst genoten salaris, mits dit premievrij gerealiseerd kan worden. Is dit niet mogelijk dan zal premie betaald worden uit de totale ruimte van 2% (oude) TAIP.

### Verzekering voor inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid

- CAO partijen sluiten een verzekering.
  - i. Aanbesteden via een tender
- Premie maximaal 2% (oude AIP premie, annex grondslag)
  - i. TLN 100% WN
  - ii. KNV 50/50 WN/WG
- Dekking, percentages etc. onderdeel van het offerte traject.
- CAO partijen laten zich begeleiden door Mercer

### Uitwerking

Het uitwerken van het IVA - TAIP en de werknemersverzekering alsmede de onderhandeling met verzekeringsmaatschappijen wordt gedelegeerd aan een paritaire werkgroep "inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid" die zijn werk voor 1 april 2006 dient te hebben afgerond.

Tenslotte komen partijen overeen:

### **Verplichtingen van de sector**

Partijen geven het bestuur van het RCW 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 arbeidsongeschikten.

### 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 het RCW, 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.

### 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.