

# CAO

ALTRO VIA

VOOR

LOGIN

KOERIERBEDRIJVEN

1 januari 2007 tot en met 31 december 2008

## INHOUDSOPGAVE

|            |  |    |
|------------|--|----|
| PREAMBULE  |  | 3  |
| Artikel 1  | Werkings sfeer   | 4  |
| Artikel 2  | Definities   | 4  |
| Artikel 3  | Duur, verlenging & beëindiging van deze CAO              | 4  |
| Artikel 4  | Wijziging(en) tijdens de looptijd van deze CAO           | 4  |
| Artikel 5  | Fusies & reorganisaties                                  | 5  |
| Artikel 6  | Verplichtingen van de werkgever                          | 5  |
| Artikel 7  | Verplichtingen van de werknemer                          | 5  |
| Artikel 8  | Arbeidsomstandigheden                                    | 5  |
| Artikel 9  | Arbeidsvoorwaarden buitenland                            | 6  |
| Artikel 10 | Arbeidsovereenkomsten                                    | 6  |
|            | ▪ Algemeen   | 6  |
|            | ▪ Medische keuring                                       | 6  |
|            | ▪ Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd                 | 7  |
|            | ▪ Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd               | 7  |
|            | ▪ Arbeidsovereenkomst parttimers en oproepkrachten       | 7  |
|            | ▪ Proeftijd  | 7  |
|            | ▪ Opzegtermijn   | 7  |
|            | ▪ Schorsing arbeidsovereenkomst                          | 8  |
| Artikel 11 | Beëindiging arbeidsovereenkomst                          | 8  |
| Artikel 12 | Functie-indeling   | 8  |
| Artikel 13 | Loon   | 9  |
| Artikel 14 | Loonberekening   | 9  |
|            | ▪ Algemeen   | 9  |
|            | ▪ Geen arbeidsuren                                       | 9  |
|            | ▪ Normering Arbeidsuren                                  | 9  |
|            | ▪ Vast loon  | 9  |
|            | ▪ Schriftelijke overeenkomst                             | 10 |
| Artikel 15 | Jeugdlonen   | 10 |
| Artikel 16 | Toekenning tredeverhoging                                | 10 |
| Artikel 17 | Indeling in een hogere of lagere loonschaal              | 10 |
| Artikel 18 | Loongarantie bij het verrichten van andere werkzaamheden | 11 |
| Artikel 19 | Loonspecificatie   | 11 |
| Artikel 20 | Urenregistratie  | 11 |
| Artikel 21 | Rusttijden & pauzes, Nachtarbeid                         | 11 |
| Artikel 22 | Plotseling onvoorziene situaties                         | 12 |
| Artikel 23 | Algemeen erkende feestdagen                              | 12 |
| Artikel 24 | Toeslagen  | 13 |
|            | ▪ Ploegentoeslag   | 13 |
|            | ▪ Toeslag voor vuil werk                                 | 13 |
|            | ▪ Weekend- en feestdagentoeslag                          | 13 |
|            | ▪ Overwerktoeslag  | 13 |
| Artikel 25 | Vergoedingen   | 13 |
|            | ▪ Beschikbaarheidsvergoeding                             | 13 |
|            | ▪ Reiskostenvergoeding                                   | 13 |
|            | ▪ Verblijfkostenvergoeding                               | 14 |
|            | ▪ Bestuurderskaart                                       | 14 |
| Artikel 26 | Premie schadevrij werken                                 | 14 |
| Artikel 27 | Vakantiedagen  | 14 |

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Artikel 28 | Vakantiedagen oproepkrachten   | 14 |
| Artikel 29 | Extra vakantiedagen jongeren   | 15 |
| Artikel 30 | Extra vakantiedagen in verband met leeftijd & lengte van het dienstverband | 15 |
| Artikel 31 | Vakantiebijslag  | 15 |
| Artikel 32 | Vakantiebijslag oproepkrachten   | 15 |
| Artikel 33 | Jubileumuitkering  | 15 |
| Artikel 34 | Arbeidstijdverkorting  | 16 |
| Artikel 35 | Tijd-voor-tijd regeling  | 16 |
| Artikel 36 | Buitengewoon verlof  | 16 |
| Artikel 37 | Zwangerschaps- & bevallingsverlof  | 17 |
| Artikel 38 | Calamiteitenverlof   | 17 |
| Artikel 39 | Ouderschapsverlof  | 17 |
| Artikel 40 | Adoptieverlof  | 18 |
| Artikel 41 | Kortdurend zorgverlof  | 18 |
| Artikel 42 | Langdurend zorgverlof  | 18 |
| Artikel 43 | Onbetaald verlof   | 18 |
| Artikel 44 | Organisatieverlof  | 18 |
| Artikel 45 | Uitkering bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval              | 19 |
| Artikel 46 | Arbeidsongeschiktheid in het buitenland                                    | 19 |
| Artikel 47 | Arbeidsongeschiktheid & vakantiedagen                                      | 19 |
| Artikel 48 | Bedrijfsongevallen- & bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering                | 20 |
| Artikel 49 | Uitkering bij overlijden   | 20 |
| Artikel 50 | Kosten BHV & EHBO – diploma  | 20 |
| Artikel 51 | Scholingsafpraak   | 20 |
| Artikel 52 | Stichting Uiterwaarden   | 21 |
| Artikel 53 | Geschillencommissie  | 21 |
| Bijlage 1  | Loonschalen 1 tot en met 8   | 23 |
| Bijlage 2  | Functiegroepen 1 tot en met 8  | 26 |
| Bijlage 3  | Instemmingsverklaring  | 28 |

## PREAMBULE

De ondergetekenden, te weten;

1. de werkgeversvereniging: Algemene Trendsettende Ondernemersvereniging Via Internet Aanmelding (hierna verder te noemen: Altro Via), statutair gevestigd aan het Soendaplein 2 te (2022 BA) Haarlem, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer mr J.B. Vallenduuk (voorzitter) en de heer C. de Hoop (penningmeester);

als partij ter ene zijde,

en

2. de werknemersvereniging: Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer (hierna verder te noemen: LBV) statutair gevestigd en kantoorhoudende aan de Strevelsweg 700/612 te (3083 AS) Rotterdam, rechtsgeldig vertegenwoordigd door mevrouw M.A. Dolman (voorzitter) en de heer G. Johannes (secretaris);

als partij ter andere zijde,

- overwegende, dat Altro Via op 6 oktober 2004 is opgericht als werkgeversvereniging om met name de belangen op sociaal, economisch en arbeidsvoorwaardelijk terrein van de bij haar aangesloten werkgevers te behartigen
- overwegende, dat het beleid van Altro Via er in het bijzonder op gericht zal zijn de continuïteit en bestaanszekerheid van haar leden en de daarmee samenhangende werkgelegenheid te bevorderen;
- overwegende, dat partijen het wenselijk achten een CAO op maat te sluiten;

zijn de volgende overeenkomst aangegaan.

Rotterdam, 27 april 2007

---

mr J.B. Vallenduuk

---

C. de Hoop

---

M.A. Dolman

---

G. Johannes

## **Artikel 1**

### **WERKINGSSFEER**

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (hierna verder te noemen: CAO) geldt voor werkgevers welke met hun onderneming zijn aangesloten bij Altro Via (sector Koerierbedrijven) alsmede hun werknemers welke krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten.
2. De werkgevers voldoen daarbij aan de door Altro Via gestelde statutaire bepalingen voor wat betreft het verkrijgen dan wel het behouden van het lidmaatschap. De statuten liggen ter inzage op het secretariaat van Altro Via, gevestigd aan het Soendaplein 2 te Haarlem.

## **Artikel 2**

### **DEFINITIES**

1. In deze CAO wordt onder "de werkgever" verstaan: iedere rechtspersoon of natuurlijke persoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze CAO.
2. In deze CAO wordt onder "de werknemer" verstaan: iedere natuurlijke persoon welke voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel.
3. In deze CAO wordt onder "de oproepkracht" verstaan: een werknemer die incidenteel bij onvoorziene omstandigheden wordt ingezet. Het betreft hier losse arbeid die niet volgens een vast patroon of wekelijks voorkomt en niet van tevoren is ingeroosterd. De oproepkracht is niet verplicht aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. Voor oproepkrachten gelden niet de artikelen: 16 tot en met 18, 24 vierde en vijfde lid, 27, 29 tot en met 31, 33 tot en met 44, 46,47 en 51 van deze CAO.
4. In deze CAO wordt onder "loon" verstaan: het loon behorende bij de functie van de werknemer als genoemd in de loonschalen in bijlage 1 van deze CAO.
5. Waar in deze CAO wordt gesproken van de werknemer, wordt bedoeld: mannelijke en vrouwelijke werknemers alsmede waar in deze CAO gesproken wordt over hem of hij, wordt bedoeld: hem/haar of hij/zij.

## **Artikel 3**

### **DUUR, VERLENGING & BEËINDIGING VAN DEZE CAO**

1. Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van twee jaren. Dit tijdvak vangt aan op 1 januari 2007 en eindigt op 31 december 2008.
2. Deze CAO kan door partijen tegen het einde van de looptijd worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.
3. Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd met maximaal één jaar.

## **Artikel 4**

### **WIJZIGING(EN) TIJDENS DE LOOPTIJD VAN DEZE CAO**

1. Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, die na ondertekening van deze CAO mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.
2. Bij tussentijdse wijziging(en) of aanvulling(en) bij gezamenlijk overleg in of op de aan deze CAO gehechte, door partijen, gewaarmerkte wijziging(en) en/of aanvulling(en), zullen deze gewijzigde en/of aanvullende nieuwe voorwaarden eveneens aan deze CAO worden gehecht en door partijen worden gewaarmerkt.
3. Partijen zullen de aan deze CAO gehechte bijzondere arbeidsvoorwaarden en de gewaarmerkte wijziging(en) en/of aanvulling(en) in het kader van de Wet op de loonvorming aanmelden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

4. In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal éénmaal per jaar, zal door partijen worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om één en ander, met inachtneming van de dan geldende wet- en regelgeving, te realiseren.

## **Artikel 5**

### **FUSIES & REORGANISATIES**

1. Met inachtneming van het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zal de werkgever, ongeacht het aantal betrokken werknemers, bij voorgenomen fusies, overnames en reorganisaties, de wederpartij tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.
2. Bij ingrijpende fusies en reorganisaties dient en/of dienen er door de werkgever in overleg met de wederpartij regeling(en) te worden getroffen voor een eventuele afvloeiingsregeling die een sociale begeleiding van de werknemers behoort te garanderen.
3. De wederpartij dient onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surseance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillietverklaring.

## **Artikel 6**

### **VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**

1. De werkgever verplicht zich er toe geen arbeidsovereenkomsten aan te gaan die negatief afwijkende loon- en/of arbeidsvoorwaarden bevatten als genoemd in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin zijn wel toegestaan.
2. De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding in acht nemen van al hetgeen hem, omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, bekend is geworden en waarvan de werkgever het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs kan vermoeden.
3. De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO aan iedere werknemer te verstrekken.

## **Artikel 7**

### **VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER**

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goed werknemer zou behoren te doen en na te laten. Daaronder valt in ieder geval het zich houden aan voorschriften en het opvolgen van redelijke orders en instructies.
2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig alsmede overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen alsmede over het algemeen daarvoor zorg dragen als een goed werknemer.
3. De werknemer mag zijn dienst niet aanvangen indien hij onder invloed is van middelen, die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer zal gedurende zijn dienst evenmin middelen nuttigen die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden.
4. De werknemer is zowel gedurende als na beëindiging van de arbeidsovereenkomst verplicht tot absolute geheimhouding van alle feiten en bijzonderheden die het belang van de onderneming kunnen schaden. Daar waar in de individuele arbeidsovereenkomst nadere bepalingen omtrent geheimhouding van bescheiden van de onderneming zijn opgenomen, zijn deze in volle omvang van toepassing.
5. De werknemer zal zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen betaalde werkzaamheden voor derden verrichten. Hiervan zijn publieke functies uitgezonderd.

## **Artikel 8**

### **ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN**

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van iedere arbeidsovereenkomst, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo-wet) onverkort van toepassing.

2. De werkgever zal er op toezien en bevorderen, dat ten behoeve van de werknemer alle passende maatregelen worden getroffen, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu.
3. De werkgever zal de nodige informatie verstrekken en voorlichting geven aan de werknemer over de aard van het werk, die mogelijk de veiligheid, de gezondheid en het milieu in gevaar kunnen brengen.
4. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften en de instructie met betrekking tot de veiligheid, de gezondheid en het milieu op te volgen en de aan hem verstrekte beschermingsmiddelen te dragen en/of te gebruiken.

## **Artikel 9**

### **ARBEIDSVORWAARDEN BUITENLAND**

Wanneer de buitenlandse werknemer gewoonlijk zijn arbeid in een (zelfde) ander land dan Nederland verricht, kan de werkgever de in dat andere land geldende arbeidsvoorwaarden voor dezelfde werkzaamheden toepassen.

## **Artikel 10**

### **ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**

#### **1. ALGEMEEN**

De werknemer ontvangt in tweevoud een schriftelijke door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste dient te worden opgenomen:

- a. de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
- b. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst;
- c. de datum van indiensttreding;
- d. de functie van de werknemer, de functie-indeling en/of de aard van de arbeid;
- e. de standplaats;
- f. de proeftijd;
- g. de in acht te nemen opzegtermijnen;
- h. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
- i. de arbeidsduur per dag, per week, per vier weken of per maand;
- j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;
- k. de deelname aan een (pre)pensioenregeling.

2. De werkgever en de werknemer verklaren beiden in de arbeidsovereenkomst dat deze CAO onverkort van toepassing is. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar aan de werkgever.

#### **3. MEDISCHE KEURING**

- a. De werkgever is vóór het aangaan van de arbeidsovereenkomst verplicht de werknemer medisch te laten keuren, indien er in de te vervullen functie sprake is van zware fysieke arbeid en/of arbeid waarbij de veiligheid van derden in het geding komt.
- b. Deze verplichting komt te vervallen indien de werknemer met een keuringsbewijs kan aantonen dat hij, maximaal één jaar voor het aangaan van de arbeidsovereenkomst, een soortgelijke medische keuring heeft ondergaan.
- c. Bij continuering van het dienstverband dient de werkgever de werknemer in het kader van de functie, zoals bedoeld onder a van dit lid, iedere vijf jaar medisch te laten keuren door een gecertificeerde Arbo-dienst.
- d. Werknemers ouder dan 50 jaar kunnen op eigen verzoek én op kosten van de werkgever ieder kalenderjaar medisch worden gekeurd.

4. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD.
  - a. De aanvangsdatum én het einde van het dienstverband zijn in de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging én toestemming van de Raad van Bestuur van de Centrale Organisatie Werk en Inkomen (hierna verder te noemen: CWI) is vereist. Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst is mogelijk. Voor de tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
  - b. De totale duur van de arbeidsovereenkomst dan wel een keten van arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 36 maanden. Onderbrekingen worden, voor het bepalen van de totale duur van een keten van arbeidsovereenkomsten, met een maximum van drie maanden meegeteld.
  - c. De arbeidsovereenkomst kan maximaal twee keer worden verlengd. De één of tweemaal verlengde arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat toestemming van de CWI is vereist.
  - d. Wanneer de arbeidsovereenkomst, na tweemaal te zijn verlengd wordt voortgezet, dan wordt deze vierde arbeidsovereenkomst van rechtswege geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD.

Alleen de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst staat vast. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
6. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR PARTTIMERS EN OPROEPKRACHTEN.
  - a. Er is sprake van een parttime arbeidsovereenkomst wanneer een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor minder dan 40 uren per week.
  - b. De oproepovereenkomst (MUP) wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd voor minder dan 15 uur per week op niet vastgelegde tijdstippen dan wel een niet eenduidig vastgelegde omvang van de arbeid. Artikel 7:668a eerste tot en met vierde lid van het Burgerlijk Wetboek worden hierbij uitgesloten.
  - c. Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de oproepkracht geen loon verschuldigd. In tegenstelling tot het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek heeft de oproepkracht, voor iedere oproep van minder dan vier uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij vier uren arbeid zou hebben verricht.
7. PROEFTIJD.
  - a. Zowel voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal twee maanden. Een kortere proeftijd of géén proeftijd dient schriftelijk overeengekomen te worden in de arbeidsovereenkomst.
  - b. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging van het dienstverband schriftelijk motiveren.
  - c. Bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.
8. OPZEGTERMIJN.
  - a. Voor zowel de werkgever als de werknemer geldt per vijf volledige dienstjaren één maand opzegtermijn, met een maximum van drie maanden.
  - b. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan vijf volledige dienstjaren heeft voortgeduurd of een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een duur van minder dan vijf jaren, geldt een opzegtermijn van één maand.



- c. Ten aanzien van werknemers die op 1 januari 1999 van 45 jaar en ouder waren en op dat moment al een langere opzegtermijn hebben opgebouwd dan volgens de Wet Flexibiliteit en Zekerheid voor hen zou gelden dient de werkgever de volgende opzegtermijn in acht te nemen:
    - 1. één week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking na de meerderjarigheid (18 jaar) heeft geduurd, tot ten hoogste 13 weken;
    - 2. deze termijn wordt verlengd met één week voor elk vol jaar dat de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest. De duur van deze verlenging bedraagt maximaal 13 weken.
  - d. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.
9. SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST
- a. De werkgever heeft ter vervanging van ontslag op staande voet wegens een dringende reden krachtens artikel 6:677 van het Burgerlijk Wetboek, tot ten hoogste twee aaneengesloten dagen het recht de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zonder behoud van loon te schorsen.
  - b. Onder een dringende reden wordt niet-limitatief verstaan: diefstal, dronkenschap, onachtzaamheid, roekeloosheid, verduistering en werkweigering.
  - c. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt, dient hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

## **Artikel 11**

### **BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**

- 1. In de volgende gevallen wordt de arbeidsovereenkomst, geacht te zijn beëindigd:
  - a. Bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden, krachtens artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek en gedurende de proeftijd;
  - b. Bij het overlijden van de werknemer;
  - c. Door duidelijke schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met wederzijds goedvinden en met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 10, achtste lid van deze CAO;
  - d. Door schriftelijke opzegging onder opgave van redenen door de werkgever na het verkrijgen van een ontslagvergunning van de CWI, met inachtneming van de opzegtermijn zoals bedoeld in artikel 10, achtste lid van deze CAO;
  - e. Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter;
  - f. Door het bereiken van de 65-jarige leeftijd, op de eerste dag van de maand waarin men de 65-jarige leeftijd bereikt of zoveel eerder als een (pre)pensioenregeling voor de werknemer van toepassing is, zonder dat daartoe opzegging vereist is.
- 2. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst dient de werkgever aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste het volgende te bevatten: de functie, het loon en de loonschaal, de datum van de indienst- en de uitdiensttreding en de anciënniteit.

## **Artikel 12**

### **FUNCTIE-INDELING**

- 1. De werknemer wordt op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen als genoemd in bijlage 2 van deze CAO. De algemene omschrijving van elke functiegroep is bepalend voor de indeling in functiegroepen. Is indeling niet mogelijk dan wordt de werknemer aangemerkt als "niet ingedeeld" en dient de werkgever de functie en het loon separaat vast te stellen.
- 2. De werknemer wordt ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede die bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg is overeengekomen.

## Artikel 13

### LOON

1. Het loon van de werknemer ingedeeld in een van de functiegroepen, als genoemd in bijlage 2 van deze CAO, is tenminste gelijk aan één van de bedragen als genoemd in de loonschaal in bijlage 1 van deze CAO.
2. Een wijziging in het loon voor het tijdvak van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008 wordt uiterlijk twee maanden vóór aanvang van dit tijdvak door partijen nader overeengekomen.

## Artikel 14

### LOONBEREKENING

#### 1. ALGEMEEN

- a. Het loon bedraagt, ongeacht de wijze van verdeling van de arbeid gedurende iedere loonperiode, 160 loonuren per vier weken dan wel 174 loonuren per maand.
- b. Het dag- en het uurloon worden berekend door het loon per vier weken te delen door 20 loondagen respectievelijk 160 loonuren en het loon per maand te delen door 21,75 loondagen respectievelijk 174 loonuren.
- c. De omrekeningsfactor voor de herleiding van vier weken- naar maandloon is 1,087.
- d. De arbeidstijd voor rijdend personeel in de zin van artikel 2.5:8, tweede lid van het Arbeidstijdenbesluit vervoer (48-urige werkweek) wordt berekend over een referentieperiode van 26 achtereenvolgende weken. De werkgever kan met uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de werknemer de arbeid zodanig organiseren dat de werknemer in een periode van 26 achtereenvolgende weken gemiddeld maximaal 55 uren arbeid per week verricht. De schriftelijke instemming geschiedt middels een instemmingverklaring, zie bijlage 3, voor een periode van 26 weken en wordt aan het eind van deze periode telkenmale stilzwijgend verlengd voor dezelfde duur, tenzij de werknemer uitdrukkelijk verklaard zijn instemming in te trekken.
- e. Arbeidsuren gelegen tussen de aanvang en het einde van de dienst worden uitbetaald met inachtneming van de urenregistratie zoals bedoeld in artikel 20, eerste lid van deze CAO en onder aftrek van de pauzes zoals bedoeld in artikel 21, tweede lid van deze CAO.

#### 2. GEEN ARBEIDSUREN

- a. Meerij-uren in het geval van een dubbele bemanning en de duur van een overtocht per boot of de duur van een verplaatsing per trein of vliegtuig worden niet aangemerkt als arbeidsuren.
- b. De werknemer heeft over de meerij-uren en de duur van een overtocht per boot of de duur van een verplaatsing per trein of vliegtuig, zoals bedoeld onder a van dit lid, recht op een vergoeding van tenminste 50 procent van het voor hem van toepassing zijnde loon.
- c. De werkgever stelt, in overleg én met instemming van de ondernemingsraad dan wel bij het ontbreken daarvan de met betrokken werknemer(s), de hoogte van de vergoeding vast, zoals bedoeld onder b van dit lid. De hoogte van deze vergoeding dient schriftelijk te worden overeengekomen.

#### 3. NORMERING ARBEIDSUREN

- a. De werkgever kan, na overleg én met instemming van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, dan wel bij het ontbreken daarvan de met betrokken werknemer(s), het aantal arbeidsuren voor structureel terugkerende werkzaamheden, zoals vaste ritten, vaste laad- en loswerkzaamheden, vaste reinigingswerkzaamheden, vaste grenspassages en vaste administratieve formaliteiten normeren op basis van sociaal en economisch verantwoorde praktijkervaringen en het loon daarop aanpassen.

#### VAST LOON

- b. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, dan wel bij het ontbreken daarvan met de betrokken werknemer(s) een vast loon per periode van 4 weken of een maand overeenkomen. Hierbij dient rekening te worden

gehouden met vergoedingen voor overuren, zaterdag- en zondaguren en arbeid tijdens de nacht.

4. **SCHRIFTELIJKE OVEREENKOMST**

Een normering of een vastloon afspraak zoals bedoeld in lid 3 van dit artikel dient schriftelijk te worden overeengekomen. Na ondertekening van de schriftelijke overeenkomst door de werkgever en de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging dan wel bij het ontbreken daarvan door de betrokken werknemer(s) dient een exemplaar van de overeenkomst ter registratie te worden ingediend bij partijen.

**Artikel 15**

**JEUGDLONEN**

1. Voor werknemers van 21 jaar en jonger die wel in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto gelden de volgende percentages van trede 0 van de bij zijn functie behorende loonschaal, met als maximum loonschaal 4.
  - a. 21 jaar 100 procent
  - b. 20 jaar 92,5 procent
  - c. 19 jaar 85 procent
  - d. 18 jaar 77,5 procent
2. Werknemers van 23 jaar en jonger die niet in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto worden overeenkomstig de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag uitbetaald.
3. Een werknemer die de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt wordt ingedeeld in trede 1 van de bij zijn functie behorende loonschaal, met als maximum loonschaal 5 trede 0.

**Artikel 16**

**TOEKENNING TREDEVERHOOGING**

1. Aan de werknemer zal bij voldoende functioneren, na het verstrijken van elk vol dienstjaar, een tredeverhoging worden toegekend die tenminste gelijk is aan één trede van de bij zijn functie behorende loonschaal.
2. Indien de werknemer onvoldoende heeft gefunctioneerd dan heeft de werkgever het recht een tredeverhoging af te wijzen. Bij het niet toekennen van een tredeverhoging dient de werkgever zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.
3. Indien ná het toekennen van een tredeverhoging blijkt dat de werknemer onvoldoende heeft gefunctioneerd, heeft de werkgever het recht de tredeverhoging met terugwerkende kracht ongedaan te maken. Indien de werkgever van zijn recht hiertoe gebruik maakt, dient hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

**Artikel 17**

**INDELING IN EEN HOGERE OF LAGERE LOONSCHAAL**

1. De werknemer die als gevolg van verandering van werkzaamheden in aanmerking komt voor een hogere loonschaal zal, vanaf de eerste volle week waarin dit van toepassing is, worden ingedeeld op het naast hogere bedrag in de nieuwe loonschaal.
2. De werknemer die als gevolg van een herindeling in aanmerking komt voor een lagere loonschaal zal, vanaf de eerste volle week waarin dit van toepassing is, worden ingedeeld op het naast lagere bedrag in de nieuwe loonschaal. Het negatief loonverschil dat hierdoor ontstaat wordt omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met toe te kennen trede- of loonsverhogingen. Voor werknemers vanaf 50 jaar en ouder die minimaal 10 jaar in dienst zijn én voor werknemers die minimaal 25 jaar in dienst zijn wordt de persoonlijke toeslag niet afgebouwd.
3. De werkgever dient, de indeling in een hogere of een lagere loonschaal, zoals bedoeld in het eerste en tweede lid van dit artikel, schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken.

## **Artikel 18**

### **LOONGARANTIE BIJ HET VERRICHTEN VAN ANDERE WERKZAAMHEDEN**

1. De werknemer die tijdelijk andere dan zijn normale werkzaamheden verricht en waarvoor een lagere loonschaal geldt, wordt gedurende tenminste 13 weken de bij zijn functie behorende loonschaal gegarandeerd.
2. Indien de werknemer na het verstrijken van 13 weken de andere dan zijn normale werkzaamheden continueert vervalt de loongarantie. Het negatieve loonverschil dat hierdoor ontstaat wordt structureel omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met toe te kennen trede- of loonsverhogingen. Voor werknemers vanaf 50 jaar en ouder die minimaal 10 jaar in dienst zijn én voor werknemers die minimaal 25 jaar in dienst zijn wordt de persoonlijke toeslag niet afgebouwd.

## **Artikel 19**

### **LOONSPECIFICATIE**

1. De werkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een loonspecificatie aan de werknemer te verstrekken.
2. De loonspecificatie bevat tenminste de volgende bestanddelen: het brutoloon, de wettelijke inhoudingen, zowel in percentages als in bedragen, het nettoloon, de cumulatieven en indien van toepassing: suppleties, toeslagen en vergoedingen.
3. Bij iedere loonbetaling ontvangt de werknemer een totaaloverzicht van de ritgegevens op basis van de ingevulde urenverantwoordingsstaten dan wel een uitdraai van de boordcomputer.

## **Artikel 20**

### **URENREGISTRATIE**

1. De werknemer dient de aanvang én het einde van zijn dienst te registreren op een door de werkgever verstrekte urenverantwoordingsstaat. De overige ritgegevens dienen door de werknemer zodanig te worden geregistreerd dat daaruit duidelijk blijkt welke uren wel of niet worden aangemerkt als arbeidsuren.
2. Het eerste lid van dit artikel is niet van toepassing bij normering of vast loon zoals bedoeld in artikel 14, derde en vierde lid.
3. Bij het gebruik van een boordcomputer zijn de werkgever en de werknemer vrijgesteld van de handmatige registratieplicht zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel.
4. De werknemer ontvangt van de urenverantwoordingsstaat of van de uitdraai van de boordcomputer een door de werkgever gecontroleerd en voor akkoord getekend exemplaar retour.
5. De werknemer heeft het recht, binnen één betalingsperiode na de ontvangst van zijn loonbetaling, een klacht in te dienen tegen de vastgestelde omvang van het aantal arbeidsuren. Na het verstrijken van die termijn staat het aantal arbeidsuren vast.
6. De werkgever dient de urenverantwoordingsstaat en de daarbij behorende tachograafschiif dan wel de (on)geschoonde uitdraai van de boordcomputer gedurende tenminste tot één jaar na dagtekening te bewaren.

## **Artikel 21**

### **RUSTTIJDEN & PAUZES, NACHTARBEID**

1. **RUSTTIJDEN RIJDEND PERSONEEL**  
De werknemer heeft recht op de onderstaande aaneengesloten rusttijden:
  - a. De minimum rusttijd bedraagt 11 uur per periode van 24 uur.
  - b. Drie keer per week mag de rusttijd minimaal 9 uur per 24 uur bedragen.
  - c. De overige keren mag de rusttijd in afwijking van sub a van dit artikel minder dan 11 uur, doch minimaal 9 uur bedragen, mits er in de periode van 24 uur nog een rusttijd van 3 uur wordt genoten.
  - d. De rusttijd bij een meervoudige bemanning bedraagt 9 uur per periode van 30 uur.

- e. In elke periode van 2 weken geniet de werknemer een wekelijkse rusttijd van 45 aaneengesloten uren en een wekelijkse rusttijd van 24 aaneengesloten uren.

2. PAUZES

De werknemer heeft recht op pauze bij een arbeidstijd tussen de:

- a. 4½ tot 7½ uur ½ uur pauze
- b. 7½ tot 10½ uur 1 uur pauze
- c. 10½ tot 13½ uur 1½ uur pauze
- d. 13½ tot 16½ uur 2 uur pauze
- e. Meer dan 16½ uur 2½ uur pauze

3. NACHTARBEID

Voor nachtarbeid gelden de bepalingen als genoemd in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer. Een nachtdienst is een dienst tussen 00:00 en 06:00 uur. Het is met inachtneming van het hierna gestelde, toegestaan nachtarbeid te verrichten:

- a. 2 aaneengesloten weken ten hoogste 38 uren arbeid verricht tussen 00:00 en 06:00 uur
- b. 52 aaneengesloten weken ten hoogste 140 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur

## Artikel 22

### PLOTSELING ONVOORZIENE SITUATIES

- 1. De bepalingen van artikel 21 van deze CAO zijn niet van toepassing bij arbeid verricht in verband met een zich plotseling voordoende onvoorziene situatie:
  - a. waarbij personen ernstig letsel oplopen, dan wel daartoe de onmiddellijke dreiging bestaat.
  - b. waarbij buitengewoon ernstige schade aan goederen ontstaat, dan wel onmiddellijk dreigt te ontstaan
  - c. waarbij die arbeid geen uitstel duldt en door andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen.

Een en ander in de zin van artikel 5:10 van de Arbeidstijdenwet

- 2. Het eerste lid van dit artikel geldt slechts voor zover de toepassing van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen een goede uitoefening van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde arbeid belemmert. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de door een werknemer niet genoten dagelijkse of wekelijkse onafgebroken rusttijd alsnog kan worden genoten.
- 3. Voor zover zich een situatie bij arbeid op een rijdend voertuig voordoet zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, is de bestuurder gehouden de verkeersveiligheid niet in gevaar te brengen en mag hij als hij geen geschikte stopplaats kan bereiken, afwijken van de wettelijke bepalingen inzake rij- en rusttijden, als dat nodig is voor de veiligheid van personen, van het voertuig of van zijn lading.
- 4. De bestuurder moet uiterlijk bij aankomst op een geschikte stopplaats de aard en reden van de afwijking zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel met de hand aantekenen op het registratieblad of op een afdruk van zijn controleapparaat. Voor zover hij verzuimt die aantekening te plaatsen kan hij verantwoordelijk worden gehouden voor de ontstane boete.

## Artikel 23

### ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

- 1. Op algemeen erkende feestdagen wordt in de regel geen arbeid verricht tenzij het belang van de onderneming dat noodzakelijk maakt. Tot algemeen erkende feestdagen worden gerekend:
  - a. Nieuwjaarsdag
  - b. 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag
  - c. Koninginnedag
  - d. Nationale Bevrijdingsdag (om de vijf jaar gerekend vanaf 2000)
  - e. Hemelvaartsdag
  - f. 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag

- g. 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag
- 2. In overleg én met instemming van de werkgever is het voor de werknemer mogelijk algemeen erkende feestdagen, zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, om te ruilen met niet-Nederlandse feest- en gedenkdagen.

## **Artikel 24**

### **TOESLAGEN**

In de volgende gevallen wordt het loon vermeerderd met een toeslag:

- 1. PLOEGENTOESLAG
  - a. Bij een 2-ploegendienst met een vroege dienst die begint op of na 05:00 uur en een late dienst die begint op of na 14:00 uur wordt het loon vermeerderd met een toeslag van 7½ procent;
  - b. Bij een 2-ploegendienst met een dagdienst die en een nachtdienst die begint op of na 22:00 uur dan wel eindigt na 02:00 uur wordt het loon vermeerderd met een toeslag van 10 procent;
  - c. Bij een 3- of meer ploegendienst wordt het loon vermeerderd met een toeslag van 12½ procent.
- 2. TOESLAG VOOR VUIL WERK
  - a. De werkgever kan een toeslag toekennen aan de werknemer die met de voor de gezondheid schadelijke en/of grote verontreiniging veroorzakende artikelen werkt.
  - b. Bij het toekennen van een toeslag voor vuil werk wordt het loon vermeerderd met een bedrag van 23,75 euro bruto per vier weken, respectievelijk 25,81 euro bruto per maand.
- 3. WEEKEND EN FEESTDAGENTOESLAG

Bij ieder arbeidsuur op een zaterdag, zondag of feestdag wordt het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50 procent.
- 4. OVERWERKTOESLAG
  - a. Onder overwerk wordt verstaan: de arbeidsuren, niet liggende op een zaterdag en/of zondag waarmee de arbeidsduur van 40 uur in de week wordt overschreden. Het uurloon voor elk gewerkt overuur wordt vermeerderd met een toeslag van 30 procent.
  - b. Voor administratief en technisch personeel geldt voor overuren op roostervrije dagen en ingeroosterde zondagen een toeslag van 100, respectievelijk 30 procent van het uurloon;
  - c. Overuren worden bij de eerste loonbetaling, volgend op de periode waarin de overuren zijn gemaakt, uitbetaald;
  - d. Werknemers van 50 jaar of ouder kunnen niet worden verplicht meer dan 12½ uur overwerk per week te verrichten.

## **Artikel 25**

### **VERGOEDINGEN**

- 1. BESCHIKBAARHEIDVERGOEDING

De werknemer die zich thuis beschikbaar moet houden voor het verrichten van werk heeft recht op een belaste vergoeding van 1,99 euro per uur met een maximum van 15,92 euro per dag. De werknemer is verplicht gehoor te geven aan een oproep.
- 2. REISKOSTENVERGOEDING
  - a. Aan de werknemer die zijn werkzaamheden aanvangt vanuit een andere standplaats dan de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen standplaats worden de werkelijke reiskosten vergoed.
  - b. Bij verhuizing van de onderneming of bij overplaatsing naar een andere standplaats ontvangt de werknemer gedurende één jaar de extra kosten voor woon- en werkverkeer volgens de dan geldende fiscale normen en de extra reizen gedurende één jaar op basis van het geldende uurloon.

### 3. VERBLIJFKOSTENVERGOEDING

Met uitzondering van de periode dat de werknemer zich aan boord van een veerboot, trein of vliegtuig bevindt én logies en/of maaltijden en consumpties voor rekening van de werkgever komen, worden de door de werknemer onderweg gemaakte kosten, bestaande uit maaltijden, consumpties en andere kleine uitgaven verbonden aan de uitoefening van de arbeid vergoed met inachtneming van het hiernavolgende:

- a. Bij een rit met een duur van langer dan vier uur ontvangt de werknemer, gerekend vanaf het eerste uur, een onbelaste vergoeding van 0,51 euro per uur.
- b. Indien de duur van een rit meer dan 12 uur bedraagt ontvangt de werknemer een extra onbelaste vergoeding van 9,67 euro per rit.
- c. Bij een meerdaagse rit ontvangt de werknemer op declaratiebasis een kostenvergoeding.

### 4. BESTUURDERSKAART

De kosten verbonden aan de bestuurderskaart voor de digitale tachograaf komen met uitzondering van de kosten bij verlies volledig voor rekening van de werkgever.

## Artikel 26

### PREMIE SCHADEVRIJ WERKEN

1. De werknemer met een besturende functie die een volledig kalenderjaar schadevrij heeft gewerkt komt in aanmerking voor een premie.
2. Deze premie bedraagt minimaal een ½ procent van het bruto jaarloon en wordt gelijk met de eerste loonbetaling in het nieuwe kalenderjaar uitbetaald.

## Artikel 27

### VAKANTIEDAGEN

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar in dienst is, heeft in dat jaar recht op tenminste 24 vakantiedagen.
2. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het vakantiejaar, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen per volledig vakantiejaar.
3. De berekening geldt dan als volgt: het aantal maanden maal 24 dagen gedeeld door 12. Indien deze berekening leidt tot een aanspraak van minder dan een halve dag dan wordt deze naar beneden afgerond en bij meer dan een halve dag wordt deze naar boven afgerond.
4. De werkgever stelt het vakantierooster voor de onderneming vast en geeft nadere regels voor het opnemen van vakantie. Bij een en ander zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met het verlangen van de werknemer. De werknemer heeft recht op een aaneengesloten vakantie van minimaal twee weken.
5. Vakantiedagen die aan het einde van het vakantiejaar nog niet zijn opgenomen, worden meegevoerd naar het volgende vakantiejaar en worden aangemerkt als 'oude' vakantiedagen. Bij het afschrijven van vakantiedagen worden na het opnemen hiervan de "oude" vakantiedagen als eerste afgeschreven. "Oude" vakantiedagen verjaren en vervallen vijf jaar na afloop van het jaar waarin deze vakantiedagen zijn opgebouwd.

## Artikel 28

### VAKANTIEDAGEN OPROEPKRACHTEN

Voor de oproepkracht wordt het recht op vakantiedagen per loonperiode omgezet in een uitkering. Deze uitkering bedraagt 10,39 procent in 2007 en 10,34 procent in 2008 van het voor de oproepkracht geldende brutoloon. Dit percentage wordt door partijen jaarlijks vastgesteld. De uitbetaling vindt plaats per loonperiode.

## **Artikel 29**

### **EXTRA VAKANTIEDAGEN JONGEREN**

1. Met ingang van de eerste dag van de maand waarin de leeftijd wordt bereikt, als genoemd in het tweede tot en met het vierde lid van dit artikel, hebben jongeren recht op extra vakantiedagen.
2. 16 jaar en jonger                      28 vakantiedagen                      (24 + 4 dagen)
3. 17 jaar                                      26 vakantiedagen                      (24 + 2 dagen)
4. 18 jaar                                      26 vakantiedagen                      (24 + 2 dagen)

## **Artikel 30**

### **EXTRA VAKANTIEDAGEN IN VERBAND MET LEEFTIJD & LENGTE VAN HET DIENSTVERBAND**

1. De werknemer heeft, met inachtneming van de totale som van de leeftijd én de lengte van het dienstverband, recht op een extra aantal vakantiedagen.
2. Extra vakantiedagen worden toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin de totale som van de leeftijd én de lengte van het dienstverband daar aanleiding voor geeft.
  - a. 45 en meer                      25 vakantiedagen                      (24 + 1 dagen)
  - b. 50 en meer                      26 vakantiedagen                      (24 + 2 dagen)
  - c. 55 en meer                      27 vakantiedagen                      (24 + 3 dagen)
  - d. 60 en meer                      28 vakantiedagen                      (24 + 4 dagen)
  - e. 65 en meer                      29 vakantiedagen                      (24 + 5 dagen)
  - f. 70 en meer                      30 vakantiedagen                      (24 + 6 dagen)
  - g. 75 en meer                      31 vakantiedagen                      (24 + 7 dagen)
  - h. 80 en meer                      32 vakantiedagen                      (24 + 8 dagen)
  - i. 85 en meer                      33 vakantiedagen                      (24 + 9 dagen)

## **Artikel 31**

### **VAKANTIEBIJSLAG**

1. De vakantiebijslag bedraagt 10 procent van het bruto jaarloon en wordt indien van toepassing vermeerderd met de ploegentoeslag en persoonlijke toeslagen.
2. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats in twee gelijke delen van elk 5 procent, waarvan het eerste deel over de eerste zes maanden van enig kalenderjaar wordt uitgekeerd in de maand mei van enig jaar en het tweede deel over de laatste zes maanden van enig kalenderjaar vóór of uiterlijk op 15 december van enig jaar.
3. De vakantiebijslag wordt in het geval van een onvolledig dienstverband korter dan zes maanden dan wel korter dan één jaar naar rato uitgekeerd.

## **Artikel 32**

### **VAKANTIEBIJSLAG OPROEPKRACHTEN**

De vakantiebijslag bedraagt 10 procent van het bruto uurloon. De werkgever is verplicht de vakantiebijslag na de beëindiging van iedere arbeidsovereenkomst, tegelijkertijd met het loon over het aantal gewerkte uren, uit te betalen.

## **Artikel 33**

### **JUBILEUMUITKERING**

1. De werkgever zal aan de werknemer bij een 25- of 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken. De uitbetaling van de jubileumuitkering zal, zolang dit fiscaal mogelijk is, bruto/netto geschieden.
2. De jubileumuitkering bedraagt bij een:
  - a. 25-jarig dienstverband:                      één bruto maandloon;
  - b. 40-jarig dienstverband:                      twee bruto maandlonen.



## **Artikel 34**

### **ARBEIDSTIJDVERKORTING**

1. De werknemer kan met instemming van de werkgever voor arbeidstijdverkorting in aanmerking komen. De waarde van één dag arbeidstijdverkorting is niet hoger dan 20 procent van het voor de werknemer van toepassing zijnde weekloon.
2. De werknemer dient een verzoek tot arbeidstijdverkorting van tevoren schriftelijk bij de werkgever in. De werknemer behoort binnen één betalingsperiode na het verzoek daartoe schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd over zijn beslissing.

## **Artikel 35**

### **TIJD-VOOR-TIJD REGELING**

1. De werkgever kan in overleg én met instemming van de ondernemingsraad en bij het ontbreken daarvan de betrokken werknemer(s) de grens vaststellen waarboven overuren, zaterdag- en zondaguren niet als loon worden uitbetaald, maar als tijd-voor-tijd worden aangemerkt.
2. De tijd-voor-tijd grens ligt nooit lager dan 160 uur per periode van vier weken, respectievelijk 174 uur per periode van één maand.
3. Ieder arbeidsuur boven de tijd-voor-tijd grens van maandag tot en met vrijdag geeft recht op 1,3 uur tijd-voor-tijd dan wel één uur tijd-voor-tijd en een toeslag van 30 procent van het uurloon.
4. Ieder arbeidsuur boven de tijd-voor-tijd grens op een zaterdag en/of zondag geeft recht op 1½ uur tijd-voor-tijd of één uur tijd-voor-tijd én een toeslag van 50 procent, respectievelijk twee uur tijd-voor-tijd of één uur tijd-voor-tijd en een toeslag van 100 procent.
5. De opgebouwde tijd-voor-tijd uren dienen, binnen zes maanden na de periode waarin zij zijn ontstaan, te worden opgenomen in blokken van tenminste drie dagen.
6. De toeslagen als genoemd in het derde en vierde lid van dit artikel worden, bij de eerste loonbetaling volgend op de periode waarin zij zijn ontstaan, uitbetaald.

## **Artikel 36**

### **BUITENGEWOON VERLOF**

1. Met de in dit artikel genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner en de relatiepartner. Onder de levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden middels een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister. Onder de relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaand ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.
2. Indien de werknemer niet reeds is vrijgesteld van arbeid wordt in de volgende gevallen verlof met behoud van loon verleend.

#### **NAAR REDELIJKHEID TE BEPALEN TIJDSDUUR:**

- a. bij het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is, te bepalen door de werkgever;
  - b. bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever;
- 1 DAG:**
- c. bij ondertrouw van de werknemer;
  - d. bij het huwelijk van één van de (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen, pleegstief- en kleinkinderen, broers of zusters;
  - e. bij het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, (stief)ouders, schoon- en grootouders, kinderen of pleeg- stief- en kleinkinderen;
  - f. bij het overlijden van één van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzonen of schoondochters;
  - g. bij een 25- en 40-jarig dienstverband;

**2 DAGEN:**

- h. bij bevalling van de echtgenote en bij adoptie, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
- i. bij het huwelijk van de werknemer;
- j. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;

**4 DAGEN:**

- k. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), één van de kinderen of één van de pleeg- stief- en kleinkinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
- l. bij het overlijden van één van de (stief)ouders of schoonouders, ingeval voor de begrafenis of crematie volledig zorg wordt gedragen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof.

**Artikel 37****ZWANGERSCHAPS- & BEVALLINGSVERLOF**

1. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof op basis van de wettelijke regeling bedraagt 16 weken. Dit verlof met behoud van loon kan flexibel worden opgenomen: op zijn vroegst zes weken en op zijn laatst vier weken voor de vermoedelijke datum van bevalling.
2. Uiterlijk drie weken voordat de werkneemster dit verlof wenst op te nemen dient de werkneemster dit aan de werkgever, door middel van een schrijven van de verloskundige met daarin opgenomen de vermoedelijke datum van bevalling, kenbaar te maken.

**Artikel 38****CALAMITEITENVERLOF**

1. De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
2. Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:
  - a. Een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van één of meerdere gezinsleden, de bevalling van de echtgenote en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en de tweede graad van de zijlijn.
  - b. Een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.
  - c. De uitvoering van het actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.
3. Bij spoedeisende zaken zal de werkgever in overleg met de werknemer naar een snelle oplossing zoeken, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een nog meer duurzamere oplossing.

**Artikel 39****OUDERSCHAPSVERLOF**

1. De werknemer heeft als de arbeidsovereenkomst tenminste één jaar heeft voortgeduurd, gerekend per kind, tot de achtjarige leeftijd, recht op het wettelijk ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van zes maanden, een onbetaald verlof van 13 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
2. De werknemer kan uitsluitend met instemming van werkgever het verlof verdelen over een kortere of langere periode.
3. De werknemer dient minimaal drie maanden van tevoren het verlof schriftelijk bij werkgever aan te vragen. Over een beslissing op de aanvraag behoort de werknemer, uiterlijk één maand vóór de aanvangsdatum van het verlof, schriftelijk door de werkgever te worden geïnformeerd.
4. Het afwijzen van de in de aanvraag genoemde voorkeur van de werknemer kan slechts, indien deze aanvraag afwijkt van de wettelijke regeling zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, op grond van schriftelijk geformuleerde, gemotiveerde en gewichtige redenen.
5. Tijdens het verlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.

## **Artikel 40**

### **ADOPTIEVERLOF**

1. De werknemer heeft recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof moet binnen een tijdvak van 18 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan twee weken vóór de datum van adoptie.
2. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op verlof slechts éénmaal.
3. De werknemer dient uiterlijk drie weken van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.
4. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.

## **Artikel 41**

### **KORTDUREND ZORGVERLOF**

1. In afwijking van de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in ieder kalenderjaar gedurende 7 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon, in verband met de ziekte van de partner, (pleeg- stief-)kinderen of (pleeg- stief-)ouders.
2. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
  - a. De werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof.
  - b. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
3. Indien het verlof langer duurt dan 7 dagen, dan kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen,

## **Artikel 42**

### **LANGDUREND ZORVERLOF**

1. De werknemer heeft in ieder kalenderjaar recht op langdurend zorgverlof in verband met de zorg voor een partner, kind of ouder die levensbedreigend ziek is. Dit recht biedt de werknemer, verdeeld over een periode van 12 aaneengesloten weken, een onbetaald verlof van maximaal zes keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, op jaarbasis.
2. Bij een parttime dienstverband heeft een werknemer naar rato recht op dit langdurend zorgverlof.
3. Na overleg en instemming van de werkgever kan het verlof over een langere of kortere periode worden opgenomen, variërend van minimaal 6 weken voltijdsverlof en maximaal 18 weken verlof voor een derde deel van de wekelijkse arbeidsuren.
4. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
  - a. De werknemer meldt schriftelijk de aanvangsdatum, de omvang en de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof;
  - b. De werkgever kan een verzoek om langdurend zorgverlof weigeren indien (aantoonbare) zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

## **Artikel 43**

### **ONBETAALD VERLOF**

Het verlenen van onbetaald verlof is mogelijk met inachtneming van de volgende voorwaarden.

1. De werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de aanvraag voor het onbetaald verlof al dan niet te honoreren.
2. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van het onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.

3. Tijdens het onbetaald verlof worden geen vakantiedagen opgebouwd.
4. Gedurende het onbetaalde verlof mag werknemer geen betaalde arbeid verrichten als gevolg van een terzake afgesloten arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 44**

##### **ORGANISATIEVERLOF**

1. De werknemer welke ambassadeur is van LBV heeft, indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op organisatieverlof met behoud van loon gedurende drie dagen per kalenderjaar.
2. Een ambassadeur is een werknemer die constructief en inhoudelijk meedenkt met LBV over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is een ambassadeur binnen de onderneming het aanspreekpunt voor zijn collega's en LBV.
3. Een ambassadeur die in aanmerking komt voor organisatieverlof wordt door LBV aan het adres van de werkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Voor het opnemen van verlof dient de ambassadeur een convocatie aan de werkgever te overhandigen.
4. De werknemer die geen ambassadeur maar "gewoon lid" is van LBV heeft, voor het bezoeken van ledenvergaderingen én indien de arbeid dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, recht op verlof met behoud van loon gedurende maximaal twee halve dagen per kalenderjaar. Voor elke ledenvergadering dient de werknemer een daartoe bedoelde convocatie aan de werkgever te overhandigen.

#### **Artikel 45**

##### **UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID VANWEGE ZIEKTE OF ONGEVAL**

1. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval niet in staat is arbeid te verrichten, dient zich voor wat betreft de melding aan de werkgever, controle- en reïntegratievoorschriften, te houden aan de binnen de onderneming geldende regels van de Arbodienst.
2. De werknemer die door arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval niet in staat is zijn arbeid te verrichten, is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole die krachtens de sociale verzekeringswetten, inclusief Arbodienst en Arbo-wet en enig bedrijfsreglement, worden bepaald en/of uitgeoefend.
3. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer in het eerste jaar recht op een uitkering van 85 procent van het laatstverdiende functieloon en indien van toepassing de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslagen én 100 procent over maximaal 5,5 overuur per week.
4. In geval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval heeft de werknemer in het tweede ziekte jaar recht op een uitkering van 85 procent van het laatstverdiende functieloon en indien van toepassing de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslagen
5. De werkgever zal bij aanspraken tegen derden terzake van de schade die deze lijdt in de rechten treden van de werknemer, die daar op voorhand mee instemt.
6. Indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een beoefening van een blessuregevoelige sport, waarbij de werknemer reeds tweemaal eerder een blessure opgelopen heeft en hiervoor schriftelijk is gewaarschuwd door de werkgever, heeft de werknemer geen recht op een uitkering als bedoeld in het derde en vierde lid van dit artikel maar slechts op het in artikel 7:629, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek opgenomen percentage van 70% over het naar tijdruimte vastgestelde loon voor de duur van 104 weken.

#### **Artikel 46**

##### **ARBEIDSONGESCHIKTHEID IN HET BUITENLAND**

1. Indien een werknemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden buiten zijn woonplaats wordt verpleegd kan hij aanspraak maken op een vergoeding van de werkgever.
  - a. De kosten van geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft.

- b. De kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan.
  - c. De noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn gezondheidstoestand het hem toelaat naar Nederland terug te keren.
  - d. De noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- en verblijfplaats in Nederland.
2. De werknemer kan geen aanspraak op een vergoeding maken wanneer hij zich in onvoldoende mate heeft verzekerd of door eigen schuld of toedoen daaraan geen rechten kan ontlenen.

#### **Artikel 47**

##### **ARBEIDSONGESCHIKTHEID & VAKANTIEDAGEN**

1. De werknemer die ingeval van arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval de bedongen arbeid niet verricht, bouwt slechts vakantiedagen op over de laatste zes maanden arbeidsongeschiktheid. Vakantiedagen, waarop de werknemer arbeidsongeschikt is vanwege ziekte of ongeval tijdens een door werkgever toegekende vakantieperiode, gelden niet als vakantiedagen.
2. Bij arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval tijdens een vakantieperiode in het buitenland dient de werknemer een artsen- en een transportverklaring in een gangbare taal aan de werkgever te overleggen. In een transportverklaring dient opgenomen te zijn dat de werknemer vanwege medische redenen niet in staat is om te reizen. Indien de werknemer hiervan in gebreke blijft, dan worden de betreffende dagen als vakantiedagen beschouwd en afgeschreven.
3. Voor de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de Wet op Arbeidsongeschiktheidverzekering (WAO) vindt de opbouw en het opnemen van vakantiedagen plaats naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.

#### **Artikel 48**

##### **BEDRIJFSONGEVALLEN- & BEDRIJFSAANSPRAKELIJKHEIDSVZERZEKERING**

1. De werkgever is verplicht een bedrijfsongevallen- en een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. De te betalen premie komt volledig voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever verstrekt aan de werknemer een afschrift van de polis en een overzicht van de polisvoorwaarden.

#### **Artikel 49**

##### **UITKERING BIJ OVERLIJDEN**

1. Bij overlijden van de werknemer hebben de nagelaten betrekkingen recht op een overlijdensuitkering die gelijk is aan 13 weeklonen;
2. Uitkeringen ter zake van het overlijden aan nagelaten betrekkingen krachten arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte of ongeval of AAW/WIA worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht.

#### **Artikel 50**

##### **KOSTEN BHV & EHBO-DIPLOMA**

De kosten en de vervolgcosten voor de werknemer die een BHV- en/of een EHBO-cursus volgt komen volledig voor rekening van de werkgever. De noodzaak hiervoor wordt bepaald door de werkgever en/of de dan geldende wet- en regelgeving.

#### **Artikel 51**

##### **SCHOLINGSAFSPRAAK**

1. Onder scholing wordt verstaan: elke vorm van een gestructureerde activiteit die, ongeacht of de scholing wordt aangemerkt als een aan de functie van de werknemer verbonden wettelijke verplichting, gericht is op het door de werknemer verkrijgen van kennis en/of vaardigheden.
2. Onder scholingskosten wordt, in de ruimste zin van het woord, onder andere verstaan: de loonkosten van werknemers die een scholing volgen; de loonkosten van werknemers die een appli-

- catie boven de sterkte volgen; de kosten bij het organiseren van een interne en/of externe scholing, vergoedingen van reis- en verblijfkosten en stimulerings- en ontwikkelingskosten.
3. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet: ieder genoten scholing duurt tenminste 3 uur; bij de scholing is begeleiding vereist; daar waar scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, dient begeleiding beschikbaar te zijn en na afloop wordt door of namens de werkgever de scholing met de werknemer geëvalueerd.
  4. Ieder jaar, of zoveel eerder als wenselijk, dient de werkgever met de werknemer een gesprek te voeren omtrent zijn behoefte aan scholing. Daarbij wordt tevens aan de orde gesteld in hoeverre de individuele scholingsbehoefte van de werknemer aansluit bij het opleidingsaanbod van de werkgever. Wanneer aan de werknemer scholing wordt aangeboden, dan komen de werknemer en de werkgever dit schriftelijk overeen.
  5. De scholingskosten, zoals bedoeld in het tweede lid van dit artikel, komen in beginsel volledig voor rekening van de werkgever. De scholingskosten komen gedeeltelijk voor rekening van de werknemer wanneer de werknemer ontslag neemt:
 

|  |            |
|--|------------|
| a. binnen één jaar na het behalen van een diploma of certificaat:  | 75 procent |
| b. binnen twee jaar na het behalen van een diploma of certificaat: | 50 procent |
| c. binnen drie jaar na het behalen van een diploma of certificaat: | 25 procent |

## **Artikel 52**

### **STICHTING UITERWAARDEN**

1. Indien de werkgever is gedispenseerd van de Algemeen-Verbindend-Verklaring van SOOB is hij vóór 1 april van enig kalenderjaar over het voorafgaande kalenderjaar een bijdrage aan Stichting Uiterwaarden van 0,125 procent van de brutoloon som sociale verzekeringen verschuldigd.
2. Stichting Uiterwaarden heeft ten doel:
  - a. Het toezicht houden op de juiste naleving van deze CAO;
  - b. Het geven van voorlichting en het verstrekken van schriftelijke informatie over deze CAO;
  - c. Het verrichten van onderzoek naar en het ontwikkelen van scholingsactiviteiten;
  - d. Het verrichten van relevant marktonderzoek in de ruimste zin van het woord.

## **Artikel 53**

### **GESCHILLENCOMMISSIE**

1. Indien de werkgever en de werknemer van mening verschillen over de uitleg of toepassing van enige bepaling in deze CAO, kunnen zij zich, indien en voorzover is voldaan aan de voorwaarden in het derde lid van dit artikel, wenden tot de geschillencommissie zoals bedoeld in het vierde lid van dit artikel.
2. De geschillencommissie bestaat uit drie personen, te weten: één vertegenwoordiger van werkgeverszijde, één vertegenwoordiger van werknemerszijde en één externe deskundige.
3. De geschillencommissie neemt slechts kennis van het geschil onder de volgende voorwaarden.
  - a. Het geschil dient betrekking te hebben op het individuele belang van de werkgever en/of het individuele of het collectieve belang van de werknemer(s), die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen.
  - b. Ter beoordeling van de geschillencommissie dient voldoende te worden aangetoond dat er reeds meer dan één poging tot een minnelijke oplossing van het geschil ondernomen is.
  - c. Het geschil dient aanhangig te zijn gemaakt door één van de partijen.
4. Een geschil dient schriftelijk aanhangig te worden gemaakt en gericht te worden aan de geschillencommissie. Door het voorleggen van het geschil aan de geschillencommissie conformeren de betrokken partijen zich aan de wijze van beslechting van het geschil en de daaruit voortvloeiende verplichtingen. De uitspraak van de geschillencommissie is bindend.
5. De geschillencommissie is te allen tijde bevoegd tot het verrichten van die handelingen die in het kader van de oplossing van het geschil nodig worden geacht. Naar het oordeel van de geschil-

lencommissie wordt bij de behandeling van het geschil de procedure gevolgd die afhankelijk van de aard en het belang van het geschil het meest effectief en gewenst voor ogen staat.

**BIJLAGE 1****LOONSCHALEN MET INGANG VAN 1 JANUARI 2007****Loonschaal 1 FG 1**

| trede | week   | 4 weken  | maand   | uurloon<br>100% | uurloon<br>130% | uurloon<br>150% |
|-------|--------|----------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 0     | 308,10 | 1.232,39 | 1339,61 | 7,70            | 10,01           | 11,55           |
| 1     | 321,88 | 1287,51  | 1399,52 | 8,05            | 10,47           | 12,08           |
| 2     | 335,67 | 1342,66  | 1459,47 | 8,39            | 10,91           | 15,10           |
| 3     | 349,46 | 1397,82  | 1519,43 | 8,74            | 11,36           | 13,11           |
| 4     | 363,23 | 1452,93  | 1579,33 | 9,08            | 11,80           | 13,62           |
| 5     | 370,13 | 1480,51  | 1609,31 | 9,25            | 12,03           | 13,88           |
| 6     | 384,94 | 1539,73  | 1673,68 | 9,62            | 12,51           | 14,44           |

**Loonschaal 2 FG 2**

| trede | week   | 4 weken | maand   | uurloon<br>100% | uurloon<br>130% | uurloon<br>150% |
|-------|--------|---------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 0     | 326,48 | 1305,91 | 1419,52 | 8,16            | 10,61           | 12,24           |
| 1     | 341,20 | 1364,80 | 1483,54 | 8,53            | 11,09           | 12,80           |
| 2     | 355,91 | 1423,65 | 1547,51 | 8,90            | 11,57           | 13,35           |
| 3     | 370,64 | 1482,54 | 1611,52 | 9,27            | 12,05           | 13,91           |
| 4     | 385,34 | 1541,35 | 1675,45 | 9,63            | 12,52           | 14,45           |
| 5     | 392,70 | 1570,80 | 1707,46 | 9,82            | 12,77           | 14,73           |
| 6     | 408,41 | 1633,63 | 1775,76 | 10,21           | 13,28           | 15,32           |

**Loonschaal 3 FG 3**

| trede | week   | 4 weken | maand   | uurloon<br>100% | uurloon<br>130% | uurloon<br>150% |
|-------|--------|---------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 0     | 344,87 | 1379,46 | 1499,47 | 8,62            | 11,21           | 12,93           |
| 1     | 360,49 | 1441,97 | 1567,42 | 9,01            | 11,73           | 13,52           |
| 2     | 376,12 | 1504,47 | 1635,36 | 9,40            | 12,22           | 14,10           |
| 3     | 391,76 | 1567,02 | 1703,35 | 9,79            | 12,73           | 14,69           |
| 4     | 407,38 | 1629,53 | 1771,30 | 10,18           | 13,23           | 15,27           |
| 5     | 415,19 | 1660,76 | 1805,25 | 10,38           | 13,49           | 15,57           |
| 6     | 431,80 | 1727,19 | 1877,46 | 10,80           | 14,03           | 16,19           |



**Loonschaal 4 FG 4**

| trede | week   | 4 weken | maand   | uurloon<br>100% | uurloon<br>130% | uurloon<br>150% |
|-------|--------|---------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 0     | 363,26 | 1453,02 | 1579,43 | 9,08            | 11,80           | 13,62           |
| 1     | 379,80 | 1519,18 | 1651,35 | 9,49            | 12,34           | 14,24           |
| 2     | 396,35 | 1585,38 | 1723,31 | 9,91            | 12,88           | 14,87           |
| 3     | 412,90 | 1651,59 | 1795,28 | 10,32           | 13,42           | 15,48           |
| 4     | 429,45 | 1717,79 | 1867,24 | 10,74           | 13,96           | 16,11           |
| 5     | 445,99 | 1783,95 | 1939,15 | 11,15           | 14,50           | 16,73           |
| 6     | 463,83 | 1855,31 | 2016,72 | 11,60           | 15,08           | 17,40           |

**Loonschaal 5 FG 5**

| trede | week   | 4 weken | maand   | uurloon<br>100% | uurloon<br>130% | uurloon<br>150% |
|-------|--------|---------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 0     | 381,64 | 1526,57 | 1659,38 | 9,54            | 12,40           | 14,31           |
| 1     | 399,12 | 1596,46 | 1735,35 | 9,98            | 12,97           | 14,97           |
| 2     | 416,59 | 1666,37 | 1811,34 | 10,41           | 13,53           | 15,62           |
| 3     | 434,08 | 1736,31 | 1887,37 | 10,85           | 14,11           | 16,28           |
| 4     | 451,55 | 1806,20 | 1963,34 | 11,29           | 14,68           | 16,94           |
| 5     | 469,04 | 1876,15 | 2039,38 | 11,73           | 15,25           | 17,60           |
| 6     | 486,50 | 1946,00 | 2115,30 | 12,16           | 15,81           | 18,24           |
| 7     | 505,96 | 2023,84 | 2199,91 | 12,65           | 16,44           | 18,97           |

**Loonschaal 6 FG 6**

| trede | week   | 4 weken | maand   | uurloon<br>100% | uurloon<br>130% | uurloon<br>150% |
|-------|--------|---------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 0     | 400,02 | 1600,08 | 1739,29 | 10,00           | 13,00           | 15,00           |
| 1     | 418,43 | 1673,72 | 1819,33 | 10,46           | 13,60           | 15,69           |
| 2     | 436,84 | 1747,36 | 1899,38 | 10,92           | 14,20           | 16,38           |
| 3     | 455,24 | 1820,95 | 1979,37 | 11,38           | 14,79           | 17,07           |
| 4     | 473,65 | 1894,59 | 2059,42 | 11,84           | 15,39           | 17,76           |
| 5     | 492,05 | 1968,18 | 2139,41 | 12,30           | 15,99           | 18,45           |
| 6     | 510,45 | 2041,78 | 2219,41 | 12,76           | 16,59           | 19,14           |
| 7     | 528,85 | 2115,41 | 2299,45 | 13,22           | 17,19           | 19,83           |
| 8     | 550,00 | 2200,03 | 2391,43 | 13,75           | 17,88           | 20,62           |

**Loonschaal 7 FG 7**

| trede | week   | 4 weken | maand   | uurloon<br>100% | uurloon<br>130% | uurloon<br>150% |
|-------|--------|---------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 0     | 418,41 | 1673,64 | 1819,25 | 10,46           | 13,60           | 15,69           |
| 1     | 438,76 | 1755,03 | 1907,72 | 10,97           | 14,26           | 16,46           |
| 2     | 459,11 | 1836,42 | 1996,19 | 11,48           | 14,92           | 17,22           |
| 3     | 480,20 | 1920,78 | 2087,89 | 12,00           | 15,60           | 18,00           |
| 4     | 499,79 | 1999,17 | 2173,10 | 12,49           | 16,24           | 18,74           |
| 5     | 520,12 | 2080,48 | 2261,48 | 13,00           | 16,90           | 19,50           |
| 6     | 540,49 | 2161,96 | 2350,05 | 13,51           | 17,56           | 20,27           |
| 7     | 560,83 | 2243,31 | 2438,48 | 14,02           | 18,23           | 21,03           |
| 8     | 581,17 | 2324,66 | 2526,91 | 14,53           | 18,89           | 21,80           |
| 9     | 604,42 | 2417,65 | 2627,99 | 15,11           | 19,65           | 22,67           |

**Loonschaal 8 FG 8**

| trede | week   | 4 weken | maand   | uurloon<br>100% | uurloon<br>130% | uurloon<br>150% |
|-------|--------|---------|---------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 0     | 436,79 | 1747,15 | 1899,15 | 10,92           | 14,20           | 16,38           |
| 1     | 459,00 | 1836,02 | 1995,75 | 11,48           | 14,92           | 17,22           |
| 2     | 484,21 | 1936,84 | 2105,35 | 12,11           | 15,74           | 18,17           |
| 3     | 503,43 | 2013,71 | 2188,90 | 12,59           | 16,37           | 18,89           |
| 4     | 525,65 | 2102,58 | 2285,50 | 13,14           | 17,08           | 19,71           |
| 5     | 547,85 | 2191,40 | 2382,05 | 13,70           | 17,81           | 20,55           |
| 6     | 570,07 | 2280,27 | 2478,65 | 14,25           | 18,53           | 21,38           |
| 7     | 592,28 | 2369,10 | 2575,21 | 14,81           | 19,25           | 22,22           |
| 8     | 614,49 | 2457,96 | 2671,80 | 15,36           | 19,97           | 23,04           |
| 9     | 636,70 | 2546,79 | 2768,36 | 15,92           | 20,70           | 23,88           |
| 10    | 662,17 | 2648,66 | 2879,09 | 16,56           | 21,53           | 24,84           |

## **BIJLAGE 2**

### **FUNCTIEGROEPEN**

#### **FUNCTIEGROEP 1**

1. Werkzaamheden die bestaan uit enkelvoudige werkzaamheden van voornamelijk zeer eenvoudige en repeterende aard, die volgens nauwkeurige instructie op aanwijzing en/of onder directe leiding worden verricht en waarvoor een door scholing of ervaring verkregen kennisniveau op of net iets boven het basisonderwijs is vereist.
2. **MOGELIJKE FUNCTIEBENAMINGEN:**
  - Koerier met rijbewijs B < 500 kilogram
  - Operationeel medewerker bulkopslag
  - Aankomend typiste

#### **FUNCTIEGROEP 2**

1. Werkzaamheden die bestaan uit enkelvoudige werkzaamheden van minder eenvoudige en repeterende aard, die volgens nauwkeurige instructie en/of onder directe leiding worden verricht en waarvoor een door scholing en/of door ervaring verkregen kennisniveau van enkele jaren VMBO-niveau is vereist.
2. **MOGELIJKE FUNCTIEBENAMINGEN:**
  - Chauffeur lokaal geregeld vervoer
  - Koerier met rijbewijs B > 500 kilogram
  - Magazijnmedewerker
  - Hulpmonteur
  - Administratief medewerker

#### **FUNCTIEGROEP 3**

1. Werkzaamheden die bestaan uit meervoudige werkzaamheden, die hoewel onder leiding met enige mate van zelfstandigheid worden verricht en waarvoor een door scholing en/of ervaring verkregen kennisniveau van VMBO/MBO-niveau is vereist.
2. **MOGELIJKE FUNCTIEBENAMINGEN:**
  - Chauffeur interlokaal vervoer
  - Chauffeur nationaal geregeld vervoer
  - Chauffeur regionaal ongeregeld vervoer
  - Koerier met rijbewijs C
  - Heftruckchauffeur
  - Magazijnbeheerder
  - Monteur
  - Operator

#### **FUNCTIEGROEP 4**

1. Werkzaamheden die bestaan uit meervoudige werkzaamheden, die in een vrij grote mate van zelfstandigheid worden verricht en waarvoor een door scholing en/of ervaring verkregen kennisniveau van voortgezet administratief onderwijs of technische scholing is vereist.
2. **MOGELIJKE FUNCTIEBENAMINGEN:**
  - Chauffeur nationaal ongeregeld vervoer
  - Chauffeur internationaal ongeregeld vervoer
  - Controleur
  - Monteur
  - Constructiewerker
  - Administratief medewerker
  - Operator

### **FUNCTIEGROEP 5**

1. Werkzaamheden die bestaan uit vrij moeilijke meervoudige werkzaamheden, die grotendeels zelfstandigheid worden verricht en waarvoor een door scholing en/of ervaring verkregen kennisniveau op MBO-niveau is vereist.
2. **MOGELIJKE FUNCTIEBENAMINGEN:**
  - Chauffeur nationaal ongeregeld vervoer
  - Chauffeur internationaal ongeregeld vervoer
  - Magazijnchef
  - Monteur
  - Constructiewerker
  - Planner
  - Chef crediteurenadministratie

### **FUNCTIEGROEP 6**

1. Werkzaamheden die bestaan uit moeilijke soms complexe meervoudige werkzaamheden, die zelfstandig worden verricht en waarvoor een door scholing en/of ervaring verkregen kennisniveau op MBO-niveau is vereist.
2. **MOGELIJKE FUNCTIEBENAMINGEN:**
  - Magazijnchef
  - Chefmonteur
  - Chef garage
  - Commercieel medewerker binnendienst

### **FUNCTIEGROEP 7**

1. Werkzaamheden die bestaan uit moeilijke veelal samengestelde zelfstandigheden werkzaamheden, die zelfstandig worden verricht en waarvoor een door scholing en/of ervaring verkregen kennisniveau op MBO-niveau is vereist.
2. **MOGELIJKE FUNCTIEBENAMINGEN:**
  - Warehousemanager
  - Chef constructiewerkplaats
  - Acquisiteur

### **FUNCTIEGROEP 8**

1. Werkzaamheden die bestaan uit moeilijke samengestelde zelfstandigheden werkzaamheden, die zelfstandig worden verricht en waarvoor een door scholing en/of ervaring verkregen kennisniveau op MBO/HBO-niveau is vereist.
2. **MOGELIJKE FUNCTIEBENAMINGEN**
  - Transportleider
  - Planner

**BIJLAGE 3**  
**INSTEMMINGSVERKLARING**

Ondergetekende,

.....werkzaam bij ..... als bestuurder in het beroepsvervoer.

Verklaart ermee op de hoogte te zijn dat het Arbeidstijdenbesluit vervoer zijn werkweek, berekend over een periode van 26 weken, kan beperken tot 48 uur per week.

Verklaart ermee in te stemmen dat zijn werkweek, berekend over een periode van 26 weken, gemiddeld 55 uur per week zal bedragen.

Verklaart er van op de hoogte te zijn dat de instemmingsverklaring geldt voor een termijn van 26 weken, die aan het eind van deze periode telkenmale stilzwijgend wordt verlengd voor de duur van 26 weken behoudens tijdige opzegging door de werknemer bij zijn werkgever.

Getekend te ..... op .....2007

Handtekening

.....

Naam

.....