

Partijen betrokken bij de CAO voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

Secretariaat:

*Postbus 3008
2700 KS Zoetermeer
Telefoon: 088-4567290*

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Centraal Kantoor
Afdeling Collectieve Arbeidsvoorwaarden
Postbus 90801
2509 LV 's-Gravenhage

Datum : 12 november 2018
Ons kenmerk : DJ/18/1657

Betreft : AVV gewijzigde CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg
en de verhuur van mobiele kranen

Geachte heer/mevrouw,

Hierbij doe ik u namens de CAO-partijen (CNV Vakmensen, FNV, De Unie, Transport en Logistiek Nederland en de Vereniging Verticaal Transport) mededeling van het sluiten van een gewijzigde CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

De looptijd van deze CAO is van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019.

CAO-partijen verzoeken u deze CAO algemeen verbindend te verklaren voor de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019. Met uitzondering van de gerenvooiderde delen verzoeken wij u de complete tekst van de overeengekomen CAO algemeen verbindend te verklaren. Deze tekst doen wij u bijgaand toekomen. De tekst met gemarkeerde wijzigingen is bij de aanmelding van de CAO ex. artikel 4 Wet op de loonvorming reeds toegezonden.

De CAO is afgesloten tussen Transport en Logistiek Nederland en de Vereniging Verticaal Transport als partijen ter ene zijde en CNV Vakmensen, De Unie en FNV als partijen ter andere zijde.

Transport en Logistiek Nederland en de Vereniging Verticaal Transport vertegenwoordigen een belangrijke meerderheid van de werkgevers en bijbehorend van de werknemers in de sector beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Ter staving hiervan treft u bijgaand het formulier representativiteitsgegevens aan.

Partijen betrokken bij de CAO voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

Wij verzoeken u de ondernemingen DHL Express (International B.V. en Aviation Netherlands B.V.), DHL Parcel (Netherlands en E-commerce) B.V., SecurCash Nederland B.V., Securcash Geldverwerking B.V., G4S Nederland, de ondernemingen die vallen onder de TNT Express CAO en de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO's afgesloten door PostNL uit te zonderen van de werkingssfeer van de algemeen verbindend verklaring vanwege het hebben van een bedrijfs-CAO danwel het verplicht vallen onder een andere bedrijfstak-CAO.

Mocht u met betrekking tot het bovenstaande nog nadere informatie wensen, dan vernemen wij dat gaarne van u.

Hoogachtend,
Namens partijen bij de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

10.2.e

Secretaris

Bijlage: Formulier representativiteitsgegevens



FORMULIER REPRESENTATIVITEITSGEGEVENS

(bedoeld in artikel 2:2, eerste lid, onderdeel d, van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeen verbindend verklaring)

Bij een avv-verzoek dienen de representativiteitsgegevens en de hiervoor gehanteerde onderzoeksmethodiek te worden opgegeven. Deze opgave kan worden ingediend aan de hand van dit formulier. Gebruikmaking van dit formulier is vereist bij een representativiteitspercentage onder de 60% en in geval beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit daartoe aanleiding geven.

INHOUD

1 REPRESENTATIVITEITSGEGEVENS

- Werkgeversgegevens
 - Direct aan de cao gebonden werkgevers
 - Werkgevers gebonden door de werkingssfeer
- Gegevens werkzame personen
 - Direct aan de cao gebonden personen en personen gebonden op basis van artikel 14 Wet op de CAO
 - Personen gebonden door de werkingssfeer

2 TOELICHTING

- Gehanteerde onderzoeksmethode
- Gebruikte bronnen
- Wijze van meting
- Relatie tot de werkingssfeer
- Actualiteit van de cijfers

**Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving
Datum, 24 AUGUSTUS 2010**

**De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,**

J.P.H. Donner

1 REPRESENTATIVITEITSOPGAVE

Het algemeen verbindend verklaren (avv) van bepalingen van een cao vereist dat naar het oordeel van de minister de cao-bepalingen waarop het avv-verzoek betrekking heeft, moeten gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen. Dit meerderheidsvereiste wordt bepaald aan de hand van de representativiteitsgegevens. De mate van representativiteit wordt als volgt berekend:

- het aantal personen werkzaam bij werkgevers gebonden door de cao, die naar aard van hun functie c.q. werkzaamheden binnen de werkingssfeer van de cao vallen (teller), gedeeld door
- het totale aantal personen, dat binnen de werkingssfeer van de cao zou vallen, indien de cao algemeen verbindend zou worden verklaard (noemer).

De in de cao gedefinieerde werkingssfeer dient als uitgangspunt voor het bepalen van het totale aantal personen dat in zowel de teller als de noemer wordt gehanteerd. Tot het aantal personen kunnen naast werknemers ook opdrachtnemers worden gerekend, indien in de cao geregeld is dat deze ook op hen van toepassing is. Uitzendkrachten in dienst van een andere (uitzend)werkgever dienen niet te worden meegeteld.

Gezien de verstreckende consequenties van het algemeen verbindend verklaren van een cao is het noodzakelijk dat de representativiteitsopgave voldoet aan de eisen van:

- reproduceerbaarheid
- validiteit
- interne consistentie
- onderzoekstechnische kwaliteit, en
- actualiteit

Het is een vereiste voor de beoordeling van het representativiteitscijfer dat dit reproduceerbaar is. Brongegevens, gebruikte enquête, uitgevoerde berekeningen, analyses en extrapolatie moeten beschikbaar zijn, zodat desgevraagd een accountant, dan wel het Ministerie van SZW op basis hiervan het cijfer zelfstandig kan reproduceren.

Het begrip validiteit heeft betrekking op de vraag of daadwerkelijk is gemeten wat beoogd was. Is het te meten begrip, werkzame personen, op de juiste wijze gedefinieerd én zijn vervolgens de werkzame personen ook conform de operationalisering gemeten. Voor het begrip werkzame personen bijvoorbeeld speelt dan de werkingssfeer een rol en of op een juiste wijze is gecorrigeerd voor werkzame personen die in de werkingssfeer worden uitgesloten.

Bij de interne consistentie gaat het om gebruikte meeteenheden. De eenheid in de teller moet overeenstemmen met de gehanteerde eenheid in de noemer. In teller én noemer moeten standcijfers (gemeten op een bepaald moment) of stroomcijfers (gemeten over een periode) worden gebruikt. De definitie van werkzame personen moet in beide gelijk zijn. En ook de peildatum of de peilperiode moet in teller en noemer vergelijkbaar zijn.

Bij de beoordeling van de kwaliteit van het onderzoek wordt nagegaan of voldaan is aan de vereisten van zorgvuldigheid. Het gaat hierbij om zaken als de gebruikte methode om de gegevens te verzamelen, de omvang van de enquête, de hoogte van de non-respons, de gebruikte weging, gehanteerde analyses en uitgevoerde berekeningen.

De gegevens waarop het representativiteitscijfer is gebaseerd, mogen in principe niet ouder zijn dan één jaar, te rekenen vanaf de ingangsdatum van de cao.

Om te kunnen beoordelen of aan deze criteria wordt voldaan, dient een toelichting te worden gegeven op de verstrekte werkgeversgegevens en gegevens over het aantal werkzame personen.

Een uitgebreide beschrijving van de eisen die aan de representativiteitsopgave worden gesteld, is te vinden in het onderzoek dat Research voor Beleid in 2009 heeft uitgevoerd

naar de kwaliteit van de representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken¹. Dit rapport is te vinden op de website cao.szw.nl.

WERKGEVERSGEGEVENS

1 Direct aan de cao gebonden werkgevers

Hoeveel werkgevers vallen direct onder de werkingssfeer van de cao²?

2850

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

15-12-2017

2 Werkgevers gebonden door de werkingssfeer

Wat is het totale aantal werkgevers dat valt onder de werkingssfeer van de cao?

5996

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

15-12-2017

De wijze waarop de gegevens zijn verkregen over het aantal werkgevers dat direct en in totaal onder de werkingssfeer van de cao valt, moet worden toegelicht. Daarvoor is onderstaand een aantal aandachtspunten opgenomen. Afhankelijk van de gehanteerde methode kunnen de aandachtspunten al dan niet relevant zijn. Indien een van de genoemde methoden van toepassing is, dienen de vragen waarvoor een '□' is opgenomen te worden aangevinkt en te worden beantwoord. De eerste vraag dient altijd te worden beantwoord. Er zijn globaal 3 methoden, die elkaar overigens niet uitsluiten: gebruik maken van bestaande bronnen/bestanden, onderzoek en extrapolatie. Daarnaast moet zonodig een toelichting worden gegeven op de actualiteit van de gebruikte gegevens. Achter de genoemde aandachtspunten is een verwijzing opgenomen naar een uitgebreidere toelichting in deel 2 van dit formulier. Dat deel gaat in op de gehanteerde onderzoeksmethode (ad. 1); de gebruikte bronnen (ad. 2); de wijze van meting (ad. 3); de relatie tot de werkingssfeer (ad. 4); en de actualiteit van de gegevens (ad. 5).

Bestaande bronnen/bestanden

Geef voor het uitgevoerde onderzoek naar de bij vraag 1 en 2 opgegeven aantallen een beschrijving van:

- de gebruikte bronnen (ad. 2)

¹ Research voor Beleid, Kwaliteit representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken, Stand van zaken 2008, [Eindrapport](#), Zoetermeer, juni 2009

² Een werkgever valt direct onder de werkingssfeer van een cao als hij lid is van een werkgeversorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van de cao.

- in de bronbestanden (ad. 4)

Bron: Het werkgeversbestand van de administratie van het SOOB-fonds (uitvoerder TKP).

Dit bestand is gekoppeld met de ledenlijsten van TLN en VVT. Er is een gescheiden administratie van georganiseerde en ongeorganiseerde bedrijven. Bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de SOOB-cao, welke gelijk is aan die van de arbeidsvoorwaarden-cao, dienen een afdracht te doen aan de administratie van het fonds. Bedrijven die zowel lid zijn van TLN als van VVT komen maar 1 x voor in de administratie van het fonds. Dubbeltellingen komen in het totaal daarom niet voor. Bij het aantal bedrijven die direct onder de werkingssfeer vallen, is een correctie van 33 dubbel georganiseerde bedrijven toegepast. De ondernemingen waarvan wij bij het avv-verzoek hebben aangegeven dat deze integraal zijn gedispenseerd van de onderhavige cao, zijn zowel in de teller als in de noemer niet meegenomen.

Er is gebruik gemaakt van meerdere bestanden.

Geef een beschrijving van:

- de representativiteit van de bestanden (ad. 2)
- uitgevoerde correcties voor dubbeltellingen (ad. 2)
- de wijze van 'matching' van de bestanden (ad. 1)



De bronnen sluiten niet volledig aan bij de werkingssfeer,

Geef een beschrijving van:

- de correcties die zijn uitgevoerd (ad. 4)

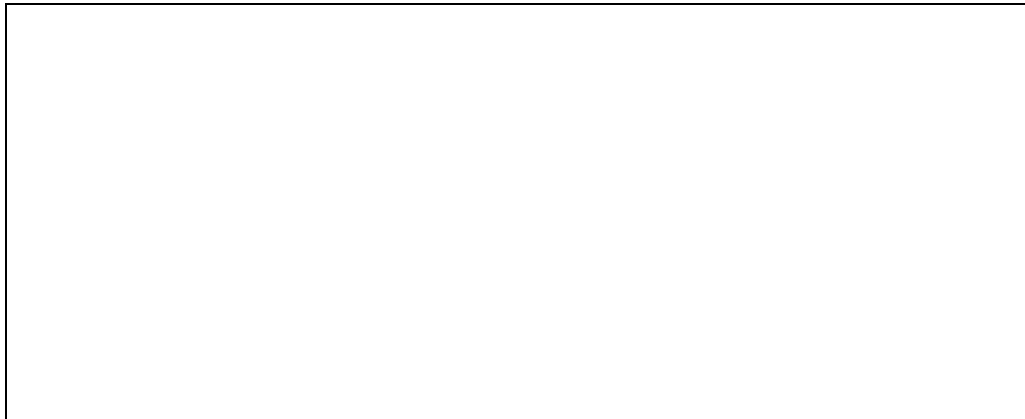


Onderzoek

Er is (aanvullend) steekproefonderzoek uitgevoerd, bijvoorbeeld op basis van een enquête.

Geef een beschrijving met cijfermatige onderbouwing van:

- de gehanteerde methodiek (ad. 1)
- het steekproefkader in relatie tot de werkingssfeer (ad. 1)
- de respons (ad. 1)
- de representativiteit van de steekproef (ad. 1)
- eventueel gebruik van aanvullende informatie (ad. 1)
- toegepaste berekeningen en schattingen (ad. 1)

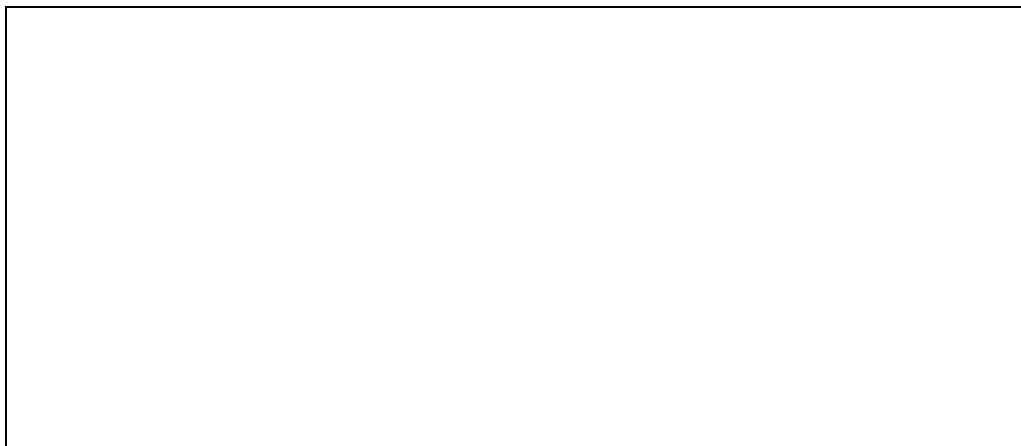


Extrapolatie

Onderzoeksgegevens zijn middels andere bronnen geëxtrapoleerd.

Geef een beschrijving met cijfermatige onderbouwing van:

- de hiervoor gebruikte bronnen (ad. 2)
- de representativiteit van het verkregen bestand (ad. 2)
- de verschillen tussen de bronnen (ad. 2)
- eventueel uitgevoerde correcties (ad. 4)



Peildatum

Er zijn gegevens gebruikt ouder dan een jaar, (terug)gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao.

Geef een beschrijving van:

- de reden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (ad. 5)
- de aannemelijkheid dat sindsdien binnen de bedrijfstak geen grote fluctuaties in de genoemde aantallen zijn opgetreden. Indien wel sprake is van grote fluctuaties is aanvullend onderzoek of extrapolatie nodig (ad. 5)



Overig

Overige opmerkingen

--

GEGEVENS WERKZAME PERSONEN

3 Direct aan de cao gebonden personen en personen gebonden op basis van artikel 14 Wet op de CAO³

Hoeveel personen worden direct dan wel op basis van artikel 14 van de Wet op de CAO aan de cao gebonden?

91.447

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

15-12-2017

4 Personen gebonden door de werkingssfeer

Wat is het totale aantal personen dat valt onder de werkingssfeer van de cao?

133.529

³ Een persoon valt direct onder de werkingssfeer van een cao als hij werkzaam is bij een werkgever die lid is van een werkgeversorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van de cao. Ook anders of niet georganiseerde werkzame personen in dienst van een aangesloten werkgever dienen dus te worden meegeteld.

Geef aan op welke peildatum dan wel over welke periode de gegevens verzameld zijn.

15-12-2017

De wijze waarop de gegevens zijn verkregen over het aantal werkzame personen dat direct en in totaal onder de werkingssfeer van de cao valt, moet worden toegelicht. Daarvoor is onderstaand een aantal aandachtspunten opgenomen. Afhankelijk van de gehanteerde methode kunnen de aandachtspunten al dan niet relevant zijn. Indien een van de genoemde methoden van toepassing is, dienen de vragen waarvoor een '□' is opgenomen te worden aangevinkt en te worden beantwoord. De eerste vraag dient altijd te worden beantwoord. Er zijn globaal 3 methoden, die elkaar overigens niet uitsluiten: gebruik maken van bestaande bronnen/bestanden, onderzoek, en extrapolatie. Daarnaast moet zonodig een toelichting worden gegeven op de actualiteit van de gebruikte gegevens. Achter de genoemde aandachtspunten is een verwijzing opgenomen naar een uitgebreidere toelichting in deel 2 van dit formulier. Dat deel gaat in op de gehanteerde onderzoeksmethode (ad. 1); de gebruikte bronnen (ad. 2); de wijze van meting (ad. 3); de relatie tot de werkingssfeer (ad. 4); en de actualiteit van de gegevens (ad. 5).

Bestaande bronnen/bestanden

Voor het uitgevoerde onderzoek,
geef een beschrijving van:

- de gebruikte bronnen (ad. 2)
- de bronnen in relatie tot de werkingssfeer (ad. 4)
- de uitgevoerde correctie in de bronbestanden (ad. 4)
- de gehanteerde meeteenheid (ad. 3)

Bron: administratie van het SOOB-fonds, administrateur TKP te Groningen.

Bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de SOOB-cao dienen een afdracht te doen aan het fonds. Bedrijven die zowel lid zijn van TLN als van VVT komen maar 1 x voor in de administratie van het fonds. Dubbeltellingen zijn daardoor niet aanwezig.

Bij het SOOB-fonds aangesloten werkgevers doen bij de administrateur van het fonds opgave van het aantal werknemers dat bij hen in dienst is. Voor iedere werknemer dient premieafdracht over het bruto loon plaats te vinden.

Is gebruik gemaakt van meerdere bestanden,
geef een beschrijving van:

- de representativiteit van de bestanden (ad. 2)
- uitgevoerde correcties voor dubbeltellingen (ad. 2)
- de wijze van matching van bestanden (ad. 1)

Sluiten de bronnen niet volledig aan bij de werkingssfeer,
geef een beschrijving van:

- de correcties die zijn uitgevoerd (ad. 4)

Onderzoek

Is er aanvullend steekproefonderzoek uitgevoerd, bijvoorbeeld op basis van een enquête, geef een beschrijving van:

- de gehanteerde methodiek (ad. 1)
- het steekproefkader in relatie tot de werkingssfeer (ad. 1)
- de respons (ad. 1)
- de representativiteit van de steekproef (ad. 1)
- eventueel gebruik van aanvullende informatie (ad. 1)
- toegepaste berekeningen en schattingen (ad. 1)

Extrapolatie

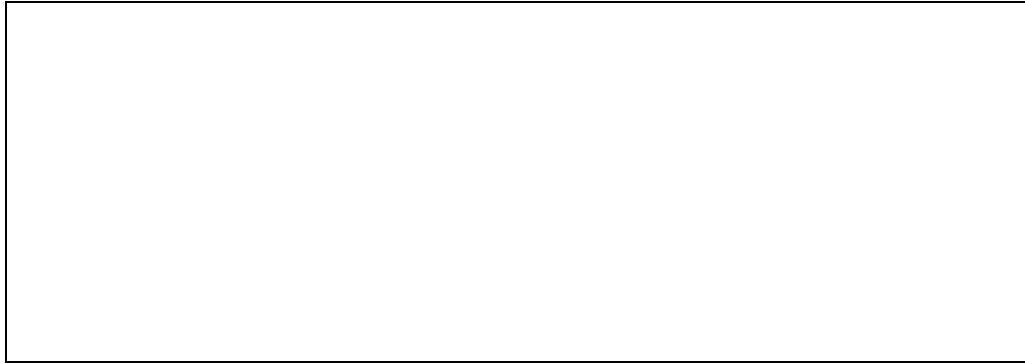
Indien onderzoeksgegevens middels andere bronnen zijn geëxtrapoleerd, geef een beschrijving van:

- de hiervoor gebruikte bronnen (ad. 2)
- de representativiteit van het verkregen bestand (ad. 2)
- de verschillen tussen de bronnen (ad. 2)
- eventueel uitgevoerde correcties (ad. 4)

Peildatum

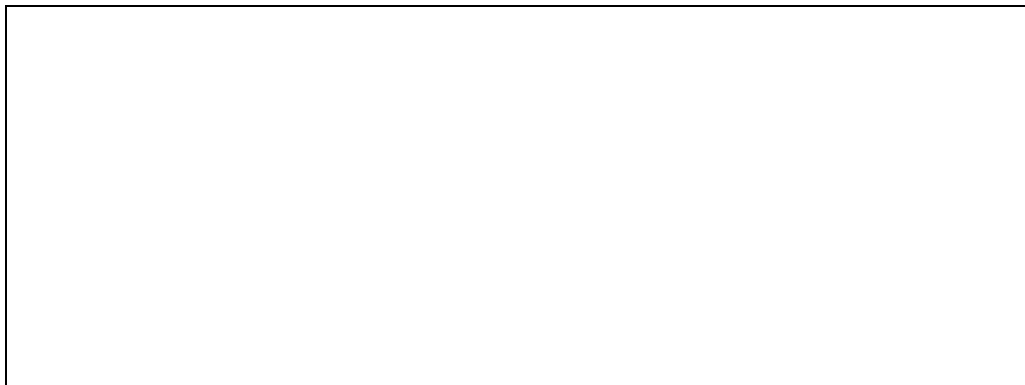
Zijn gegevens gebruikt ouder dan een jaar, (terug)gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao, geef een beschrijving van:

- de reden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (ad. 5)
- de aannemelijkheid dat sindsdien binnen de bedrijfstak geen grote fluctuaties in de genoemde aantallen zijn opgetreden. Indien wel sprake is van grote fluctuaties is aanvullend onderzoek of extrapolatie nodig (ad. 5)



Overig

Overige opmerkingen



2 TOELICHTING

De door cao-partijen bij een verzoek tot algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen aangeleverde representativiteitsgegevens dienen, ten behoeve van de beoordelingscriteria, te worden voorzien van een toelichting op de volgende punten:

1. De wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd
 - a. populatieonderzoek
 - b. steekproefonderzoek
 - c. extrapolatie
2. De gebruikte bronnen voor het onderzoek
 - a. uitgevoerde correcties
3. De wijze van meting
 - a. aard van de gegevens
4. De relatie tot de werkingssfeer van de cao
 - a. uitgesloten werkzame personen
 - b. vrijwillige aansluiting
 - c. gedispenseerden
5. De peildatum of de periode waarop de cijfers betrekking hebben

*Op grond van paragraaf 4.1 van het Toetsingskader AVV laat de minister periodiek en steekproefsgewijs onderzoek uitvoeren naar de kwaliteit van de representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken. Om dit te kunnen doen is het noodzakelijk dat het representativiteitscijfer reproduceerbaar is. Dit betekent dat alle oorspronkelijke (bron)gegevens die zijn gebruikt bij de opgave van de representativiteit bij het laatst ingewilligde avv-verzoek moeten worden bewaard, zodat deze desgevraagd beschikbaar kunnen worden gesteld. De oorspronkelijke gegevens worden dus **niet** bij het avv-verzoek meegestuurd.*

ad 1 Gehanteerde onderzoeksmethode

Het is noodzakelijk dat een beschrijving van de gehanteerde onderzoeksmethode wordt gegeven. Het gaat om de vraag hoe de gegevens zijn verzameld. Idealiter wordt er gebruik gemaakt van populatiebestanden, zowel voor werkgevers aantallen als aantallen werkzame personen die onder de werkingssfeer van de cao dan wel het avv-besluit vallen. Indien geen populatiegegevens beschikbaar zijn, kan gebruik worden gemaakt van steekproefonderzoek. Het gebruik van steekproefgegevens vereist dat een toelichting wordt gegeven op de uitvoering van de enquête, de respons, de representativiteit, verzamelde aanvullende informatie, uitgevoerde berekeningen en schattingen.

Aandachtspunten:

- Beschrijving van de gehanteerde onderzoeksmethode.
- Een beschrijving van de hierbij gebruikte bestanden.
- De manier waarop de steekproef is getrokken (waaronder het gebruikte steekproefkader).
- De respons van de steekproef.
- De representativiteit van het steekproefonderzoek.
- Op bestanden toegepaste correcties ten opzichte van de populatie;
- Het gebruik van aanvullende informatie.
- De manier waarop berekeningen, schattingen en eventuele extrapolaties zijn uitgevoerd.
- Het is niet zorgvuldig om het aantal werkzame personen van niet-responderende bedrijven op nul in te schatten.

Streef altijd naar de verkrijging van gegevens uit één bronbestand. Dit doet u door het bestand waarin de gegevens van de aangesloten werkgevers zijn opgenomen, te matchen met het bestand waaruit de totale aantallen werkgevers en werkzame personen zijn opgenomen. Een nadere uitleg over de uitvoering van het matchen van bestanden is te

vinden in het rapport Kwaliteit representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken, Stand van Zaken 2008, eindrapport, p. 20 (zie de website cao.szw.nl).

ad 2 Gebruikte bronnen

Een representativiteitsopgave moet een beschrijving bevatten van de gebruikte bronnen. Niet alle bronnen zijn even betrouwbaar. Ook zijn niet alle bronnen even volledig gegeven de werkingssfeer van de cao. Inherent hieraan is het gebruik van meerdere bronnen. Van belang is dat de gebruikte bronnen en de daarbij gehanteerde berekeningen met het oog op de eis van reproduceerbaarheid goed worden beschreven en bewaard.

Aandachtspunten:

- Het is aan te bevelen zo min mogelijk bronnen te gebruiken.
- Worden gegevens uit verschillende bronnen gebruikt, dan vereist dit een toelichting op onderlinge vergelijkbaarheid waarbij aandacht nodig is voor dubbeltellingen, uitgesloten groepen werkzame personen en verschillen in meetmomenten.
- Gebruik van branche- of sectoronderzoek vereist een toelichting op de representativiteit van de gegevens. Aandacht vereist de periode waarin het onderzoek is gehouden, de onderzoeksmethode en de relatie tot de werkingssfeer.
- Ten aanzien van de gebruikte bronnen wordt aandacht gevraagd voor de vrijwillig aangesloten werkgevers, (gedeeltelijk) gedispenseerde werkgevers en de actualiteit van de gegevens.

ad 3 Wijze van meting

Uitgangspunt bij het berekenen van het representativiteitscijfer is dat de teller en de noemer worden uitgedrukt in dezelfde eenheid. Idealiter worden de teller en de noemer uitgedrukt in aantallen personen. Andere meeteenheden worden in principe afgeraden. Andere maatstaven die worden gebruikt om tot een berekening te komen van het aantal personen zijn de loonsom, aantal fte's of omzetgegevens. U dient dan wel aannemelijk te maken dat de gebruikte maatstaf een goede afspiegeling is van het aantal personen zodat geen sprake is van een systematische eenzijdige vertekening van het representativiteitsgegevens. In geval van fte als meeteenheid moet aannemelijk worden gemaakt dat de parttimefactor van georganiseerde ten opzichte van ongeorganiseerde werkgevers vergelijkbaar is. Dit betreft de eis van interne consistentie. Teller en de noemer moeten in dezelfde eenheid worden uitgedrukt en de peildata moeten vergelijkbaar zijn.

Aandachtspunten:

- De wijze van meting moet dezelfde zijn voor teller en noemer. De eenheid moet gelijk zijn. Gegevens moeten ofwel standcijfers óf stroomcijfers zijn.
- De gegevens moeten zijn uitgedrukt in dezelfde eenheid. In de teller aantallen personen dan ook in de noemer aantallen personen gebruiken.
- Het gebruik van een andere meeteenheid dan aantallen personen vereist een gedegen toelichting op het gebruikte bestand en in hoeverre de gebruikte maatstaf een goede afspiegeling is van het aantal werkzame personen.

ad 4 Relatie tot de werkingssfeer

De representativiteitsopgave dient gerelateerd te zijn aan de werkingssfeer van de cao. In de werkingssfeer uitgesloten categorieën werkzame personen moeten dan ook in de tellingen voor de representativiteitsopgave buiten beschouwing worden gelaten. Het is van belang dat daadwerkelijk gemeten wordt wat beoogd was. Het gaat hier om de validiteit van de gegevens.

Aandachtspunten:

- Aandacht voor vrijwillig aangesloten werkgevers die in de representativiteitsopgave niet moeten worden meegenomen.
- De bronnen mogen niet vervuild zijn met werkzame personen die niet onder de werkingssfeer vallen. Hierbij kan gedacht worden aan onder andere uitzendkrachten en hoger personeel.
- In de tellingen moeten van (onderdelen van) de cao gedispenseerden wel worden meegerekend, behalve indien sprake is van een integrale dispensatie vanwege een eigen rechtsgeldige cao.

- Indien gebruik wordt gemaakt van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds, dient –indien van toepassing- gecorrigeerd te worden voor jongere werkzame personen die wel onder de werkingssfeer van de cao vallen, maar niet deelnemen aan het bedrijfstakpensioenfonds. Ook dient gecorrigeerd te worden voor werkgevers die zijn vrijgesteld van het bedrijfstakpensioenfonds, maar niet zijn gedispenseerd van de cao.

ad 5 Actualiteit van de cijfers

Voor de representativiteitsopgave dient de datum of de periode waarop de cijfers betrekking hebben te worden vermeld. Als regel geldt dat gegevens, om te voldoen aan de eis van actualiteit, niet ouder dan één jaar mogen zijn gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao. Tevens geldt dat de verschillende peildata niet te ver uit elkaar moeten liggen, omdat anders de interne consistentie van de representativiteitsopgave in het geding is. Als uitgangspunt hierbij geldt dat de peildata in principe niet meer dan één jaar uiteen mogen liggen.

In geval de peildata te ver in het verleden liggen kunnen de gegevensbestanden op basis van de werkgelegenheidsontwikkeling in de branche worden geactualiseerd, oftewel geëxtrapoleerd. De marktontwikkelingen in het verleden vormen de basis om de huidige waarden met een zekere onzekerheidsmarge te voorspellen.

Het is dan wel van belang om expliciet te vermelden op welke gegevens deze extrapolatie is gebaseerd en hoe die is uitgevoerd. De bestanden die hiervoor gebruikt worden moeten vergelijkbaar zijn naar bijvoorbeeld verhouding voltijders-deeltijders of de verhouding grote-kleine bedrijven.

Aandachtspunten:

- De actualiteit van de gebruikte gegevens. Deze mogen gerekend vanaf de ingangsdatum van de cao in beginsel niet ouder zijn dan 1 jaar. Indien de gebruikte gegevens ouder zijn, dient vermeld te worden waarom het niet mogelijk is om gegevens van recenter datum te leveren (zie ook aanvulling bij de vraag over actualiteit).
- Het toepassen van extrapolatie. Indien op basis van andere gegevensbronnen de gegevens voor de representativiteitsopgave zijn geactualiseerd dient aangegeven te worden welke bronnen gebruikt zijn en op welke wijze voor onderlinge afwijkingen tussen de bronnen is gecorrigeerd. Een nadere uitleg over de wijze van extrapoleren is te vinden in het rapport Kwaliteit representativiteitsgegevens bij avv-verzoeken, Stand van Zaken 2008, eindrapport, p. 21 (zie de website cao.szw.nl).
- De peildatum dan wel de periode waarop de gegevens betrekking hebben.



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN
MOBIELE KRANEN
p/a TRANSPORT EN LOGISTIEK NEDERLAND
T.a.v. De heer **10.2.e**
Postbus 3008
2700 KS ZOETERMEER

Datum 7 december 2018
Betreft Start AVV brief

**Directie Uitvoerings-
taken Arbeidsvoorwaar-
denwetgeving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon
Mw. mr. **10.2.e**
T 06-**10.2.e**
10.2.e@minszw.nl

Onze referentie
DG Werk/UAW/2018
CAO 21 21-12 9.00

Uw referentie
d.d. 13 november 2018
DJ/18/1657

Geachte heer **10.2.e** ,

Hierbij deel ik u mede dat ik uw bovengenoemde brie(f)(ven) op 13 november 2018 heb ontvangen. Naar aanleiding hiervan is per laatstgenoemde datum uw verzoek om algemeen verbindendverklaring (avv) van bepalingen van uw cao inhoudelijk in behandeling genomen.

Van de indiening van dit verzoek is inmiddels mededeling gedaan in de Staatscourant van 7 december 2018, publicatienr. 69712. Daarbij is bepaald dat tot en met 28 december 2018 bedenkingen tegen het verzoek danwel dispensatieverzoeken kunnen worden ingebracht.

Indien er bedenkingen en/of dispensatieverzoeken worden ingebracht zult u hiervan afzonderlijk op de hoogte worden gesteld.

Wanneer zich geen bedenkingen en/of dispensatieverzoeken voordoen en er evenmin sprake is van een complexe beoordeling bedraagt de netto behandelingsduur van een avv-verzoek maximaal 8 weken. Dit betekent dat u er in principe vanuit kunt gaan dat uw verzoek binnen 8 weken na de hierboven (laatst)genoemde datum van ontvangst zal zijn afgehandeld.

De voortgang van uw avv-verzoek kunt u volgen op onze internetsite <http://cao.szw.nl/>.

Voor de goede orde wijs ik u er op dat het – naast het opvragen van de op het verzoek betrekking hebbende papieren stukken – voor derden mogelijk is de stukken digitaal te raadplegen op <http://cao.szw.nl/>.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

Mr. M.H.M. van der Goes

ONTVANGEN

24 DEC. 2018

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid,
Directie Uitvoeringszaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
Postbus 90801,
2509 LV 's-GRAVENHAGE.

10.2.e

10.2.e

10.2.e

10.2.e , 24 december 2018.

t.a.v. Drs. W. Koolmees.

Met deze brief maak ik bezwaar (heb ik bedenkingen) tegen het voorgenomen algemeen verbindend verklaren van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Beroepsgoederenvervoer, hierna te noemen de C.A.O., dewelke op 7 december jl ter visie werd gelegd onder nummer 69712

MOTIVATIE:

Hetgeen werd ingediend is een wijziging van een reeds eerdere afgesloten arbeidsovereenkomst.

De bedenkingen richten zich met name op de artikelen 9a en 9b die, om verwarring te voorkomen, hieronder worden weergegeven.

“9.a Met ingang van 1 januari 2019 bestaat de waarde van de 20 wettelijke vakantiedagen en van 2 van de bovenwettelijke vakantiedagen die vanaf 1 januari 2019 worden opgebouwd, uit de volgende onderdelen: - Het functieloon van 1 dag vermeerderd met de persoonlijke toeslag en de ploegentoeslag; - Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per dag is ontvangen aan een structurele vergoeding van de toeslagen voor de zaterdag- en zondaguren (art. 33), de Toeslagenmatrix (art. 37) de vuilwerktoeslag (art. 38A), de koudetoeslag (art. 38B), de consignatievergoeding (art. 42), de reisen voor de weknemers op mobiele kranen (art. 47) en de onregelmatigheidstoeslag (art. 55). In verband met het niet altijd structurele karakter van deze vergoedingen wordt 90% van de totale waarde meegenomen in de berekening; - Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per dag is ontvangen aan een structurele vergoeding van overuren, zaterdag- en zondaguren voor zover deze de 40 uur per week overschrijden. In verband met het niet altijd structurele karakter van deze vergoedingen wordt dit bedrag vervolgens afgetopt op 22,75% van het functieloon. 9.b Iedere werknemer in loonschaal A' tot en met loonschaal H die gedurende het gehele kalenderjaar 2018 bij werkgever in dienst is geweest en in dat jaar minimaal 100 uren heeft gewerkt waar een toeslag aan verbonden is, niet zijnde de ploegen- en de persoonlijke toeslag, heeft in 2019 recht op een eenmalige uitkering van € 750,- bruto, welke zal worden uitgekeerd in 3 termijnen van € 250,- bruto, uit te betalen op 31 maart, 30 juni en 30 september 2019. Voorwaarde hiertoe is dat de werknemer afstand doet van zijn rechten

aangaande de vergoeding van de structurele toeslagen over de genoten vakantiedagen in de jaren 2014-2018.”

De noodzaak tot wijziging is een direct gevolg van een uitspraak van het Europese Hof inzake doorbetaling tijdens de door een werknemer opgenomen vakantieperiode van extra verdiensten, zoals overuren e.a.

Dat dit thans in deze CAO -voor een deel- wordt opgenomen is overigens rijkelijk laat: de uitspraak van het Europese Hof is immers uit 2011. Deswege hebben werknemers die dit aangaat een recht verworven, en wel vanaf, ten minste, 2014. In deze thans ter visie gelegde CAO staat dit ook met zoveel woorden!

In deze ter visie gelegde CAO wordt een voorwaarde gesteld dat een werknemer die in aanmerking wil komen voor een hoger vakantieloon in 2018 “van al zijn rechten moet afzien over de jaren 2014/2017”.

Mijns inziens dient een vergoeding voor structurele looncomponenten in het vakantieloon te gaan over het jaar waarop deze van toepassing is zonder deze als drukmiddel te gebruiken om af te zien van andere claims.

Een dergelijke voorwaarde stellen in een CAO lijkt mij volstrekt onwettig en gênant en dit is de eerste motivatie waartegen ik mijn bezwaar en bedenking richt. Ik meen dat De Minister nooit een CAO Algemeen Verbindend kan verklaren waarin een dergelijk artikel is opgenomen.

Temeer daar dit artikel (9b) een ongelijke behandeling tot gevolg kan hebben van een groot deel van bepaalde werknemers.

Als voorbeeld stel ik hier een werknemer die vele jaren bij werkgever A heeft gewerkt en er jaarlijks meer dan 100 overuren heeft gemaakt, maar op 1 januari 2018 besloot om van werkgever (B) te veranderen.

Deze werknemer kan dan nooit aanspraak maken op de vergoeding, zeker niet als hij bij zijn nieuwe werkgever (B) in 2018 niet aan de 100 overuren was gekomen.

Bovendien is er voor werkgever B geen enkele noodzaak deze “schikking” aan te bieden, sterker, hij heeft hier de mogelijkheid werkgever A op te zadelen met een claim zonder dat werkgever A de mogelijkheid heeft deze af te kopen

Trouwens; waar halen de samenstellers van deze ter visie gelegde CAO de norm van 100 (over)uren vandaan? Het Europese hof heeft deze norm nooit gesteld! Integendeel!!

Daarnaast blijkt, dat de ter visie liggende CAO slechts voor een deel gevolg geeft aan de uitspraak van het Europese Hof, te weten dat er een aftopping plaats vind van 22,75% niet meer dan 90% van de waarde wordt meegenomen.

In dit nieuwe cao artikel wordt uitdrukkelijk vermeld dat het om structurele vergoedingen van toeslagen en overuren moet gaan. Pas dan geldt de verplichting om dit mee te wegen voor het vakantieloon. Daarintegen wordt in datzelfde artikel ook bepaald dat de vergoedingen worden afgetopt op een bepaald maximum vanwege het feit dat deze soms niet structureel zijn, hetgeen naar mijn mening enigszins tegenstrijdig is.

En wanneer is zo'n vergoeding dan structureel? Wordt er onderscheid gemaakt in altijd structureel, nooit structureel en soms wel/soms niet structureel? En wanneer mogen de vergoedingen dan buiten beschouwing worden gelaten bij het vakantieloon?

Ook wordt het werkgeversdeel van de pensioenopbouw niet voor de vakantieloonberekening meegenomen; dit terwijl Het Europese Hof hierover duidelijk uitspraak deed dat ook dit dient te worden "meegenomen".

Daarnaast heeft Het hof beslist dat elke CAO die afwijkt van de uitspraak van derzelfer Hof voor nietigverklaring in aanmerking komt.

Ziehier, mijn bovenstaande twee bedenkingen (bezwaren) tegen deze ter visie gelegde CAO met het verzoek om deze ter visie voorgelegde arbeidsovereenkomst te weigeren Algemeen Verbindend te verklaren en, zo mogelijk, tot nietig verklaring over te gaan.

Inmiddels verblijf ik,

hoogachtend,

10.2.e

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid,
Directie Uitvoeringszaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
Postbus 90801,
2509 LV 's-GRAVENHAGE.

10.2.e

10.2.e

10.
2 a

ONTVANGEN

24 DEC. 2018

10.2.e , 24 december 2018.

t.a.v. Drs. W. Koolmees.

Met deze brief maak ik bezwaar (heb ik bedenkingen) tegen het voorgenomen algemeen verbindend verklaren van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Beroepsgoederenvervoer, hierna te noemen de C.A.O., dewelke op 7 december jl ter visie werd gelegd onder nummer 69712

MOTIVATIE:

Hetgeen werd ingediend is een wijziging van een reeds eerdere afgesloten arbeidsovereenkomst.

De bedenkingen richten zich met name op de artikelen 9a en 9b die, om verwarring te voorkomen, hieronder worden weergegeven.

“9.a Met ingang van 1 januari 2019 bestaat de waarde van de 20 wettelijke vakantiedagen en van 2 van de bovenwettelijke vakantiedagen die vanaf 1 januari 2019 worden opgebouwd, uit de volgende onderdelen: - Het functieloon van 1 dag vermeerderd met de persoonlijke toeslag en de ploegentoeslag; - Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per dag is ontvangen aan een structurele vergoeding van de toeslagen voor de zaterdag- en zondaguren (art. 33), de Toeslagenmatrix (art. 37) de vuilwerktoeslag (art. 38A), de koudetoeslag (art. 38B), de consignatievergoeding (art. 42), de reisurens voor de wecknemers op mobiele kranen (art. 47) en de onregelmatigheidstoeslag (art. 55). In verband met het niet altijd structurele karakter van deze vergoedingen wordt 90% van de totale waarde meegenomen in de berekening; - Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per dag is ontvangen aan een structurele vergoeding van overuren, zaterdag- en zondaguren voor zover deze de 40 uur per week overschrijden. In verband met het niet altijd structurele karakter van deze vergoedingen wordt dit bedrag vervolgens afgetopt op 22,75% van het functieloon. 9.b Iedere werknemer in loonschaal A' tot en met loonschaal H die gedurende het gehele kalenderjaar 2018 bij werkgever in dienst is geweest en in dat jaar minimaal 100 uren heeft gewerkt waar een toeslag aan verbonden is, niet zijnde de ploegen- en de persoonlijke toeslag, heeft in 2019 recht op een eenmalige uitkering van € 750,- bruto, welke zal worden uitgekeerd in 3 termijnen van € 250,- bruto, uit te betalen op 31 maart, 30 juni en 30 september 2019. Voorwaarde hiertoe is dat de werknemer afstand doet van zijn rechten

aangaande de vergoeding van de structurele toeslagen over de genoten vakantiedagen in de jaren 2014-2018.”

De noodzaak tot wijziging is een direct gevolg van een uitspraak van het Europese Hof inzake doorbetaling tijdens de door een werknemer opgenomen vakantieperiode van extra verdiensten, zoals overuren e.a.

Dat dit thans in deze CAO -voor een deel- wordt opgenomen is overigens rijkelijk laat: de uitspraak van het Europese Hof is immers uit 2011. Deswege hebben werknemers die dit aangaat een recht verworven, en wel vanaf, ten minste, 2014. In deze thans ter visie gelegde CAO staat dit ook met zoveel woorden!

In deze ter visie gelegde CAO wordt een voorwaarde gesteld dat een werknemer die het aangaat “van al zijn rechten moet afzien” wil een werknemer een bepaalde vergoeding ontvangen waar zij toch al recht op heeft. Een dergelijke voorwaarde stellen in een CAO lijkt mij volstrekt onwettig en gênant en dit is de eerste motivatie waartegen ik mijn bezwaar en bedenking richt. Ik meen dat De Minister nooit een CAO Algemeen Verbindend kan verklaren waarin een dergelijk artikel is opgenomen.

Temeer daar dit wanstaltige artikel (9b) een uiterst merkwaardige uitwerking kan hebben op een groot deel van bepaalde werknemers. Als voorbeeld stel ik hier een werknemer die vele jaren bij een bepaald bedrijf heeft gewerkt en er jaarlijks meer dan 100 overuren heeft gemaakt, maar op 1 januari 2018 besloot om van werkgever te veranderen. Deze werknemer kan dan nooit aanspraak maken op de vergoeding, zeker niet als hij bij zijn nieuwe werkgever in 2018 niet aan de 100 overuren was gekomen.

Trouwens; waar halen de samenstellers van deze ter visie gelegde CAO de norm van 100 (over)uren vandaan? Het Europese hof heeft deze norm nooit gesteld! Integendeel!!

Daarnaast blijkt, dat de ter visie liggende CAO slechts voor een deel gevolg geeft aan de uitspraak van het Europese Hof, te weten dat er een aftopping plaats vind van 22,75% niet meer dan 90% van de waarde wordt meegenomen. (Als argument wordt daar een merkwaardige redenering voor gegeven, namelijk dat de structurele toeslagen niet structureel zijn)

Ook wordt het werkgeversdeel van de pensioenopbouw niet voor de vakantieloonberekening meegenomen; dit terwijl Het Europese Hof hierover duidelijk uitspreek deed dat ook dit dient te worden “meegenomen”.

Daarnaast heeft Het hof beslist dat elke CAO die afwijkt van de uitspraak van derzelfer Hof voor nietigverklaring in aanmerking komt.

Ziehier, mijn bovenstaande twee bedenkingen (bezwaren) tegen deze ter visie gelegde CAO met het verzoek om deze ter visie voorgelegde arbeidsovereenkomst te weigeren Algemeen Verbindend te verklaren en, zo mogelijk, tot nietig verklaring over te gaan.

Inmiddels verblijf ik,

hoogachtend,



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

T.a.v. de heer **10.2.e**
10.2.e
10.2.e

Datum 7 januari 2019
Betreft Bevestiging van ontvangst bedenkingen

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwet-
geving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon

Mw. mr. **10.2.e**
T 06- **10.2.e**
10.2.e@minszw.nl

Onze referentie

DG Werk/UAW/2019
CAO 21 21-12 9.00

Uw referentie

d.d. 13 november 2018

Geachte heer **10.2.e**,

Op 24 december 2018 ontving ik uw bovenvermelde brief waarin u bedenkingen inbrengt tegen het avv-verzoek van bepalingen van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

Uw bedenkingen zijn inmiddels in behandeling genomen.

De bedenkingenprocedure voorziet erin dat de ingediende bedenkingen voor reactie worden voorgelegd aan cao-partijen. Na ontvangst van deze reactie wordt de bedenkingenprocedure voortgezet.

De bedenkingen, de reactie van cao-partijen en het voorgenomen besluit van de Minister of eventueel specifieke vragen van de Minister kunnen aan de Stichting van de Arbeid worden voorgelegd met een verzoek om een reactie, tenzij de bedenkingen een herhaling zijn van eerder ingebrachte bedenkingen waarover al besloten is of indien de bedenkingen in het licht van staand beleid evident kansloos zijn.

Op het avv-verzoek en de hiertegen ingebrachte bedenkingen wordt een met redenen omkleed besluit genomen, waarvan mededeling wordt gedaan in de Staatscourant.

U wordt schriftelijk geïnformeerd over het genomen besluit.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

10.2.e

Mr. M.H.M. van der Goes

10.2.e



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

T.a.v. de heer **10.2.e**
10.2.e
10.2.e

Datum 7 januari 2019
Betreft Bevestiging van ontvangst bedenkingen

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwet-
geving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon

Mw. mr. **10.2.e**
T 06- **10.2.e**
10.2.e@minszw.nl

Onze referentie

DG Werk/UAW/2019
CAO 21 21-12 9.00

Uw referentie

d.d. 13 november 2018

Geachte heer **10.2.e**,

Op 24 december 2018 ontving ik uw bovenvermelde brief waarin u bedenkingen inbrengt tegen het avv-verzoek van bepalingen van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

Uw bedenkingen zijn inmiddels in behandeling genomen.

De bedenkingenprocedure voorziet erin dat de ingediende bedenkingen voor reactie worden voorgelegd aan cao-partijen. Na ontvangst van deze reactie wordt de bedenkingenprocedure voortgezet.

De bedenkingen, de reactie van cao-partijen en het voorgenomen besluit van de Minister of eventueel specifieke vragen van de Minister kunnen aan de Stichting van de Arbeid worden voorgelegd met een verzoek om een reactie, tenzij de bedenkingen een herhaling zijn van eerder ingebrachte bedenkingen waarover al besloten is of indien de bedenkingen in het licht van staand beleid evident kansloos zijn.

Op het avv-verzoek en de hiertegen ingebrachte bedenkingen wordt een met redenen omkleed besluit genomen, waarvan mededeling wordt gedaan in de Staatscourant.

U wordt schriftelijk geïnformeerd over het genomen besluit.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving.

10.2.e

Mr. M.H.M. van der Goes

10.2.e



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN
MOBIELE KRANEN
p/a TRANSPORT EN LOGISTIEK NEDERLAND
T.a.v. De heer 10.2.e
Postbus 3008
2700 KS ZOETERMEER

**Directie Uitvoerings-
taken Arbeidsvoorwaar-
denwetgeving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon

Mw. mr. 10.2.e
T 06- 10.2.e
10.2. @minszw.nl

Onze referentie

DG Werk/UAW/2019
CAO 21 21-12 9.00

Uw referentie

d.d. 13 november 2018
DJ/18/1657

Datum 7 januari 2019
Betreft Bedenkingen tegen AVV

Geachte heer 10.2.e ,

Naar aanleiding van uw verzoek om algemeen verbindendverklaring (avv)
van bepalingen van uw cao zijn bedenkingen ingebracht door:
10.2.e en 10.2.e .

Graag verneem ik van u of deze bedenkingen u aanleiding geven tot
opmerkingen. Na ontvangst van uw reactie kan de bedenkingenprocedure
worden voortgezet.

In dit verband verzoek ik u binnen uiterlijk **drie weken** na dagtekening
van onderhavige brief te reageren. Mocht u niet in de gelegenheid zijn
binnen deze termijn een definitieve reactie te geven, verzoek ik u
schriftelijk hiervan de reden(en) aan te geven en daarbij te vermelden
wanneer u verwacht met een definitieve reactie te komen.

Voor de goede orde meld ik u dat door het indienen van genoemde
bedenkingen de netto behandelingsduur van 8-weken in het kader van de
procedure om te komen tot een avv-besluit niet van toepassing is.
Uw antwoord p/a Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
Postbus 90801, 2509 LV 's Gravenhage, zie ik gaarne zo spoedig mogelijk
tegenmoet.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

10.2.e

Mr. M.H.M. van der Goes
10.2.e

BarentsKrans

De Minister van Sociale Zaken

en Werkgelegenheid

Postbus 90801

2509 LV DEN HAAG

t.a.v. Mr. M.H. van der Goen/mw. mr. **10.2.**

ONTVANGEN

22 JAN. 2019

21

t 070 - 376 **10.**
f 070 - 361 **10.**
e **10.2.e** @barentskrans.nl

behandelaar Mr. **10.2.e**
onze ref. 129916/2685005/207
uw ref. DG Werk/UAW/2019
Cao 21 21-12 9.00

21 januari 2019

Excellentie,

Met uw brief d.d. 7 dezer met bovengenoemd kenmerk zond u mijn cliënten, partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de Verhuur van Mobiele Kranen (hierna: CAO-partijen), de (in hoofdzaak gelijklopende) bedenkingen van de heren **10.2.e** en **10.2.e** toe. Namens CAO-partijen laat ik u weten dat die bedenkingen **falen**. Ik licht dat als volgt toe.

De bedenkingen richten zich op Art. 67a leden 9.a en 9.b van de ter algemeen-verbindend-verklaring voorgelegde cao(-bepalingen). Het eerste artikellid betreft de wijze van verwerking van toeslagen in vakantieloon, het tweede een *mogelijkheid*, aan werknemers gegeven, om vorderingen over het verleden "af te kopen".

Achtergrond van beide bepalingen: daarmee wordt het tussen cao-partijen bereikte compromis vastgelegd. Het eerste lid betreft dat compromis voor de toekomst. Het tweede het compromis voor het verleden.

(1)

De bedenkingen tegen het tweede lid miskennen dat daarmee aan werknemer in de bedrijfstak geen *verplichting* wordt opgelegd, maar een mogelijkheid wordt gegeven om door werkgevers bestreden vorderingen af te kopen. Daarbij is niet sprake van een verplichting; de werknemer die verdergaande vorderingen dan (3x € 250,--) € 750,-- geldend wil maken, kan dat doen.

(2)

De Europeesrechtelijke bedenkingen tegen het eerste lid miskennen dat, voor de toekomst, de CAO zich op zichzelf niet verzet tegen het geldend maken van verdergaande aanspraken, voor zover deze uit het Europese recht voortvloeien.

BarentsKrans

Tussen werkgevers en werknemers zijn verschillende procedures bij Kantonrechters gevoerd, die inmiddels als gevolg van het compromis in de cao zijn geroyeerd. . In die procedures werd door de betrokken werkgevers op verschillende punten verweer gevoerd. Een van de verweren betrof de *omvang* van mogelijke vorderingen. Daarbij was de vraag met name of c.q. in hoeverre de betrokken toeslagen een **structureel** karakter hadden én hebben. Dat kan van toeslag tot toeslag en van geval tot geval verschillen. In art. 9.a is gekozen voor een benadering waarbij de bedoeling is om structurele elementen wèl, maar incidentele niet in het vakantieloon te verwerken. Daarin vindt het percentage van 90% zijn verklaring: in hun visie is tenminste 10% van de betrokken toeslagen niet structureel. Dezelfde achtergrond heeft de aftopping, onder het volgende gedachtestreepje, op 22,75% van het functieloon.

* * *

Niets in de beide artikelleden verzet zich tegen procedures van individuele werknemers die menen, over het verleden of over de periode vanaf 1 januari 2019, verdergaande aanspraken te hebben.

In de bedenkingen ware derhalve geen grond te vinden af te zien van algemeen-verbindend-verklaring.

10.2.e

10.2.e

Hooftachtend

10.2.e



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN
MOBIELE KRANEN
p/a TRANSPORT EN LOGISTIEK NEDERLAND
t.a.v. de heer **10.2.e**
Postbus 3008
2700 KS ZOETERMEER

Datum 21 januari 2019
Betreft Gevolgen van recente uitspraken rechtbanken op
representativiteit

**Directie Uitvoerings-
taken Arbeidsvoorwaar-
denwetgeving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon
Mw. mr. **10.2.e**
T 06- **10.2.e**
10.2.e@minszw.nl

Onze referentie
DG Werk/UAW/2019
CAO 21 21-12 9.00

Uw referentie
d.d. 13 november 2018
DJ/18/1657

Geachte heer **10.2.e**,

Recent zijn door de rechtbank Gelderland en de rechtbank Amsterdam uitspraken gedaan over de toepasselijkheid van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen op de ondernemingen Sandd en Sandd Postverspreiders en op de onderneming Deliveroo. De rechtbank Gelderland nam daarbij de beslissing dat op de arbeidsovereenkomsten van Sandd c.q. Sandd Postverspreiders en haar werknemers laatstgenoemde cao van toepassing is. De rechtbank Amsterdam verklaarde voor recht dat de onderneming van Deliveroo onder de werkingssfeer van de cao valt.

Naar aanleiding van het nu lopende avv-verzoek van bepalingen van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen verzoek ik u aan te geven wat de gevolgen zijn van beide uitspraken voor de representativiteitsopgaven, die bij dit avv-verzoek zijn gevoegd. Kunt u aangeven wat de effecten zijn op de representativiteit, indien Sandd, Sandd Postverspreiders en Deliveroo, indien dat nog niet het geval mocht zijn geweest, alsnog in de representativiteitsopgaven worden betrokken. En kunt u aangeven in hoeverre op Sandd, Sandd Postverspreiders en Deliveroo gelijkende ondernemingen, die als hoofdactiviteit beroepsgoederenvervoer over de weg verrichten (en onder de werkingssfeer van de cao vallen) en voor zover zij werknemers in dienst hebben de representativiteitsopgaven eventueel beïnvloeden.

In dit verband verzoek ik u binnen uiterlijk **drie weken** na dagtekening van onderhavige brief te reageren. Mocht u niet in de gelegenheid zijn binnen deze termijn een definitieve reactie te geven, verzoek ik u schriftelijk hiervan de reden(en) aan te geven en daarbij te vermelden wanneer u verwacht met een definitieve reactie te komen.

Uw antwoord p/a Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
Postbus 90801, 2509 LV 's Gravenhage, zie ik gaarne zo spoedig mogelijk
tegemoet.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,

De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving
10.2.e

10.2.e
M.H.M. van der Goes

Partijen betrokken bij de CAO voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

Secretariaat:

Postbus 3008
2700 KS Zoetermeer
Telefoon: 088-4567290



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving
t.a.v. mw. Mr. **10.2.e** / dhr. Mr. M.H.M. van der Goes
Postbus 90801
2509 LV 's-Gravenhage

Datum : 30 januari 2019
Ons kenmerk : DJ/19/1674

Betreft : gevolgen van recente uitspraken rechtbanken op representativiteit

Geachte mevrouw **10.2.e** , heer Van der Goes,

Uw schrijven van 21 januari 2019 werd door eerst op 24 januari 2019 in goede orde ontvangen.

In dit schrijven vraagt u ons aan te geven wat de gevolgen zijn van de uitspraak van de rechtbank Gelderland inzake de ondernemingen Sandd B.V. en Sandd Postverspreiders en van de uitspraak van de rechtbank Amsterdam inzake de onderneming Deliveroo voor de door ons aangeleverde representativiteitsgegevens voor zover een en ander nog niet in deze cijfers is verwerkt.

Omdat onze cijfers dateren van eind 2017 zijn de gevolgen van deze uitspraken, waar overigens nog beroep tegen open staat, inderdaad niet verwerkt in onze representativiteitscijfers.

In onze aanvraag is toegelicht hoeveel werknemers in dienst zijn bij de werkgeversleden van de werkgeversorganisaties TLN en VVT alsmede aangaande het totaal aantal werknemers dat in de hele bedrijfstak werkzaam is. De uitkomst daarvan is een representativiteit van 68,48%, hetgeen een belangrijke meerderheid is in de zin van het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen (avv). Een uitkomst waar overigens genoemde ondernemingen ook niet tegen in bezwaar zijn gekomen.

Uit de cijfers van het UWV maken wij op dat Sandd B.V. 1994 werknemers in dienst heeft en Sandd Postverspreiders B.V. 8957 werknemers.

Partijen betrokken bij de CAO voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

Aangaande Deliveroo zijn bij het UWV geen cijfers bekend omdat voorheen de bezorgers ook bij deze instantie nog niet als werknemer staan genoteerd. De benodigde informatie hiervoor hebben wij vanaf de site van Deliveroo verkregen. Daar wordt vermeld dat er circa 2.000 bezorgers werkzaam zijn voor Deliveroo (zie <https://nl.deliveroo.news/news/deliveroo-rapporteert-sterke-groei-in-2017.html>). Of al deze 2000 personen ook als werknemer moet worden beschouwd of dat een deel daarvan wellicht toch een zelfstandige ondernemer is, laten wij hier maar even in het midden. Met andere woorden in de aangepaste berekening nemen wij voor Deliveroo 2000 werknemers mee.

Als bron voor onze representativiteitscijfers wordt de administratie van het SOOB-fonds gebruikt. Door de uitvoerder (TKP) wordt er consciëntieus aan gewerkt dat iedere (nieuwe) onderneming die valt onder de werkingssfeer van de SOOB-cao waarvan de werkingssfeer identiek is aan die van de arbeidsvoorwaarden-cao, door hen wordt aangeschreven met de mededeling dat de betrokken onderneming onder de werkingssfeer van deze cao valt en derhalve premieplichtig is. Het belang daartoe voor het fonds maar ook voor het gelijke speelveld in de sector moge u duidelijk zijn. Op dit moment zijn er bij de uitvoerder dan ook geen op Sandd BV, Sandd Postverspreiders B.V. en Deliveroo gelijkende ondernemingen bekend waarvan het aantal werknemers alsnog ook in de representativiteitsgegevens zou moeten worden betrokken.

Betrekken we het hier boven genoemde aantal werknemers van Sandd BV, Sandd Postverspreiders BV en Deliveroo bij de eerder ingediende cijfers dan komen we op een totaal aantal werknemers in de sector van 146.480. Daarvan zijn er 91447 in dienst van een werkgever die is aangesloten bij één der werkgeversorganisaties. Dit brengt ons op een representativiteitscijfer van 62,43%, nog altijd een belangrijke meerderheid in de zin van de eerder genoemde beleidsregels.

Mocht u met betrekking tot het bovenstaande nog nadere informatie wensen, dan vernemen wij dat gaarne van u.

Hoogachtend,

Namens partijen bij de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

10.2.e

10.2.e

10.2.e

Secretaris

10.2.e



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN
MOBIELE KRANEN
p/a TRANSPORT EN LOGISTIEK NEDERLAND
T.a.v. De heer **10.2.e**
Postbus 3008
2700 KS ZOETERMEER

**Directie Uitvoerings-
taken Arbeidsvoor-
waardenwetgeving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon

Mw. mr. **10.2.e**
T 06-
10.2.e@minszw.nl

Onze referentie
DG Werk/UAW/2019
CAO 21 21-12 9.00

Uw referentie
d.d. 13 november 2018
DJ/18/1657

Datum 20 februari 2019
Betreft Verzoek om AVV

Geachte heer **10.2.e**,

Naar aanleiding van uw hierboven genoemde brief waarin u heeft verzocht om algemeen verbindendverklaring (avv) van gewijzigde bepalingen van uw cao, deel ik u het volgende mede.

Op het avv-verzoek en de hiertegen ingebrachte bedenkingen is een met redenen omkleed besluit genomen, dat integraal is gepubliceerd in de Staatscourant van 14 februari 2019, publicatienr. 8768, onder UAW nr.12062. Het besluit is te downloaden van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl> en van onze website <http://cao.szw.nl>

Naar aanleiding van bovengenoemd besluit en met het oog op een eventueel toekomstig avv-verzoek vraag ik uw aandacht voor het volgende.

Inhoudelijke toetsing

Bij de (inhoudelijke) toetsing van uw avv-verzoek is gebleken dat een aantal van de voor avv voorgelegde bepalingen strijdig is met het Toetsingskader AVV. Deze bepalingen zijn in kopie bijgevoegd: het ambtshalve doorgevoerde renvooi is daarin handmatig aangebracht.

Ik verzoek u dringend om bij een volgend avv-verzoek hiermee rekening te houden en deze bepalingen zodanig te redigeren dat deze wel voor avv in aanmerking kunnen komen of deze buiten het avv-verzoek te houden middels renvooi.

Representativiteit

Op grond van paragraaf 4.1 van het Toetsingskader AVV vindt periodiek steekproefsgewijs onderzoek plaats naar de kwaliteit van representativiteitsgegevens op basis waarvan tot besluitvorming is overgegaan op uw avv-verzoek. Indien u geselecteerd wordt voor deze steekproef bent u verplicht de hiervoor noodzakelijke gegevens beschikbaar te stellen. Dit betekent onder meer dat u alle oorspronkelijke (bron)gegevens die zijn gebruikt bij de opgave van de representativiteit bij het laatst ingewilligd avv-verzoek dient te bewaren, zodat deze desgevraagd beschikbaar kunnen worden gesteld.

Met het oog op de aanlevering van een toekomstige representativiteitsopgave wijs ik u op het formulier representativiteitsgegevens. Het format biedt houvast bij het opstellen van de representativiteitsopgave en kan uw avv-procedure versnellen door vermindering van het aantal procedure onderbrekingen in verband met de representativiteit. Gebruik van dit formulier is verplicht in geval van een representativiteitspercentage van minder dan 60% en in geval van beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit en kan in de overige gevallen op vrijwillige basis gebruikt worden. Voor verdere informatie verwijs ik u naar <http://cao.szw.nl/>.

Mocht u naar aanleiding van deze brief nog specifieke vragen hebben, dan kunt u contact op nemen met bovengenoemde contactpersoon.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

10.2.e

Mr. M.H.M. van der Gies

Bijlage:

- Kopieën van ambtshalve gereenvoerde bepalingen



13

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

Artikel 26c Duurzame inzetbaarheid

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen met ingang van 1 juli 2017 niet verplicht worden tot het werken in een ploegdienst. Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling.
2. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen met ingang van 1 juli 2017 niet verplicht worden tot het werken in de nacht (meer dan 1 uur tussen 00.00 en 06.00 uur). Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling.
3. Teneinde bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en die werknemers meer inzicht te geven daarin zal het Sectorinstituut Transport en Logistiek het gebruik van employability- en loopbaanscans en een vitaliteitsprogramma nader promoten. Werknemers kunnen 1x per 3 jaar gebruik maken van deze instrumenten.

HOOFDSTUK IX OVERUREN

Artikel 27 Definities overuren

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

Artikel 28 Verplichting overwerk oudere werknemers

Vanaf 1 juli 2017 geldt dat werknemers van 55 jaar en ouder niet verplicht kunnen worden tot het maken van overuren. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling. Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven.

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%.

Artikel 30 Verplichte tijdvoortijdregeling

1. Diensten 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 tijdvoortijdgrens van 230 uur wenst te hanteren, is daartoe gerechtigd. Gedurende de looptijd van de CAO is slechts éénmaal een wijziging van de tijd-voortijdgrens toegestaan.



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

Artikel 76 Arbeidstijdenbesluit Vervoer

2. Overeenkomstig de regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer zijn CAO-partijen overeengekomen dat de volgende categorieën van vervoer zijn vrijgesteld van het bepaalde in artikel 2.5:4, tweede lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer:
 - a. vervoer van levende dieren;
 - b. vervoer van ochtendkranten;
 - c. vervoer van postzendingen en- pakketten;
 - d. collectief binnenlands vervoer van bloembollen, bloemen, planten en boomkwekerijproducten.

Artikel 77 Levensloop

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.

HOOFDSTUK XX SLOTBEPALINGEN

Artikel 78 Naleving CAO

- 413
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 2b, 8 + 10, 16, 19, 20, 21, 25, 26a, 29 leden 3 en 4, 40, 67a, 68, 69, ~~60A en 60B~~ en 75 van de CAO.
 - b. Tevens geldt voor de controle op de artikelen 26a 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.
 - 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.
 - d. Indien het verzoek van de werknemersorganisatie aan de werkgever niet op redelijke grond is gedaan is de werknemersorganisatie gehouden aan de werkgever een schadevergoeding te betalen van € 11.344,50 voor de schade die de werkgever heeft geleden ten gevolge van het verzoek.
 - e. In afwijking van het gestelde in lid d geldt voor het op niet redelijke grond verzoeken van een controle op de naleving van de artikelen 26a en 40 een schadevergoeding van € 25.000,-
 - f. In afwijking van de leden 1a en 1b, zal geen controle van de artikelen 26a en 40 plaatsvinden indien de werkgever in de 12 maanden voorafgaand reeds door één van de werknemersorganisaties op CAO-naleving is gecontroleerd.

BIJLAGE I BEROEPSPROCEDURE

drukker,
S.v.P.
bovenaan
volgende
blz.



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwet-
geving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon

Mw. mr. **10.2.e**
T 06- **10.2.e**
10.2. @minszw.nl

Onze referentie

DG Werk/UAW/2019
CAO 21 21-12 9.00

Uw referentie

d.d. 13 november 2018

T.a.v. de heer **10.2.e**

10.2.e

10.2.e

Datum 21 februari 2019
Betreft Bedenkingen tegen AVV

Geachte heer **10.2.e** ,

Naar aanleiding van de door u ingebrachte bedenkingen tegen het avv-verzoek van bepalingen van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, vraag ik uw aandacht voor het volgende.

Op het avv-verzoek en de hiertegen ingebrachte bedenkingen is een met redenen omkleed besluit genomen, dat integraal is gepubliceerd in de Staatscourant van 14 februari 2019, publicatienr. 8768, onder UAW nr. 12062. Het besluit is te downloaden van <https://zoek.officiëlebekendmakingen.nl> en van onze website <http://cao.szw.nl>.

Ik ga ervan uit u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

10.2.e

10.2.e Mr. M.H.M. van der Goes



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

T.a.v. de heer **10.2.e**
10.2.e
10.2.e

Datum 21 februari 2019
Betreft Bedenkingen tegen AVV

**Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwet-
geving**

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
F 070 333 40 90
<http://cao.szw.nl/>

Contactpersoon
Mw. mr. **10.2.e**
T 06- **10.2.e**
10.2.e@minszw.nl

Onze referentie
DG Werk/UAW/2019
CAO 21 21-12 9.00

Uw referentie
d.d. 13 november 2018

Geachte heer **10.2.e**

Naar aanleiding van de door u ingebrachte bedenkingen tegen het avv-verzoek van bepalingen van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, vraag ik uw aandacht voor het volgende.

Op het avv-verzoek en de hiertegen ingebrachte bedenkingen is een met redenen omkleed besluit genomen, dat integraal is gepubliceerd in de Staatscourant van 14 februari 2019, publicatienr. 8768, onder UAW nr. 12062. Het besluit is te downloaden van <https://zoek.officiëlebekendmakingen.nl> en van onze website <http://cao.szw.nl>.

Ik ga ervan uit u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

10.2.e

10.2.e Mr. M.H.M. van der Goes

~~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 Gulemborg;~~

~~hierna gezamenlijk te noemen partij ter ener zijde,~~

- ~~2. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;
— FNV, gevestigd te Amsterdam
— De Unie, gevestigd te Gulemborg~~

~~hierna gezamenlijk te noemen partij ter andere zijde,~~

~~is de navolgende Arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van
1 januari 2017 tot 1 januari 2020~~

Artikel 1

Karakter

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

Artikel 2

Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op:
 - a. Alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen (hierna Wwg), zoals deze laatstelijk is gepubliceerd op 20 december 2016 (staatsblad 518), verrichten, en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verrichten anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.
 - b. Werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuren van mobiele kranen.
2. a. De overeenkomst is niet van toepassing op ondernemingen die:
 - een eigen CAO dienen toe te passen; ofwel
 - een eigen bedrijfstak CAO dienen toe te passen; ofwel
 - over een eigen vastgelegd arbeidsvoorwaardenpakket beschikken.

Daarbij worden de volgende voorwaarden gesteld:

- Het niveau van voorvermelde regelingen dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan het niveau van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en;
 - De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen.
2. b. De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen, wanneer in de regel niet meer dan 20% van de omzet met voornoemde activiteiten wordt gerealiseerd.

Maatgevend daarbij is de juridische eenheid waarvoor een vergunning beroepsgoederenvervoer is aangevraagd of toegekend, danwel waarbinnen de verhuur van mobiele kranen plaatsvindt.
 2. c. Tevens zijn uitgezonderd ondernemingen, die in hoofdzaak gemeten naar de loonsom van het bedrijf bouwwerkzaamheden uitvoeren en tevens mobiele kranen exploiteren.

Artikel 3

Definities

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

1. werkgever: iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
2. werknemer: ieder, die door een werkgever in dienst is genomen voor een bepaalde of onbepaalde tijd van 5 achtereenvolgende werkdagen of langer en die zijn werkzaamheden voor de werkgever gewoonlijk verricht in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming. Onder werknemer wordt niet begrepen de statutaire bestuurder van een rechtspersoon tenzij deze in hoofdzaak werkzaamheden verricht welke behoren tot de functie van chauffeurs of van machinisten mobiele kranen.
3. a. oproepkracht: ieder, die door de werkgever incidenteel in dienst is genomen voor korter dan 5 achtereenvolgende dagen.
3. b. deeltijdwerknemer: iedere werknemer met wie is overeengekomen, dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren, als bedoeld in artikel 26, lid 1 onder a, arbeid wordt verricht.
4. ~~werkgeversorganisatie: Transport en Logistiek Nederland of Vereniging Verticaal Transport~~
5. ~~werknemersorganisatie : CNV Vakmensen, FNV of De Unie~~
6. logistieke dienstverlening: dat deel van het “supply chain proces”, inclusief de front- en backoffice functies, dat zorgdraagt voor de planning, implementatie, productie en controle van een efficiënte stroom van opslag en bewerking van goederen, diensten en gerelateerde informatie van het punt van oorsprong naar het punt van consumptie ten einde tegemoet te komen aan de behoeften van de klant.
7. standplaats: het terrein waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent of het terrein waar de garage der onderneming is gelegen, dan wel waar deze zijn vervoermiddelen stalt of behoort te stallen;
8. loonschaal: tabel waarin het loon, behorend bij de desbetreffende functie is vastgelegd;
9. brutoloon: het loon per vier weken dan wel per maand, verhoogd met de persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 23;
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;

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

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.
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.
17. basisarbeidsvoorwaarden: de artikelen 19, 20, 21, 23, 25, 26a, 27, 29, 33, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 64, 65, 67a, 68 en 69 van deze cao.
18. bedrijfsongeval: Een ongeval dat door of tijdens de uitoefening van betaalde arbeid plaatsvindt, met uitzondering van een ongeval dat plaatsvindt onderweg van of naar het werk of dat is veroorzaakt door schuld of toedoen van de werknemer.

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. Er kan geen proeftijd worden bedongen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor zes maanden of korter.
3. ~~Een arbeidsovereenkomst, aangegaan voor onbepaalde tijd, eindigt van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de Algemene Ouderdomswet.~~

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

Artikel 5

Einde arbeidsovereenkomst

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de wettelijke bepalingen zoals opgenomen in afdeling 9 Boek 7 titel 10 BW. Ten aanzien van de werknemer die op 1 januari 1999 de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt is voor de opzegtermijn een overgangsregeling opgenomen in Bijlage IV.
2. Bij het einde van het dienstverband dient de werkgever aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste de navolgende gegevens te

bevatten:

- de laatst beklede functie;
- de loonschaal waarin, alsmede de trede waarop, de werknemer laatstelijk was ingedeeld;
- het totaal aantal ervaringsjaren van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;
- de datum van uitdiensttreding;
- het in het lopende kalenderjaar genoten aantal vakantiedagen.

Artikel 6

Verplichtingen van de werkgever

1. Het is de werkgever niet toegestaan personeel in dienst te nemen, dat reeds elders een volledige dienstbetrekking heeft.
- 2.a. In het kader van de Arbozorg kan de werkgever de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking alleen medisch laten keuren indien het gaat om een functie waaraan voor de vervulling ervan bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid zijn gesteld. Daarbij dient het bepaalde bij en krachtens de Wet op de medische keuringen te worden nageleefd. Deze bepaling geldt in ieder geval niet voor administratief- en leidinggevend personeel. De verplichting om een aanstellingskeuring te ondergaan vervalt indien uit een schriftelijk keuringsbewijs van de werknemer blijkt dat de werknemer recentelijk een soortgelijke medische keuring heeft ondergaan. De datum van het keuringsbewijs mag maximaal een jaar voor het aangaan van het dienstverband liggen.
- 2.b. De kosten van de rijbewijskeuring zijn voor rekening van de werkgever, tenzij daarin wettelijk op andere wijze wordt voorzien. Ten aanzien van de loonbetaling wordt in dit verband verwezen naar artikel 65 lid 1 sub I.
- ~~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;
 - saldo Persoonlijk Keuze Budget;
 - de waarde van een vakantiedag overeenkomstig art. 67a lid 9a.
5. De kosten van de aanschaf door werknemer van de bestuurderskaart ten behoeve van de digitale tachograaf (1 x per 5 jaar) komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 7

Verplichtingen van de werknemer

- 1.a. De werknemer is krachtens de met hem gesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden.
- 1.b. De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever alle voorkomende

werkzaamheden te verrichten voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.

- 1.c. Het stelselmatig overstapelen door de chauffeur van complete wagenladingen van pallets op pallets wordt niet geacht te behoren tot werkzaamheden, die redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
- 2.a. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs had moeten kennen. Deze geheimhoudingsverplichting geldt niet ten aanzien van mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair, of ander voorschrift verlangd worden.
- 2.b. De werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd mededelingen, die wensen en bezwaren inhouden, aan zijn werknemersorganisatie mede te delen en toe te lichten.
3. ~~De werknemer stelt zich beschikbaar voor de medische keuringen, die door de werkgever redelijkerwijze nodig geacht worden in verband met het vervullen van de functie (tenzij hiertegen dwingende medische bezwaren bestaan). Onder "medische keuring" worden mede begrepen keuringen in het kader van de Arbozorg. De werknemer kan hierover vooraf overleg plegen met zijn huisarts. De werknemer volgt alle maatregelen op, die op grond van het uit de keuring voortvloeiende medische advies worden aanbevolen. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de uitslag van een keuring, kan deze werknemer herkeuring aanvragen.~~
- 4.a. Ten aanzien van door de werkgever aan de werknemer in bruikleen gegeven zaken zoals voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is hij verplicht:
 - zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de in ontvangstneming in goede staat bevinden;
 - op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
 - deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
 - vermissing of beschadiging ervan onmiddellijk aan zijn directe chef te melden;
 - deze terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hij door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.

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

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

De werkgever zal het bedrag van de schadevergoeding zo snel mogelijk - doch uiterlijk binnen een jaar nadat hij van de gebeurtenis heeft kennis genomen - vaststellen.

- 4.d. Inhouding van de schadevergoeding op het loon is niet mogelijk, tenzij tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de verplichting tot schadevergoeding.
- 5.a. De werknemer gebruikt tijdens de dienst geen alcoholhoudende dranken en/of middelen, die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.
- 5.b. De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelende arts de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusies van deze arts in kennis stellen.
- 6.a. Het is de werknemer niet toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten behoudens voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder nevenwerkzaamheden worden mede verstaan:
 - het bekleden van een betaalde of onbetaalde functie anders dan in dienst van de werkgever;
 - het uitoefenen van enig beroep of bedrijf dan wel het drijven van handel;
 - het ontwerpen, het leiden, het uitvoeren van en houden van toezicht op ander werk dan dat van de werkgever.
- 6.b. Werkgever zal zijn toestemming verlenen indien de nevenwerkzaamheden werknemer niet belemmeren in een goede uitoefening van zijn functie, het belang van de onderneming daardoor niet wordt geschaad alsmede er door de combinatie van neven- en hoofdwerkzaamheden geen strijd ontstaat met de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen (onder meer Arbeidstijdenbesluit Vervoer).
7. Indien de werknemer de onderneming naar buiten toe representeert, dient de werknemer uiterlijk verzorgd op het werk te verschijnen.
8. De werknemer zal ieder jaar zo spoedig mogelijk na ontvangst daarvan doch uiterlijk op 1 mei aan de werkgever inzage verschaffen in het aan hem jaarlijks door CBR/CCV verstrekte overzicht van de nascholingsuren (code 95).

Hoofdstuk IV Bijzondere Groepen Werknemers

Artikel 8

Deeltijdwerknemers

1. De bepalingen van de CAO zijn op deeltijdwerknemers van toepassing, met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
- 2.a. Voorzover de bepalingen van de CAO zich daarvoor lenen, worden zij op de deeltijdwerker naar evenredigheid toegepast.
- 2.b. Overuren zijn uren, niet liggend op zaterdag en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week wordt overschreden. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen zijn overuren, uren niet liggend op zaterdag na 7.00 uur en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur per week wordt overschreden.
- 3.a. De vakantie-aanspraken en vakantiebijslag ontstaan naar rato van het aantal verrichte diensturen, doch niet meer dan het voor betrokkenen geldende maximum genoemd in artikel 67, artikel 68 resp. artikel 69.
- 3.b. Voor het vaststellen van de onder 3a. genoemde vakantie-aanspraken en vakantiebijslag geldt als basis voor de berekening, het minimum aantal overeengekomen uren.
- 3.c. Voor het berekenen van de vakantie-aanspraken en vakantiebijslag in een bepaald jaar, dient het totaal aantal verrichte diensturen, met een minimum van het aantal overeengekomen uren, in het voorafgaande kalenderjaar te worden genomen.
4. Indien de deeltijdwerker over een periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid meer diensturen heeft gewerkt dan contractueel overeengekomen dan dienen deze meerdere diensturen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 16, te worden meegenomen in het loon bij arbeidsongeschiktheid.

Artikel 9

Uitzendkrachten

1. Bij de inleen van arbeidskrachten van in Nederland en/of in het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven, mag alleen gebruik worden gemaakt van NEN 4400/1 en/of 4400/2 gecertificeerde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die ingeschreven zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie aan te geven van welk(e) uitzendbureau(s) of payroll-bedrijf(f)ven gebruik wordt (worden) gemaakt.
2. De werkgever is gehouden in overeenkomsten met de in Nederland en/of het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend gelijk aan die van de werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.

Artikel 9a

Inleenkrachten

- 1 De in het buitenland gevestigde bedrijven die tijdelijk arbeidskrachten ter beschikking stellen aan de werkgever zijn ingevolge de detacheringsrichtlijn aan deze arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever. ~~Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.~~
- 2 De werkgever is gehouden in de overeenkomst met de in het buitenland gevestigde onderneming te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend. ~~Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.~~
3. De werkgever is gehouden de in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidskrachten te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeidsvoorwaarden.
4. Lid 1, 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval arbeidskrachten worden ingeleend van in Nederland gevestigde bedrijven die rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele CAO van toepassing.

Artikel 10

Oproepkrachten

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

artikel 4
artikel 6 lid 2
artikel 13
artikel 14
artikel 26b en c
artikel 30
artikel 31
artikel 36
artikel 64 t/m 69
2. Voor de berekening van het dag- en uurloon moet voor de oproepkracht worden uitgegaan van het functieloon vermeerderd met 8% vakantiebijslag.
3. De oproepkracht wordt per uur beloond.
4. Overuren zijn de uren, waarmee de diensttijd van gemiddeld 8 uur per dag wordt overschreden.
5. ~~In afwijking van artikel 6 lid 3 wordt door de werkgever aan de oproepkracht een exemplaar van de CAO verstrekt indien hij dit aan de werkgever verzoekt.~~

Artikel 11

Leerlingen

1. In afwijking van het in artikel 67 lid 2 en 3 ten aanzien van de vakantieregeling bepaalde geldt voor leerlingen van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) het volgende:
 - 1.a. Het vakantiejaar loopt van 16 augustus tot en met 15 augustus van het daarop volgende jaar.
 - 1.b. In het jaar van indiensttreding en beëindiging van het dienstverband wordt de duur van de vakantie bepaald in verhouding tot het verstreken deel van het jaar; daarbij worden gedeelten van dagen van minder dan een half naar beneden en van meer dan een half naar boven afgerond.
 - 1.c. De vakantie-rechten bedragen voor een partieel-leerplichtige leerling 17 werkdagen en voor een niet-partieel leerplichtige leerling 21 werkdagen, met dien verstande:
 - dat de leerling van de genoemde dagen tenminste 9 respectievelijk 12 in drie aaneengesloten weken gedurende de zomervakantie dient op te nemen;
 - snipperdagen kunnen worden opgenomen indien de leerling hiertoe van te voren toestemming heeft verkregen van het stageverlenende bedrijf en van de collectieve werkgever.
2. De verblijfkostenvergoeding geregeld in artikel 40 leden 1 en 2 en artikel 41 geldt ook voor leerlingen van de beroepsbegeleidende leerweg, die buiten standplaats werkzaamheden verrichten.
3. De functielonen voor jeugdige werknemers in opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg bedragen bij een dagonderwijs per week 4/5 en bij twee dagen onderwijs per week 3/5 van het naar hun leeftijd vastgestelde jeugdloon.
4. De leerlingen ontvangen in de eerste periode van hun dienstverband een voorschot van één bruto functieloon. In de perioden daarna wordt aan de hand van de ingeleverde urenverantwoordingsstaten het juiste salaris uitbetaald. Bij uitdiensttreding wordt het voorschot verrekend met de laatste salarisbetaling.

Hoofdstuk V Lonen: Algemene bepalingen

Artikel 12

Berekening dag- en uurloon.

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

Artikel 13

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 heeft 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-dagentermijn (genoemd in lid 1a) en voor de 21-dagentermijn (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.²

~~Artikel 15 Vervallen~~

² ~~Uitkering ingevolge de werkloosheidswet dient op de eerste dag waarop niet kan worden gewerkt door de werknemer te worden aangevraagd.~~

Artikel 16

Loon bij arbeidsongeschiktheid

1. Het loon bij ziekte ingevolge artikel 7: 629 BW bestaat uit:
 - a) het functieloon;
 - b) de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 23;
 - c) het bedrag dat de werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidongeschiktheid heeft ontvangen aan ploegendienst- en vuilwerktoeslag, ~~de onregelmatigheidstoeslag van artikel 55~~ en de toeslag voor eendaagse nachtritten/Toeslagenmatrix van artikel 37;
 - d) het bedrag dat de werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen aan overuren, zaterdag- en zondaguren voor zover deze de 40 uur per week overschrijden en de toeslagen van 50% en 100% over deze uren. Het gemiddelde aantal overuren kan niet hoger zijn dan 15 en het totale bedrag van dit onderdeel kan niet meer bedragen dan 48,75% van het functieloon (zijnde de waarde van 15 overuren a 130%). Indien er geen sprake is van een bedrijfsongeval, worden voorts de volgende verminderingen op dit bedrag toegepast: allereerst wordt er een kwart van het gemiddelde aantal overuren afgetrokken. Vervolgens kan het bedrag niet meer bedragen dan 22,75% van het functieloon (zijnde de waarde van 7 overuren à 130%)*.
2. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van artikel 7: 629 BW tot 100%, zoals hieronder beschreven. Deze aanvulling vindt plaats tot ten hoogste het maximum loon als bedoeld in artikel 17 Wfsv.
De aanvullingsverplichting geldt niet in de volgende gevallen:
 - indien er ingevolge de wet geen loondoorbetalingsverplichting is;
 - indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt.
3. De aanvullingsverplichting vangt aan op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, tenzij er een wachttag wordt toegepast overeenkomstig lid 5. De aanvulling vangt in dat geval aan op de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid. De maximale duur van de aanvulling is 52 weken, of, bij een dienstverband dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar heeft geduurd, maximaal 13 weken. Indien de werknemer zich nog in de proeftijd bevindt op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, eindigt de aanvulling na 2 weken.
4. De duur van de aanvulling wordt in geval van een dienstverband dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid langer dan een jaar heeft geduurd, verlengd met een tweede periode van 52 weken, indien de werknemer meewerkt aan zijn reïntegratie en tevens een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten waarin in ieder geval is opgenomen een vergoeding voor fysiotherapie, psychologische hulp en de diëtist. De aanvulling wordt ook verlengd tot 104 weken indien de werknemer blijvend volledig arbeidsongeschikt is.

*Voor uitleg ten aanzien van de berekeningswijze zie Bijlage VII

5. Behalve in geval van een bedrijfsongeval is de werkgever bevoegd bij iedere ziekmelding een wachttag toe te passen. Dit houdt in dat er over 1 dag (de eerste dag van arbeidsongeschiktheid) geen loon wordt betaald. Wanneer een werknemer opnieuw arbeidsongeschikt wordt, en er sinds de laatste dag van de voorgaande arbeidsongeschiktheidsperiode nog geen vier weken zijn verstreken, kan voor het nieuwe ziektegeval geen wachttag worden toegepast.
6. Perioden van arbeidsongeschiktheid die geheel of gedeeltelijk binnen één kalenderjaar vallen, worden samengeteld voor de bepaling van de duur van de aanvullingsverplichting, voorzover de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van een ongeval.
7. Tussentijdse wijzigingen van het brutoloon, resp. dagloonbesluiten of andere wettelijke maatregelen dienen in deze loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid te worden verwerkt.
8. In het geval de werknemer een uitkering toekomt krachtens de ziektewet, WAO/WIA of krachtens een verzekering of enig fonds, waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, wordt de loonbetaling met deze uitkering verminderd.

Artikel 17

Protocol Arbeidsongeschiktheid

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

Hoofdstuk VII Functie- en loonschaal Indeling

Artikel 18

Functie-indeling

1. Aan de hand van het tussen partijen overeengekomen systeem van functiewaardering vindt functie-indeling plaats.
2. Voor werknemers, die geplaatst zijn in een hogere functie dan genoemd in loonschaal H dient door de werkgever de functie en het loon schriftelijk vastgesteld te worden.
3. Er is een Sectorinstituut Transport en Logistiek, Postbus 308, 2800 AH Gouda, tel.nr. 088-2596110. Dit sectorinstituut heeft onder meer als taak het bevorderen van de indeling van functies in het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen overeenkomstig het afgesproken systeem van functiewaardering. Bij dit sectorinstituut kan een voorlichtingsboek met functietyperingen worden opgevraagd. Verder kan informatie worden gevonden op www.stlwerkt.nl.

Artikel 19

Inschaling bij indiensttreding

1. Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede die overeenkomt met het aantal onafgebroken ervaringsjaren in dezelfde of soortgelijke functie, zowel in deze als in andere bedrijfstakken, direct voorafgaande aan de indiensttreding. Bij de vaststelling van het aantal ervaringsjaren blijven onderbrekingen van minder dan twee jaar buiten beschouwing.
2. Indien de ervaring niet is verworven in eenzelfde, maar in een soortgelijke functie, kan de werknemer vanaf de indiensttreding gedurende maximaal 1 jaar in de juiste loonschaal een trede lager worden geplaatst dan overeenkomt met zijn ervaringsjaren in die soortgelijke functie. Na dat jaar wordt de werknemer geplaatst op die trede die overeenkomt met zijn ervaringsjaren.
3. Bij de indiensttreding kan de werkgever bepalen dat de werknemer tijdens de proeftijd op een lagere trede in de juiste loonschaal wordt ingedeeld. Met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding wordt de werknemer na afloop van de proeftijd ingedeeld op de trede, die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren, zoals vastgesteld overeenkomstig lid 1 van dit artikel.

Artikel 20

Jeugdlonen

- 1.a. Voor werknemers van 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	45%
16 jaar	50%
17 jaar	56%
18 jaar	63%

19 jaar	72%
20 jaar	83%
21 jaar	100%

- 1.b. De hogere beloning conform lid 1.a. gaat in op de 1^e 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	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.
Met ingang van 1 juli 2017 wordt aan iedere loonschaal een extra trede toegevoegd. Een ieder die op dat moment 1 jaar of langer in de oude eindtrede van de loonschaal zat, zal overeenkomstig lid 2 b bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden in de nieuwe eindtrede worden geplaatst.
- 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 -1 behorende bij zijn loonschaal. De -1 trede wordt berekend op basis van het wettelijk minimumloon en de 0-de trede van de loonschaal en wordt bepaald op het gemiddelde van deze 2 niveaus. Bij een aanpassing van het wettelijk minimumloon en/of de 0-de trede van een loonschaal dient de -1 trede hierop ook te worden aangepast.
- 1.c. De werkgever stelt de in lid b bedoelde werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen.
- 1.d. Zodra de in lid c bedoelde opleiding/training met goed gevolg is afgerond wordt de werknemer in de trede 0 van zijn loonschaal ingedeeld.
- 1.e. Voor de toekenning van tredeverhogingen is overigens artikel 21 integraal van toepassing.

~~De mintreden bedragen per 1 januari 2017:~~

Loonschaal/ trede	bedragen per:			uurloon à		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A-1	378,28	1513,12	1642,14	9,46	12,29	14,19
B-1	388,19	1552,76	1685,23	9,70	12,62	14,56
C-1	396,54	1586,16	1721,56	9,91	12,89	14,87

~~De mintreden bedragen per 1 juli 2017:~~

Loonschaal/trede	Bedragen per:			uurloon à		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A-1	380,16	1520,64	1650,26	9,50	12,35	14,25
B-1	390,67	1562,68	1695,98	9,77	12,70	14,66
C-1	399,77	1599,08	1735,54	9,99	12,99	14,99

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. Vanaf 1 juli 2017 geldt dat de persoonlijke toeslag ten minste met 25% per jaar wordt afgebouwd.

~~Tot 1 juli 2017 geldt dat 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 de persoonlijke toeslag niet zal worden afgebouwd.~~

Per 1 juli 2017 geldt voor nieuwe herindelingen ingevolge lid a en b dat voor de werknemer van 55 jaar en ouder de persoonlijke toeslag niet zal worden afgebouwd.

- 2. Plaatsing in een hoger gewaardeerde functie.
 - a. De werknemer die als gevolg van verandering van werkzaamheden in een hogere loonschaal wordt geplaatst, zal vanaf de eerste volle week van de uitoefening van die hogere functie worden ingedeeld op het naast hogere bedrag in die loonschaal.
 - b. Correctie van een te lage inschaling die een indeling in een hogere loonschaal tot gevolg heeft zal ingaan op het tijdstip van schriftelijke melding door de werknemer.
Herindeling vindt plaats op het naast hogere bedrag in de nieuwe loonschaal.

Artikel 24

Beroepsprocedure

- 1. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn functie-indeling in een der loonschalen genoemd in artikel 25, dient hij te streven naar een oplossing van het bezwaar langs normale wegen van overleg, als weergegeven in bijlage I.
- 2.a. Indien langs de in lid 1 aangegeven weg niet binnen een maand een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar schriftelijk voorleggen aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Het reglement voor deze commissie is opgenomen in bijlage II.
- 2.b. Een beroep van een ex-werknemer kan in behandeling worden genomen als de uitspraak gevolgen kan hebben voor een op het laatst genoten loon gebaseerde wettelijke uitkering, dan wel als door de kantonrechter daarom wordt verzocht in een civiele procedure. Dit geldt slechts, indien de arbeidsovereenkomst niet langer dan een jaar geleden geëindigd is.
- 3. Indien een bezwaar tegen de indeling in een loonschaal bij de beroepscommissie wordt kenbaar gemaakt, is de datum van indiening van dat bezwaar bepalend voor de eventuele indeling in de juiste loonschaal.

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

Hoofdstuk VIII

Loonschalen en loonberekening

Artikel 25

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

Functieloonschalen per 1 januari 2017

loonschaal/ trede	—bedragen per:			—uurloon à:		
	week	4-weken	maand	100%	130%	150%
A-0	398,50	1594,00	1732,68	9,96	12,95	14,94
A-1	415,72	1662,88	1807,55	10,39	13,51	15,59
A-2	432,94	1731,76	1882,42	10,82	14,07	16,24
A-3	450,16	1800,64	1957,30	11,25	14,63	16,88
A-4	467,38	1869,52	2032,17	11,68	15,19	17,53
A-5	475,99	1903,96	2069,60	11,90	15,47	17,85
B-0	418,32	1673,28	1818,86	10,46	13,60	15,69
B-1	436,71	1746,84	1898,82	10,92	14,19	16,38
B-2	455,10	1820,40	1978,77	11,38	14,79	17,07
B-3	473,49	1893,96	2058,73	11,84	15,39	17,76
B-4	491,88	1967,52	2138,69	12,30	15,99	18,45
B-5	501,08	2004,32	2178,70	12,53	16,29	18,79
C-0	435,03	1740,12	1891,51	10,88	14,14	16,31
C-1	454,53	1818,12	1976,30	11,36	14,77	17,04
C-2	474,03	1896,12	2061,08	11,85	15,41	17,78
C-3	493,53	1974,12	2145,87	12,34	16,04	18,51
C-4	513,03	2052,12	2230,65	12,83	16,67	19,24
C-5	522,78	2091,12	2273,05	13,07	16,99	19,60
D-0	453,28	1813,12	1970,86	11,33	14,73	17,00
D-1	473,94	1895,76	2060,69	11,85	15,40	17,77
D-2	494,60	1978,40	2150,52	12,37	16,07	18,55
D-3	515,26	2061,04	2240,35	12,88	16,75	19,32
D-4	535,92	2143,68	2330,18	13,40	17,42	20,10
D-5	556,58	2226,32	2420,01	13,91	18,09	20,87
E-0	476,20	1904,80	2070,52	11,91	15,48	17,86
E-1	498,02	1992,08	2165,39	12,45	16,19	18,68
E-2	519,84	2079,36	2260,26	13,00	16,89	19,49
E-3	541,66	2166,64	2355,14	13,54	17,60	20,31
E-4	563,48	2253,92	2450,01	14,09	18,31	21,13
E-5	585,30	2341,20	2544,88	14,63	19,02	21,95

E-6	607,12	2428,48	2639,76	15,18	19,73	22,77
F-0	499,12	1996,48	2170,17	12,48	16,22	18,72
F-1	522,09	2088,36	2270,05	13,05	16,97	19,58
F-2	545,06	2180,24	2369,92	13,63	17,71	20,44
F-3	568,03	2272,12	2469,79	14,20	18,46	21,30
F-4	591,00	2364,00	2569,67	14,78	19,21	22,16
F-5	613,97	2455,88	2669,54	15,35	19,95	23,02
F-6	636,94	2547,76	2769,42	15,92	20,70	23,89
F-7	659,91	2639,64	2869,29	16,50	21,45	24,75
G-0	522,04	2088,16	2269,83	13,05	16,97	19,58
G-1	547,41	2189,64	2380,14	13,69	17,79	20,53
G-2	572,78	2291,12	2490,45	14,32	18,62	21,48
G-3	598,15	2392,60	2600,76	14,95	19,44	22,43
G-4	623,52	2494,08	2711,06	15,59	20,26	23,38
G-5	648,89	2595,56	2821,37	16,22	21,09	24,33
G-6	674,26	2697,04	2931,68	16,86	21,91	25,28
G-7	699,63	2798,52	3041,99	17,49	22,74	26,24
G-8	725,00	2900,00	3152,30	18,13	23,56	27,19
H-0	544,96	2179,84	2369,49	13,62	17,71	20,44
H-1	572,68	2290,72	2490,01	14,32	18,61	21,48
H-2	600,40	2401,60	2610,54	15,01	19,51	22,52
H-3	628,12	2512,48	2731,07	15,70	20,41	23,55
H-4	655,84	2623,36	2851,59	16,40	21,31	24,59
H-5	683,56	2734,24	2972,12	17,09	22,22	25,63
H-6	711,28	2845,12	3092,65	17,78	23,12	26,67
H-7	739,00	2956,00	3213,17	18,48	24,02	27,71
H-8	766,72	3066,88	3333,70	19,17	24,92	28,75
H-9	794,44	3177,76	3454,23	19,86	25,82	29,79

Funciteloonschalen per 1 juli 2017

Voor de treden waarachter een * is geplaatst, geldt dat voor de werknemers die voor 1 juli 2017 al in deze trede waren geplaatst de hogere bedragen van 31 december 2016 van kracht blijven.

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A'-0	367,27	1469,08	1596,89	9,18	11,93	13,77
A'-1	381,96	1527,84	1660,76	9,55	12,42	14,33
A'-2	397,24	1588,96	1727,20	9,93	12,91	14,90
A'-3	413,13	1652,52	1796,29	10,33	13,43	15,50
A'-4	429,66	1718,64	1868,16	10,74	13,96	16,11

A-0	399,06	1596,24	1735,11	9,98	12,97	14,97
A-1*	415,02	1660,08	1804,51	10,38	13,49	15,57
A-2*	431,62	1726,48	1876,68	10,79	14,03	16,19
A-3*	448,88	1795,52	1951,73	11,22	14,59	16,83
A-4*	466,84	1867,36	2029,82	11,67	15,17	17,51
A-5	485,51	1942,04	2111,00	12,14	15,78	18,21
A-6	491,98	1967,92	2139,13	12,30	15,99	18,45
B-0	420,09	1680,36	1826,55	10,50	13,65	15,75
B-1	436,89	1747,56	1899,60	10,92	14,20	16,38
B-2*	454,37	1817,48	1975,60	11,36	14,77	17,04
B-3*	472,54	1890,16	2054,60	11,81	15,35	17,72
B-4*	491,44	1965,76	2136,78	12,29	15,98	18,44
B-5	511,10	2044,40	2222,26	12,78	16,61	19,17
B-6	517,91	2071,64	2251,87	12,95	16,84	19,43
C-0	438,29	1753,16	1905,68	10,96	14,25	16,44
C-1	455,82	1823,28	1981,91	11,40	14,82	17,10
C-2	474,05	1896,20	2061,17	11,85	15,41	17,78
C-3*	493,01	1972,04	2143,61	12,33	16,03	18,50
C-4*	512,73	2050,92	2229,35	12,82	16,67	19,23
C-5	533,24	2132,96	2318,53	13,33	17,33	20,00
C-6	540,35	2161,40	2349,44	13,51	17,56	20,27
D-0	466,62	1866,48	2028,86	11,67	15,17	17,51
D-1	485,28	1941,12	2110,00	12,13	15,77	18,20
D-2	504,69	2018,76	2194,39	12,62	16,41	18,93
D-3	524,88	2099,52	2282,18	13,12	17,06	19,68
D-4	545,88	2183,52	2373,49	13,65	17,75	20,48
D-5	567,71	2270,84	2468,40	14,19	18,45	21,29
D-6	575,28	2301,12	2501,32	14,38	18,69	21,57
E-0	489,41	1957,64	2127,95	12,24	15,91	18,36
E-1	508,99	2035,96	2213,09	12,72	16,54	19,08
E-2	529,35	2117,40	2301,61	13,23	17,20	19,85
E-3	550,52	2202,08	2393,66	13,76	17,89	20,64
E-4	572,54	2290,16	2489,40	14,31	18,60	21,47
E-5	595,44	2381,76	2588,97	14,89	19,36	22,34
E-6	619,26	2477,04	2692,54	15,48	20,12	23,22
E-7	627,52	2510,08	2728,46	15,69	20,40	23,54
F-0	511,51	2046,04	2224,05	12,79	16,63	19,19
F-1	531,97	2127,88	2313,01	13,30	17,29	19,95
F-2	553,25	2213,00	2405,53	13,83	17,98	20,75
F-3	575,38	2301,52	2501,75	14,38	18,69	21,57
F-4	598,39	2393,56	2601,80	14,96	19,45	22,44

F-5	622,33	2489,32	2705,89	15,56	20,23	23,34
F-6	647,22	2588,88	2814,11	16,18	21,03	24,27
F-7	673,11	2692,44	2926,68	16,83	21,88	25,25
F-8	682,08	2728,32	2965,68	17,05	22,17	25,58
G-0	540,35	2161,40	2349,44	13,51	17,56	20,27
G-1	561,96	2247,84	2443,40	14,05	18,27	21,08
G-2	584,44	2337,76	2541,15	14,61	18,99	21,92
G-3	607,82	2431,28	2642,80	15,20	19,76	22,80
G-4	632,13	2528,52	2748,50	15,80	20,54	23,70
G-5	657,41	2629,64	2858,42	16,44	21,37	24,66
G-6	683,71	2734,84	2972,77	17,09	22,22	25,64
G-7	711,06	2844,24	3091,69	17,78	23,11	26,67
G-8	739,50	2958,00	3215,35	18,49	24,04	27,74
G-9	749,36	2997,44	3258,22	18,73	24,35	28,10
H-0	569,33	2277,32	2475,45	14,23	18,50	21,35
H-1	592,10	2368,40	2574,45	14,80	19,24	22,20
H-2	615,78	2463,12	2677,41	15,39	20,01	23,09
H-3	640,41	2561,64	2784,50	16,01	20,81	24,02
H-4	666,03	2664,12	2895,90	16,65	21,65	24,98
H-5	692,67	2770,68	3011,73	17,32	22,52	25,98
H-6	720,38	2881,52	3132,21	18,01	23,41	27,02
H-7	749,19	2996,76	3257,48	18,73	24,35	28,10
H-8	779,16	3116,64	3387,79	19,48	25,32	29,22
H-9	810,33	3241,32	3523,31	20,26	26,34	30,39
H-10	821,13	3284,52	3570,27	20,53	26,69	30,80

Functieloonschalen per 1 januari 2018

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A'-0	374,62	1498,48	1628,85	9,37	12,18	14,06
A'-1	389,60	1558,40	1693,98	9,74	12,66	14,61
A'-2	405,18	1620,72	1761,72	10,13	13,17	15,20
A'-3	421,39	1685,56	1832,20	10,53	13,69	15,80
A'-4	438,25	1753,00	1905,51	10,96	14,25	16,44
A-0	407,04	1628,16	1769,81	10,18	13,23	15,27
A-1	423,32	1693,28	1840,60	10,58	13,75	15,87
A-2	440,25	1761,00	1914,21	11,01	14,31	16,52
A-3	457,86	1831,44	1990,78	11,45	14,89	17,18
A-4	476,17	1904,68	2070,39	11,90	15,47	17,85
A-5	495,22	1980,88	2153,22	12,38	16,09	18,57
A-6	508,43	2033,72	2210,65	12,71	16,52	19,07

B-0	428,49	1713,96	1863,07	10,71	13,92	16,07
B-1	445,63	1782,52	1937,60	11,14	14,48	16,71
B-2	463,45	1853,80	2015,08	11,59	15,07	17,39
B-3	481,99	1927,96	2095,69	12,05	15,67	18,08
B-4	501,27	2005,08	2179,52	12,53	16,29	18,80
B-5	521,32	2085,28	2266,70	13,03	16,94	19,55
B-6	535,22	2140,88	2327,14	13,38	17,39	20,07
C-0	447,05	1788,20	1943,77	11,18	14,53	16,77
C-1	464,93	1859,72	2021,52	11,62	15,11	17,43
C-2	483,53	1934,12	2102,39	12,09	15,72	18,14
C-3	502,87	2011,48	2186,48	12,57	16,34	18,86
C-4	522,98	2091,92	2273,92	13,07	16,99	19,61
C-5	543,90	2175,60	2364,88	13,60	17,68	20,40
C-6	558,40	2233,60	2427,92	13,96	18,15	20,94
D-0	475,95	1903,80	2069,43	11,90	15,47	17,85
D-1	494,99	1979,96	2152,22	12,37	16,08	18,56
D-2	514,79	2059,16	2238,31	12,87	16,73	19,31
D-3	535,38	2141,52	2327,83	13,38	17,39	20,07
D-4	556,80	2227,20	2420,97	13,92	18,10	20,88
D-5	579,07	2316,28	2517,80	14,48	18,82	21,72
D-6	594,51	2378,04	2584,93	14,86	19,32	22,29
E-0	499,20	1996,80	2170,52	12,48	16,22	18,72
E-1	519,17	2076,68	2257,35	12,98	16,87	19,47
E-2	539,94	2159,76	2347,66	13,50	17,55	20,25
E-3	561,54	2246,16	2441,58	14,04	18,25	21,06
E-4	584,00	2336,00	2539,23	14,60	18,98	21,90
E-5	607,36	2429,44	2640,80	15,18	19,73	22,77
E-6	631,65	2526,60	2746,41	15,79	20,53	23,69
E-7	648,49	2593,96	2819,63	16,21	21,07	24,32
F-0	521,74	2086,96	2268,53	13,04	16,95	19,56
F-1	542,61	2170,44	2359,27	13,57	17,64	20,36
F-2	564,31	2257,24	2453,62	14,11	18,34	21,17
F-3	586,88	2347,52	2551,75	14,67	19,07	22,01
F-4	610,36	2441,44	2653,85	15,26	19,84	22,89
F-5	634,77	2539,08	2759,98	15,87	20,63	23,81
F-6	660,16	2640,64	2870,38	16,50	21,45	24,75
F-7	686,57	2746,28	2985,21	17,16	22,31	25,74
F-8	704,88	2819,52	3064,82	17,62	22,91	26,43
G-0	551,15	2204,60	2396,40	13,78	17,91	20,67
G-1	573,20	2292,80	2492,27	14,33	18,63	21,50

G-2	596,13	2384,52	2591,97	14,90	19,37	22,35
G-3	619,97	2479,88	2695,63	15,50	20,15	23,25
G-4	644,77	2579,08	2803,46	16,12	20,96	24,18
G-5	670,56	2682,24	2915,59	16,76	21,79	25,14
G-6	697,38	2789,52	3032,21	17,43	22,66	26,15
G-7	725,28	2901,12	3153,52	18,13	23,57	27,20
G-8	754,29	3017,16	3279,65	18,86	24,52	28,29
G-9	774,40	3097,60	3367,09	19,36	25,17	29,04
H-0	580,72	2322,88	2524,97	14,52	18,88	21,78
H-1	603,95	2415,80	2625,97	15,10	19,63	22,65
H-2	628,11	2512,44	2731,02	15,70	20,41	23,55
H-3	653,23	2612,92	2840,24	16,33	21,23	24,50
H-4	679,36	2717,44	2953,86	16,98	22,07	25,47
H-5	706,53	2826,12	3071,99	17,66	22,96	26,49
H-6	734,79	2939,16	3194,87	18,37	23,88	27,56
H-7	764,18	3056,72	3322,65	19,10	24,83	28,65
H-8	794,75	3179,00	3455,57	19,87	25,83	29,81
H-9	826,54	3306,16	3593,80	20,66	26,86	30,99
H-10	848,58	3394,32	3689,63	21,21	27,57	31,82

Functieloon schalen per 1 januari 2019

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A' 0	382,12	1528,48	1661,46	9,55	12,42	14,33
A' 1	397,40	1589,60	1727,90	9,94	12,92	14,91
A' 2	413,30	1653,20	1797,03	10,33	13,43	15,50
A' 3	429,83	1719,32	1868,90	10,75	13,98	16,13
A' 4	447,02	1788,08	1943,64	11,18	14,53	16,77
A 0	415,17	1660,68	1805,16	10,38	13,49	15,57
A 1	431,78	1727,12	1877,38	10,79	14,03	16,19
A 2	449,05	1796,20	1952,47	11,23	14,60	16,85
A 3	467,01	1868,04	2030,56	11,68	15,18	17,52
A 4	485,69	1942,76	2111,78	12,14	15,78	18,21
A 5	505,12	2020,48	2196,26	12,63	16,42	18,95
A 6	525,32	2101,28	2284,09	13,13	17,07	19,70
B 0	437,06	1748,24	1900,34	10,93	14,21	16,40
B 1	454,54	1818,16	1976,34	11,36	14,77	17,04
B 2	472,72	1890,88	2055,39	11,82	15,37	17,73
B 3	491,63	1966,52	2137,61	12,29	15,98	18,44
B 4	511,30	2045,20	2223,13	12,78	16,61	19,17

B 5	531,75	2127,00	2312,05	13,29	17,28	19,94
B 6	553,02	2212,08	2404,53	13,83	17,98	20,75
C 0	455,98	1823,92	1982,60	11,40	14,82	17,10
C 1	474,22	1896,88	2061,91	11,86	15,42	17,79
C 2	493,19	1972,76	2144,39	12,33	16,03	18,50
C 3	512,92	2051,68	2230,18	12,82	16,67	19,23
C 4	533,44	2133,76	2319,40	13,34	17,34	20,01
C 5	554,78	2219,12	2412,18	13,87	18,03	20,81
C 6	576,97	2307,88	2508,67	14,42	18,75	21,63
D 0	485,47	1941,88	2110,82	12,14	15,78	18,21
D 1	504,89	2019,56	2195,26	12,62	16,41	18,93
D 2	525,09	2100,36	2283,09	13,13	17,07	19,70
D 3	546,09	2184,36	2374,40	13,65	17,75	20,48
D 4	567,93	2271,72	2469,36	14,20	18,46	21,30
D 5	590,65	2362,60	2568,15	14,77	19,20	22,16
D 6	614,28	2457,12	2670,89	15,36	19,97	23,04
E 0	509,18	2036,72	2213,91	12,73	16,55	19,10
E 1	529,55	2118,20	2302,48	13,24	17,21	19,86
E 2	550,73	2202,92	2394,57	13,77	17,90	20,66
E 3	572,76	2291,04	2490,36	14,32	18,62	21,48
E 4	595,67	2382,68	2589,97	14,89	19,36	22,34
E 5	619,50	2478,00	2693,59	15,49	20,14	23,24
E 6	644,28	2577,12	2801,33	16,11	20,94	24,17
E 7	670,05	2680,20	2913,38	16,75	21,78	25,13
F 0	532,18	2128,72	2313,92	13,30	17,29	19,95
F 1	553,47	2213,88	2406,49	13,84	17,99	20,76
F 2	575,61	2302,44	2502,75	14,39	18,71	21,59
F 3	598,63	2394,52	2602,84	14,97	19,46	22,46
F 4	622,57	2490,28	2706,93	15,56	20,23	23,34
F 5	647,47	2589,88	2815,20	16,19	21,05	24,29
F 6	673,37	2693,48	2927,81	16,83	21,88	25,25
F 7	700,30	2801,20	3044,90	17,51	22,76	26,27
F 8	728,31	2913,24	3166,69	18,21	23,67	27,32
G 0	562,18	2248,72	2444,36	14,05	18,27	21,08
G 1	584,67	2338,68	2542,15	14,62	19,01	21,93
G 2	608,06	2432,24	2643,84	15,20	19,76	22,80
G 3	632,38	2529,52	2749,59	15,81	20,55	23,72
G 4	657,67	2630,68	2859,55	16,44	21,37	24,66
G 5	683,98	2735,92	2973,95	17,10	22,23	25,65
G 6	711,34	2845,36	3092,91	17,78	23,11	26,67
G 7	739,79	2959,16	3216,61	18,49	24,04	27,74

G 8	769,38	3077,52	3345,26	19,23	25,00	28,85
G 9	800,16	3200,64	3479,10	20,00	26,00	30,00
H 0	592,32	2369,28	2575,41	14,81	19,25	22,22
H 1	616,01	2464,04	2678,41	15,40	20,02	23,10
H 2	640,65	2562,60	2785,55	16,02	20,83	24,03
H 3	666,28	2665,12	2896,99	16,66	21,66	24,99
H 4	692,93	2771,72	3012,86	17,32	22,52	25,98
H 5	720,65	2882,60	3133,39	18,02	23,43	27,03
H 6	749,48	2997,92	3258,74	18,74	24,36	28,11
H 7	779,46	3117,84	3389,09	19,49	25,34	29,24
H 8	810,64	3242,56	3524,66	20,27	26,35	30,41
H 9	843,07	3372,28	3665,67	21,08	27,40	31,62
H 10	876,79	3507,16	3812,28	21,92	28,50	32,88

Artikel 26a

Loonberekening

- 1.a. 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 5 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 III en onder aftrek van de aaneengesloten rust, met als minimum de in de EG-Verordening 561/2006 voorgeschreven rusttijden (zie bijlage III).
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 III.
- 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 elektronische tijdregistratiesystemen 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. Indien werknemer daartoe een eenmalig verzoek indient, is de werkgever tevens verplicht de werknemer éénmaal per betalingsperiode, elektronisch of op andere wijze, een geschoonde uitdraai van de boordcomputer te verstrekken waarop de gegevens staan vermeld overeenkomstig de in lid 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 elektronische tijdregistratiesystemen.
- 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 hebben gemeld. Ondernemingen die hun bestaande beloningsbeleid voor de dubbelbemande ritten niet voor 1 mei 2006 hebben gemeld, worden geacht geen normering toe te passen.
- 4.c. Ondernemingen die na 1 mei 2006 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.

Artikel 26b

Zeggenschap arbeidstijden

1. Met ingang van 1 januari 2018 krijgt de werknemer, die daartoe de wens te kennen geeft, de gelegenheid om een urenmaximum op kalenderjaarbasis te kiezen. Deze wens kan eenmalig per jaar worden aangegeven en dient tijdig voor de start van een kalenderjaar kenbaar te worden gemaakt.
De werknemer heeft de keuze uit een aantal standaardopties van 3120, 2860, 2600, 2340 of 2080 uur op jaarbasis.
Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of er een afspraak kan worden gemaakt over het urenmaximum.
2. Het aangegeven maximum op jaarbasis wordt teruggerekend naar een urengemiddelde per 4 weken.
3. Indien werknemer en werkgever tot afspraken komen over een urenmaximum van 2340 of 2080 uur, wordt de loongarantie ingevolge artikel 26A lid 1b aangepast van 40 uur per week naar 160 uur per 4 weken. Bij de andere standaardopties van 3120, 2860 en 2600 uur kan dit alleen op verzoek van de werknemer worden overeengekomen.
Indien er geen urenmaximum wordt afgesproken, blijft artikel 26A lid 1b onverminderd van kracht.
4. Indien het overeengekomen urenmaximum op jaarbasis met meer dan 5% wordt overschreden, dan verkrijgt werknemer een compensatie in tijd ter grootte van 15% van de overschrijding.
5. Op hoeveel en op welke dagen van de week er wordt gewerkt, wordt in overleg tussen werknemer en werkgever overeengekomen ~~conform het bepaalde in artikel 2 van de wet Flexibel Werken.~~
6. Dit artikel wordt ingevoerd bij wijze van experiment gedurende de looptijd van deze cao.

Artikel 26c

Duurzame inzetbaarheid

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen met ingang van 1 juli 2017 niet verplicht worden tot het werken in een ploegendienst. Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling.

3. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen met ingang van 1 juli 2017 niet verplicht worden tot het werken in de nacht (meer dan 1 uur tussen 00.00 en 06.00 uur). Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling.
~~Bestaande afspraken gemaakt met werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen, worden gerespecteerd.~~
3. Teneinde bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en die werknemers meer inzicht te geven daarin zal het Sectorinstituut Transport en Logistiek het gebruik van employability- en loopbaanscans en een vitaliteitsprogramma nader promoten. Werknemers kunnen 1x per 3 jaar gebruik maken van deze instrumenten.

Hoofdstuk IX Overuren

Artikel 27

Definities overuren

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

Artikel 28

Verplichting overwerk oudere werknemers

~~Tot 1 juli 2017 geldt dat een werknemer van 50 jaar of ouder niet kan 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.~~

Vanaf 1 juli 2017 geldt dat werknemers van 55 jaar en ouder niet verplicht kunnen worden tot het maken van overuren. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling. Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven. ~~Bestaande afspraken gemaakt met werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen, worden gerespecteerd.~~

Artikel 29

Vergoeding overuren

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

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 vergoedonder gelijktijdige vermindering van het aantal opgespaarde uren met respectievelijk 11, 11,5 of 12 uur, tenzij de werknemer verzoekt om een regeling, waarbij 8 uur per vrije dag wordt vergoed.
9. Op een dag waarop krachtens een dienstrooster-, dienst- of werktijdregeling niet wordt gewerkt kan geen vrijaf worden gegeven in kader van de tijd-voor-tijd-regeling.
10. De werkgever en de werknemer dienen tijdig te overleggen over de periode, waarin de opgespaarde uren worden opgenomen.
11. De werkgever dient per betalingsperiode bij of op de loonspecificatie een overzicht te geven van het totaal aantal opgespaarde uren onder gelijktijdige vermindering van de opgenomen uren in de voorafgaande betalingsperiode.

Artikel 31

Vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling.

1. De werkgever kan in overleg met de OR/personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de individuele werknemer(s) een vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling op een lagere grens vaststellen dan de grens, genoemd in art. 30 leden 1 en 3, doch nimmer lager dan 160 uur per betalingsperiode van 4 weken. Ook diensturen gemaakt op zaterdag kunnen in de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling worden betrokken.
2. De leden 6,7, 9 en 11 van artikel 30 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens de zaterdaguren geeft elk dienstuur dat wordt opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling tussen 160 uur en de grens op grond van artikel 30 leden 1 en 3, recht op 1,3 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 30% van het uurloon. De zaterdaguren die worden opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling geven recht op 1,5 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 50% op het functie-uurloon.
4. De tijd-voor-tijd uren dienen allereerst te worden opgebouwd alvorens ze kunnen worden opgenomen. Een negatief saldo aan tijd-voor-tijd uren is derhalve niet toegestaan.
5. In de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling dient een maximaal aantal op te bouwen uren te worden opgenomen.
6. De looptijd van de overeengekomen vrijwillige tijd-voor-tijd regeling is maximaal overeenkomstig de looptijd van deze CAO.
7. De opname van tijd-voor-tijd uren moet vooraf worden aangekondigd.
8. De door werkgever en OR/personeelsvertegenwoordiging dan wel individuele werknemers ondertekende vrijwillige tijd-voor-tijd regeling wordt schriftelijk vastgelegd en gemeld aan het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer. Regelingen die niet zijn ondertekend of niet zijn aangemeld of in strijd zijn met de hierboven genoemde randvoorwaarden, worden geacht niet te zijn overeengekomen.

Hoofdstuk X Arbeid op zaterdag, 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: Koningsdag en de dagen, waarop krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden verleend. 5 Mei wordt om de vijf jaar aangewezen als nationale feestdag (indien de jaartelling eindigt op een 0 of een 5).

Als Koningsdag wordt beschouwd de dag waarop, conform Koninklijk Besluit, het feest wordt gevierd.

Artikel 33

Vergoeding diensturen op zaterdag, zondag en feestdagen

1. Alle diensturen op zaterdag worden vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.
2. In afwijking van lid 1 worden voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen alle diensturen op zaterdag na 07.00 uur vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.
3. Indien een feestdag als bedoeld in artikel 32 op een zaterdag valt, worden de diensturen in afwijking van lid 1 vergoed overeenkomstig lid 6 van dit artikel.
4. In geval Koningsdag op een zaterdag wordt gevierd, zal in afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel, het werken op deze dag worden vergoed door betaling van een toeslag van 100%.
5. Alle diensturen op zondag 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, niet zijnde een nachtdienst, die begint op of na 14.00 uur een toeslag van 8,75% van het voor hem geldende functieloon;
 - In een systeem van 2 ploegen met een dagdienst en een nachtdienst die begint op of na 22.00 uur danwel eindigt na 02.00 uur een toeslag van 11,25% van het voor hem geldende functieloon;
 - In een systeem van 3 of meer ploegen een toeslag van 13,75% 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/Toeslagenmatrix

- ~~1a) Tot 1 juli 2017 wordt voor ééndaagse nachtritten voor de diensturen gelegen tussen 20.00 uur en 04.00 uur een vergoeding van € 2,66 bruto per uur toegekend.~~
- 1b) Met ingang van 1 juli 2017 is voor ééndaagse ritten voor de diensturen op maandag tot en met zondag gelegen tussen 21.00 – 05.00 uur een toeslagenmatrix van toepassing waarbij een toeslag van 19% op het uurloon toegekend.
- 2) Bij samenloop van de toeslag ééndaagse nachtritten/toeslagenmatrix met de ploegendiensttoeslag in de zin van artikel 36 komt enkel de ploegendiensttoeslag tot uitkering.
- 3) De toeslag ééndaagse nachtritten/toeslagenmatrix en eventuele overurentoeslagen zijn los van elkaar staande toeslagen die gelijktijdig van toepassing kunnen zijn.

Artikel 38

A) Vuilwerktoeslag

De werkgever kan een toeslag toe kennen aan hen, die werken met voor de gezondheid schadelijke en/of grote verontreiniging veroorzakende artikelen ~~die bruto maximaal € 30,13 per 4 weken, respectievelijk € 32,73 per maand bedraagt.~~ Deze bedragen worden ~~per 1 juli 2017 verhoogd naar € 30,73 per 4 weken respectievelijk € 33,38 per maand, per 1 januari 2018 naar € 31,34 per 4 weken, respectievelijk € 34,05 per maand en per 1 januari 2019 naar € 31,97 per 4 weken, respectievelijk € 34,73 per maand.~~

B) Koudetoeslag

Voor het structureel werken in vrieshuizen geldt een bruto toeslag van ~~€ 30,13 per 4 weken~~ respectievelijk ~~€ 32,73 per maand~~. Deze bedragen worden per 1 juli 2017 verhoogd naar ~~€ 30,73 per 4 weken~~ respectievelijk ~~€ 33,38 per maand~~, per 1 januari 2018 naar ~~€ 31,34 per 4 weken~~, respectievelijk ~~€ 34,05 per maand~~ en per 1 januari 2019 naar € 31,97 per 4 weken, respectievelijk € 34,73 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 detacheringsregeling is getroffen, de werkelijk betaalde reiskosten vergoed. Dit is slechts anders, indien:
 - de reis heeft plaatsgevonden door gebruikmaking van kosteloos vervoer danwel
 - de reis had kunnen plaatsvinden door gebruikmaking van kosteloos vervoer indien de werknemer dit tijdig zou hebben aangevraagd.
- 2.a. Bij verplaatsing van het bedrijf en bij overplaatsing van werknemers worden gedurende één jaar de extra kosten voor woon/werkverkeer vergoed volgens de, in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding.
- 2.b. De uit lid 2a voortvloeiende extra reistijd wordt gedurende één jaar vergoed op basis van het voor de werknemer geldende uurloon, met dien verstande dat deze tijd niet bij de vaststelling van overuren wordt betrokken.

Artikel 40

Vergoeding van verblijfkosten

1. Aan de werknemer worden volgens het in lid 3 van dit artikel opgenomen schema de onderweg gemaakte kosten vergoed bestaande uit maaltijden, overige consumpties en sanitaire voorzieningen. Hieronder vallen niet de kosten van logies, inrichting van de cabine, koersverschillen, uitbetaalde fooien, telefoonkosten en overige kosten.
2. Van lid 1 kan worden afgeweken indien een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen of de werkgever een regeling heeft getroffen waardoor de werknemer gratis gebruik kan maken van bedrijfskantinefaciliteiten. Deze bedrijfskantinefaciliteiten dienen qua niveau in overeenstemming te zijn met de rechten die normaal gesproken ontleend kunnen worden aan onderstaand schema.
3. De verblijfkostenvergoeding bedraagt ~~per 1 januari 2017:~~
 - 3.a. Bij ééndaagse ritten¹⁾:

- korter dan 4 uur ²⁾	geen onbelaste vergoeding
- langer dan 4 uur ²⁾	€ 0,60 per uur
per 1 juli 2017	€ 0,61 per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur:	
indien vertrek voor 14.00 uur	€ 2,73 per uur
per 1 juli 2017	€ 2,78 per uur
- indien vertrek na 14.00 uur en er sprake is van een afwezigheidsduur van tenminste 12 uur een extra toeslag van	€ 11,40
per 1 juli 2017	€ 11,63

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

ad ²⁾ Het criterium geldt voor de afwezigheidsduur van de standplaats.

3.b. Bij meerdaagse ritten:

Eerste dag	€ 1,21 per uur
Per 1 juli 2017	€ 1,23 per uur
- tussen 17.00 en 24.00 uur indien vertrek voor 17.00 uur	€ 2,73 per uur
Per 1 juli 2017	€ 2,78 per uur

3.c. Tussentijdse dagen

€ 47,28 per dag	
Per 1 juli 2017	€ 48,12 per dag

Laatste dag	€ 1,21 per uur
Per 1 juli 2017	€ 1,23 per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur	€ 2,73 per uur
Per 1 juli 2017	€ 2,78 per uur
- tussen 24.00 en 06.00 uur	€ 1,21 per uur
Per 1 juli 2017	€ 1,23 per uur
- tussen 24.00 en 06.00 uur indien aankomst na 12.00 uur	€ 2,73 per uur
Per 1 juli 2017	€ 2,78 per uur

4. Per 1 januari 2018 zullen de per 1 juli 2017 vastgestelde bedragen worden aangepast met het stijgingspercentage van de consumentenprijsindex hotels, cafés en restaurants over de periode tussen 1 oktober 2016 en 1 oktober 2017. Indien deze stijging hoger is dan 2,0% dan zal de stijging worden gemaximeerd op 2,0%.

5. Per 1 januari 2019 zullen de per 1 januari 2018 vastgestelde bedragen worden aangepast met het stijgingspercentage van de consumentenprijsindex hotels, cafés en restaurants over de periode tussen 1 oktober 2017 en 1 oktober 2018. Indien deze stijging hoger is dan 2,0% dan zal de stijging worden gemaximeerd op 2,0%.

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 € 11,40 netto en € 20,17 bruto per dag~~ toegekend. Deze bedragen worden per 1 juli 2017 verhoogd naar € 11,63 netto en ~~€ 20,57 bruto per dag~~.

Per 1 januari 2018 wordt het netto bedrag aangepast conform de in artikel 40 leden 4 en 5 aangegeven systematiek ~~en het bruto bedrag zal worden verhoogd naar € 20,98 bruto per dag~~.

Per 1 januari 2019 wordt het netto bedrag aangepast conform de in artikel 40 leden 4 en 5 aangegeven systematiek en het bruto bedrag zal worden verhoogd naar € 21,40 bruto per dag.

Artikel 42

Consignatievergoeding

De werknemer, die opdracht heeft gekregen zich beschikbaar te houden voor te verrichten werkzaamheden, heeft recht op de navolgende vergoeding voor de uren waarvoor hij zich overeenkomstig de opdracht beschikbaar heeft gehouden. ~~Deze vergoeding bedraagt € 2,54 bruto per uur met een maximum van € 20,32 bruto per etmaal. Deze bedragen worden per 1~~

juli 2017 verhoogd naar € 2,59 bruto per uur met een maximum van € 20,72 per etmaal. Per 1 januari 2018 worden de bedragen verhoogd naar € 2,64 bruto per uur en € 21,12 per etmaal. Per 1 januari 2019 worden de bedragen verhoogd naar € 2,69 bruto per uur en € 21,52 per etmaal.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- a. aan de werknemer dient vooraf te zijn medegedeeld, dat hij zich gedurende een bepaalde vooraf vastgestelde tijdsruimte beschikbaar moet houden voor het verrichten van werk en verplicht is gehoor te geven aan een oproep de dienst aan te vangen.
- b. de werknemer komt voor de consignatievergoeding niet in aanmerking indien er sprake is van diensttijd en hij zich in de bedrijfsruimte en/of op of rondom het voertuig bevindt.
- c. de werknemer komt evenmin voor de consignatievergoeding in aanmerking indien hij een eenmalige oproep per etmaal ontvangt om de dienst op een bepaald tijdstip aan te vangen.
- d. er kan geen samenloop plaatsvinden van loon en/of andere toeslagen met deze consignatievergoeding.

Artikel 43

Scholing algemeen

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

Artikel 44

A) Vergoeding ADR-certificaat

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

B) Vergoeding certificaat vorkheftruck

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

Artikel 45

Studiekostenregeling

De werkgever heeft de mogelijkheid terzake van de in de 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/certificaat:
75% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
- bij ontslagname van de werknemer binnen twee jaar na het behalen van het diploma/certificaat:
50% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
- bij ontslagname van de werknemer binnen drie jaar na het behalen van het diploma/certificaat:
25% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen.

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^e 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.³
 - 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.⁴
5. De uitkering mag alleen worden verminderd met de overlijdensuitkering welke de nabestaanden van de WAOWIA ontvangen.

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

⁴ ~~Van "leven in gezinsverband" is sprake, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning, zij blijken 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/ namens hem jegens werkgever aanspraak maken/worden gemaakt op vergoeding van:
 - a. de kosten van noodzakelijke geneeskundige verzorging;
 - b. de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
 - c. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn gezondheids-toestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;
 - d. de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.
 - e. de kosten van vervoer van het stoffelijk overschot van de overledene naar zijn woonplaats.
2. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan niet, voorzover de werknemer aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.
3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van de in lid 1 onder a. en b. genoemde kosten indien hij door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.
4. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn echtgenoot aanspraak maken op vergoeding van:
 - a. de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
 - b. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

Artikel 51

Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een ongevallenverzekering af te sluiten, hetzij collectief, hetzij individueel. De kosten van deze verzekering komen volledig voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever verschaft elke werknemer een afschrift van de polis of een overzicht van de polisvoorwaarden en tevens (zo mogelijk jaarlijks) een bewijs van verzekering.
3. De onder 1 bedoelde verzekering dient tenminste aan de volgende voorwaarden te voldoen:
 - a. De hieronder genoemde risico's dienen zowel binnen als buiten diensttijd

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

- b.1. Bij overlijden van (een van) de verzekerde(n), dient aan de nabestaanden van betrokkene een uitkering te worden verstrekt ter grootte van het jaarinkomen, zijnde het loon ingevolge de Wfsv.
 - b.2. In afwijking van het onder 3.b.1. gestelde kan worden overeengekomen dat een uitkering ineens wordt verstrekt in de vorm van een vast bedrag ter grootte van het aantal werkdagen per jaar x het maximum premiedagloon ingevolge de Wfsv.
 - c. Bij blijvende algehele invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt ten minste ter grootte van het tweevoudige van het jaarinkomen als bedoeld onder b.
 - d. Bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt, die is afgeleid van het onder c. genoemde.
 - e. De gerechtigde van de uitkering is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen. Hieronder wordt verstaan: 1e de overblijvende echtgenoot; 2e de erfgenamen.
4. Indien door nalatigheid van de werkgever, bij een ongeval dat de dood of blijvende invaliditeit van een werknemer ten gevolge heeft, geen recht op een onder lid 3 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene(n) schadeloos te stellen.

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

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

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

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

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

~~6. Werknemer en werkgever kunnen in overleg andere dagen dan de zaterdag en/of de zondag als normale roostervrije dagen aanwijzen. De normaal geldende toelagen 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 onregelmatigheidstoelag~~

~~Bij samenloop van overwerktoeslag en onregelmatigheidstoelag wordt de overwerktoeslag niet uitgekeerd.~~

Artikel 57

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

Artikel 58

~~Arbeidstijdverkorting~~

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

Artikel 59

Afbouwmatrix

a. ~~De werknemer die gedurende ten minste een periode van twee aaneengesloten kalenderjaren vast in een 3 ploegendienst of volcontinu heeft gewerkt heeft recht op een afbouwregeling.~~

b. ~~Gedurende de afbouwregeling heeft de werknemer recht op een toeslag op het basissalaris volgens onderstaande afbouwmatrix onder aftrek van de gedurende de afbouwperiode te verdienen onregelmatigheidstoelagen.~~

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

Artikel 64

Afwezigheid met behoud van loon

Wanneer op een of meer dagen, niet zijnde roostervrije dagen, niet wordt gewerkt op grond van een van de navolgende omstandigheden, wordt per dag 8 diensturen genoteerd.

Deze omstandigheden zijn:

- wegens vakantie (artikel 67a en b);
- tijd-voor-tijd-regeling (artikelen 30 en 31);
- op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen, niet vallende op zaterdag en/of zondag (artikel 32);
- bijzonder verlof (artikel 65);
- wegens ziekte of ongeval buiten schuld of toedoen van de betrokken werknemer met uitzondering van de wachttag (artikel 16);
- ATV-dagen (artikel 68).

Artikel 65

Bijzonder verlof

1. Indien de werknemer op een of meer dag(en) of gedeeltes van de dag de overeengekomen werkzaamheden waartoe hij gehouden is niet kan verrichten, vanwege een van de navolgende gebeurtenissen die op de betreffende dag(en) en/of gedeelte van die dag plaatsvinden, wordt aan hem bijzonder verlof toegestaan:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer 1 dag
 - b. bij huwelijk/geregistreerd partnerschap
 - van de werknemer 2 dagen
 - van een kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster of een der ouders of schoonouders van de werknemer 1 dag
 - c. ~~bij bevalling van de echtgenote (kraamverlof)~~ ~~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 67a

Vakantie

1. Ten aanzien van de vakantie gelden -met inachtneming van de leden 2 tot en met 8 van dit artikel- de wettelijke bepalingen, geregeld in artikel 7:634 BW en verder.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. De normale vakantie per jaar bedraagt:
 - a.

voor werknemers van 16 jaar en jonger	28 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 -voor zover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn- drie weken aaneengesloten vakantie.
- 6.c. De werknemer ouder dan 50 jaar geniet desgewenst - voor zover 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 openthoud tijdens een meerdaagse buitenlandse rit als vakantie zal worden aangemerkt, tenzij met de werknemer op diens verzoek anders is overeengekomen.
- 6.f. De werkgever heeft de bevoegdheid jaarlijks drie verplichte snipperdagen aan te wijzen. Deze snipperdagen moeten direct voorafgaan aan of volgen op een der in artikel 32 genoemde feestdagen. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt dient dat tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bekend gemaakt te worden.
7. Vakantiedagen worden aan het begin van het kalenderjaar toegekend. De feitelijke opbouw vindt per betalingsperiode plaats. In geval van een negatief saldo aan vakantiedagen bij einde dienstverband, zullen deze bij de eindafrekening worden verrekend.
8. Voor elke vakantiedag waarop de werknemer, bij beëindiging van het dienstverband aanspraak heeft en die niet alsnog wordt genoten, wordt het functieloon van één dag vermeerderd met de vakantietoeslag en (indien van toepassing) de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag uitbetaald.
- 9.a. Met ingang van 1 januari 2019 bestaat de waarde van de 20 wettelijke vakantiedagen en van 2 van de bovenwettelijke vakantiedagen die vanaf 1 januari 2019 worden opgebouwd, uit de volgende onderdelen:
- Het functieloon van 1 dag vermeerderd met de persoonlijke toeslag en de ploegentoeslag;
 - Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per dag is ontvangen aan een structurele vergoeding van de toeslagen voor de zaterdag- en zondaguren (art. 33), de Toeslagenmatrix (art. 37) de vuilwerktoeslag (art. 38A), de koudetoeslag (art. 38B), de consignatievergoeding (art. 42), de reisen voor de werknemers op mobiele kranen (art. 47) en de onregelmatigheidstoeslag (art. 55). In verband met het niet altijd structurele karakter van deze vergoedingen wordt 90% van de totale waarde meegenomen in de berekening;
 - Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per dag is ontvangen aan een structurele vergoeding van overuren, zaterdag- en zondaguren voor zover deze de 40 uur per week overschrijden. In verband met het niet altijd structurele karakter van deze vergoedingen wordt dit bedrag vervolgens afgetopt op 22,75% van het functieloon.
- 9.b. Iedere werknemer in loonschaal A' tot en met loonschaal H die gedurende het gehele kalenderjaar 2018 bij werkgever in dienst is geweest en in dat jaar minimaal 100 uren heeft gewerkt waar een toeslag aan verbonden is, niet zijnde de ploegen- en de

persoonlijke toeslag, heeft in 2019 recht op een eenmalige uitkering van € 750,- bruto, welke zal worden uitgekeerd in 3 termijnen van € 250,- bruto, uit te betalen op 31 maart, 30 juni en 30 september 2019. Voorwaarde hiertoe is dat de werknemer afstand doet van zijn rechten aangaande de vergoeding van de structurele toeslagen over de genoten vakantiedagen in de jaren 2014-2018.

- 10.a. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen/-uren.
- 10.b. Mutaties ten aanzien van het (resterend) aantal vakantiedagen/-uren dienen op de salarisspecificatie te worden vermeld.
- 10.c. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen/-uren blijkt.

Artikel 67b

Persoonlijk keuzebudget (PKB)

- 1. Met ingang van 1 januari 2018 wordt een Persoonlijk Keuzebudget (PKB) ingevoerd.
- 2. De volgende arbeidsvoorwaarden worden ingebracht in het PKB:
 - a) Twee (2) van de vier (4) bovenwettelijke vakantiedagen;
 - b) De extra, boven de 24 per jaar, vakantiedagen op grond van leeftijd en/of dienstjaren.
 - c) Desgewenst brutoloon.
- 3. Het PKB wordt aan het begin van het kalenderjaar toegekend. De feitelijke opbouw vindt per betalingsperiode plaats.
- 4. De waarde van een vrije dag is 8 x het van toepassing zijnde uurloon vermeerderd met de vakantietoeslag en (indien van toepassing) de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag.
- 5. De werknemer kan per betalingsperiode keuzes maken met het tot dan toe opgebouwde saldo. Er kan gekozen worden voor geld, vrije tijd of scholing (zowel functiegericht als niet-functiegericht). Als er gekozen wordt voor vrije tijd dan kan men maximaal 18 dagen aankopen.
- 6. Een reeds ingeroosterde vrije dag, aangekocht vanuit het PKB zal in geval van ziekte weer toegevoegd worden aan het PKB saldo.
- 7. Indien er geen keuzes worden gemaakt, blijft de opbouw per betalingsperiode doorlopen tot het einde van het kalenderjaar. Het resterende PKB-saldo inclusief de aangekochte doch niet opgenomen vakantiedagen worden aan het einde van het vakantiejaar volledig uitbetaald.

Artikel 68

ATV-dagen

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

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

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, of op basis van een tijdelijk contract korter dan 3 jaar in zijn dienst is, de vakantiebijslag in twee termijnen betalen, en wel één in de maand mei en één in de maand november.
6. Indien het dienstverband van de werknemer vóór de vierde betalingsperiode danwel vóór april eindigt, vormt – in afwijking van lid 1 – het laatst genoten loon de basis van de berekening van de vakantiebijslag.
7. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid is de werkgever over een periode van 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid verplicht de vakantiebijslag te betalen, met inachtneming van de bepalingen in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag. Voor de toepassing van dit artikellid worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, bij elkaar opgeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

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

Artikel 69A

~~Bestaande arbeidsvoorwaarden tot 1 juli 2017~~

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

Artikel 69B —

~~Arbeidsvoorwaarden vanaf 1 juli 2017~~

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

Artikel 69C —

~~Extra atv-dagen~~

~~Werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen en op 31 december 2016 in aanmerking kwamen voor 18 extra atv-dagen per jaar, behouden het recht op deze dagen.~~

~~Voor de ondernemingen die voorheen vielen onder de CAO Goederenvervoer Nederland zal ten behoeve van deze regeling een fonds worden gecreëerd waarvoor tot 1 juli 2017 maximaal 0,5% van de loonruimte door de werkgever ter beschikking zal worden gesteld en na 1 juli 2017 maximaal 0,75% van deze loonruimte.~~

Artikel 69D

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

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

Goederenvervoer Nederland — Functieloonschalen per 1 juli 2017

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A' 0	364,53	1458,12	1584,98	9,11	11,84	13,67
A' 1	379,11	1516,44	1648,37	9,48	12,32	14,22
A' 2	394,27	1577,08	1714,29	9,86	12,82	14,79
A' 3	410,04	1640,16	1782,85	10,25	13,33	15,38
A' 4	426,44	1705,76	1854,16	10,66	13,86	15,99
A 0	396,06	1584,24	1722,07	9,90	12,87	14,85
A 1	411,90	1647,60	1790,94	10,30	13,39	15,45
A 2	428,38	1713,52	1862,60	10,71	13,92	16,07

A-3	445,52	1782,08	1937,12	11,14	14,48	16,71
A-4	463,34	1853,36	2014,60	11,58	15,05	17,37
A-5	481,87	1927,48	2095,17	12,05	15,67	18,08
A-6	488,29	1953,16	2123,08	12,21	15,87	18,32
B-0	416,94	1667,76	1812,86	10,42	13,55	15,63
B-1	433,62	1734,48	1885,38	10,84	14,09	16,26
B-2	450,96	1803,84	1960,77	11,27	14,65	16,91
B-3	469,00	1876,00	2039,21	11,73	15,25	17,60
B-4	487,76	1951,04	2120,78	12,19	15,85	18,29
B-5	507,27	2029,08	2205,61	12,68	16,48	19,02
B-6	514,03	2056,12	2235,00	12,85	16,71	19,28
C-0	434,99	1739,96	1891,34	10,87	14,13	16,31
C-1	452,39	1809,56	1966,99	11,31	14,70	16,97
C-2	470,49	1881,96	2045,69	11,76	15,29	17,64
C-3	489,31	1957,24	2127,52	12,23	15,90	18,35
C-4	508,88	2035,52	2212,61	12,72	16,54	19,08
C-5	529,24	2116,96	2301,14	13,23	17,20	19,85
C-6	536,30	2145,20	2331,83	13,41	17,43	20,12
D-0	463,11	1852,44	2013,60	11,58	15,05	17,37
D-1	481,63	1926,52	2094,13	12,04	15,65	18,06
D-2	500,90	2003,60	2177,91	12,52	16,28	18,78
D-3	520,94	2083,76	2265,05	13,02	16,93	19,53
D-4	541,78	2167,12	2355,66	13,54	17,60	20,31
D-5	563,45	2253,80	2449,88	14,09	18,32	21,14
D-6	570,96	2283,84	2482,53	14,27	18,55	21,41
E-0	485,74	1942,96	2112,00	12,14	15,78	18,21
E-1	505,17	2020,68	2196,48	12,63	16,42	18,95
E-2	525,38	2101,52	2284,35	13,13	17,07	19,70
E-3	546,39	2185,56	2375,70	13,66	17,76	20,49
E-4	568,25	2273,00	2470,75	14,21	18,47	21,32
E-5	590,98	2363,92	2569,58	14,77	19,20	22,16
E-6	614,62	2458,48	2672,37	15,37	19,98	23,06
E-7	622,81	2491,24	2707,98	15,57	20,24	23,36
F-0	507,67	2030,68	2207,35	12,69	16,50	19,04
F-1	527,98	2111,92	2295,66	13,20	17,16	19,80
F-2	549,10	2196,40	2387,49	13,73	17,85	20,60
F-3	571,06	2284,24	2482,97	14,28	18,56	21,42
F-4	593,90	2375,60	2582,28	14,85	19,31	22,28
F-5	617,66	2470,64	2685,59	15,44	20,07	23,16
F-6	642,37	2569,48	2793,02	16,06	20,88	24,09
F-7	668,06	2672,24	2904,72	16,70	21,71	25,05
F-8	676,97	2707,88	2943,47	16,92	22,00	25,38
G-0	536,29	2145,16	2331,79	13,41	17,43	20,12
G-1	557,74	2230,96	2425,05	13,94	18,12	20,91
G-2	580,05	2320,20	2522,06	14,50	18,85	21,75
G-3	603,25	2413,00	2622,93	15,08	19,60	22,62
G-4	627,38	2509,52	2727,85	15,68	20,38	23,52
G-5	652,48	2609,92	2836,98	16,31	21,20	24,47
G-6	678,58	2714,32	2950,47	16,96	22,05	25,44
G-7	705,72	2822,88	3068,47	17,64	22,93	26,46
G-8	733,95	2935,80	3191,21	18,35	23,86	27,53

G-9	743,74	2974,96	3233,78	18,59	24,17	27,89
H-0	565,06	2260,24	2456,88	14,13	18,37	21,20
H-1	587,66	2350,64	2555,15	14,69	19,10	22,04
H-2	611,17	2444,68	2657,37	15,28	19,86	22,92
H-3	635,62	2542,48	2763,68	15,89	20,66	23,84
H-4	661,04	2644,16	2874,20	16,53	21,49	24,80
H-5	687,48	2749,92	2989,16	17,19	22,35	25,79
H-6	714,98	2859,92	3108,73	17,87	23,23	26,81
H-7	743,58	2974,32	3233,09	18,59	24,17	27,89
H-8	773,32	3093,28	3362,40	19,33	25,13	29,00
H-9	804,25	3217,00	3496,88	20,11	26,14	30,17
H-10	814,97	3259,88	3543,49	20,37	26,48	30,56

Goederenvervoer Nederland—Functieloonschalen per 1 januari 2018

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A'-0	371,81	1487,24	1616,63	9,30	12,09	13,95
A'-1	386,68	1546,72	1681,28	9,67	12,57	14,51
A'-2	402,15	1608,60	1748,55	10,05	13,07	15,08
A'-3	418,24	1672,96	1818,51	10,46	13,60	15,69
A'-4	434,97	1739,88	1891,25	10,87	14,13	16,31
A-0	403,98	1615,92	1756,51	10,10	13,13	15,15
A-1	420,14	1680,56	1826,77	10,50	13,65	15,75
A-2	436,95	1747,80	1899,86	10,92	14,20	16,38
A-3	454,43	1817,72	1975,86	11,36	14,77	17,04
A-4	472,61	1890,44	2054,91	11,82	15,37	17,73
A-5	491,51	1966,04	2137,09	12,29	15,98	18,44
A-6	504,62	2018,48	2194,09	12,62	16,41	18,93
B-0	425,28	1701,12	1849,12	10,63	13,82	15,95
B-1	442,29	1769,16	1923,08	11,06	14,38	16,59
B-2	459,98	1839,92	1999,99	11,50	14,95	17,25
B-3	478,38	1913,52	2080,00	11,96	15,55	17,94
B-4	497,51	1990,04	2163,17	12,44	16,17	18,66
B-5	517,41	2069,64	2249,70	12,94	16,82	19,41
B-6	531,21	2124,84	2309,70	13,28	17,26	19,92
C-0	443,69	1774,76	1929,16	11,09	14,42	16,64
C-1	461,44	1845,76	2006,34	11,54	15,00	17,31
C-2	479,90	1919,60	2086,61	12,00	15,60	18,00
C-3	499,10	1996,40	2170,09	12,48	16,22	18,72
C-4	519,06	2076,24	2256,87	12,98	16,87	19,47
C-5	539,82	2159,28	2347,14	13,50	17,55	20,25
C-6	554,22	2216,88	2409,75	13,86	18,02	20,79

D-0	472,38	1889,52	2053,91	11,81	15,35	17,72
D-1	491,28	1965,12	2136,09	12,28	15,96	18,42
D-2	510,93	2043,72	2221,52	12,77	16,60	19,16
D-3	531,37	2125,48	2310,40	13,28	17,26	19,92
D-4	552,62	2210,48	2402,79	13,82	17,97	20,73
D-5	574,72	2298,88	2498,88	14,37	18,68	21,56
D-6	590,05	2360,20	2565,54	14,75	19,18	22,13
E-0	495,46	1981,84	2154,26	12,39	16,11	18,59
E-1	515,28	2061,12	2240,44	12,88	16,74	19,32
E-2	535,89	2143,56	2330,05	13,40	17,42	20,10
E-3	557,33	2229,32	2423,27	13,93	18,11	20,90
E-4	579,62	2318,48	2520,19	14,49	18,84	21,74
E-5	602,80	2411,20	2620,97	15,07	19,59	22,61
E-6	626,91	2507,64	2725,80	15,67	20,37	23,51
E-7	643,63	2574,52	2798,50	16,09	20,92	24,14
F-0	517,83	2071,32	2251,52	12,95	16,84	19,43
F-1	538,54	2154,16	2341,57	13,46	17,50	20,19
F-2	560,08	2240,32	2435,23	14,00	18,20	21,00
F-3	582,48	2329,92	2532,62	14,56	18,93	21,84
F-4	605,78	2423,12	2633,93	15,14	19,68	22,71
F-5	630,01	2520,04	2739,28	15,75	20,48	23,63
F-6	655,21	2620,84	2848,85	16,38	21,29	24,57
F-7	681,42	2725,68	2962,81	17,04	22,15	25,56
F-8	699,59	2798,36	3041,82	17,49	22,74	26,24
G-0	547,01	2188,04	2378,40	13,68	17,78	20,52
G-1	568,89	2275,56	2473,53	14,22	18,49	21,33
G-2	591,65	2366,60	2572,49	14,79	19,23	22,19
G-3	615,32	2461,28	2675,41	15,38	19,99	23,07
G-4	639,93	2559,72	2782,42	16,00	20,80	24,00
G-5	665,53	2662,12	2893,72	16,64	21,63	24,96
G-6	692,15	2768,60	3009,47	17,30	22,49	25,95
G-7	719,84	2879,36	3129,86	18,00	23,40	27,00
G-8	748,63	2994,52	3255,04	18,72	24,34	28,08
G-9	768,59	3074,36	3341,83	19,21	24,97	28,82
H-0	576,36	2305,44	2506,01	14,41	18,73	21,62
H-1	599,41	2397,64	2606,23	14,99	19,49	22,49
H-2	623,39	2493,56	2710,50	15,58	20,25	23,37
H-3	648,33	2593,32	2818,94	16,21	21,07	24,32
H-4	674,26	2697,04	2931,68	16,86	21,92	25,29
H-5	701,23	2804,92	3048,95	17,53	22,79	26,30
H-6	729,28	2917,12	3170,91	18,23	23,70	27,35
H-7	758,45	3033,80	3297,74	18,96	24,65	28,44

H-8	788,79	3155,16	3429,66	19,72	25,64	29,58
H-9	820,34	3281,36	3566,84	20,51	26,66	30,77
H-10	842,22	3368,88	3661,97	21,06	27,38	31,59

Goederenvervoer Nederland—Functieloonschalen per 1 januari 2019

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A'-0	379,25	1517,00	1648,98	9,48	12,32	14,22
A'-1	394,42	1577,68	1714,94	9,86	12,82	14,79
A'-2	410,20	1640,80	1783,55	10,26	13,34	15,39
A'-3	426,61	1706,44	1854,90	10,67	13,87	16,01
A'-4	443,67	1774,68	1929,08	11,09	14,42	16,64
A-0	412,07	1648,28	1791,68	10,30	13,39	15,45
A-1	428,55	1714,20	1863,34	10,71	13,92	16,07
A-2	445,69	1782,76	1937,86	11,14	14,48	16,71
A-3	463,52	1854,08	2015,38	11,59	15,07	17,39
A-4	482,06	1928,24	2096,00	12,05	15,67	18,08
A-5	501,34	2005,36	2179,83	12,53	16,29	18,80
A-6	521,39	2085,56	2267,00	13,03	16,94	19,55
B-0	433,78	1735,12	1886,08	10,84	14,09	16,26
B-1	451,13	1804,52	1961,51	11,28	14,66	16,92
B-2	469,17	1876,68	2039,95	11,73	15,25	17,60
B-3	487,94	1951,76	2121,56	12,20	15,86	18,30
B-4	507,46	2029,84	2206,44	12,69	16,50	19,04
B-5	527,76	2111,04	2294,70	13,19	17,15	19,79
B-6	548,87	2195,48	2386,49	13,72	17,84	20,58
C-0	452,57	1810,28	1967,77	11,31	14,70	16,97
C-1	470,67	1882,68	2046,47	11,77	15,30	17,66
C-2	489,50	1958,00	2128,35	12,24	15,91	18,36
C-3	509,08	2036,32	2213,48	12,73	16,55	19,10
C-4	529,44	2117,76	2302,01	13,24	17,21	19,86
C-5	550,62	2202,48	2394,10	13,77	17,90	20,66
C-6	572,64	2290,56	2489,84	14,32	18,62	21,48
D-0	481,83	1927,32	2095,00	12,05	15,67	18,08
D-1	501,10	2004,40	2178,78	12,53	16,29	18,80
D-2	521,14	2084,56	2265,92	13,03	16,94	19,55
D-3	541,99	2167,96	2356,57	13,55	17,62	20,33
D-4	563,67	2254,68	2450,84	14,09	18,32	21,14
D-5	586,22	2344,88	2548,88	14,66	19,06	21,99

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

Hoofdstuk XIX Overige bepalingen

Artikel 70

Bescherming van kaderleden

1. De werkgever draagt er zorg voor, dat een kaderlid van een werknemersorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.
2. Kaderlid van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.
- ~~3. Het is kaderleden van de werknemersorganisaties toegestaan vakbonds-informatie te verspreiden via daarvoor beschikbaar gestelde publicatieborden, mits het hierbij niet gaat om bedrijfsbeschadigende of opruiende informatie.~~
- ~~4. Voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst met een kaderlid van één der werknemersorganisaties zijn dezelfde ontslagbepalingen van toepassing als die welke bij een OR lid van toepassing zijn.~~

Artikel 71

Gedragsregels bij fusies en reorganisaties

- ~~1. Onverminderd de verplichtingen, voortvloeiende uit het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels, is de werkgever die tenminste 50 werknemers in dienst heeft, verplicht bij fusies, bedrijfssluitingen, concentraties, overname e.d. zo spoedig mogelijk de werkgevers en werknemersorganisaties in te schakelen.~~
2. In geval van werkvermindering in een onderneming dienen alvorens ontslag plaatsvindt de beschikbare arbeidsuren, tussen werknemers in eenzelfde of soortgelijke functie, te worden herverdeeld; ontslag zal in dat geval niet plaatsvinden, indien het gemiddelde aantal arbeidsuren van deze groep werknemers nog meer dan 45 uur per week bedraagt.
- ~~3. Bij een ontslag in geval van reorganisatie danwel werkvermindering waarbij 5 of meer werknemers zijn betrokken, dienen de werknemersorganisaties te worden betrokken. De in dit verband ontslagen werknemers dienen nadien voorrang te krijgen bij het vervullen van vacatures bij hun ex werkgever.~~

Artikel 72

Surseance van betaling en faillissement

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

Artikel 73

Charterbepaling

1. De werkgever is gehouden in overeenkomsten van onderaanneming, die in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming van werkgever worden uitgevoerd, met zelfstandige ondernemers, die als werkgever optreden, te bedingen dat aan diens werknemers de basisarbeidsvoorwaarden van deze cao zullen worden toegekend, wanneer dat voortvloeit uit de detacheringsrichtlijn, ook indien gekozen is voor het recht van een ander land dan Nederland.
2. De werkgever is gehouden de in lid 1 van dit artikel genoemde werknemers te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeidsvoorwaarden.
3. Lid 1 en 2 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval de in lid 1 van dit artikel genoemde arbeidskrachten rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele CAO van toepassing.

Artikel 74

Dispensaties

- 1.a. Partijen zijn bevoegd voor bepaalde deelmarkten aanvullende overeenkomsten met afwijkende bepalingen af te sluiten. Bedrijven kunnen een verzoek om toelating tot een deelmarktovereenkomst richten tot partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
- 1.b. Aanvullende overeenkomsten dienen als bijlage bij de CAO te worden opgenomen.
2. Werkgevers vallende onder de werkingssfeer hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze CAO of van 1 of meer artikelen daarvan.
3. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij CAO-partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
4. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij CAO-partijen onder vermelding van "Dispensatie".
5. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
 - a. Naam en adres van de verzoeker;
 - b. Ondertekening door de verzoeker;
 - c. Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
 - e. De dagtekening.
6. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te

worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij CAO-partijen in te dienen.

7. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
8. CAO-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek danwel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.
9. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen CAO-partijen als criteria hanteren:
 - a) Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de CAO (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;
 - b) Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze CAO (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.
10. CAO-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. CAO-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.
11. CAO-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.

Artikel 75

Nieuwe arbeidssystemen

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

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

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

Artikel 76

Arbeidstijdenbesluit Vervoer

1. ~~CAO-partijen hebben met elkaar afspraken gemaakt met betrekking tot de implementatie van richtlijn 2002/15 (48-urige werkweek). In overleg met het ministerie van Infrastructuur en Milieu zal deze afspraak in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer worden geïmplementeerd.~~

~~CAO-partijen zijn overeenkomstig artikel 2.5:8 van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer overeengekomen om de gemiddelde arbeidstijd te bezien over een periode van 26 achtereenvolgende weken.~~

2. Overeenkomstig de regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer zijn CAO-partijen overeengekomen dat de volgende categorieën van vervoer zijn vrijgesteld van het bepaalde in artikel 2.5:4, tweede lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer:
 - a. vervoer van levende dieren;
 - b. vervoer van ochtendkranten;
 - c. vervoer van postzendingen en- pakketten;
 - d. collectief binnenlands vervoer van bloembollen, bloemen, planten en boomkwekerijproducten.

Artikel 77

Levensloop

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

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 2b, 8 + 10, 16, 19, 20, 21, 25, 26a, 29 leden 3 en 4, 40, 67a, 68, 69, 69At/m 69D en 75 van de CAO ~~over een periode van 1 jaar voorafgaand aan het verzoek.~~
- 1.b. ~~In afwijking van de in lid a genoemde periode van 1 jaar, geldt voor de controle op de naleving van de artikelen 26a en 40, een periode van 3 maanden.~~ Tevens geldt voor de controle op de artikelen 26a en 40, 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 ten gevolge van het verzoek.
- 1.e. In afwijking van het gestelde in lid d geldt voor het op niet redelijke grond verzoeken van een controle op de naleving van de artikelen 26a en 40 een schadevergoeding van € 25.000,--
- 1.f. In afwijking van de leden 1a en 1b, zal geen controle van de artikelen 26a en 40 plaatsvinden indien de werkgever in de 12 maanden voorafgaand reeds door één van de werknemersorganisaties op CAO-naleving is gecontroleerd.
- 1.g. ~~Het opnemen van de artikelen 26a en 40 in voorgaande leden heeft een experimenteel karakter. Dit experiment zal na 1 jaar worden geëvalueerd. Afhankelijk van de resultaten van de evaluatie zal het experiment al dan niet worden gecontinueerd.~~

Artikel 79

~~Verplichtingen van partijen~~

1. ~~Partijen zijn verplicht te bevorderen dat de CAO getrouwelijk wordt nageleefd.~~
2. ~~Partijen zijn verplicht tijdens de 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 zonedig de CAO aan te passen, wanneer zich voor de bedrijfstak dan wel bedrijfstakfondsen ingrijpende ontwikkelingen voordoen.~~
4. ~~In geval een werkgever problemen ondervindt als gevolg van de samenloop van de verblijfkostenvergoeding ingevolge artikel 40 van deze CAO en de gratis verstrekking van een mealvoucher, zullen partijen in overleg gaan teneinde een oplossing voor het probleem tot stand te brengen.~~

Artikel 80

Maatregelen tijdens de contractsduur

1. ~~Partijen zijn overgekomen om gezamenlijk in overleg te treden met de betrokken overheidsinstanties teneinde de naleving van de regelgeving omtrent cabotage te bevorderen.~~
2. ~~Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen een onderzoek laten uitvoeren naar de mogelijkheden/ benodigde maatregelen om oudere werknemers gezond aan het werk te houden.~~
3. ~~Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen een actieplan overeenkomen teneinde in enkele jaren te komen tot veilige parkeerplekken langs snelwegen, provinciale wegen en op bedrijfs- en bedrijventerreinen.~~

Artikel 81

Opzegging/verlenging CAO

1. ~~Wanneer geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, wordt de overeenkomst geacht stilzwijgend voor de tijd van een jaar te zijn verlengd. Deze wijze van verlenging geldt voor elke volgende periode van een jaar.~~
2. ~~Ingeval één der partijen uiterlijk 3 maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven aan haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, verplichten partijen zich in overleg te treden, teneinde een nieuwe CAO aan te gaan. Tijdens dit overleg blijft de overeenkomst volledig van kracht tot maximaal 3 maanden na de datum waarop de oorspronkelijke overeenkomst zou zijn geëindigd als deze rechtsgeldig was opgezegd.~~

Artikel 82

~~Inwerkingtreding en duur der overeenkomst~~

~~Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en geldt tot 1 januari 2020.~~

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

~~Partij ter ene zijde:~~

~~Vereniging Verticaal Transport:~~

M.J. Kroes	J.Th.M. Saan
Voorzitter	penningmeester

~~Transport en Logistiek Nederland:~~

Mr. A.Th. H. van Dijk	R.L.J. Ewalds	E. van Aggele
algemeen voorzitter	penningmeester	bestuurslid

~~Partij ter andere zijde:~~

~~CNV Vakmensen:~~

P. Fortuin	T.J. van Rijssel
voorzitter	onderhandelaar

~~FNV:~~

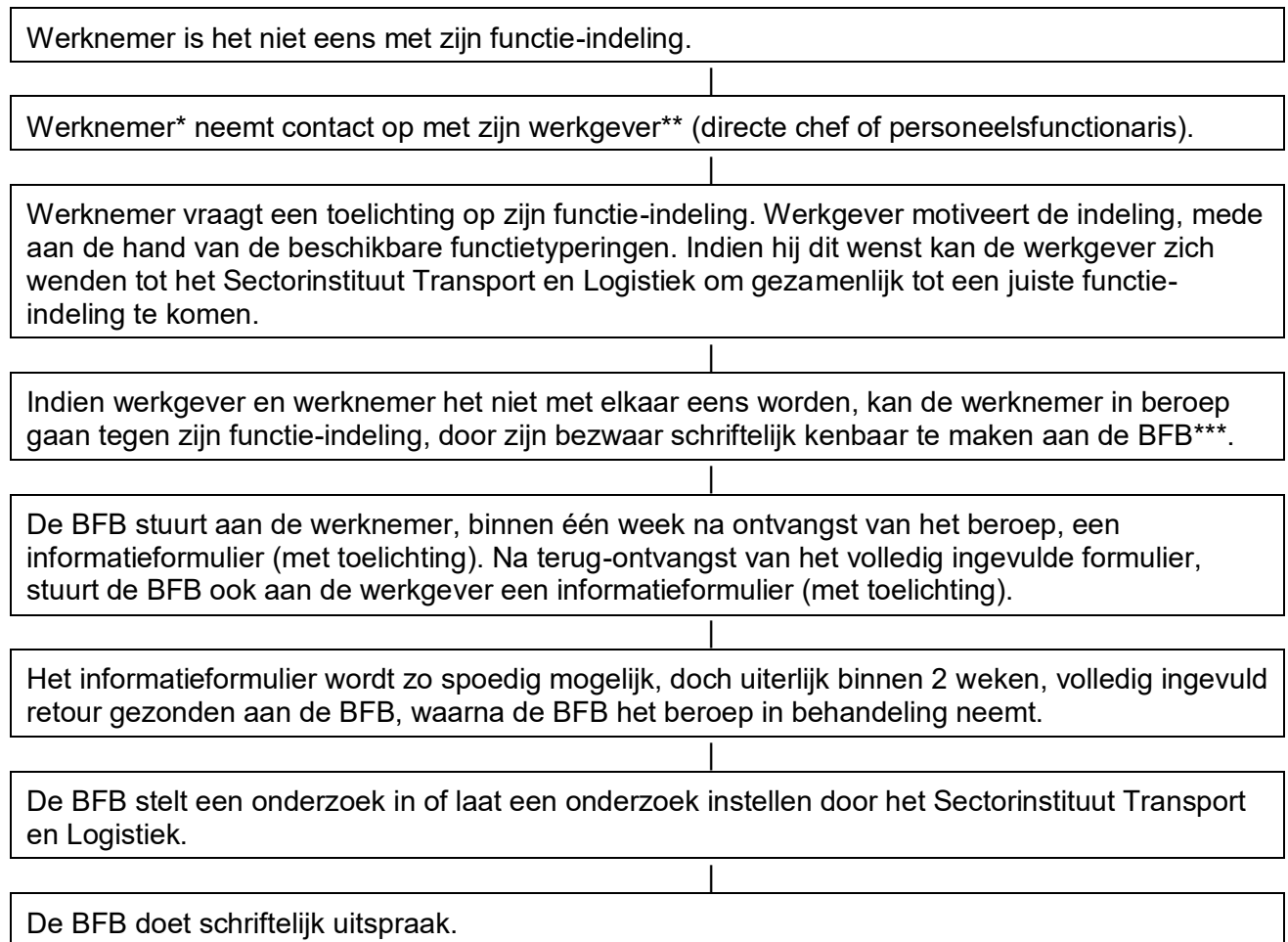
~~W.Dijkhuizen
Bestuurder~~

~~De Unie:~~

R. Castelein	H. ter Halle
Voorzitter	Bestuurder

BIJLAGE I

Beroepsprocedure



- * De werknemer die georganiseerd is, kan advies inwinnen bij zijn vakorganisatie.
- ** De werkgever kan zijn organisatie raadplegen, of advies vragen aan het Sectorinstituut Transport en Logistiek (~~zie lid 3 bij artikel 18 CAO~~).
- *** BFB: Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroeps-goederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

BIJLAGE II

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

Artikel 1

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

Artikel 2

De BFB bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zowel door de werkgeversorganisaties, die partij zijn bij de CAO gezamenlijk, als door de werknemersorganisaties, die partij zijn bij de CAO, wordt een lid en een plaatsvervangend lid van de commissie benoemd. De aldus benoemde leden doen gezamenlijk een voordracht aan de CAO-partijen voor een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter. CAO-partijen benoemen de voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.

De leden van de BFB kunnen zich door de respectievelijke plaatsvervangende leden doen vervangen telkenmale als hen dit gewenst voorkomt. De plaatsvervangende voorzitter zal slechts optreden als voorzitter van de BFB indien de voorzitter niet in de gelegenheid is om zelf als voorzitter op te treden.

Artikel 3

De Voorzitter en de leden van de BFB en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de tijd van 3 jaar.

Personen die rechtstreeks betrokken zijn geweest bij de onderhandelingen voor deze CAO, kunnen geen deel uitmaken van de BFB.

De aftredende voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter en leden respectievelijk plaatsvervangende leden kunnen worden herbenoemd.

In een tussentijdse ontstane vacature wordt zo spoedig mogelijk voorzien.

Artikel 4

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

Artikel 5

De voorzitter, respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, en leden respectievelijk plaatsvervangende leden verliezen hun lidmaatschap der BFB:

- a. door het verstrijken van de termijn, waarvoor men gekozen is;
- b. door schriftelijk bedanken;
- c. door het aannemen van een hoedanigheid, welke op grond van de bepalingen van dit reglement de betrokkene ook niet in aanmerking zou kunnen doen komen voor benoeming.

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

De BFB kan zich door deskundigen laten adviseren.

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Artikel 11

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

Artikel 12

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

BIJLAGE III

Rust en pauzes volgens artikel 26A

Aaneengesloten rust is:

de werkelijk genoten aaneengesloten rust, echter:

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

Staffel pauzetijden:

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

BIJLAGE IV

Ontslagrecht

Opzegging

De opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Indien er een ontslagvergunning is verleend wordt de termijn van opzegging verkort conform de in het Burgerlijk Wetboek vastgelegde regelgeving, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.

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

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:

	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58 en ouder
1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	5	6	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
5	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
6	6	7	8	9	10	11	12	12	12	12	12	12	12	12
7	7	8	9	10	11	12	13	14	14	14	14	14	14	14
8	8	9	10	11	12	13	14	15	16	16	16	16	16	16
9	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	18	18	18	18
10	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	20	20	20
11	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	22	22
12	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	24
13	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26

BIJLAGE V

PROTOCOL ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Partijen komen overeen dat:

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

Partijen spreken hierbij de volgende flankerende maatregel af:

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

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

~~Voorts komen partijen overeen:~~

Verplichtingen van de sector

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

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

Verplichtingen van de werkgever

- ~~—— Tijdens het reïntegratieproces is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling) vereist. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut.~~
- ~~—— Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.~~
- ~~—— Indien de werkgever aannemelijk kan maken, bijv. door te overleggen waarom er geen andere functies voor de betrokken werknemer in aanmerking (kunnen)~~

~~komen of er een geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van de werkgever, bij voorkeur binnen de sector.~~

~~De verplichtingen van de werknemer~~

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

~~Het aanbieden van passend werk~~

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

~~De rechtspositie van de werknemer~~

~~De gevolgen bij interne herplaatsing~~

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

~~De gevolgen bij externe plaatsing binnen of buiten de sector~~

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

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

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

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

Bijlage VI

WERKGELEGENHEIDSAFSPRAKEN

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

Arbeidsmarktbeleid

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

2750 extra leerwerkplaatsen voor jongeren

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

Wajong

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

Mobiliteitscentrum Transport

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

Bijlage VII

Stappenplan berekening loon bij arbeidsongeschiktheid

geen bedrijfsongeval

stap 1	A	functieloon	100%
--------	---	-------------	------

stap 2	+	Persoonlijke toeslag	100%
	+	Ploegentoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Vuilwerktoeslag	gem. voorgaande 52 weken
		Eendaagse	
	+	nachtritten/Toeslagenmatrix	gem. voorgaande 52 weken
	+	Onregelmatigheidstoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	B	totaal toeslagen	

stap 3	+	Overuren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zaterdaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zondaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag za-/zo-uren	gem. voorgaande 52 weken
	C	totaal over-, za-, zo-uren	max. 48,75% of waarde van 15 Overuren per week

stap 4	D	$C \times 0,75$	max. 22,75% of waarde van 7 Overuren per week
--------	---	-----------------	---

stap 5	TOTAAL	A+B+D	
--------	--------	-------	--

bedrijfsongeval

stap 1	A	functieloon	100%
--------	---	-------------	------

stap 2	+	Persoonlijke toeslag	100%
	+	Ploegentoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Vuilwerktoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Eendaagse nachtritten	gem. voorgaande 52 weken
	+	Onregelmatigheidstoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	B	totaal toeslagen	

stap 3	+	Overuren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zaterdaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zondaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag za-/zo-uren	gem. voorgaande 52 weken
	C	totaal over-, za-, zo-uren	max. 48,75% of waarde van 15 Overuren per week

stap 4	TOTAAL	A+B+C	
--------	--------	-------	--

AVV-RAPPORTAGEFORMULIER 2018

Naam CAO	Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen	
Soort CAO	Reg.	
Looptijd CAO	1 januari 2017 t/m 31 december 2019	
Avv tot	1 januari 2020	
Intervisiedatum	29 november 2018	
Behandelaar	10.2.e	
Leden intervisie	Vorbereiding	Duur intervisie
10.2.e	1 ¼ uur	1 uur
10.2.e	1 uur	
Opmerkingen afdelingshoofd/directeur		

Procedureel

- **Voorconsultatie/natraject:**
- **Jaarverslagen (bevindingen/evidenties):**
- **Dispensaties** (let ook op eventuele gebreken in de statuten van partijen bij de dispensatie-cao):

- **Bedenkingen (buiten categorie Toetsingskader)/Pro-activiteit bij werkingssfeeroverlap:**

Er zijn bedenkingen ingediend door 10.2.e en 10.2.e. Deze bedenkingen richten zich op artikel 67a, leden 9a en 9b van de cao (loon bij vakantie). In lid 9a worden de looncomponenten gespecificeerd, die verschuldigd zijn bij het uitbetalen van het loon tijdens vakantie. In lid 9b wordt de werknemer de mogelijkheid geboden om een eenmalige uitkering te ontvangen onder voorwaarde dat de werknemer afstand doet van zijn rechten aangaande de vergoeding van de structurele toeslagen over de genoten vakantiedagen in de jaren 2014-2018. Bedenkinghebbenden zijn van mening dat die laatste voorwaarde niet gesteld mag worden. En zijn ook van mening dat de aangeboden 'schikking' geen recht doet aan de omvang en de duur van de alsnog te vorderen gelden. Bedenkinghebbenden zijn verder van mening dat werknemers nog steeds niet krijgen waar ze recht op hebben omdat de structurele beloningen worden afgetopt.

Volgens een arrest van het Hof van Justitie van de EU (Williams/British Airways) heeft de werknemer tijdens zijn vakantie, naast zijn basissalaris, ook recht op doorbetaling van elk component van de totale beloning die intrinsiek samenhangt met de taken die aan hem zijn opgedragen op grond van zijn arbeidsovereenkomst.

De leden 9a en 9b zijn een compromis tussen werknemers- en werkgeversorganisaties, dat tot stand is gebracht nadat door werknemers gerechtelijke procedures waren gestart dat bepaalde looncomponenten niet in het loon tijdens vakantie waren opgenomen. De cao-bepalingen voorzien daarnaast in een compensatie van niet-uitbetaalde

looncomponenten op voorwaarde dat de werknemer afstand doet van zijn rechten aangaande de vergoeding van de structurele toeslagen over de genoten vakantiedagen in de jaren 2014-2018.

• **Representativiteit (actualiteit/rep.onderzoek):**

In 2012 is de methode voor het verkrijgen van de representativiteitsopgaven met een voldoende beoordeeld.

Naar aanleiding van uitspraken van de rechtbanken Gelderland en Amsterdam in de zaken Sandd, Sandd Postverspreiders en Deliveroo, die inhouden dat deze ondernemingen onder de werkingssfeer van de cao BGV vallen is aan cao-partijen de vraag gesteld wat dat voor gevolgen dat heeft op de representativiteit. Ook is de vraag gesteld wat de gevolgen zijn als soortgelijke ondernemingen met werknemers ook onder de werkingssfeer zouden vallen.

In antwoord op de eerste vraag zijn de aantallen werknemers van Sandd, Sandd Postverspreiders en Deliveroo bij UWV en KvK opgevraagd.

In antwoord op de tweede vraag is aangegeven:

'Als bron voor onze representativiteitscijfers wordt de administratie van het SOOB-fonds gebruikt. Door de uitvoerder (TKP) wordt er consciëntieus aan gewerkt dat iedere (nieuwe) onderneming die valt onder de werkingssfeer van de SOOB-cao waarvan de werkingssfeer identiek is aan die van de arbeidsvoorwaarden-cao door hen wordt aangeschreven met de mededeling dat de betrokken onderneming onder de werkingssfeer van deze cao valt en derhalve premieplichtig is. Het belang daartoe voor het fonds maar ook voor het gelijke speelveld in de sector moge u duidelijk zijn. Op dit moment zijn er bij de uitvoerder dan ook geen op Sandd BV, Sandd Postverspreiders B.V. en Deliveroo gelijkende ondernemingen bekend waarvan het aantal werknemers alsnog ook in de representativiteitsgegevens zou moeten worden betrokken.'

Als gevolg van het bovenstaande is een correctie in de representativiteitsopgaven opgegeven. Het totaal aantal werknemers in de sector is nu 146.480. Daarvan zijn er 91.447 in dienst van een werkgever die is aangesloten bij één van de werkgeversorganisaties. Dit levert een percentage op van 62,43%.

HUIDIG AVV VERZOEK

aantal werknemers in dienst van georg. werkgevers
totaal aantal werknemers
Representativiteitspercentage

Peildatum
ingangsdatum CAO

91.447
133.529/146.480*
68%/62%*
15 december 2017/30 januari 2019*
1 januari 2017

*) in deze aantallen is een correctie doorgevoerd voor werknemers in dienst van Sandd B.V. (1994), Sandd Postverspreiders B.V. (8.957) en Deliveroo (2.000). Bron aantallen werknemers voor Sandd is het UWV, bron aantallen werknemers voor Deliveroo is de KvK, omdat UWV deze werknemers nog niet in haar bestand heeft opgenomen als werknemer. Dit vanwege de recente uitspraak van de rechtbank Amsterdam dat het hier om werknemers gaat en niet om zzp'ers.

VORIG AVV VERZOEK

aantal werknemers in dienst van georg. werkgevers
totaal aantal werknemers
Representativiteitspercentage
Peildatum

87.434
124.531
70%
1 januari 2017

- **Evidenties Statuten (check statuten bij wijziging werkingsfeer; check partijen bij convenanten e.d.):**

De statuten van de werkgevers- en werknemersorganisatie zijn in orde.

Wijzigingen in concept-besluit n.a.v. intervisie:

Afwijkende meningen:

Eenmalig geschrapt/ambtshalve renvooi (NATRAJECT):

Artikel 26b, lid 6, i.v.m. algemene beleidsuitgangspunten.

Artikel 78, lid 1.a., partieel, i.v.m. algemene beleidsuitgangspunten.

Inhoudelijk

In artikel 9 (Uitzendkrachten) stond een rechtstreekse verplichting voor uitzendwerkgevers en payrollwerkgevers om arbeidsvoorwaarden van de inleen-cao toe te passen. Ik heb cao-partijen verzocht om die bepaling te wijzigen zodat dat niet meer het geval is.

In artikel 14 (loon bij vorst en wateroverlast) wordt afgeweken van artikel 7:628 BW. Deze afwijking is toegestaan o.g.v. lid 5 van dit artikel.

Partieel derenvooi verzocht van artikel 40 en 41, omdat de bedragen voor 2019 anders niet kunnen worden vastgesteld.

Artikel 65, lid 1.c is gerenvooieerd omdat cao-partijen deze bepaling willen wijzigen i.v.m. WIEG. Het verlof genoemd in WIEG geldt van rechtswege.

Checklist inhoudelijke toetspunten

Hoog-risicogebieden en prioritaire onderwerpen 2018

1. Wet AVV en Toetsingskader, bijvoorbeeld:

Cao-fondsen (w.o. mutaties in doelstelling, structuurwijziging (let op vermindering avv'de stichtingen), betalingsvoorwaarden, sectoroverschrijdende doelstellingen, individuele trekkingsrechten, mededeling gescheiden incasso-administratie)	
Bekendmaking premie op website (niet toegestaan i.g.v. werknemerspremie)	
Internationalisering . WagwEU	Art. 3, lid 17
De basisarbeidsvoorwaarden (harde kern), die ook gelden voor werknemers vanuit het buitenland worden gedetacheerd zijn benoemd.	Art. 9
Uitgangspunt van deze cao is: 'Nederlands werk, Nederlands loon'. Dit uitgangspunt is neergelegd in de definities werknemer en	Art. 9a

basisarbeidsvoorwaarden (artikel 3), uitzendkrachten (artikel 9), inleenkrachten (artikel 9a) en charterbepaling (artikel 73). Het artikel over de basisarbeidsvoorwaarden (artikel 3) is gewijzigd in deze cao.	
. onderscheid nationaliteit	
. ww-aanvulling grensarbeiders	
Naleving Cao . NEN-certificatie	Art. 9, lid 1 Artikel 78
. omgekeerde bewijslast	
. inlenersaansprakelijkheid	
. vergewisbepaling	
Verwijzingen naar wetgeving in werkingssfeer	

2. Specifieke onderwerpen (SZW-regelgeving), bijvoorbeeld:

Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS): . inhouding	
. verrekening	
Wet Werk en Zekerheid (toets gehele cao of deze is aangepast aan de WWZ): ja. . loondoorbetaling	
. oproepkrachten	Art. 10
. proeftijd	
. concurrentiebeding	
. uitzendarbeid	Art. 9
. ketenregeling	
. ontslagvergoedingen, ontslagcommissies	
Begrenzing flexibele contracten (min-/max-, op-afroepcontracten, nuluren etc. (7:628))	
WML	Art. 20
De jeugdlonen van 21-jarigen bedragen 100% v.h. WML, ok.	Art. 25
De functielonen per 1 januari 2019 zijn boven WML.	
Participatiewet (loonschaal startend op WML-niveau voor werknemers met arbeidsbeperking niet in staat WML te verdienen)	
Loonbegrip . bij ziekte (7:629) Het loon bij arbeidsongeschiktheid is gerelateerd aan artikel 7:629 BW. Er is rekening gehouden met (vaste) toeslagen, overuren, zaterdag- en zondaguren etc. En in lid 7 wordt rekening gehouden met wijzigingen van het loon tijdens a.o. Deze worden ook in het loon bij a.o. verdisconteerd.	Art. 16
. bij vakantie (7:610, 7:634 en 7:639) Nieuw is lid 9.a van artikel 67a. Toeslagen en vergoedingen, al dan niet structureel, worden uitdrukkelijk betrokken in het loon dat tijdens vakantie verschuldigd is.	Art. 67a

3. Ontwikkelingen arbeidsvoorwaarden:

Decentralisatie/maatwerk artikel 31 is een geoorloofde decentralisatiebepaling, omdat de randvoorwaarden waarbinnen afspraken mogen worden gemaakt in de cao zijn opgenomen.	Art. 31
ZZP-ers/OVO	
Payrolling	Art. 9
Gewijzigde dispensatieregels per 1-4-2014 (let ook op renvooi dispensatiebepaling)	Art. 74

4. Gelijke behandeling/direct onderscheid (niet in de werkingssfeer):

Leeftijd	Art. 26, lid 2, Art. 28
Voltijd/Deeltijd	Art. 8
Vast/Tijdelijk	

5. In duur uitgewerkte bepalingen tijdens looptijd: