

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID

AI Nr. 8915

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 23-12-1997, nr. 247

ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Stichting Vakraad voor de Metaalnijverheid namens de BOVAG, de Nederlandse Vereniging van Bergingsspecialisten VBS en de Nederlandse Christelijke Bond van Rijwielen en Motorhandelaars als partijen te ener zijde mede namens de Industriebond FNV, de Industrie- en Voedingsbond CNV en de Unie, Vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

Overwegende,

dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijk bezwaren zijn ingediend door de Belangenvereniging Tankstations (BETA) en de Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer aangesloten bij het Onafhankelijk Verbond van Bedrijfsorganisaties (LBV-OVB).

Dat de bezwaren van BETA en LBV-OVB als volgt kunnen worden samengevat:

BETA en LBV-OVB maken bezwaar tegen algemeen verbindendverklaring (avv) van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (CAO-MVT) en verzoeken om nu en in de toekomst de bij BETA aangesloten tankstationwerkgevers en de bij hun in dienst zijnde werknemers van deze avv te dispenseren. Bezwaarden verwijzen naar eerdere bezwaarschriften van BETA tegen avv van de CAO MVT en verzoeken om deze (mutatis mutandis) als onderdeel van het huidige bezwaarschrift te beschouwen. Bezwaarden beroepen zich op het feit dat zij op 27 april 1997 een principe-akkoord hebben gesloten met betrekking tot een specifieke cao voor de tankstationwerkgevers die bij BETA zijn aangesloten en de bij hen in dienst zijnde werknemers. De cao zal na aanmelding van de cao ex artikel 4 WLV in werking treden op de in de cao overeengekomen datum (1 juli 1997).

BETA en LBV-OVB verzoeken tevens om te besluiten tot tussentijdse dispensatie van de verschillende subcao's van de CAO-MVT die zijn avv'd, te weten: het bijdragefonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf en het opleidings- en ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (OOMT).

Overwegende ten aanzien van de bezwaren,

dat tegen eerdere verzoeken om avv van cao's in de Metaalnijverheid (CAO-MVT, CAO-OOMT en AVIM) ook door BETA bezwaren zijn ingediend. Verzoeken om uitgezonderd te worden van avv van de cao's zijn afgewezen. In het avv-besluit van de CAO-MVT 95/96 (I-SZW nr. 8359) is ondermeer overwogen dat het wenselijk is dat cao-partijen en bezwaarde onderzoeken in hoeverre er met betrekking tot de categorie ondernemingen waar het hier om gaat sprake is van een subsector binnen de werkingssfeer van de CAO-MVT en in hoeverre de uitkomst van dit onderzoek in de toekomst aanleiding kan zijn om tot een geëigende oplossing te komen.

Voor bezwaarden geldt inmiddels een afzonderlijke cao, die rechtsgeldig tot stand is gekomen en in werking is getreden op 1 juli 1997. Blijkens de statuten zijn BETA en LBV-OVB bevoegd om cao's aan te gaan. Dit in ogenschouw nemend en gelet op de gedragslijn die in vergelijkbare situaties wordt gehanteerd, ligt het in de rede om aan het dispensatieverzoek tegemoet te komen. Bestendige gedragslijn is dat in het kader van een zodanige uitzondering geen inhoudelijke toetsing plaatsvindt. Met andere woorden, er pleegt geen pakketvergelijking plaats te vinden tussen de cao's. Evenmin pleegt een onderwerpsgewijze vergelijking plaats te vinden.

Dat dispensatie verleend wordt voor de duur van het avv-besluit. Artikel 2 van de Wet AVV bepaalt dat een besluit tot avv geldt voor alle werkgevers en werknemers ten aanzien van arbeidsovereenkomsten die naar de aard van de arbeid waarop zij betrekking hebben, onder de cao vallen of zouden vallen behalve in de gevallen door de minister uitgezon-

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

derd. De bevoegdheid tot het verlenen van dispensatie slaat krachtens deze wettelijke bepaling op ieder afzonderlijk besluit. Omdat alle besluiten tot avv aan een tijdslimiet zijn gebonden, is het niet mogelijk een regeling te treffen die voorziet in dispensatie voor langere duur.

Derhalve wordt dispensatie van dit besluit verleend aan de leden van BETA, indien althans het lidmaatschap van die vereniging reeds voor de inwerkingtreding van dit besluit is aangevangen.

Dat een ontwikkeling waarbij in een bepaalde bedrijfstak meerdere cao's (gaan) gelden, niet wenselijk is indien tussen de betrokken cao-partijen geen nadere afspraken zijn gemaakt over hoe deze cao's zich tot elkaar verhouden. Dit kan immers leiden tot een verstoring van de bedrijfstak-ordening. Het ware daarom wenselijk dat er alsnog tussen partijen bij de CAO-MVT en de Cao voor de Tankstationbranche een dergelijke afstemming plaatsvindt.

Tenslotte hecht ondergetekende eraan om in dit verband op te merken dat hij kennis heeft genomen van de in het overleg met de Stichting van de Arbeid verwoorde opmerking dat zij een verdere ontwikkeling waarbij een cao wordt afgesloten voor een deel van een sector die voorheen onder de werkingssfeer van een bestaande bedrijfstakcao viel, niet bevorderlijk acht voor het handhaven van stabiele arbeidsverhoudingen.

Met betrekking tot het verzoek van bezwaarden om tussentijdse dispensatie van de CAO-OOMT en het Bijdragefonds MVT, kan worden opgemerkt dat het slechts mogelijk is een bezwaarschrift dan wel een verzoek om dispensatie in te dienen gedurende de periode dat op grond van artikel 4 lid 3 Wet avv van het avv-verzoek mededeling is gedaan in de Staatscourant, binnen de daartoe gestelde termijn. Van deze cao's is geen nieuw verzoek tot avv ingediend en derhalve niet ter visie gelegd. Tussentijdse dispensatie van de CAO-OOMT en het Bijdragefonds MVT is dan ook niet aan de orde.

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Gezien het overleg met de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 28 februari 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaalnijverheid, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V en VI is bepaald:

VOORWOORD

4. Plaatsing van kwetsbare groepen

Partijen bij deze CAO vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het scheppen van plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen zoals langdurig werklozen, jeugdige en vrouwelijke werknemers alsmede voor gehandicapte werknemers.

Daarnaast is het de bedoeling dat in de ondernemingen preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvalen wegens arbeidsongeschiktheid.

Nadere informatie omtrent de WAGW kan worden verkregen bij de werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO.

I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Werkgever

Onder werkgever in deze overeenkomst wordt verstaan de in Nederland wonende natuurlijke persoon of de in Nederland gevestigde rechtspersoon, dan wel de maatschap, de vennootschap onder firma of de commanditaire vennootschap gevormd door twee of meer zodanige natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, alsmede de in het Rijk in Europa gevestigde nevenvestiging van een daarbuiten wonende natuurlijke persoon en/of een daarbuiten gevestigde rechtspersoon (al dan niet geconstitueerd naar of vallend onder buitenlands recht), waarvoor op grond van artikel 1, eerste lid onder b, van de Handelsregisterwet 1918 een verplichting tot inschrijving in het Handelsregister bestaat.

Artikel 2

Werknemer

1. Onder werknemer wordt verstaan degene die in dienst van een werkgever tegen salaris arbeid verricht.
2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
 - a. directeuren en adjunct-directeuren;
 - b. degene die in hoofdzaak werkzaamheden verricht waarvan het

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- functieniveau uitgaat boven het niveau van functiegroep 11 (salarisgroep J);
- c. degene die weliswaar voorkomt op de salarislijst van de onderneming doch geen werkzaamheden verricht ten behoeve van de onderneming;
 - d. degene die in een elektrotechnisch nettenbouwbedrijf voor grondwerk per karwei en/of voor beperkte duur in dat karwei of een reeks van karweien met een maximum van drie maanden is aangenomen, met dien verstande dat op de grondwerker in vaste dienst deze CAO wel van toepassing is.
3. Ten aanzien van
- a. de werknemer wiens functie onregelmatige werktijden meebrengt zijn niet van toepassing de artikelen 17, 18, 18a, 21, 33, 33a, 33b, 34, 35, 42, 43, 44 en 45;
 - b. de werknemer wiens functie niet overeenkomstig het bepaalde in artikel 10 is in te delen, zijn niet van toepassing de artikelen 31 lid 1, 33, 33a, 33b, 34, 35, 41, 41a, 42, 43 en 44.

Artikel 3

Metaalnijverheid

Onder de metaalnijverheid in deze CAO worden verstaan de takken van bedrijf omschreven in de artikelen 77 van de collectieve arbeidsovereenkomsten voor:

- het carrosseriebedrijf,
- het elektrotechnisch bedrijf,
- de goud- en zilvernijverheid,
- het isolatiebedrijf,
- het loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en koeltechnisch installatiebedrijf,
- het metaalbewerkingsbedrijf of
- het motorvoertuigenbedrijf en het tweewielerbedrijf.

Artikel 4a

Werkgever in de metaalnijverheid

Onder „werkgever in de Metaalnijverheid” wordt in deze CAO verstaan de werkgever bij wie het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals uitgeoefend in de in artikel 3 genoemde takken van bedrijf, groter is dan

het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf, blijvende bij de hiervoren omschreven vergelijking de economische functie van elk der werkzaamheden buiten beschouwing.

Artikel 4b

Werkgever in de bedrijfstak

Onder „werkgever in de bedrijfstak” wordt in deze CAO verstaan de werkgever bij wie het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers, die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals genoemd in artikel 77, groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf in de Metaalnijverheid. In geval het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers in enige tak van bedrijf in de Metaalnijverheid gelijk is aan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers betrokken bij een andere tak van bedrijf in de Metaalnijverheid, geeft de hoogte van de loonsommen van de betrokken werknemers in de maand januari de doorslag.

Artikel 5

Personeelsvertegenwoordiging

1. Bij de werkgever die 10 of meer werknemers, ongeacht het aantal werkuren, in dienst heeft, maar minder dan 35 werknemers die meer dan $\frac{1}{3}$ van het normale aantal werkuren per week werken, zal een personeelsvergadering worden ingesteld zoals omschreven in artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden voor zover deze Wet op deze ondernemingen van toepassing is.
2. Bij de werkgever die 35 of meer werknemers in dienst heeft die meer dan $\frac{1}{3}$ van het normale aantal uren per week werken, maar minder dan 100 werknemers, zal een ondernemingsraad worden ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden voor zover deze wet op deze ondernemingen van toepassing is.
3. Bij de werkgever met 100 of meer werknemers zal een ondernemingsraad worden ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden.

Aantekening:

Inlichtingen omtrent de instelling van een ondernemingsraad kunnen worden ingewonnen bij de Bedrijfscommissie voor de Metaalnijverheid, Correspondentieadres: Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk. Telefoon 070-3 160 325.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

Bedrijfsraad

Voor de in artikel 77 omschreven bedrijfstak kan een bedrijfsraad worden ingesteld¹⁾. De bedrijfsraad regelt zijn samenstelling, taak en werkwijze bij reglement hetwelk de goedkeuring van de Vakraad behoeft.

Artikel 7

Vakraad

Onder Vakraad wordt verstaan: Stichting Vakraad voor de Metaalnijverheid.

Aantekening:

1. In de Vakraad werken de werkgevers- en werknemersorganisaties in de Metaalnijverheid samen met het doel het bevorderen van goede sociale verhoudingen in de Metaalnijverheid. Dit doel wordt onder meer bereikt door het afsluiten van CAO's.

Correspondentie:

Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk
Telefoon: 070-3 160 325.

Artikel 8

Veiligheid

1. De werkgever zal die maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming, zulks met inachtneming van de wettelijke voorschriften.
2. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke voorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.
3. Indien werkzaamheden het gebruik van veiligheidsmiddelen noodzakelijk maken, zal de werkgever deze aan de werknemer verstrekken.
4. De werknemer is verplicht eigen veiligheid en die van anderen in

¹⁾ Noot van cao-partijen: Correspondentie voor de bedrijfsraad te richten aan: Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk.

acht te nemen, door de werkgever gegeven voorschriften op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiligingen toe te passen.

Aantekening:

Voor een wat meer uitvoerige toelichting op het in dit artikel genoemde onderwerp wordt verwezen naar bijlage 1.

Artikel 9

Fusie, sluiting en reorganisatie

1. Hetgeen in de navolgende leden van dit artikel wordt bepaald, is van toepassing op de ondernemingen, waarin in de regel ten minste 20 personen werkzaam zijn.
2. De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid zullen hebben, stelt de v.v. daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.
3. De kennisgeving bedoeld in lid 2 van dit artikel dient plaats te vinden zodra verwacht kan worden dat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie wellicht doorgang kan vinden.
4. Gelijk met de eerdergenoemde kennisgeving deelt de werkgever tevens mede de redenen die hem tot zijn besluit hebben gebracht, alsmede welke (sociale) gevolgen hij verwacht, indien en voor zover die gevolgen alsdan reeds te overzien zijn.
5. Te zamen met de v.v. zal door de werkgever, zodra dit noodzakelijk wordt, aandacht worden besteed aan:
 - het tijdstip waarop de personeelsvertegenwoordiging voor het uitbrengen van advies zal worden ingelicht;
 - het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht;
 - de vraag of en in hoeverre voorzieningen genomen kunnen worden opdat zoveel mogelijk de eventueel nadelige gevolgen voor de werknemers worden voorkomen, weggenomen of verminderd.
6. Over de in de leden 2 en 4 van dit artikel genoemde mededelingen en kennisgeving zullen de v.v. geheimhouding betrachten, welke geheimhouding zal duren tot aan het tijdstip waarop het personeel wordt ingelicht, althans ten minste tot aan het tijdstip waarop de personeelsvertegenwoordiging wordt ingelicht.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Aantekeningen:

1. Partijen bevelen de ondernemingen die niet vallen onder het gestelde in lid 1 aan om ter zake van fusie, sluiting en reorganisatie indien mogelijk het gestelde in de leden 2 t/m 6 te volgen.

II. BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 10

Indeling van functies

1. De werkgever deelt de functie van de werknemer in. De werkgever deelt de door hem vastgestelde functie-indeling mee aan de werknemer.
2. De indeling van de functie van de werknemer vindt plaats op basis van het Handboek Functie-indeling voor de Metaalnijverheid (FC-Handboek), dat onderdeel uitmaakt van deze CAO.
Uiterlijk per 1 juli 1997 dient de werkgever de functie van de werknemer op basis van het FC-Handboek te hebben ingedeeld.
Tot 1 juli 1997 kan de werkgever de functie van de werknemer nog indelen op basis van de Functielijst voor de Metaalnijverheid uit 1977.
 2. Het FC-Handboek is een afzonderlijke uitgave en is op te vragen bij de Vakraad¹⁾.
3. Indien de werknemer een functie uitoefent die een samenstelling is van de functies die zijn opgenomen in het FC-Handboek, dan worden in de aanstellingsbrief de samenstellende functies vermeld.
5. Ten aanzien van de introductie van het FC-Handboek is artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden van toepassing.

Artikel 11

Bevestiging van aanstelling

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijke bevestiging van zijn aanstelling waarin ten minste zijn opgenomen de gegevens als vermeld in bijlage 11c.

¹⁾ Stichting Vakraad voor de metaalnijverheid Postbus 5210, 2280 HE Rijswijk ZH.

2. Bij een aanstellingskeuring dient het protocol aanstellingskeuringen 1995 van de KNMG in acht te worden genomen.

Aantekening:

Dit protocol is te verkrijgen bij de w.v., de v.v., de Vakraad en bij de Arbo-dienst waar de werkgever bij is aangesloten.

Artikel 12

Proeftijd

1. De eerste twee maanden van de dienstbetrekking zullen over en weer als proeftijd gelden, tenzij schriftelijk is overeengekomen dat een kortere proeftijd dan wel geen proeftijd geldt.
2. Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de dienstbetrekking beëindigen tegen het einde van de werkdag.

Artikel 13

Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd

De dienstbetrekking wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 13a

Einde dienstbetrekking

Naast de in de wet genoemde mogelijkheden, eindigt de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Artikel 14

Dienstbetrekking voor bepaalde tijd

1. In afwijking van het in artikel 13 bepaalde kan uitsluitend schriftelijk een dienstbetrekking worden aangegaan voor een bepaalde tijd. De dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan worden aangegaan, hetzij voor een bepaalde periode, hetzij voor een overeengekomen taak.
2. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde periode kan worden aangegaan voor een periode van maximaal 24 maanden. De beperking tot 24 maanden geldt niet voor het verrichten van werkzaamheden in het buitenland en geldt evenmin voor het verrichten van een overeengekomen taak.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Is met inachtneming van het bepaalde in het voorgaande lid een dienstbetrekking aangegaan voor een nauwkeurig in de schriftelijke overeenkomst vastgestelde tijd, dan eindigt deze dienstbetrekking op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in respectievelijk artikel 16a, 16b of 16c vereist is. Ook is dan geen toestemming van de Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening vereist.
4. Is met inachtneming van het bepaalde in lid 1 een dienstbetrekking aangegaan voor de duur van een overeengekomen taak, waarbij evenwel de tijdsduur nodig voor het uitvoeren van de taak tevoren niet nauwkeurig is aan te geven, dan eindigt deze dienstbetrekking op het moment dat de overeengekomen taak ten volle is uitgevoerd zonder dat toestemming van de Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening vereist is.
5. Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak korter dan een half jaar blijkt te duren, dient de werknemer ten minste één week voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht.
Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak een half jaar of langer blijkt te duren, dient de werknemer ten minste één maand voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht.
6. Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd maximaal twee keer voor bepaalde tijd is voortgezet en deze dienstbetrekkingen te zamen niet langer duren dan 24 maanden, eindigt de één of tweemaal voortgezette dienstbetrekking van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging als bedoeld in respectievelijk artikel 16a, 16b of 16c en zonder dat toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening is vereist.

Aantekeningen:

1. In lid 6 wordt met een voortgezette dienstbetrekking bedoeld de voortgezette dienstbetrekking als omschreven in artikel 7:668 lid 4 B.W.

Artikel 15

Dienstbetrekking met werknemers van 65 jaar of ouder

1. Met een werknemer van 65 jaar of ouder of met een werknemer van

64 jaar wiens dienstbetrekking op grond van het bepaalde in artikel 13a is geëindigd kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

2. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking voor bepaalde tijd is voortgezet, is voor haar beëindiging geen voorafgaande opzegging nodig. Evenmin is voorafgaande opzegging vereist in geval twee of meer dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkander met tussenpozen zijn opgevolgd.
3. Indien de dienstbetrekking is aangegaan voor onbepaalde tijd, of indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking na het verstrijken van deze tijd zonder tegenspraak wordt voortgezet, kan de dienstbetrekking worden beëindigd door opzegging, zulks met dien verstande dat respectievelijk artikel 16a lid 3, 16b lid 3 of 16c lid 3 buiten toepassing blijft.
4. Overigens zijn op de dienstbetrekking de bepalingen van deze CAO van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Aantekeningen:

2. Toepasselijkheid van de CAO.
 - a. Aangezien artikel 33 van de CAO geldt voor werknemers beneden de 65-jarige leeftijd, dient de beloning van de werknemer die deze leeftijd heeft overschreden, uitdrukkelijk te worden overeengekomen. Het is de bedoeling dat de werknemer voor gelijke arbeid niet in netto-inkomen achteruit gaat.
 - b. De verplichting van de werkgever tot inhouding en betaling van pensioenpremie geldt slechts voor werknemers beneden de 65-jarige leeftijd (artikel 69 CAO).
 - c. De overige CAO-bepalingen blijven van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 16a

Opzegging (in geval van salarisbetaling per maand)

1. De werknemer wiens salarisbetaling per maand plaatsvindt (zie art. 31), dient een opzeggingstermijn in acht te nemen van :
 - a. ten minste één maand, indien de dienstbetrekking korter dan vier jaar heeft geduurd;
 - b. ten minste zes weken, indien de dienstbetrekking vier jaar of langer heeft geduurd.
2. De werkgever dient ten aanzien van een werknemer wiens salarisbetaling per maand plaatsvindt een opzeggingstermijn in acht te nemen van:

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. ten minste één maand indien de dienstbetrekking korter dan vier jaar heeft geduurd;
 - b. ten minste twee maanden, indien de dienstbetrekking van vier t/m acht jaar heeft geduurd;
 - c. ten minste drie maanden, indien de dienstbetrekking langer dan acht jaar heeft geduurd.
3. De opzeggingstermijn krachtens lid 2 wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van zijn 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.
 4. Met inachtneming van het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 geschiedt de opzegging zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van een kalendermaand.
 5. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren onafgebroken heeft geduurd.

Aantekeningen:

1. Lid 5 is niet van toepassing in geval van beëindiging van de dienstbetrekking binnen de proeftijd.
6. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat hij – zonder het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten – een verplichting nakomt, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde.
7. Het in het vorige lid gestelde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer indien het dienstverband op het moment waarop de verhindering aanvangt, ten minste een jaar heeft geduurd.
8. In afwijking van het in de leden 2 en 3 gestelde, kan met vertegenwoordigers schriftelijk een opzeggingstermijn worden overeengekomen van ten minste één maand en ten hoogste zes maanden.

Artikel 16b

Opzegging (in geval van salarisbetaling per vierwekenperiode)

1. De werknemer wiens salarisbetaling per vierwekenperiode plaatsvindt (zie art. 31), dient een opzeggingstermijn in acht te nemen van:
 - a. ten minste vier weken, indien de dienstbetrekking korter dan vier jaar heeft geduurd;
 - b. ten minste zes weken, indien de dienstbetrekking vier jaar of langer heeft geduurd.
2. De werkgever dient ten aanzien van een werknemer wiens salarisbetaling per vierwekenperiode plaatsvindt een opzeggingstermijn in acht te nemen van:
 - a. ten minste vier weken, indien de dienstbetrekking korter dan vier jaar heeft geduurd;
 - b. ten minste acht weken, indien de dienstbetrekking van vier t/m acht jaar heeft geduurd;
 - c. ten minste twaalf weken, indien de dienstbetrekking langer dan acht jaar heeft geduurd.
3. De opzeggingstermijn krachtens lid 2 wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van zijn 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.
4. Met inachtneming van het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 geschiedt de opzegging zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van een vierwekenperiode.
5. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren onafgebroken heeft geduurd.

Aantekeningen:

1. Lid 5 is niet van toepassing in geval van beëindiging van de dienstbetrekking binnen de proeftijd.
6. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat hij – zonder het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten – een verplichting nakomt, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde.
7. Het in het vorige lid gestelde geldt ten aanzien van de minderjarige

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werknemer indien het dienstverband op het moment waarop de ver-
hinderende aanvangt, ten minste een jaar heeft geduurd.

8. In afwijking van het in de leden 2 en 3 gestelde, kan met vertegen-
woordigers schriftelijk een opzeggingstermijn worden overeengeko-
men van ten minste vier weken en ten hoogste zes maanden.

III. ARBEIDSTIJDEN

Artikel 17

Definities

1. Onder „dagelijkse werktijd” wordt verstaan de tijd waarin de werk-
nemer volgens zijn dienstrooster arbeid verricht.
2. a. Onder dienstrooster wordt verstaan het schema, waarin de voor
de werknemer geldende dagelijkse werktijd en de ADV-tijd zijn
vastgelegd.
b. In afwijking van het gestelde onder 2a wordt bij „flexibele werk-
tijd” (zie artikel 18a lid 2 sub b) in het dienstrooster de ADV-tijd
niet vastgelegd.
3. Onder „ADV-tijd” wordt verstaan: de tijd waarop ten gevolge van
arbeidsduurverkorting niet wordt gewerkt.
4. Onder „overuren” wordt verstaan: uren waarin wordt gewerkt buiten
het dienstrooster. Als overuren worden echter niet beschouwd ver-
schoven uren als bedoeld in lid 5.
5. Onder „verschoven uren” wordt verstaan:
 - a. uren gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienst-
rooster, voor zover de werknemer in vier achtereenvolgende
weken, met inbegrip van genoemde uren, niet langer werkt dan
het aantal werkuren volgens zijn dienstrooster;
 - b. uren gedurende welke, in overleg met de personeels-
vertegenwoordiging of, bij gebreke hiervan, met de werknemers,
buiten het dienstrooster wordt gewerkt, met het tevoren vast-
staande doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet
wordt gewerkt of waarop niet zal worden gewerkt, in te halen;
 - c. uren, gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienst-
rooster, doch binnen het aantal uren waarop hij op basis van zijn
dienstrooster zou hebben gewerkt, ten gevolge van het feit dat de

werkzaamheden door omstandigheden in het bedrijf van de opdrachtgever van de werkgever niet binnen zijn dienstrooster kunnen worden verricht.

6. Onder „jaar” wordt verstaan een aaneengesloten periode van 365 dagen; ingeval van een schrikkeljaar 366 dagen.
7. Onder „week” wordt verstaan een periode van 7 aaneengesloten dagen.

Artikel 18

Arbeidsduur

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt, berekend over een periode van maximaal één jaar, gemiddeld 38 uren, met inachtneming van het gestelde in artikel 17.
Voor de werknemer die op grond van een bestaande regeling minder dan dit gemiddelde aantal uren per week werkt geldt het overeengekomen aantal uren.
2. Voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelden ook de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op nieuwjaarsdag, de 2e paasdag, de Hemelvaartsdag, de 2e pinksterdag, de beide Kerstdagen, de nationale feestdag (30 april) en de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, voor zover deze dagen vallen op een dag binnen het dienstrooster, evenals de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de kort-verlofdagen als bedoeld in artikel 61, en op de vakantiedagen.
3. De werkgever stelt de werknemer voor een periode van minimaal één maand in kennis van het voor de werknemer geldende dienstrooster.
In afwijking van vorenstaande kan, in overleg met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij gebreke hiervan, met de werknemers, tussentijds het dienstrooster worden gewijzigd indien deze tussentijdse wijziging het gevolg is van een wijziging van de vorm van arbeidsduurverkorting.

Aantekening:

Dit houdt in dat, in maanden uitgedrukt, de werknemer uiterlijk 31 december het dienstrooster moet weten tot 1 februari, uiterlijk 31 januari het dienstrooster tot 1 maart enz.

4. De werkgever kan, in overleg met de v.v., en onder handhaving van het op het tijdstip van invoering geldende niveau van arbeidsvoorwaarden, een dienstrooster invoeren waarbij op vier dagen per week,

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

welke dagen uitsluitend kunnen betreffen de dagen van maandag t/m vrijdag, gedurende maximaal 9,5 uren per dag arbeid wordt verricht.

5. Als regel wordt des zaterdags geen arbeid verricht.
6. Door de werknemer wiens aanwezigheid als regel des zaterdags noodzakelijk is, zal per week een andere dag, dan wel twee halve dagen, geen arbeid worden verricht.
7. Ingeval een werknemer incidenteel een zaterdag moet werken zal hij in dezelfde of in de volgende week een hele dag of twee halve dagen desgewenst voor eigen rekening vrijaf kunnen nemen.

Artikel 18a

Vormen van arbeidsduurverkorting

1. De keuze van de vorm van arbeidsduurverkorting alsmede de wijziging van de keuze dient tot stand te komen in overleg met de ondernemingsraad. Bij gebreke van een ondernemingsraad komt de arbeidsduurverkorting tot stand na overleg met de personeelsvertegenwoordiging dan wel het personeel.
Indien de werknemer in deeltijd gaat werken dient in de arbeidsovereenkomst tot uitdrukking te komen of ADV in tijd dan wel in geld wordt genoten.

Aantekening:

Voorbeeld, uitgaande van een gemiddelde arbeidsduur van 10 uur per week: Indien de werknemer $\frac{10}{38}$ van het op hem van toepassing zijnde tabelsalaris verdient, wordt de ADV geacht in geld te zijn genoten. Indien de werknemer $\frac{10}{40}$ van het op hem van toepassing zijnde tabelsalaris verdient, wordt de ADV geacht in tijd te zijn genoten.

2. Gekozen kan worden uit één of meer van de volgende mogelijkheden, waarbij ADV-tijd niet kan worden ingeroosterd op zon- en feestdagen als bedoeld in artikel 19 lid 1:
 - a. ADV-blokken
 - 8 uren aaneengesloten ADV-tijd per 4 weken;
 - 4 uren aaneengesloten ADV-tijd per 2 weken;
 - 2 uren aaneengesloten ADV-tijd per week.

- b. flexibele werktijd
een week van minimaal 34 en maximaal 42½ uren waarbij per dag minimaal 0 uur en maximaal 9 uren kan worden gewerkt.
- c. ADV-dagen
Deze mogelijkheid staat alleen open voor de werkgever die werkzaamheden verricht op bouwwerken.
De (gedeelten van) ADV-dagen worden, tenzij in overleg met de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging, c.q. het personeel anders wordt overeengekomen, vastgesteld op die (gedeelten van) dagen waarop het bouwwerk in verband met ADV niet toegankelijk is.
Eventuele resterende (gedeelten van) ADV-dagen dienen in overleg met de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging, dan wel het personeel te worden vastgesteld.
- d. vrije keuze
In afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2a t/m c kan worden gekozen voor een andere vorm van arbeidsduurverkorting. Deze keuze kan uitsluitend worden gemaakt in overleg met de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging dan wel het personeel. Indien hiervan gebruik wordt gemaakt dient de gekozen vorm van arbeidsduurverkorting te worden gemeld bij de Vakraad.

Artikel 18b

Verrekening arbeidsduurverkorting

1. Indien bij het einde van de dienstbetrekking de werknemer nog recht heeft op ADV-tijd heeft genoten wordt dit in tijd dan wel in geld verrekend.
Indien een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens ADV-tijd, behoeft dit niet te worden gecompenseerd.
Bij verrekening in geld is artikel 31 lid 1, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, van toepassing.
2. Indien op ADV-tijd arbeid wordt verricht, wordt in overleg met de werknemer vervangende ADV-tijd vastgesteld. Uiterlijk in het volgende kalenderkwartaal dient de vervangende ADV-tijd te worden genoten.

Artikel 19

Arbeid op zondagen en feestdagen

1. Op zondagen, zomede op nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, beide kerstdagen, de nationale feestdag (30 april) zal als regel geen arbeid worden verricht.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Indien (in enig jaar) 5 mei uitgeroepen wordt tot nationale feestdag waarop geen arbeid wordt verricht, dan zal (in dat jaar) de 25e vakantiedag collectief worden vastgesteld op 5 mei als deze valt op een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten.

Aantekeningen:

2. Afwijking van hetgeen ten aanzien van de nationale feestdag is bepaald, behoeft de goedkeuring van de Vakraad (zie artikel 7). Deze goedkeuring wordt geacht te zijn verleend ten aanzien van de in het buitenland werkzaam zijnde werknemer indien aldaar niet 30 april doch 1 mei een algemene feestdag is.
2. Indien een werknemer voor of bij een desbetreffende opdracht tegenover de werkgever of diens gemachtigde verklaart gewetensbezwaren te hebben tegen arbeid op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen, r.k. feestdagen welke ter plaatse algemeen als zondagen worden gevierd, of Goede Vrijdag, kan hij tot die arbeid niet worden verplicht.

Artikel 20

Arbeid in ploegen

1. De werkgever dient, vóór het instellen van ploegenarbeid, overleg te plegen met hetzij de werknemersorganisaties, hetzij de personeelsvertegenwoordiging dan wel bij gebreke hiervan, met de betrokken werknemers.
Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte Ondernemingsraad gelden de bepalingen van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.
2. De daartoe aangewezen werknemers dienen in ploegen arbeid te verrichten.
3. De in lid 2 bedoelde verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
4. De in lid 2 bedoelde verplichting geldt eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand zulks niet toelaat; bij verschil van mening hierover, kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.

5. ADV-tijd wordt bij voorkeur ingeroosterd aan het begin of aan het einde van een arbeidsperiode in een ploegdienstrooster.

Artikel 21

Overwerk

1. In de gevallen waarin zulks bij of krachtens de Arbeidstijdenwet geoorloofd is, is de werknemer van 18 jaar of ouder verplicht op verlangen van de werkgever langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt.
2. De werkgever pleegt over een regeling met betrekking tot overwerk, indien dat de gehele onderneming of een of meer afdelingen in de onderneming betreft, overleg met hetzij de ondernemingsraad, hetzij de personeelsvertegenwoordiging dan wel, bij gebreke hiervan de betrokken werknemers.
Voor de ondernemingsraad gelden hiervoor de bepalingen in de WOR.
3. Indien de werkgever opdracht geeft tot overwerk voor een of meer afdelingen in de onderneming geeft hij hiervan kennis aan de ondernemingsraad.
4. De in lid 1 bedoelde verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De in lid 1 bedoelde verplichting geldt eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand zulks niet toelaat; bij verschil van mening hierover kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
6. De werkgever die een consignatieregeling wil treffen, dient ter zake overleg te plegen met de personeelsvertegenwoordiging.
Onder consignatieregeling wordt verstaan een regeling waarbij de werknemer buiten het voor hem geldende dienstrooster beschikbaar en oproepbaar dient te zijn. Op de consignatie zijn de rust- en werktijden van toepassing zoals bij de Arbeidstijdenwet geregeld.
7. Indien overwerk, anders dan op grond van consignatie, aanvangt vóór of op dan wel na middernacht en die dag dan wel de vorige dag de dagelijkse werktijd is gewerkt of een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan 11 uur na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Voor zover deze uren vallen binnen de dagelijkse werktijd wordt daarover het salaris doorbetaald. Eenmaal per 7 etmalen mag de onafgebroken rusttijd worden beperkt tot 8 uur.
8. In het kader van de werkgelegenheid dient regelmatig overwerk tot het uiterste te worden beperkt.

IV. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 22

Algemeen

1. De werknemer is gehouden de werktijden stipt in acht te nemen en op tijd met de hem opgedragen werkzaamheden te beginnen.
2. De werknemer is verplicht hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden welke zich in diens onderneming voordoen, of werkzaamheden welke met deze onderneming verband houden, naar beste krachten te verrichten; hij zal de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis geven van enige fout in een hem verstrekte opdracht of van andere feiten en omstandigheden waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.
3. Indien in de onderneming tijdelijk geen aanbod van werk waarvoor de werknemer is aangenomen aanwezig is, dan is de werknemer gehouden andere hem opgedragen vervangende bedrijfs-werkzaamheden te verrichten.
4. De werkgever kan de werknemer verplichten werkstaten bij te houden en deze in te leveren op een door de werkgever te bepalen tijdstip.

Artikel 23

Geheimhouding

Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf van de werkgever mede te delen waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat hij deze geheim behoort te houden.

Artikel 24

Zorg ten aanzien van bedrijfsmiddelen

1. Van de door de werkgever verstrekte bedrijfsmiddelen wordt een lijst opgemaakt, die door de werknemer moet worden ondertekend. Onder bedrijfsmiddelen worden onder meer verstaan: machines, computerbestanden, gereedschappen, materialen, voertuigen en geld.

2. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen oordeelkundig en overeenkomstig de bestemming daarvan gebruiken en behandelen en in het algemeen daarvoor de zorg hebben van een goed werknemer.
3. Hij is verplicht aan de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis te geven van een gebrek aan of verlies van enig bedrijfsmiddel waarvan een goed werknemer kan veronderstellen dat de wetenschap voor de werkgever van belang is.

Aantekening:

De door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen dienen in deugdelijke staat te verkeren.

Artikel 25

Vergoeding van schade

1. Indien de werknemer ingevolge artikel 7:661 BW aansprakelijk is voor door hem veroorzaakte schade, zal deze schade worden vergoed in termijnen van ten hoogste $\frac{1}{5}$ deel van het salaris als bedoeld in artikel 31 lid 1 per periode.

Aantekening:

Bij beëindiging van het dienstverband is de schade in haar geheel opeisbaar.

2. De werkgever kan van zijn recht op schadevergoeding slechts gebruik maken indien hij uiterlijk binnen één maand nadat het verlies of de beschadiging is geconstateerd de werknemer schriftelijk mededeling heeft gedaan van zijn voornemen tot verhaal van de daardoor te lijden schade.

Artikel 29

Terugkeer uit militaire dienst

Voor het verlaten van de militaire dienst dient de werknemer zich – zo mogelijk een maand van tevoren – aan te melden bij de werkgever waar hij in dienst is, opdat de laatste kan vaststellen wanneer de werknemer zijn werkzaamheden zal hervatten.

V. SALARISSEN EN TOESLAGEN

Artikel 31

Salarisbetaling per maand of per vierwekenperiode

1. De salarisbetaling vindt uitsluitend plaats hetzij per maand hetzij per vierwekenperiode.
Onder salaris wordt verstaan de overeengekomen vaste vergoeding, waaronder mede begrepen de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 36a en daarmee vergelijkbare vaste salarisbestanddelen (exclusief eventuele toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke) die per maand of per vierwekenperiode is verschuldigd door de werkgever.

Aantekening:

Onder vergelijkbare vaste salarisbestanddelen dienen te worden gerekend die toeslagen die tot doel hebben een salarisgarantie te geven.

2. De uitbetaling van het salaris alsmede eventuele ploegentoeslag geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand dan wel vierwekenperiode waarover dit salaris verschuldigd is.
3. De uitbetaling van eventuele toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke en van te verrekenen voorschotten geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand dan wel vierwekenperiode als bedoeld in lid 2, tenzij in deze CAO anders is bepaald.
4. Ter zake van reis-, verblijf- en andere kosten zullen, indien de werknemer zulks verzoekt, voorschotten worden verstrekt.
5. Niet door de werknemer behoorlijk verantwoorde werkuren, reis-, verblijf- en andere kosten, worden niet uitbetaald.
6. De werkgever verstrekt op verzoek een schriftelijke berekening van de betalingen bedoeld in lid 3.
7. De werkgever verstrekt binnen twee maanden na afloop van het kalenderjaar dan wel bij beëindiging van het dienstverband, aan de werknemer een schriftelijke opgave van hetgeen deze in dat jaar uit de dienstbetrekking heeft genoten en van de inhoudingen daarop.

Artikel 32

Salaristabellen

De tabellen die zijn opgenomen in de artikelen 33a en 33b zijn van toepassing bij een dienstrooster op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, voor werknemers die de leeftijd van 65 jaar nog niet hebben bereikt.

Bij een dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op salaris naar evenredigheid.

Artikel 32a

Toepassing salaristabellen voor jeugdigen

1. De werkgever betaalt aan een werknemer tot 21 jaar die niet in het bezit is van een diploma op het niveau van basisberoepsbeoefenaar voor de in artikel 77 omschreven bedrijfstak, behaald via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) als bedoeld in de Wet Educatie Beroepsonderwijs, ten minste het salaris zoals vermeld onder „Jeugdgroepen” dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer waarbij tevens het bepaalde in de artikelen 41 en 41a in acht dient te worden genomen.
2. De werkgever betaalt aan een werknemer tot 21 jaar die in het bezit is van een diploma op het niveau van basisberoepsbeoefenaar voor de in artikel 77 omschreven bedrijfstak, behaald via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) als bedoeld in de Wet Educatie Beroepsonderwijs, ten minste het salaris zoals vermeld onder „Jeugdgroepen met vakdiploma” dat correspondeert met de leeftijd van de werknemer.
De in dit lid bedoelde vakdiploma's zijn de door CAO-partijen erkende vakdiploma's.

Aantekening:

Deze vakdiploma's zijn vermeld op een lijst van vakdiploma's die is te verkrijgen bij de Vakraad.

Artikel 33

Toepassing salaristabellen voor 21-jarigen en ouder

1. De werknemer van 21 jaar of ouder wordt, op grond van de door hem uitgeoefende functie, ingedeeld in één van de salarisgroepen, waarbij een minimumleeftijd geldt van 21 jaar voor de salarisgroepen A t/m E, en een minimumleeftijd van 23 jaar voor de salarisgroepen F t/m J.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De salarisgroepen A t/m J onderscheiden leeftijdsjaren tot de vakvolwassen leeftijd en daarna één of meer functiejaren.
De vakvolwassen leeftijd is in salarisgroep
 - A. 23 jaar
 - B. 23 jaar
 - C. 23 jaar
 - D. 24 jaar
 - E. 25 jaar
 - F. 26 jaar
 - G. 27 jaar
 - H. 27 jaar
 - I. 27 jaar
 - J. 27 jaar.
3. Onder functiejaren worden verstaan de jaren gedurende welke de werknemer (na de vakvolwassen leeftijd) zijn functie in het bedrijf van de werkgever uitoefent. Onder functiejaren worden mede begrepen de fictieve functiejaren welke de werkgever aan de werknemer heeft toegekend.
4. De werkgever betaalt aan de werknemer die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, ten minste het salaris dat, in aanmerking nemende de leeftijd van de werknemer, is vastgesteld in zijn salarisgroep.
Ten aanzien van de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A geldt tevens het bepaalde in artikel 41.
5. De werkgever betaalt aan de werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen A tot en met J, en die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, ten minste het salaris dat, in aanmerking nemende het aantal aan de werknemer toegekende functiejaren, in zijn salarisgroep is vastgesteld. Ten aanzien van de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A geldt tevens het bepaalde in artikel 41.
6. Werknemers die bij indiensttreding ten minste 1 jaar werkloos zijn geweest en 23 jaar of ouder zijn en die niet in staat zijn een functie op het functieniveau van salarisgroep A te vervullen, ontvangen gedurende een inlooperperiode van maximaal één jaar het wettelijk minimumloon voor 23 jaar en ouder.

Artikel 33a

**Salaristabel voor betaling per maand vanaf
1 juni 1997¹⁾ tot 1 januari 1998**

Jeugdgroepen	
16 jaar	766,00
17 jaar	877,10
18 jaar	1010,30
19 jaar	1165,70
20 jaar	1365,50

Jeugdgroepen met vakdiploma	
16 jaar	955
17 jaar	1093
18 jaar	1260
19 jaar	1453
20 jaar	1703

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisgroepen

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
21 jaar	1609,80	2355	2408	2462	2515					
22 jaar	1887,30	2563	2590	2621	2648					
23 jaar	2617	2766	2803	2832	2863	2892	2923	2952	2983	3013
24 jaar				2863	2896	2963	3031	3134	3234	3340
25 jaar					2956	3034	3138	3297	3485	3705
26 jaar						3104	3247	3469	3736	4051
27 jaar							3355	3641	3987	4398

Funciejaren	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	2617	2766	2803	2863	2956	3104	3355	3641	3987	4398
1	2641	2792	2826	2891	3010	3173	3428	3720	4078	4493
2		2811	2848	2921	3064	3242	3500	3791	4163	4583
3			2870	2949	3117	3312	3580	3873	4248	4678
4				2979	3171	3380	3650	3953	4337	4770
5				3006	3224	3450	3725	4030	4418	4865
6					3278	3520	3793	4109	4507	4957
7							3871	4188	4591	5051
8								4265	4678	5147
9									4763	5240
10										5336

De bedragen van de Jeugdgroepen zonder vakdiploma, alsmede van salarisgroep A bij 21 en 22 jaar zijn conform de bedragen van de Wet Minimumloon. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

De bedragen van de Jeugdgroepen met vakdiploma, van salarisgroep A bij 23 jaar en bij 0 en 1 functiejaar, alsmede van de salarisgroepen B tot en met J zijn per 1 juni 1997¹⁾ met 2,75% verhoogd.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Salaristabel voor betaling per maand vanaf
1 januari 1998 tot 1 januari 1999**

Jeugdgroepen	
16 jaar	766,00
17 jaar	877,10
18 jaar	1010,30
19 jaar	1165,70
20 jaar	1365,50

Jeugdgroepen met vakdiploma	
16 jaar	976
17 jaar	1118
18 jaar	1288
19 jaar	1486
20 jaar	1741

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisgroepen

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
21 jaar	1609,80	2408	2462	2517	2572					
22 jaar	1887,30	2621	2648	2680	2708					
23 jaar	2676	2828	2866	2896	2927	2957	2989	3018	3050	3081
24 jaar				2927	2961	3030	3099	3205	3307	3415
25 jaar					3023	3102	3209	3371	3563	3788
26 jaar						3174	3320	3547	3820	4142
27 jaar							3430	3723	4077	4497

Funciejaren	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	2676	2828	2866	2927	3023	3174	3430	3723	4077	4497
1	2700	2855	2890	2956	3078	3244	3505	3804	4170	4594
2		2874	2912	2987	3133	3315	3579	3876	4257	4686
3			2935	3015	3187	3387	3661	3960	4344	4783
4				3046	3242	3456	3732	4042	4435	4877
5				3074	3297	3528	3809	4121	4517	4974
6					3352	3599	3878	4201	4608	5069
7							3958	4282	4694	5165
8								4361	4783	5263
9									4870	5358
10										5456

De bedragen van de Jeugdgroepen zonder vakdiploma, alsmede van salarisgroep A bij 21 en 22 jaar zijn conform de bedragen van de Wet Minimumloon. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

De bedragen van de Jeugdgroepen met vakdiploma, van salarisgroep A bij 23 jaar en bij 0 en 1 functiejaar, alsmede van de salarisgroepen B tot en met J zijn per 1 januari 1998 met 2,25% verhoogd.

Salaristabel voor betaling per maand vanaf 1 januari 1999

Jeugdgroepen	
16 jaar	766,00
17 jaar	877,10
18 jaar	1010,30
19 jaar	1165,70
20 jaar	1365,50

Jeugdgroepen met vakdiploma	
16 jaar	983
17 jaar	1126
18 jaar	1298
19 jaar	1497
20 jaar	1754

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisgroepen

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
21 jaar	1609,80	2426	2480	2536	2591					
22 jaar	1887,30	2641	2668	2700	2728					
23 jaar	2696	2849	2888	2918	2949	2979	3011	3041	3073	3104
24 jaar				2949	2983	3053	3122	3229	3332	3441
25 jaar					3046	3125	3233	3396	3590	3816
26 jaar						3198	3345	3574	3849	4173
27 jaar							3456	3751	4108	4531

Funciejaren	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	2696	2849	2888	2949	3046	3198	3456	3751	4108	4531
1	2720	2876	2912	2978	3101	3268	3531	3833	4201	4628
2		2896	2934	3009	3157	3340	3606	3905	4289	4721
3			2957	3038	3211	3412	3688	3990	4377	4819
4				3069	3266	3482	3760	4072	4468	4914
5				3097	3322	3554	3838	4152	4551	5011
6					3377	3626	3907	4233	4643	5107
7							3988	4314	4729	5204
8								4394	4819	5302
9									4907	5398
10										5497

De bedragen van de Jeugdgroepen zonder vakdiploma, alsmede van salarisgroep A bij 21 en 22 jaar zijn conform de bedragen van de Wet Minimumloon. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

De bedragen van de Jeugdgroepen met vakdiploma, van salarisgroep A bij 23 jaar en bij 0 en 1 functiejaar, alsmede van de salarisgroepen B tot en met J zijn per 1 januari 1999 met 0,75% verhoogd.

**Salaristabel voor betaling per vier weken vanaf 1 juni 1997¹⁾ tot
1 januari 1998**

Jeugdgroepen

16 jaar	707,20
17 jaar	809,60
18 jaar	932,40
19 jaar	1076,00
20 jaar	1260,40

Jeugdgroepen met vakdiploma

16 jaar	878
17 jaar	1005
18 jaar	1159
19 jaar	1336
20 jaar	1566

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisgroepen

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
21 jaar	1486	2166	2215	2264	2313					
22 jaar	1742	2357	2382	2411	2435					
23 jaar	2407	2544	2578	2604	2633	2660	2689	2715	2743	2771
24 jaar				2633	2663	2725	2788	2882	2974	3072
25 jaar					2719	2791	2886	3032	3205	3408
26 jaar						2855	2986	3190	3436	3726
27 jaar							3085	3349	3667	4045

Functie jaren	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	2407	2544	2578	2633	2719	2855	3085	3349	3667	4045
1	2429	2568	2599	2659	2768	2918	3152	3421	3751	4132
2		2586	2620	2687	2818	2981	3219	3487	3829	4215
3			2639	2712	2867	3046	3292	3562	3907	4303
4				2740	2916	3109	3357	3635	3989	4387
5				2765	2965	3173	3426	3706	4063	4475
6					3015	3238	3488	3779	4145	4559
7							3560	3852	4222	4646
8								3923	4303	4733
9									4381	4819
10										4907

De bedragen van de Jeugdgroepen zonder vakdiploma, alsmede van salarisgroep A bij 21 en 22 jaar zijn conform de bedragen van de Wet Minimumloon. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.
 De overige bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0.9197.

**Salaristabel voor betaling per vier weken vanaf 1 januari 1998 tot
1 januari 1999**

Jeugdgroepen	
16 jaar	707,20
17 jaar	809,60
18 jaar	932,40
19 jaar	1076,00
20 jaar	1260,40

Jeugdgroepen met vakdiploma	
16 jaar	898
17 jaar	1028
18 jaar	1185
19 jaar	1366
20 jaar	1601

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisgroepen

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
21 jaar	1486	2215	2264	2315	2365					
22 jaar	1742	2410	2436	2465	2490					
23 jaar	2461	2601	2636	2663	2692	2720	2749	2776	2805	2833
24 jaar				2692	2723	2786	2850	2947	3041	3141
25 jaar					2780	2853	2951	3100	3277	3484
26 jaar						2919	3053	3262	3513	3810
27 jaar							3155	3424	3749	4136

Functie jaren	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	2461	2601	2635	2692	2780	2919	3155	3424	3749	4136
1	2484	2626	2658	2719	2831	2984	3224	3498	3835	4225
2		2643	2678	2747	2881	3049	3291	3565	3915	4310
3			2699	2773	2931	3115	3367	3642	3995	4399
4				2801	2982	3179	3432	3717	4078	4486
5				2827	3032	3244	3503	3790	4155	4575
6					3083	3310	3567	3864	4238	4662
7							3640	3938	4317	4750
8								4011	4399	4840
9									4479	4928
10										5018

De bedragen van de Jeugdgroepen zonder vakdiploma, alsmede van salarisgroep A bij 21 en 22 jaar zijn conform de bedragen van de Wet Minimumloon. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.
 De overige bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0.9197.

Salaristabel voor betaling per vier weken vanaf 1 januari 1999

Jeugdgroepen	
16 jaar	707,20
17 jaar	809,60
18 jaar	932,40
19 jaar	1076,00
20 jaar	1260,40

Jeugdgroepen met vakdiploma	
16 jaar	904
17 jaar	1036
18 jaar	1193
19 jaar	1377
20 jaar	1613

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisgroepen

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
21 jaar	1486	2231	2281	2332	2383					
22 jaar	1742	2429	2454	2483	2509					
23 jaar	2480	2620	2656	2683	2712	2740	2770	2796	2826	2855
24 jaar				2712	2744	2808	2872	2970	3064	3164
25 jaar					2801	2874	2973	3124	3301	3510
26 jaar						2941	3076	3287	3540	3838
27 jaar							3178	3450	3778	4167

Functie jaren	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	2480	2620	2656	2712	2801	2941	3178	3450	3778	4167
1	2502	2645	2678	2739	2852	3006	3248	3525	3864	4257
2		2663	2698	2768	2903	3072	3316	3591	3945	4342
3			2720	2794	2953	3138	3392	3669	4025	4432
4				2822	3004	3202	3458	3745	4109	4519
5				2848	3055	3269	3529	3819	4185	4609
6					3106	3335	3593	3893	4270	4697
7							3667	3968	4349	4786
8								4041	4432	4877
9									4513	4965
10										5056

De bedragen van de Jeugdgroepen zonder vakdiploma, alsmede van salarisgroep A bij 21 en 22 jaar zijn conform de bedragen van de Wet Minimumloon. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.
 De overige bedragen zijn tot stand gekomen door de onafgeronde bedragen van de tabel per maand te vermenigvuldigen met de factor 0.9197.

Artikel 34

Salarisverhoging in verband met leeftijd

De verhogingen welke verband houden met de leeftijd worden verleend met ingang van de betalingsperiode waarin de verjaardag van de betrokken werknemer valt. Het vorenstaande geldt niet indien voor alle werknemers eenzelfde afwijkende regeling van kracht was, dan wel in overleg met de personeelsvertegenwoordiging wordt vastgesteld.

Artikel 35

Salarisverhoging in verband met functie jaren

Verhogingen op grond van functie jaren worden eenmaal per jaar toegekend, doch uiterlijk in de betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint, een en ander totdat het maximum aantal functie jaren in de betreffende salarisgroep is bereikt. Indien voor alle werknemers eenzelfde afwijkende regeling van kracht was, dan wel in overleg met de personeelsvertegenwoordiging wordt vastgesteld, kan een functie jarenverhoging worden toegekend in een periode van uiterlijk 6 maanden na, en met terugwerkende kracht tot, de betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint.

Artikel 36

Wijziging van functie; her- om- en bijscholing

1. De werknemer die een functie gaat vervullen welke in een hogere salarisgroep is ingedeeld zal in salaris ten minste gelijk blijven.
2. Het in lid 1 bepaalde is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een andere functie gaat vervullen die in dezelfde salarisgroep is ingedeeld.
3. De werknemer die een functie gaat vervullen, welke in een lagere salarisgroep is ingedeeld, zal ten minste drie betalingsperioden nog het salaris blijven ontvangen dat hij in de vorige functie verdiende. Vervolgens kan hij al dan niet getemporiseerd in de nieuwe salarisgroep worden ingedeeld.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 zal bij indeling van een werknemer van 55 jaar en ouder in een lagere salarisgroep het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris in de vorm van een toeslag worden uitgekeerd. Salarisverhogingen zullen uitsluitend worden berekend over het nieuwe salaris. De toeslag zal hierbij ongewijzigd blijven.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Voor de werknemer die bij indiensttreding in herscholing wordt genomen geldt gedurende de eerste drie betalingsperioden geen salarisschaal. Onder herscholing wordt verstaan een opleiding ter verkrijging van de geheel of gedeeltelijk verloren gegane bekwaamheid in het uitoefenen van een bepaalde functie die de op te leiden werknemer uitoefende.
6. Voor de werknemer die bij indiensttreding in omscholing wordt genomen geldt gedurende de eerste zes betalingsperioden geen salarisschaal, met dien verstande dat deze termijn van zes tot twaalf betalingsperioden wordt verlengd ingeval omscholing plaatsvindt tot een functie die is ingedeeld in een van de salarisgroepen hoger dan D.
7. Voor de werknemer, die bij indiensttreding zal worden bijgeschoold ter verkrijging van meerdere vakkennis, resp. vaardigheid voor het uitoefenen van zijn functie, zal gedurende de eerste drie betalingsperioden geen salarisschaal gelden, indien de bijscholing plaatsvindt tijdens de dagelijkse werktijd.
8. De reeds in dienst zijnde werknemer, die tijdens de dagelijkse werktijd, op verzoek van de werkgever, een cursus volgt voor her-, om- of bijscholing, zoals genoemd in de leden 5 t/m 7, zal gedurende de duur van de cursus niet in salaris achteruit gaan.
9. De werkgever kan met een werknemer die in her-, om- of bijscholing wordt opgenomen, overeenkomen, dat de dienstbetrekking door geen van de partijen zal worden beëindigd binnen één jaar, nadat de scholing al dan niet met goed gevolg is beëindigd. Een overeenkomst, als bedoeld in de vorige zin, dient schriftelijk te worden aangegaan.
In een dergelijke overeenkomst kan tevens worden bepaald dat de werkgever de werknemer zal plaatsen in de functie waarvoor deze is her-, om- of bijgeschoold, respectievelijk dat de werknemer de bedoelde functie zal aanvaarden.
10. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 9 bedoelde tijdstip, is schadeplichtig. De schadeloosstelling blijft beperkt tot het salaris, vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de cursus, zoals boeken reisgeld, e.d.

Artikel 36a

Salarisgevolgen invoering FC-Handboek

Werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt:

1. a. Indien een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling en leeftijd past. Hierbij dient zijn nieuwe salaris minimaal gelijk te zijn aan zijn huidige salaris.
- b. Indien een werknemer die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt wordt ingedeeld in een lagere functiegroep wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling en leeftijd past. Het verschil tussen het huidige salaris en het tabelsalaris behorend bij zijn leeftijd en nieuwe salarisgroep wordt toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag.
Voor het geval dat er geen corresponderende leeftijd is wordt de werknemer ingeschaald met fictieve functie jaren zodanig dat het tabelsalaris gelijk is aan het huidige salaris. Indien het huidige salaris blijkt te liggen tussen de tabelsalarissen corresponderend met twee opeenvolgende functie jaren dan wordt het salaris toegekend corresponderend met het tabelsalaris van het lagere functiejaar. Het verschil tussen het huidige salaris en het bij zijn indeling behorende tabelsalaris wordt toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag.
Over de persoonlijke toeslag zullen collectieve salarisverhogingen worden toegekend. Individuele salarisverhogingen zullen met de persoonlijke toeslag worden verrekend.

Werknemers die de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt:

2. a. Indien een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling past, zodanig dat hij een fictief aantal functie jaren ontvangt waardoor zijn nieuwe salaris minimaal gelijk is aan zijn huidige salaris. Indien de werknemer een salaris heeft dat lager is dan het tabelsalaris bij 0 functie jaren dan zal het salaris worden verhoogd zodanig dat het gelijk is aan het tabelsalaris behorend bij 0 functie jaren.
Indien de werknemer een salaris heeft dat gelegen is tussen de tabelsalarissen van twee opeenvolgende functie jaren van zijn nieuwe salarisgroep, dan zal het salaris worden verhoogd zodanig dat het gelijk is aan het tabelsalaris behorend bij het eerstvolgende hogere functiejaar.
- b. Indien een werknemer, die de vakvolwassenleeftijd heeft bereikt, wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling past, zodanig dat zijn

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

nieuwe salaris gelijk is aan zijn huidige salaris. Indien het huidige salaris van de werknemer valt tussen de tabelsalarissen van twee opeenvolgende functiejaar dan wordt het salaris toegekend corresponderend met het tabelsalaris van het lagere functiejaar. Het verschil tussen het (lagere) tabelsalaris en het huidige salaris zal worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Over de persoonlijke toeslag zullen de collectieve salarisverhogingen worden toegekend. Individuele salarisverhogingen zullen met de persoonlijke toeslag worden verrekend.

Artikel 37

Beloningssystemen

1. De werkgever die voornemens is over te gaan tot de invoering, wijziging of afschaffing van een beloningssysteem (tarief, meritratie enz.) in (een onderdeel van) de onderneming, pleegt hierover overleg met de personeelsvertegenwoordiging.
2. Op verzoek van de werkgever of van één of meer werknemers dan wel de personeelsvertegenwoordiging, zullen, ter verkrijging van advies inzake het in het vorige lid bedoelde onderwerp de w.v. en de v.v. tot het bijwonen van het overleg worden uitgenodigd.
3. Leidt het overleg tussen de werkgever en de personeelsvertegenwoordiging niet tot overeenstemming, doch wenst de werkgever niettemin tot een besluit als bedoeld in lid 1 te komen, dan wendt hij zich voor advies tot de bedrijfsraad, in welk geval de werkgever en de personeelsvertegenwoordiging in overeenstemming met het door de bedrijfsraad gegeven advies dienen te handelen.

Aantekening:

Met beloningssystemen zijn bedoeld systemen, waarbij de wijze van taakvervulling (individueel, groepsgewijs of collectief) wordt vastgesteld volgens één of meer kwantificeerbare factoren, of volgens een samenstel van factoren waarvan de meeste, resp. de belangrijkste kwantificeerbaar zijn.

Artikel 37a

Basissalaris vertegenwoordigers

1. Voor vertegenwoordigers en/of verkopers bedraagt het basissalaris

per salarisbetalingsperiode minimaal het minimumloon dat is vastgesteld bij of krachtens de Wet op het Minimumloon.

2. Voor vertegenwoordigers en/of verkopers zullen algemene procentuele salarisverhogingen, alsmede éénmalige uitkeringen, worden berekend over minimaal het basissalaris per salarisbetalingsperiode.

Artikel 38

Spaarloon

Indien een werknemer de werkgever daartoe het verzoek doet, is deze gehouden zijn medewerking te verlenen aan, en voorzieningen te treffen om, zijn werknemers in de gelegenheid te stellen gebruik te maken van de wettelijke mogelijkheden ten aanzien van de spaarloonregeling als bedoeld in de Wet op de Loonbelasting 1964.

Artikel 40

Ziektekostenverzekering

1. De werkgever verstrekt op het tijdstip dat voor een werknemer de deelneming aan de verplichte ziekenfondsverzekering eindigt, aan hem een bijslag op het salaris als tegemoetkoming in de kosten voor een ziektekostenverzekering indien en voor zover hem niet een zodanige toeslag eerder was verstrekt.
2. De bijslag als bedoeld in lid 1 bedraagt de helft van de kosten van de door de werknemer gesloten verzekering, zulks tot ten hoogste een bedrag overeenkomend met het werkgeversdeel in de voor de werknemer tot dan geldende ziekenfondspremie.
3. Het bepaalde in lid 1 geldt indien en voor zover hierin niet op andere wijze is voorzien.
4. De werkgever verstrekt aan de werknemer die op of na 1 juli 1978 bij hem in dienst treedt en bij indiensttreding een salaris als bedoeld in artikel 31 lid 1 gaat genieten dat ligt boven de loongrens van de verplichte ziekenfondsverzekering eveneens de in lid 1 genoemde bijslag.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 41

Toepassing salarisverhoging

Het voor de werknemer geldende salaris wordt per 1 juni 1997¹⁾ met 2,75%, per 1 januari 1998 met 2,25%, en per 1 januari 1999 met 0,75% verhoogd.

De werkgever betaalt aan de werknemer tot 21 jaar die niet in het bezit is van een diploma als bedoeld in artikel 32a lid 2, alsmede aan de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A, met ingang van de datum waarop deze werknemer recht krijgt op salarisverhoging in verband met de leeftijd, ten minste het per die datum voor hem geldende salaris, verhoogd met het verschil tussen het tabelsalaris dat behoort bij zijn leeftijd en het tabelsalaris dat behoort bij zijn nieuwe leeftijd.

Artikel 41a

Eénmalige uitkering

1. De werkgever betaalt in de maand oktober 1997 aan de werknemer die op 1 oktober 1997 in dienst is van de werkgever, éénmalig 0,75% van 12 maal het salaris over de maand oktober 1997, respectievelijk éénmalig 0,75% van 13 maal het vierweken salaris over de periode waarin 1 oktober 1997 valt.
2. De werkgever betaalt in de maand oktober 1998 aan de werknemer die op 1 oktober 1998 in dienst is van de werkgever, éénmalig 0,75% van 12 maal het salaris over de maand oktober 1998, respectievelijk éénmalig 0,75% van 13 maal het vierweken salaris over de periode waarin 1 oktober 1998 valt.

VI. BETALING VAN OVERUREN

Artikel 42

Betaling van overuren

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn begrepen in de beloning, hetgeen moet blijken uit een door de werkgever afgegeven schriftelijke verklaring.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

2. De werkgever betaalt aan de werknemer de volgende vergoedingen:
 - a. indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een dag die niet is een zaterdag, een zondag of een feestdag:
 - een vergoeding van 0,78% van het maandsalaris (0,84% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor de eerste twee overuren direct voorafgaande aan of direct aansluitend op het dienstrooster, waarbij onder „direct voorafgaand aan” of „direct aansluitend op” mede worden verstaan die overuren welke van het dienstrooster zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
 - een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor de overuren die volgen op de in de vorige zin genoemde uren;
 - b. indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een zaterdag die niet is een feestdag: een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur;
 - c. indien wordt gewerkt op een zondag die niet is een feestdag, geldt een vergoeding van 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per uur;
 - d. indien wordt gewerkt op een feestdag geldt een vergoeding van 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per uur. Deze vergoeding bedraagt evenwel 0,56% van het maandsalaris (0,6% van het salaris per vierwekenperiode) wanneer op een andere dag in dezelfde of de daaropvolgende week vrijaf wordt gegeven, zulks ter vervanging van de uren waarop die vergoeding betrekking heeft.
3. Geen vergoeding is verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd, wanneer dit overwerk dient tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoet en niet langer duurt dan een half uur. Is dit overwerk van langere duur, dan is de vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
4. Indien de overuren niet direct aansluiten op het dienstrooster, doch eerst op een later tijdstip aanvangen, terwijl bovendien op de betreffende dag de dagelijkse werktijd is gewerkt, betaalt de werkgever aan de werknemer een vergoeding van 0,89% van het maandsalaris (0,97% van het salaris per vierwekenperiode) per uur voor alle alsdan in het kader van het overwerk gewerkte uren. Genoemde vergoeding blijft ook van toepassing indien de in de vorige zin bedoelde uren, zonder onderbreking van ten minste drie aaneensluitende uren, vallen in de volgende dagelijkse werktijd.
5. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen overuren en toeslagen daarop geheel of gedeeltelijk in vrije tijd worden vergoed.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Voor vergoeding van de in het kader van consignatie daadwerkelijk verrichte arbeid geldt de regeling van dit artikel.
7. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$38 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.}$

Artikel 43

Betaling van verschoven uren

1. De verschoven uren, genoemd in artikel 17 lid 5 sub a en b, komen niet voor een toeslag in aanmerking.
2. Voor de verschoven uren, genoemd in artikel 17 lid 5 sub c bedraagt de toeslag 0,12% per uur van het maandsalaris (0,13% van het salaris per vierwekenperiode).
3. Voor de verschoven uren genoemd in artikel 17 lid 5 sub c, dient met betrekking tot de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de toeslag over het salaris wordt berekend.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$38 \times \text{periode salaris} \times \text{betreffende percentage gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.}$

Artikel 44

Betaling van reisen

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn inbegrepen in het salaris.
Dit moet blijken uit een schriftelijke verklaring van de werkgever die dient te worden verstrekt vóórdat de vergoeding in de beloning wordt inbegrepen.
2. Indien de werknemer voor het verrichten van karweiwerkzaamheden moet reizen, zal de werkgever hem de reistijd als volgt vergoeden:
 - a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de noodzakelijke reistijd berekend volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer;
 - b. bij gebruikmaking van een eigen of van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel: de reistijd berekend in redelijke verhouding tot de reistijd volgens het openbaar vervoer over een vergelijkbare afstand.
3. De in lid 2 sub a en b genoemde reistijd komt alleen voor vergoeding in aanmerking voor zover de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
4. De reistijdvergoeding wordt als volgt berekend:
 - a. uren buiten het dienstrooster: 0,56% van het maandsalaris (0,6% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur;
 - b. uren op zondag en uren binnen het dienstrooster op een in artikel 19 lid 1 genoemde feestdag: 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur;
 - c. uren buiten het dienstrooster op een in artikel 19 lid 1 genoemde feestdag: 1,67% van het maandsalaris (1,81% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur.

Aantekening:

Bij gedeelten van uren geldt de regeling pro rato.

5. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

38 x periode salaris x betreffende percentage gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt.

Artikel 45

Ploegentoeslag

De werkgever betaalt aan de werknemers die in ploegendienst werken een toeslag van 14% van het maandsalaris dan wel het salaris per vierwekenperiode.

VII. VERGOEDING VAN REIS- EN VERBLIJFKOSTEN

Artikel 46

Vergoeding van reiskosten

1. Indien de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan moet reizen, zal de werkgever hem, met inachtneming van hetgeen is bepaald in lid 2 van dit artikel, ter zake van reiskosten de volgende vergoeding geven:
 - a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de werkelijk gemaakte kosten in de laagste klasse;
 - b. bij gebruikmaking van vervoer waarin door de werkgever wordt voorzien: geen vergoeding;
 - c. bij gebruikmaking van een eigen vervoermiddel van de werknemer, mits dit gebeurt in opdracht en/of met toestemming van de werkgever: een redelijke vergoeding.Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich ervan overtuigt dat het vervoermiddel in deugdelijke staat verkeert en verzekerd is volgens de normen van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering Motorrijtuigen.
2. Van de onder lid 1 sub a en c bedoelde reiskosten komen alleen voor vergoeding in aanmerking de meerdere kosten die de werknemer heeft moeten maken boven de kosten die hij normaal maakt om te komen op de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
3. Werknemers, die langer dan een week buiten hun vaste woonplaats moeten overnachten, zullen elke week in de gelegenheid worden gesteld om na afloop van de voor het betreffende werk vastgestelde wekelijkse werktijd naar huis te reizen. Indien echter de werkzaamheden zulks vorderen, dan wel de reisverbinding daartoe aanleiding

geeft kan de werkgever na overleg met de werknemer hiervan afwijken. De afreis naar het karwei zal des maandags per eerste gelegenheid geschieden, doch behoeft, behoudens bijzondere omstandigheden, niet eerder aan te vangen dan omstreeks zes uur des morgens. Onder bijzondere omstandigheden is in dit verband te verstaan: een abnormaal grote afstand en/of moeilijke reisgelegenheid.

4. Onverminderd het bepaalde in lid 3 heeft de in dat lid bedoelde werknemer ter zake van een feestdag als genoemd in artikel 19 lid 1 recht op een betaalde reis naar huis.

Artikel 47

Vergoeding van verblijfkosten

1. Indien de werknemer werkzaamheden moet verrichten buiten de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan zal de werkgever hem vergoeden:
 - a. pensionkosten, indien de noodzakelijke reistijd en/of moeilijke reisgelegenheid noodzakelijk maken dat de werknemer overnacht in een door de werkgever goed te keuren pension;
 - b. verblijfkosten, in redelijke omvang naar gelang van de omstandigheden.
2. Lid 1 sub b is eveneens van toepassing wanneer de werknemer als gevolg van hem plotseling opgedragen overwerk des avonds twee uur of langer na het einde van de dagelijkse werktijd het werk verlaat, tenzij door de werkgever voor een maaltijd wordt gezorgd.

Artikel 48

Andere regelingen

Bestaande ondernemingsgewijze regelingen die ten minste gelijkwaardig zijn aan het bepaalde in artikel 44 alsmede aan het bepaalde in de artikelen van dit hoofdstuk, kunnen met een beroep op deze artikelen niet dan in overleg met de werknemer worden gewijzigd.

VIII. VAKANTIE EN VAKANTIEBIJSLAG

Artikel 49

Definitie vakantiedag

Onder een vakantiedag wordt in de volgende artikelen verstaan een dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid zou verrichten indien hij op die dag geen vakantie zou hebben.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 50

Vakantierechten

1. De werknemer voor wie een dienstrooster van vijf dagen per week geldt op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, ontvangt 25 werkdagen vakantie per jaar.
2. De werknemer voor wie een dienstrooster als bedoeld in artikel 18 lid 4 geldt van vier dagen per week, gedurende welke maximaal 9,5 uren per dag wordt gewerkt, heeft recht op vakantie naar evenredigheid.
3. Bij een voor de werknemer geldend dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.
4. Bij een dienstverband gedurende een gedeelte van het kalenderjaar heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.

Artikel 51

Extra vakantierechten voor oudere werknemers

De werknemer die op 30 juni respectievelijk op 31 december van het lopende jaar ten minste zes maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft boven de vakantie genoemd in artikel 50 mede telkenmale op voormelde tijdstippen:

- anderhalve vakantiedag indien hij alsdan 50 jaar of ouder is;
- twee vakantiedagen indien hij alsdan 55 jaar of ouder is;
- drie en een halve vakantiedag indien hij alsdan 57½ jaar is;
- vijf vakantiedagen indien hij alsdan 58 jaar of ouder is;
- zes vakantiedagen indien hij alsdan 60 jaar is;
- zes en een halve vakantiedag indien hij alsdan 61 jaar is;
- zeven vakantiedagen indien hij alsdan 62 jaar is;
- zeven en een halve vakantiedag indien hij alsdan 63 jaar is;
- acht vakantiedagen indien hij alsdan 64 jaar is.

Voorbeelden:

1. De werknemer is jarig in de periode 1 januari t/m 30 juni.
Wordt hij in die periode 61 jaar, dan heeft hij in dat jaar recht op extra dagen vakantie nl.:

per 30 juni: 6½ dagen
per 31 december: 6½ dagen
in totaal: 13 dagen.

2. De werknemer is jarig in de periode van 1 juli t/m 31 december.
Wordt hij in die periode 61 jaar, dan heeft hij in dat jaar recht op extra dagen vakantie nl.:
per 30 juni (hij is dan nog 60 jaar): 6 dagen
per 31 december: 6½ dagen
in totaal: 12½ dagen.

In beide voorbeelden is aangenomen dat de werknemer op 30 juni en 31 december ten minste zes maanden in dienst is.

Artikel 52

Inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding

Ten aanzien van de werknemer die zich gedurende een kalenderjaar voor de tweede keer arbeidsongeschikt meldt anders dan ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling, zal de werkgever één dag waarop niet wordt gewerkt vanwege arbeidsongeschiktheid aanmerken als een door de werknemer opgenomen verlofdag.

Artikel 53

Beperking van de vakantierechten

1. De werknemer verdient geen vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op zijn salaris.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde verdient de werknemer toch vakantie over de tijd gedurende welke hij geen recht op salaris heeft:
 - a. in de gevallen als genoemd in de artikelen 62 sub b en 63,
 - b. in het geval de werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar
 - de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt,
 - de bedongen arbeid niet verricht wegens het volgen van onderricht waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid is gesteld.

De vrouwelijke werknemer verdient vakantie over de tijd waarin zij niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ten gevolge van zwangerschap en bevalling.
3. De in lid 2 bedoelde vakantieaanspraken vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd voordat de werkzaamheden zijn hervat, tenzij beëindiging van de dienstbetrekking plaatsvindt op grond van een daartoe strekkend schriftelijk medisch advies.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 54

Aaneengesloten vakantie

1. De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten tussen 30 april en 1 oktober en omvat, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, 21 of meer kalenderdagen. Indien het bedrijfsbelang zich verzet tegen een aaneengesloten vakantie van 21 of meer kalenderdagen, omvat de aaneengesloten vakantie ten minste 14 of meer kalenderdagen. De vaststelling van de aaneengesloten vakantie geschiedt door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling dat de werkgever elk jaar in de maand januari aan de werknemer opgave doet van het aantal vakantiedagen dat de werknemer nog toekomt per 1 januari van dat jaar.

2. Voor 1 januari kan de werkgever, na overleg met de personeelsvertegenwoordiging, vaststellen wanneer een aaneengesloten vakantie collectief zal worden gehouden. In individuele gevallen kan hiervan in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer worden afgeweken.
Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte Ondernemingsraad geldt dat voor het vaststellen van een collectieve aaneengesloten vakantie de instemming van de Ondernemingsraad vereist is.

Artikel 55

Vaststellen verlofdagen

1. De vaststelling van de individuele verlofdagen geschiedt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van te voren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 19 lid 1, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling dat de werkgever elk jaar in de maand januari aan de werknemer opgave doet van het aantal vakantiedagen dat de werknemer nog toekomt per 1 januari van dat jaar.

2. Behoudens het bepaalde in lid 3 is de werkgever bevoegd om na overleg met de personeelsvertegenwoordiging ten hoogste drie collectieve verlofdagen vast te stellen. De vaststelling van collectieve verlofdagen geschiedt zo tijdig mogelijk.
3. De werkgever, die installatiewerkzaamheden verricht op een bouwwerk, is bevoegd, na overleg met de personeelsvertegenwoordiging, vast te stellen dat meer dan drie verlofdagen collectief worden genomen.

Artikel 55a

Berekening van genoten vakantiedagen

Bij een dienstrooster volgens welke per dag ten hoogste 8 uren wordt gewerkt, wordt:

- a. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster ten hoogste 2 uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met $\frac{1}{4}$ vakantiedag verminderd;
- b. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster meer dan 2 uren doch ten hoogste 4 uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met $\frac{1}{2}$ vakantiedag verminderd;
- c. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster meer dan 4 uren doch ten hoogste 6 uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met $\frac{3}{4}$ vakantiedag verminderd;
- d. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster meer dan 6 uren doch ten hoogste 8 uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met 1 vakantiedag verminderd.

Artikel 55b

Bij een dienstrooster volgens welke op een of meer dagen meer dan 8 uren doch ten hoogste 9 uren wordt gewerkt, wordt:

- a. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster ten hoogste $2\frac{1}{4}$ uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met $\frac{1}{4}$ vakantiedag verminderd;
- b. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster meer dan $2\frac{1}{4}$ uren doch ten hoogste $4\frac{1}{2}$ uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met $\frac{1}{2}$ vakantiedag verminderd;
- c. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet volgens zijn dienstrooster meer dan $4\frac{1}{2}$ uren doch ten hoogste $6\frac{3}{4}$ uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met $\frac{3}{4}$ vakantiedag verminderd;
- d. indien de werknemer op de dag gedurende welke hij vakantie geniet

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

volgens zijn dienstrooster meer dan $6\frac{3}{4}$ uren doch ten hoogste 9 uren zou werken, zijn tegoed aan vakantiedagen met 1 vakantiedag verminderd.

Artikel 56

Doorbetaling van salaris tijdens vakantie

1. De werknemer behoudt gedurende het genot van de hem toekomende vakantie aanspraak op doorbetaling van het salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag.
2. Indien in een onderneming een collectieve vakantie geldt, behoudt de werknemer, wiens aanspraak op deze vakantie niet toereikend is en die niet kan worden tewerkgesteld, aanspraak op doorbetaling van salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag. Hetzelfde geldt voor collectieve verlofdagen.

Artikel 57

Afwikkeling van te veel of te weinig genoten vakantiedagen

1. Tijdens de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten (gedeelten van) vakantiedagen doen inhalen of in mindering brengen op te verdienen vakantie.
2. Nog niet genoten (gedeelten van) vakantiedagen kunnen tijdens de dienstbetrekking niet worden vervangen door een uitkering in geld.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel genoten (gedeelten van) vakantiedagen verrekenen met hetgeen hij aan deze werknemer verschuldigd is, indien de beëindiging van het dienstverband geschiedt op verzoek van de werknemer.
4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking heeft de werknemer aanspraak op vergoeding wegens door hem te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen. Ter zake van de hoogte van de vergoeding is artikel 31 lid 1, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, van overeenkomstige toepassing.

Aantekening:

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat door de werk-

nemer te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen tijdens de opzeggingstermijn worden opgenomen.

5. Bij beëindiging van het dienstverband wegens een dringende reden of tijdens de proeftijd, zullen de door de werknemer te veel of te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen in geld worden verrekend.
6. Ten aanzien van vertegenwoordigers en/of verkopers wordt bij de berekening van de vergoeding wegens te veel of te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen uitgegaan van het basissalaris, vermeerderd met de verdiende provisie, ongeacht de datum van uitbetaling van deze provisie.
De provisie wordt echter uitsluitend in de berekening betrokken indien over de vakantiedagen waarvoor vergoeding plaatsvindt, recht op provisie bestaat. Als verdiende provisie geldt de provisie welke is verdiend gedurende de laatste 12 kalendermaanden direct voorafgaande aan de datum van het einde van de dienstbetrekking, herleid naar het aantal vakantiedagen waarover de vergoeding dient te worden berekend.
In geval van arbeidsongeschiktheid gedurende de laatste 12 kalendermaanden direct voorafgaande aan de datum van het einde van de dienstbetrekking, zullen als de laatste 12 kalendermaanden gelden de laatste 12 kalendermaanden gedurende welke de functie bij arbeidsongeschiktheid feitelijk is uitgeoefend.
7. Bij het einde van de dienstbetrekking verstrekt de werkgever aan de werknemer een schriftelijke verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen de werknemer niet heeft opgenomen doch wel heeft uitbetaald gekregen.

Artikel 58

Verval van vakantieaanspraken

1. De werknemer die bij de aanvang van de voor hem vastgestelde aaneengesloten vakantie of van één of meer van de door hem vastgestelde verlofdagen arbeidsongeschikt is, ontvangt de vakantiedagen waarvan hij geen gebruik heeft kunnen maken op een andere tijd, doch uiterlijk twee jaren na het tijdstip waarop de aanspraak op vakantie is ontstaan.

Artikel 59

Vakantiebijslag

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in artikel

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

60, aanspraak op vakantiebijslag van 8% over hetgeen hij sinds de laatst verschenen eerste juli heeft verdiend.

Bij de in de vorige volzin bedoelde verdienste blijven – tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat – buiten beschouwing: overwerk, tijdelijke werktijdverkorting, reizen vallende buiten de dagelijkse arbeidstijd, onkostenvergoedingen, de dertiende maand, winstdelingsregelingen e.d. en éénmalige uitkering(en).

2. De vakantiebijslag is opeisbaar op 30 juni, dan wel op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking.
3. De vakantiebijslag wordt verminderd met een evenredig deel van het in lid 1 bepaalde:
 - a. voor de tijd die de werknemer voor eigen rekening vrijaf neemt;
 - b. voor de tijd die de werknemer sinds de laatstverschenen eerste juli zijn werkzaamheden niet heeft verricht anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting, waarbij de eerste maand buiten beschouwing blijft¹⁾.
4. Ten aanzien van vertegenwoordigers moet onder salaris als bedoeld in lid 1 worden verstaan: het basissalaris over de periode 1 juli/30 juni + de in die periode uitbetaalde provisie. De voor vertegenwoordigers verschuldigde vakantiebijslag is niet hoger dan 8% van drie maal het wettelijk minimumloon per jaar.

Aantekeningen:

1. Aanbevolen wordt dat de werkgever met de werknemer die in dienst van de werkgever terugkeert na verblijf in militaire dienst, een regeling treft t.a.v. de toe te kennen vakantiebijslag.

Artikel 60

Minimum-vakantiebijslag

2. De werknemer die op 1 juni 1997 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 1997 de leeftijd van 23 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van ten minste f 235,04 per maand (f 216,17 per vierwekenperiode) in de periode van 1 juni 1997 tot 1 januari 1998.

¹⁾ Het bepaalde in de Wet minimumloon minimumvakantiebijslag blijft onverkort van toepassing.

3. De werknemer die op 1 januari 1998 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 1998 de leeftijd van 23 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste f 240,33 per maand (f 222,96 per vierwekenperiode) in de periode van 1 januari 1998 tot 1 januari 1999.
4. De werknemer die op 1 januari 1999 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 1999 de leeftijd van 23 jaar doch niet die van 65 jaar heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste f 242,13 per maand (f 224,63 per vierweken periode) in de periode vanaf 1 januari 1999.

IX. VERLOF

Artikel 61

Kort verlof

Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de dagelijkse werktijd noodzakelijk is, met doorbetaling van salaris in de hierna te noemen gevallen en over de daarbij vermelde duur vrijaf gegeven:

- a. over vier dagen aaneengesloten bij:
 - overlijden van de levenspartner, een inwonend kind of pleegkind;
- b. over twee dagen aaneengesloten bij:
 - huwelijk van de werknemer;
- c. over één dag bij:
 - bevalling van de levenspartner;
 - huwelijk van een ouder, ouder van de levenspartner, kind, kleinkind, broer, zuster, broer en/of zuster van de levenspartner;
 - overlijden van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
 - bijwoning van de begrafenis of crematie van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zuster;
 - overlijden of bijwoning van de begrafenis of crematie van een grootouder van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zuster van de levenspartner, alsmede de levenspartner van (laatstgenoemde) broer of zuster;
 - 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
 - keuring voor verplichte militaire dienst, waarbij doorbetaling van salaris slechts hoeft plaats te vinden wanneer de werknemer geen tegemoetkoming van het Ministerie van Defensie ontvangt;
 - professie van een kind, broer of zuster of priesterwijding van een kind of broer;

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- 25-, 40-, 50-, en 60 jarig huwelijksfeest van de ouders, dan wel van de ouders van de levenspartner;
- d. – over de tijd nodig voor het doen van een examen waaronder begrepen maximaal één herexamen voor een diploma of getuigschrift krachtens de Wet op het Cursorisch Beroepsonderwijs;
 - over de tijd nodig voor het doen van een vakexamen voor een ander erkend diploma – mits dit in het belang van het bedrijf is
 - indien een verzuim van niet langer dan twee dagen nodig is;
 - over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen langere tijd indien een examen als bedoeld in de vorige zin een verzuim van meer dan twee dagen nodig maakt;
- e. over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij:
 - vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
- f. over ten hoogste twee uren bij:
 - uitoefening van de kiesbevoegdheid.

Onder levenspartner als in het voorafgaande bedoeld onder a en c wordt verstaan de echtgenoot dan wel echtgenote van de werknemster dan wel werknemer, dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de werknemster dan wel werknemer zijnde, met wie de werknemster dan wel werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam door de werknemster dan wel werknemer vooraf aan de werkgever bekend is gemaakt.

Onder levenspartner van de ouder als bedoeld in het voorafgaande bij het derde en vierde gedachtenstreepje onder c, wordt verstaan de echtgenoot dan wel echtgenote van de ouder dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de ouder zijnde, met wie de ouder duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.

Aantekeningen:

1. Met betrekking tot de vergoeding van verlof in verband met noodzakelijk dokters en/of specialistenbezoek, verdient het aanbeveling dat elke werkgever voor zijn bedrijf een regeling treft.
2. De werkgever wordt aanbevolen de jeugdige werknemer die een avondschool bezoekt, daartoe tijdig vrijaf te geven.
3. Het kort verlof mag geenszins als een extra vakantie worden beschouwd. Indien b.v. één van de gebeurtenissen die aanleiding kunnen zijn tot kort verlof in de vakantie of op een vrije dag valt, heeft de werknemer na afloop van de vakantie of de vrije dag geen recht meer op de kort-verlofdagen tenzij verlof ten gevolge van die gebeurtenis alsnog noodzakelijk is.

Artikel 63

Verlof voor eigen rekening

1. De werknemer, die in het bezit is van een verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen hij nog te goed had bij een vorige werkgever, heeft aanspraak op verlof voor eigen rekening over dat aantal dagen.

Artikel 64

Gedwongen verzuim

1. Bij gedwongen verzuim als bedoeld in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek, wordt de doorbetaling van het dientengevolge verschuldigde salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, beperkt tot vijf dagen, tenzij het verzuim aan de schuld van de werkgever te wijten is. Indien twee of meer periodes van gedwongen verzuim elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 3 dagen, gedurende welke de werknemer in opdracht van de werkgever betaalde arbeid heeft verricht, worden deze periodes van gedwongen verzuim voor de toepassing van de in de vorige volzin bedoelde 5 dagen als één verzuimperiode beschouwd.
2. Bij gedwongen verzuim ten gevolge van vorst of hoge waterstand vindt doorbetaling van het salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, bij elke periode van vorst of hoge waterstand gedurende ten hoogste twee weken plaats, zulks onder aftrek van hetgeen de werknemer deswege krachtens enige wettelijke of daarmee gelijk te stellen voorziening ontvangt. In een eenmaal begonnen vorstperiode of periode van hoge waterstand wordt de periode van twee weken geacht te zijn onderbroken indien er minimaal op drie aaneengesloten dagen arbeid is verricht. Na deze drie dagen begint een nieuwe periode van ten hoogste twee weken aanvullings- dan wel loonbetalingsverplichting voor de werkgever te lopen, indien en voor zover er nog sprake is van gedwongen verzuim ten gevolge van vorst of hoge waterstand.
3. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting (verkorting tot een 0-uren week daaronder begrepen) betaalt de werkgever geen salaris over de tijd waarin geen arbeid is verricht.
4. Wanneer de werknemer ten opzichte van de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever is aangesloten aanspraak heeft op uitkering krachtens de werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in het voorgaande lid niet verplicht is tot betaling van het salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ploegentoeslag, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot het gederfde salaris.

X. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 65

Definitie

1. Onder arbeidsongeschiktheid in dit hoofdstuk wordt verstaan het ongeschikt zijn tot werken ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling, een en ander zoals omschreven in de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW).
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.
3. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt ook beschouwd de dag vallend binnen het dienstrooster waarop ten gevolge van arbeidsduurverkorting niet wordt gewerkt.
4. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt voorts beschouwd de dag waarop niet wordt gewerkt ingevolge een dienstrooster als bedoeld in artikel 18 lid 4.

Artikel 65A

Aanvullend invaliditeitspensioen

1. Er is een N.V. „N.V. Schadeverzekering Metaalnijverheid”.
2. De N.V. heeft ten doel om, op de voet en onder de voorwaarden als in de betreffende reglementen nader is bepaald, een aanvullend invaliditeitspensioen te verstrekken aan degenen die, (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geraken en voor wie die arbeidsongeschiktheid is aangevangen vanaf 26 januari 1993 of zoveel later. De N.V. stelt zich mede ten doel het innen en beheren van gelden ter financiering van vorengenoemde doeleinden.
3. De uitvoering van de in lid 2 omschreven doeleinden wordt nader

geregeld in de daartoe nevens deze CAO overeengekomen CAO Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaalnijverheid.

Artikel 66

Melding

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht hiervan ten spoedigste kennis te geven of te doen geven aan de werkgever. Indien de werknemer op de eerste dag van de ongeschiktheid tot werken niet op het werk verschijnt, dient de in de vorige zin bedoelde kennisgeving uiterlijk om 09.00 uur des voormiddags te geschieden.
2. Ter voorkoming van misbruik is de werkgever bevoegd om, ingeval hij aannemelijk maakt dat de werknemer zich ten onrechte arbeidsongeschikt heeft gemeld, hetzij de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid aan te merken als een door de werknemer opgenomen verlofdag, hetzij over die dag de doorbetaling van het salaris achterwege te laten.

Artikel 66a

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. In verband met bevalling heeft de werkneemster recht op verlof gedurende maximaal zes weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en gedurende tien weken na de bevallingsdatum; in totaal derhalve gedurende ten minste zestien weken.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel, kan de werkneemster die ten minste drie maanden vóór de vermoedelijke bevallingsdatum de wens daartoe aan de werkgever te kennen geeft, de verlofperiode vóór deze datum verkorten tot uiterlijk vier weken. In dat geval wordt het aantal niet genoten weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum toegevoegd aan de verlofperiode na de bevallingsdatum.

Artikel 67

Aanvulling van salaris

1. De werkgever is bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris aan de werknemer door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
2. De in lid 1 bedoelde salarisdoorbetaling wordt verminderd met:

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. het bedrag van enige – ongekorte – geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering;
 - b. het bedrag waar de werknemer recht op heeft dan wel recht op had kunnen hebben indien hij zich heeft dan wel had verzekerd voor een aanvullend invaliditeitspensioen bij de N.V. Schadeverzekering Metaalnijverheid, tenzij het niet verzekerd zijn het gevolg is van handelen of nalaten van de werkgever.
3. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris als bedoeld in artikel 31 lid 1 vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag en /of prestatietoeslag.
 4. In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling van meer dan 70% indien die arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit werkzaamheden verricht in strijd met het gestelde van artikel 26 van deze CAO. In de gevallen als genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW heeft de werkgever geen verplichting tot salarisdoorbetaling als bedoeld in artikel 67 lid 1 van deze CAO.
 5. Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
 6. De werknemer dient zich te houden aan de gedragsregels als genoemd in bijlage 7. De werkgever kan de in deze bijlage genoemde sancties toepassen.
 7. Indien de werknemer werkzaamheden voor derden verricht met toestemming van de werkgever en de bedrijfsarts, is de werkgever bevoegd de inkomsten die de werknemer hiermee verdient in mindering te brengen op zijn verplichting tot salarisdoorbetaling als bedoeld in lid 1. Inkomsten uit reeds bestaande werkzaamheden voor derden ten tijde van voor de arbeidsongeschiktheid vallen hier niet onder.

Aantekening:

1. Onder bedrijfsarts wordt verstaan de geneeskundige die door de werkgever wordt aangewezen om de arbeidsongeschiktheid vast te stellen en te controleren.

Artikel 68

Vakantiebijslag in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid

De werknemer die onafgebroken arbeidsongeschikt is, behoudt gedurende maximaal 24 maanden zijn aanspraak op vakantiebijslag, zulks onder aftrek van de vakantie-uitkering waarop hij recht heeft krachtens de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW). Voor de werknemers van 65 jaar of ouder geldt deze aanspraak niet.

XI. OVERLIJDENSUITKERING

Artikel 69

Artikel 70

Overlijdensuitkering

Bij overlijden van de werknemer is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer toekwam direct voorafgaande aan diens overlijden. Deze uitkering heeft betrekking op de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

XII. ONDERWIJS

Artikel 71

Partieel leerplichtige werknemer

Tussen de werkgever en de jeugdige werknemer, die ingevolge paragraaf 2a van de Leerplichtwet partieel leerplichtig is, geldt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 18, zulks onder aftrek van het aantal dagen per week waarop de werknemer verplicht is onderwijs te volgen, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Aantekening:

De partiële leerplicht begint als de reguliere leerplicht afloopt. De reguliere leerplicht eindigt wanneer tenminste 12 volledige schooljaren zijn volgemaakt óf aan het einde van het schooljaar waarin de minderjarige de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt. De partiële leerplicht eindigt na twee jaar vanaf vorenbedoelde tijdstippen. Partieel leerplichtigen zijn dus in de regel leerlingen van 16 en 17 jaar.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 72

Part-time-onderwijs

1. De werkgever kan met een werknemer die niet partieel leerplichtig is en die een opleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) in het kader van de Wet Educatie Beroeps-
onderwijs een arbeidsovereenkomst sluiten met een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 18, danwel met een kortere wekelijkse arbeidsduur. Voor de regeling van de arbeidsvoorwaarden wordt verwezen naar bijlagen 8a en 8b.
2. a. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt ten aanzien van de werknemer van 21 jaar en ouder met wie de werkgever een leer-arbeidsovereenkomst heeft gesloten voor het volgen van een primaire opleiding als bedoeld in de Wet op het Cursorisch Beroepsonderwijs, en welke werknemer op of na 1 september 1992 in dienst treedt, dat de wekelijkse scholingsdag volledig wordt doorbetaald indien een werkweek van gemiddeld 32 arbeidsuren (4 dagen feitelijke arbeid verrichten, 1 dag school) is overeengekomen.
Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer op de tijden waarop het betreffende onderwijs niet wordt gevolgd, en waarop wel salaris wordt betaald, werkzaam is bij de werkgever.
Indien met de werknemer, als bedoeld in dit lid, een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren wordt overeengekomen, dan dient de scholingsdag naar evenredigheid te worden doorbetaald, onder de voorwaarde als bepaald in de vorige volzin.
- b. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt met ingang van 1 maart 1996 ten aanzien van de werknemer van 19 jaar en ouder met wie de werkgever een beroepspraktijkvormingsovereenkomst en een arbeidsovereenkomst heeft gesloten dan wel zou sluiten voor het volgen van een opleiding tot het niveau van basisberoepsbeoefenaar in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs dat de wekelijkse scholingsdag volledig wordt doorbetaald indien een werkweek van gemiddeld 32 arbeidsuren (4 dagen feitelijke arbeid verrichten, 1 dag school) is overeengekomen. Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer op de dagen waarop het betreffende onderwijs niet wordt gevolgd, en waarover wel salaris wordt betaald, werkzaam is bij de werkgever.
Indien met de werknemer, als bedoeld in dit lid, een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren wordt overeengekomen, dan dient

de scholingsdag naar evenredigheid te worden doorbetaald, onder de voorwaarde als bepaald in de vorige volzin.

Aantekeningen:

3. De berekeningswijze waarop de scholingsdag naar evenredigheid dient te worden doorbetaald bij een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren is als volgt:

(aantal (gemiddelde) arbeidsuren per week : 32) x 100%

Voorbeelden:

- Bij een gemiddeld aantal arbeidsuren per week van 24 (3 dagen feitelijk werken) dient 75% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald.
 - Bij gemiddeld 16 arbeidsuren per week dient 50% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald;
 - Bij gemiddeld 8 arbeidsuren per week dient 25% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald.
3. De werkgever kan bedingen, dat de werknemer tijdens diens opleiding de dienstbetrekking niet zal mogen beëindigen of dat de werknemer na zijn examen nog een bepaalde tijd in dienst zal moeten blijven, met dien verstande dat het verbod tot opzegging niet langer kan gelden dan tot uiterlijk één jaar na het – al dan niet met goed gevolg – afleggen van het examen in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs. Een overeenkomst als bedoeld in de vorige zin dient schriftelijk te worden aangegaan en wel voor de feitelijke deelneming van de leerling aan de opleiding.
 4. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 3 bedoelde tijdstip, is schadeplichtig. De schadeloostelling blijft beperkt tot het uit hoofde van de leden 1 en 2 doorbetaalde salaris, vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de opleiding, zoals boeken, reisgeld. e.d.

XIII. WERKGELEGENHEID

Artikel 74

Werkgelegenheid

1. Indien er door natuurlijk verloop vacatures ontstaan zal de werkgever er naar streven deze te doen vervullen, zulks in het kader van handhaving van de werkgelegenheid.
2. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures in zijn bedrijf de bij hem in dienst zijnde werknemers in de gelegenheid stellen daarnaar te solliciteren.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Indien in de vacatures op de wijze als aangegeven in lid 2 niet kan worden voorzien, zal de werkgever deze terstond aanmelden bij het voor hem in aanmerking komende Arbeidsbureau; hierbij dienen de vacante functies en de aan de werknemers te stellen eisen voor de vervulling daarvan duidelijk te worden omschreven.
4. Het in lid 3 gestelde geldt ook voor part-time-functies.
5. Zodra in een vacature is voorzien, meldt de werkgever deze af bij het betreffende Arbeidsbureau.
7. De werkgever, die ter voorziening in een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten gebruik wil maken van de diensten van een uitzendbureau, zal hiervan mededeling doen aan de personeelsvertegenwoordiging; hij zal in geen geval een uitzendbureau inschakelen, dat niet in het bezit is van een vergunning krachtens de Arbeidsvoorzieningswet stellen van arbeidskrachten verleend door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Artikel 74a

Werkgelegenheidsfonds

1. Er is een „Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaalnijverheid”.
2. Deze stichting heeft ten doel, op de voet en onder de voorwaarden als in het reglement nader is bepaald, het innen en beheren van gelden ter financiering en/of subsidiëring van activiteiten en/of projecten die zijn gericht op:
 - het voorzien in 1 dag extra scholingsverlof (salariskosten en cursuskosten) voor iedere individuele werknemer die in de periode van 1 januari 1997 tot en met 28 februari 1999 ten minste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt;
 - de reïntegratie in het arbeidsproces van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers;
 - overige werkgelegenheid stimulerende projecten in en ten behoeve van de bedrijfstakken zoals genoemd in artikel 3.
3. De statuten en het reglement van de in lid 1 bedoelde stichting maken een integrerend deel uit van deze CAO.
4. De werkgever in de bedrijfstak is aan de in lid 1 bedoelde stichting

in de maand november 1997¹⁾ alsmede in 1998 een bijdrage verschuldigd van telkenmale 0,25% van de loonsom als bedoeld in het reglement van de stichting.

Artikel 74b

Vrijwillig vervroegd uittreden uit de metaalnijverheid

1. Er is een stichting „Stichting Vervroegd Uittreden uit de Metaalnijverheid”.
2. De stichting heeft ten doel om onder de voorwaarden als in de betreffende reglementen nader is bepaald, uitkering te verstrekken (ter vervanging van salaris) aan degenen die, op de leeftijd genoemd in de CAO Vervroegd Uittreden uit de Metaalnijverheid, vrijwillig hun dienstverband in de metaalnijverheid beëindigen. De stichting stelt zich mede ten doel het innen en beheren van gelden ter financiering van vorengenoemde doeleinden.
3. De uitvoering van de in lid 2 omschreven doeleinden wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze CAO overeengekomen CAO Vervroegd Uittreden uit de Metaalnijverheid.

Artikel 74c

Kinderopvang

1. Er is een Stichting „Stichting Kinderopvangregeling in de Metaalnijverheid.”
2. De werknemer met één of meer kinderen in de leeftijd van 0 tot 4 jaar kan van de regeling van deze Stichting gebruik maken.

XIV. SLOTBEPALINGEN

Artikel 75

Afwijking van deze overeenkomst

Aanvragen om vergunning tot afwijking van deze overeenkomst worden ingediend bij de Vakraad.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

XV. BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 77

Werkingsfeer

Deze overeenkomst geldt voor werkgevers in de bedrijfstak lid van de werkgeversverenigingen en werknemers in de tak van het motorvoertuigen- en het tweewielerbedrijf, waaronder wordt verstaan:

- a. het herstellen, veranderen, onderhouden, monteren, reviseren of vervangen van een of meer onderdelen of van delen daarvan van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens;
- b. aan het publiek verkopen van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens, onderdelen of delen daarvan, en/of motorbrandstoffen en/of smeermiddelen,;
- c. het stallen en/of wassen van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens;
- d. het verhuren van motorvoertuigen, en/of tweewielers, en/of caravans en/of aanhangwagens;
- e. het takelen en bergen van motorvoertuigen;

Ten deze wordt verstaan onder:

- motorvoertuigen: personenauto's, bedrijfsauto's, trucks en opleggers, kampeerauto's, race-auto's;
- tweewielers: motorrijwielen, bromfietsen, heren-, dames- en kinderfietsen, transportfietsen, invalidewagens en carriers (driewielers);
- caravans: toercaravans, vouwcaravans, vouwwagens, stacaravans;
- onderdelen of delen daarvan: motor, chassis, frame, wielen, vering, stuurinrichting, instrumenten, transmissiesysteem, remsysteem, brandstoftoevoersysteem, uitlaatsysteem, koelsysteem, schokdempers, vloeistof voor krachtoverbrenging, hydraulische systemen, remvloeistof, alsmede die electrotechnische uitrustingsstukken, welke bestemd zijn om permanent op het circuit te worden aangesloten en tevens een wezenlijk bestanddeel van het mechanisme vormen.

Indien de werkzaamheden met betrekking tot fietsen en bromfietsen uitsluitend worden uitgeoefend in een N.S.-rijwielstalling is deze overeenkomst niet van toepassing.

Artikel 78

Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf

1. Er bestaat een Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf.

Artikel 79

Toeslagen voor servicewerk

1. In afwijking van het in de artikelen 18, 21, 42, 43 en 45 bepaalde, gelden voor service-uren de volgende leden.
2. Onder servicewerk wordt verstaan: werkzaamheden verricht buiten de dagelijkse werktijd, zonder dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur berekend over een periode van maximaal een jaar – verdeeld over zes dagen – behoudens het in lid 3 bepaalde, wordt overschreden, teneinde in bedrijf zijnde motorvoertuigen in geval van storing te repareren.
3. De wekelijkse arbeidsduur kan voor de werknemers die servicewerk verrichten zonodig op 50 uren worden gesteld, mits voor deze overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over een periode van maximaal een jaar een speciale vergunning van de Arbeidsinspectie aanwezig is.
4. Voor servicewerk kunnen ten hoogste vier werknemers tegelijk werkzaam zijn.
5. Gedurende de uren voor servicewerk bestemd mag aan de hiervoor aangewezen werknemers ook ander reparatiewerk worden opgedragen.
6. Het servicewerk wordt, met inachtneming van het in lid 4 bepaalde, volgens rooster bij toerbeurt aan alle hiervoor in aanmerking komende werknemers opgedragen.
7. De werkgever betaalt aan de werknemers die volgens dit artikel arbeid verrichten het maandsalaris (salaris per vierwekenperiode) vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. 0,78% voor uren boven gemiddeld 38 uren per week (0,84% van het salaris per vierwekenperiode);
 - b. 0,78% voor de uren liggende voor 7.00 uur en na 18.30 uur van maandag tot en met vrijdag voorzover niet reeds een vergoeding krachtens lid 7a is betaald (0,84% van het salaris per vierwekenperiode);

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. 1,31% voor de uren op de in artikel 19 lid 1 genoemde feestdagen niet vallende op een zondag, zulks in afwijking van het onder sub a en b bepaalde (1,42% van het salaris per vierwekenperiode).
Wanneer in plaats van op een feestdag op een andere dag vrijaf wordt gegeven met behoud van loon is de voor die feestdag vastgestelde toeslag 0,78% (0,84% van het salaris per vierwekenperiode).

Artikel 80

Afwijkende bepalingen voor werknemers op verkooppunten voor motorbrandstoffen

Waar in de hierna volgende leden wordt gesproken over werknemers, worden daarmee (uitsluitend) bedoeld werknemers die werkzaam zijn op verkooppunten voor motorbrandstoffen.

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 18 lid 4 kan de werkgever, in overleg met de v.v., en onder handhaving van het op het tijdstip van invoering geldende niveau van arbeidsvoorwaarden, een dienstrooster invoeren waarbij op vier dagen per week, welke dagen uitsluitend kunnen betreffen de dagen van maandag t/m zaterdag, gedurende maximaal 9,5 uren per dag arbeid wordt verricht.
2. Indien uitsluitend wordt gewerkt op basis van een meer-wekenrooster (4 à 5 weken), dat schriftelijk en in overleg tussen werkgever en werknemers is vastgesteld, kan een verlofurenregeling worden toegepast, waarbij verlof in uren wordt opgenomen. Deze verlofurenregeling kan uitsluitend worden toegepast indien de werkgever een schriftelijke verlof-administratie bijhoudt.
3. Een werknemer van 23 jaar of ouder
 - die op grond van de door hem uitgeoefende functie is ingedeeld in salarisgroep A,
 - die het salaris ontvangt als vermeld in de artikelen 33a en 33b, onder salarisgroep A, en
 - die gedurende een jaar in het bedrijf van de werkgever zijn functie heeft uitgeoefend, ontvangt het in de artikelen 33a en 33b onder salarisgroep A met 1 functiejaar vermelde salaris, vermeerderd met 2%.
4. Het bepaalde in artikel 20 lid 3 is niet van toepassing ten aanzien

van werknemers van 55 jaar en ouder, wanneer overduidelijk wordt aangetoond dat het invoeren van een dagdienst voor deze werknemers in het bestaande dienstrooster niet mogelijk is.

5. De werkgever betaalt aan de werknemers het salaris vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. over gewerkte- en verlofuren tussen 22.00 uur en 06.00 uur, voorzover vallend tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur: een toeslag van 8%;
 - b. over gewerkte- en verlofuren tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur: een toeslag van 35%;
 - c. over gewerkte- en verlofuren vallend op één van de in artikel 19 genoemde feestdagen: een toeslag van 35%;
 - d. De in dit lid onder a., b. en c. bedoelde toeslagen worden berekend over het voor de werknemer geldende vaste salaris. Deze toeslagen zullen evenwel worden berekend over maximaal het salarisbedrag zoals vermeld in de artikelen 33a en 33b onder salarisgroep C met 3 functiejaren.
6. Een niet ingeroosterde invalskracht die een ingeroosterde medewerker vervangt komt niet in aanmerking voor de in lid 5 genoemde toeslagen.

Artikel 80a

Beveiliging brandstofverkooppunten

1. Bij brandstofverkooppunten welke van maandag t/m zaterdag tussen 18.30 uur en 21.00 uur geopend zijn, dienen de volgende veiligheidsmaatregelen te worden getroffen:
 - a. indien het verkooppunt niet is voorzien van een „stil alarm”, dient het te zijn voorzien van akoestisch of optisch alarm.
 - b. Het verkooppunt dient te zijn voorzien van een kluis met afstortmogelijkheid, welke niet door de pompbediende kan worden geopend.
 - c. De bedieningsruimte van een self-service verkooppunt dient te zijn voorzien van een op afstand bedienbare deur.
Een verkooppunt met bediening aan de pompen dient te zijn voorzien van een van binnenuit af te sluiten deur.
 - d. Bij het sluiten van het verkooppunt dient de verlichting aansluitend een kwartier te blijven branden.
2. Bij brandstofverkooppunten die op zondag, of op één van de in artikel 19 genoemde feestdagen geopend zijn, dienen de in lid 1 genoemde maatregelen te worden getroffen.
3. Bij brandstofverkooppunten die tussen 21.00 uur en 06.00 uur geo-

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

pend zijn dienen, naast de in lid 1 genoemde maatregelen, de volgende veiligheidsmaatregelen te worden getroffen:

- a. Het verkooppunt dient te zijn voorzien van een camera welke is aangesloten op een laprecorder.
- b. Het verkooppunt dient door middel van een stil alarm aangesloten te zijn op een centrale meldkamer.
- c. De plaats in de winkel in een verkooppunt, waar de kassa zich bevindt, dient omgeven te zijn door kogelwerend materiaal, ten minste voor een deel bestaande uit kogelwerend glas.
- d. Sluiting van het verkooppunt dient door tenminste twee personen te geschieden.

Artikel 80b

Regeling rustpauze

1. Het begin- en eindtijdstip van de rustpauze wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
2. Indien werkgever en werknemer schriftelijk zijn overeengekomen dat de werknemer tijdens de vastgestelde rustpauze niet zal worden opgeroepen, is over deze rustpauze geen salaris verschuldigd.
3. Indien werkgever en werknemer zijn overeengekomen dat de werknemer gedurende de rustpauze – in voorkomende gevallen – werkzaamheden dient te verrichten, wordt de gehele rustpauze als werktijd beschouwd, waarover salaris is verschuldigd.

Artikel 81

Minimuminkomen

Het inkomen van de werknemers zal bij een normale wekelijkse arbeidsduur niet lager zijn dan het bedrag, dat krachtens de Wet op het Minimumloon is of zal worden vastgesteld.

Onder „inkomen” zijn begrepen alle inkomsten uit hoofde van de arbeid met uitzondering van de vergoedingen voor overwerk en ploegendienst, vakantiebijslag doch ook met uitzondering van de toeslagen voor service-werk, voor werknemers op verkooppunten voor motorbrandstoffen en uitkeringen van de winst.

Artikel 82

Ploegentoeslag

In afwijking van artikel 45 geldt de aldaar genoemde ploegentoeslag niet voor:

- a. werknemers wier wisselende dienstroosters liggen tussen 7.00 uur en 18.30 uur.;
- b. werknemers die servicewerk verrichten als bedoeld in artikel 79;
- c. werknemers op verkooppunten voor motorbrandstoffen als bedoeld in artikel 80;
- d. werknemers als bedoeld in artikel 82a.

Aantekening:

Voor het begrip salaris geldt artikel 31 lid 1, tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat.

Artikel 82a

Toeslag voor werkzaamheden aan bedrijfsauto's

1. Voor werknemers, die binnen de dagelijkse werktijd doch na 18.30 uur en zonder dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur berekend over een periode van maximaal één jaar wordt overschreden, volgens rooster in hoofdzaak werkzaamheden verrichten aan bedrijfsauto's, geldt de navolgende toeslag.
2. De werkgever zal over de in het vorengaande lid bedoelde uren een toeslag aan de werknemer betalen van 0,12% per uur van het maand-salaris (0,13% van het salaris per vierwekenperiode).

Artikel 83

Afwijkende bepalingen voor vertegenwoordigers

1. In afwijking van artikel 2 lid 1 is deze overeenkomst niet van toepassing op vertegenwoordigers, onder wie mede verstaan worden automobielverkopers en caravanverkopers, voor wat betreft de hoofdstukken III, V, VI, VII, alsmede artikel 10; de artikelen 37a en 40 zijn wel van toepassing.
2. Onder salaris wordt verstaan het overeenkomstig de bepalingen van artikel 31 lid 1 door de werkgever aan werknemer verschuldigde salaris zonder enige bijverdienste, doch inclusief eventuele provisie.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 84

Vakantiefonds

1. De doorbetaling van het salaris over 15 vakantiedagen en de betaling van de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 56 lid 1 respectievelijk artikel 59 geschiedt op de wijze als aangegeven in het reglement van het Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid.
2. Het in lid 1 bedoelde reglement, dat als bijlage 6 bij deze CAO is gevoegd, wordt vastgesteld door de Vakraad.
Wijzigingen behoeven de goedkeuring van de Vakraad.
3. Het bepaalde in dit artikel is van toepassing op ondernemingen die werkzaamheden verrichten als bedoeld in artikel 77 aan tweewielers met uitzondering van ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak bedoelde werkzaamheden verrichten aan motorrijwielen. Voor die ondernemingen waarop het bepaalde in dit artikel niet van toepassing is bestaat de mogelijkheid tot vrijwillige deelneming.
4. Het is de werkgever en de werknemer niet toegestaan arbeid te (doen) verrichten gedurende de 15 vakantiedagen als bedoeld in lid 1.

Artikel 85

Afwijkende bepalingen bij toepassing van het vakantiefonds

1. Het bepaalde in de leden 3 en 4 van artikel 57 geldt niet voor ondernemingen die gebruik maken van de regeling van het Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid, voor zover betrekking hebbende op te weinig genoten (gedeelten van) vakantiedagen die deel uitmaken van de 15 vakantiedagen waarvoor bij dit fonds vakantiegeld is gereserveerd.
2. In het geval dat de minimum vakantiebijslag, bedoeld in artikel 60 niet geheel gedekt is door de uitkering van het Vakantiefonds, dient het verschil door de werkgever in contanten te worden uitbetaald.

Artikel 86

Arbeidsvoorwaarden leerlingen

In afwijking van de artikelen 13, 14, 18 en 71, kan onder gebruikmaking van de modelovereenkomst, zoals opgenomen in bijlage 8b, een dienstbetrekking worden aangegaan voor hetzij onbepaalde tijd, hetzij voor de duur van de opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in de Wet Educatie Beroepsonderwijs. Indien er sprake is van een deeltijd-arbeidsovereenkomst dient een minimale werktijd van 30,4 uur per twee weken te zijn opgenomen. De werknemer heeft aanspraken op arbeidsvoorwaarden die in overeenkomstige verhouding staan tot de aanspraken die kunnen worden gemaakt bij een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 18 lid 1.

Artikel 87

Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf

1. Er is een stichting „Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf” (O.O.M.T.).

Artikel 90

Asbesthoudend rem-, en frictiemateriaal

Werknemers zijn niet verplicht tot het monteren van asbesthoudend rem-, en frictiemateriaal, indien die werkzaamheden verricht worden aan auto's die vallen onder de werkingssfeer van het convenant tussen VROM en RAI, en waarvoor door deze importeurs asbestvrij materiaal aan het garagebedrijf wordt geleverd, tenzij artikel 5 van dit convenant van toepassing is.

Artikel 91

Werken op zaterdag in het motorvoertuigenbedrijf

1. De bestaande regelingen met betrekking tot het werken op zaterdag in het B-gedeelte van de CAO, zoals neergelegd in de artikelen 79, 80 en 83, blijven ongewijzigd van kracht, naast het bepaalde in de leden 2 en 3.
2. De werkgever in het motorvoertuigenbedrijf die de zaterdag – in afwijking van reeds bestaande regelingen in de CAO – als werkdag wil invoeren dient het dienstrooster op te stellen in overleg met:
 - a. de OR of personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid daarvan het personeel;

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. de v.v indien een OR/personeelsvertegenwoordiging of de meerderheid van de werknemers van oordeel is dat het overleg hierover gevoerd dient te worden met de v.v.
- 3. Bij het in lid 2 bedoelde overleg dienen de volgende voorwaarden in acht genomen te worden:
 - a. de individuele werknemer kan niet verplicht worden om volgens dienstrooster op zaterdag te werken;
 - b. een werknemer kan op maximaal 2 zaterdagen per maand ingeroosterd worden.
 - c. een werknemer kan op maximaal vijf dagen per week worden ingeroosterd;
 - d. de arbeidsduur op zaterdag bedraagt maximaal 6 uur en minimaal 4 uur;
 - e. Voor de op zaterdag volgens rooster gewerkte uren geldt een vergoeding in tijd van ten minste 133,33%. Deze vergoeding zal zoveel mogelijk in hele dagen gecompenseerd worden binnen een periode van 8 weken.
Aantekening:
Als compensatie voor bijvoorbeeld 6 uur werken op zaterdag wordt ten minste 8 uur vrije tijd toegekend door de week.
- f. Werken op een roostervrije dag wordt als overwerk aangemerkt, in welk geval een toeslag geldt van 50%.

BIJLAGE 1

VEILIGHEID

Zie artikel 8 CAO

1. De veiligheid in de onderneming is een zeer belangrijke zaak, waartoe zowel op de werkgever als op de werknemer verplichtingen rusten. Veel van deze verplichtingen vloeien voort uit wettelijke voorschriften, terwijl andere verplichtingen worden ingegeven door de zorgvuldigheid die een ieder in acht heeft te nemen t.o.v. het leven en goed van een ander.
2. De werkgever heeft de verplichting de lokaliteiten waarin wordt gewerkt alsmede het gereedschap en de machinerieën waarmee wordt gewerkt zodanig te doen zijn dan er redelijkerwijs, in verband met de aard van het werk, een voldoende bescherming bestaat voor de werknemer tegen ongevallen en gezondheidsschade. Het is in dat verband dan ook noodzakelijk dat t.a.v. situaties waarin gevaar te duchten zou zijn, aanwijzingen en instructies inzake de veiligheid door de werkgever worden gegeven. In de bedrijven waarin asbest of asbesthoudende producten worden bewerkt of verwerkt, zullen de bepalingen van de Asbestbesluiten worden nageleefd. Indien in een bedrijf met gevaarlijke chemische stoffen wordt gewerkt, zullen de vereiste maatregelen worden getroffen ter voorkoming van gezondheidsschade. Bij een geschil over de vraag of een chemische stof al dan niet gevaar kan opleveren voor de gezondheid, is de mening van de Arbeidsinspectie beslissend.
3. Anderzijds heeft de werknemer de verplichting van de aanwijzingen en instructies van de werkgever kennis te nemen en deze op te volgen en de door de werkgever ter beschikking gestelde beschuttingsmiddelen te gebruiken. Voorts wordt van de werknemer verwacht dat, indien naar zijn oordeel sprake is van situaties die de veiligheid en/of gezondheid in gevaar kunnen brengen, hij de werkgever hiervan op de hoogte brengt.
4. Duidelijk verschillen de omstandigheden van bedrijf tot bedrijf. Vandaar dat hier een taak ligt zowel voor de werkgever als voor de werknemer om, uitgaande van de aard van de onderneming, de daarin verrichte arbeid en van hetgeen in samenhang daarmee redelijkerwijs kan worden geveerd hetzij in de personeelsvertegenwoordiging hetzij in de ondernemingsraad de veiligheid en daarmee verband houdende zaken met elkander te bespreken. Zo kunnen zich in een onderneming werkzaamheden voordoen met een uitzonderlijk hoog ongevallenrisico, waartegen niet altijd afdoende veiligheidsmaatregelen te treffen zijn, in welk geval alsdan gedacht zou kunnen wor-

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

den aan het afsluiten van een extra ongevallenverzekering ten behoeve van de werknemer en/of personen voor wie hij kostwinner is.

BIJLAGE 2

FUSIE, SLUITING EN REORGANISATIE

De grondgedachte van artikel 9 is deze dat, ingeval de werkgever voornemens is een fusie aan te gaan met een ander bedrijf, dan wel indien hij het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten of wel het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, hij de werkgeversorganisatie waarbij hij is aangesloten, alsmede de vakverenigingen¹⁾ van dat plan tijdig in kennis stelt.

De bedoeling van deze regeling is de mogelijkheid te scheppen voordat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie een feit is, de gevolgen daarvan voor de in het bedrijf werkzame personen in de besluitvorming te betrekken. Dit betekent dat de informatie aan de werkgevers- en werknemersorganisaties op een zodanig tijdstip dient te geschieden dat enerzijds te verwachten valt dat de plannen doorgang zullen vinden doch dat het anderzijds nog mogelijk is voor de w.v. en v.v. een reële inbreng te leveren, opdat eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers zoveel mogelijk worden tegengegaan of verminderd.

Het zal duidelijk zijn dat elke fusie, sluiting en/of reorganisatie zijn eigen achtergronden heeft, die in zeer grote mate worden bepaald door de financiële positie en draagkracht van de daarbij betrokken bedrijven. Dit heeft ook zijn weerslag op het al dan niet kunnen realiseren van voorzieningen voor het personeel. Vandaar dat de eventueel te treffen voorzieningen van geval tot geval verschillend zullen zijn en niet voor elke fusie, sluiting en/of reorganisatie dezelfde zullen of kunnen zijn.

Wanneer dan ook onderstaand een aantal van mogelijke voorzieningen wordt genoemd, heeft een en ander alleen betekenis als voorbeeld en niet als een opsomming van hoe dan ook en te allen tijde te treffen maatregelen. Binnen de ruimte die de financiële middelen van het bedrijf daartoe laten zal nagegaan moeten worden of, en zo ja welke, voorzieningen getroffen zullen kunnen worden. In dit verband wordt speciale aandacht gevraagd voor de werknemers van 55 jaar en ouder, indien de te nemen besluiten voor hen ontslag met zich zouden brengen. Gebleken is namelijk dat deze werknemers somtijds, op grond van hun leeftijd, moeilijk te bemiddelen zijn in een op het ontslag aansluitende passende werkkring, zodat de fusie e.d. voor hen extra hard kan aankomen.

Als voorbeelden voor onderwerpen waaraan in het kader van een fusie e.d. met betrekking tot de positie van het personeel aandacht zou kunnen worden besteed worden genoemd:

- a. ingeval herplaatsing binnen de onderneming of het concern mogelijk is o.a.:

¹⁾ Bedoeld zijn de vakverenigingen partij bij deze cao.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

her-, om- en bijscholing
verhuizing
overgang van pensioenverzekering en ziektekostenverzekering
afwikkeling van verleende voorschotten en leningen
studiekostenregelingen
huurwoningen
gratificatie- en winstdelingsregelingen
loon- en salarisafbouwregelingen

- b. ingeval beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is o.a.:
- verzuim voor sollicitatie
 - reiskosten voor sollicitatie
 - bemiddeling bij andere werkgevers
 - inschakeling van het Regionale Bestuur voor de Arbeidsvoorziening
 - verhuizing
 - pensioenverzekering en ziektekostenverzekering
 - afwikkeling van verleende voorschotten en leningen
 - studiekostenregelingen
 - huurwoningen
 - gratificatie- en winstdelingsregelingen
 - concurrentiebeding.

BIJLAGE 3

BEROEPSPROCEDURE GESCHIL INDELING OP GROND VAN FC-HANDBOEK

1. Indien de werknemer van mening is dat de door de werkgever vastgestelde functie-indeling niet juist is, kan hij schriftelijk bezwaar indienen bij de werkgever. De werknemer kan daarbij zijn v.v. inschakelen.
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en neemt het in behandeling.
3. De werkgever deelt zijn standpunt schriftelijk en gemotiveerd mee aan de werknemer.
4. Indien dit standpunt niet leidt tot overeenstemming of wanneer de werkgever niet binnen 2 maanden na het indienen van het bezwaarschrift zijn standpunt schriftelijk heeft kenbaar gemaakt vullen werkgever en werknemer, in overleg, het vragenformulier in dat door de w.v. en v.v. is vastgesteld ten behoeve van het onderzoek naar de functie-inhoud van functies in de Metaalnijverheid. De werknemer kan ook hierbij zijn v.v. inschakelen. Zowel de werkgever als de werknemer dienen dit formulier te ondertekenen. Indien dit formulier uitsluitend door de werknemer is ondertekend zal de Vakraad de werkgever verzoeken mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek van de Vakraad te voldoen. Dit vragenformulier is verkrijgbaar bij de Vakraad.
5. Het ingevulde en ondertekende vragenformulier dient gezonden te worden naar de Vakraad. Op basis van de bevindingen van de indelingscommissie doet de Vakraad schriftelijk een bindende uitspraak met betrekking tot de functie-indeling.
6. Indien de uitspraak van de Vakraad leidt tot een hogere indeling dan werkt dit terug tot de datum waarop de werknemer zijn bezwaar schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 4

VOORBEELD VAN EEN AANSTELLINGSBRIEF

De werkgever
gevestigd te 1)
bevestigt hiermede dat de werknemer
naam
geboortedatum
wonende te 1)
is aangesteld in de functie van 2)
zulks onder de volgende voorwaarden:
b. aanvang van het dienstverband 4)
c. overeengekomen proeftijd 5)
d. het dienstverband is aangegaan voor 6)
e. aantal toegekende functie jaren 7)
f. de functie is ingedeeld in salarisgroep 8)
g. het overeengekomen salaris bedraagt f per 9)
h. zijn arbeidsduur is per dag/week/4 weken/jaar gemiddeld ...
uren 10)
i. hij heeft recht op ... werkdagen betaalde vakantie per jaar 11)
j. de pensioenregeling geldt van 12)
k. plaats/plaatsen waar de arbeid wordt verricht 13)
l. Enz. 14)

Aldus gedaan en afgegeven te
(firmastempel)

de 19
(handtekening werkgever)

voor akkoord getekend
(handtekening werknemer)

Zie voor de noten 1 t/m 14 de toelichting.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

TOELICHTING BIJ DE VOORBEELD-AANSTELLINGSBRIEF

1. Hier volledig adres invullen.
2. Het verdient aanbeveling om naast het noemen van de functie een omschrijving, waar mogelijk, te geven van de werkzaamheden.
4. De datum van indiensttreding.
5. Alleen op te nemen wanneer men wil afwijken van de hoofdregel van artikel 12 lid 1.
6. Invullen: onbepaalde tijd (artikel 13) of: bepaalde tijd van tot (artikel 14) of: de duur van (een overeengekomen taak; artikel 14).
7. Invullen van het aantal functie jaren dat bij indiensttreding wordt toegekend.
8. Alleen in te vullen bij werknemers van 21 jaar of ouder. Zie ook de artikelen 10 en 33.
9. Hier in te vullen het bedrag en de periode waarover – nl. per maand of per vierwekenperiode – en, indien van toepassing, tevens onder toekenning van het aantal functie jaren. In voorkomende gevallen dient het gebruikte begrip salaris te worden onderscheiden in een overeengekomen vast salaris over een maand (of een vierwekenperiode) en overige salarisbestanddelen (b.v. ploegen- en andere toeslagen).
10. In te vullen het gemiddelde aantal uren per dag of per week of per 4 weken of per jaar en het aantal dagen per week.
Bij wisselende werktijden verwijzen naar het dienstrooster.
Zie ook artikel 18a lid 1.
11. Zie hoofdstuk VIII, artikel 49 en volgende van de CAO.
12. Hier invullen het Bedrijfspensioenfonds voor de Metaalnijverheid of een andere regeling.
13. Indien er sprake is van karweiwerkzaamheden dient de regio waarbinnen de werkzaamheden doorgaans plaatsvinden te worden vermeld.

14. Onder de punten 1. en volgende kunnen andere arbeidsvoorwaarden worden vermeld, zoals reisvergoeding, overwerk, buitengewoon verlof, werkkleding, gereedschapsvergoeding en studieverlof.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 6

VAKANTIEFONDS

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. de stichting: de stichting Vakantiefonds voor de Metaalnijverheid, statutair gevestigd te 's-Gravenhage.
Het adres van de stichting is:
Renswoudelaan 65, 2546 XG 's-Gravenhage.
Tel.: 070-3674520.
Corr.adres: postbus 47966, 2504 CG 's-Gravenhage.
- b. het vakantiegeld: het gederfde salaris over 15 vakantiedagen, plus de vakantiebijslag.
- c. het overeengekomen vaste salaris: het salaris per maand, resp. per vierwekenperiode, voordat daar enige inhouding op is toegepast.

Artikel 2

1. Ter uitvoering van het bepaalde in artikel 79 van de CAO's, welke in de Metaalnijverheid van toepassing zijn, heft de stichting van de werkgever vakantiegeld per maand, c.q. per vierwekenperiode.
2. De stichting verstrekt daartoe eenmaal per maand, c.q. per vierwekenperiode een opgaveformulier aan de werkgever voor het per werknemer verschuldigde vakantiegeld.
3. Terugzenden van het opgaveformulier dient te geschieden binnen 14 dagen na afloop van de salarisperiode.
Indien een werkgever niet voldoet aan deze informatieverplichting zal aan hem ambtshalve een aanslag worden opgelegd.
Uitbetaling aan de werknemers is bij een ambtshalve aanslag niet mogelijk.

Artikel 3

1. De stichting kan, ter dekking van haar administratiekosten, een bijdrage heffen in procenten van het vakantiegeld, als bedoeld in artikel 2.1.
2. Deze bijdrage moet door de werkgever tegelijkertijd met de betaling

van het vakantiegeld worden voldaan en mag op generlei wijze op de werknemer worden verhaald.

3. Indien de bijdrage, bedoeld in het 1ste lid van dit artikel verschuldigd is, zal de stichting dat tijdig en onder vermelding van het percentage bekend maken.

Artikel 4

1. De werkgever is per volle maand, c.q. vierwekenperiode dienstverband van de werknemer vakantiegeld verschuldigd ter grootte van 13,7% van het overeengekomen vaste salaris (bruto) per maand, resp. per vierwekenperiode.
2. Bij een dienstverband van minder dan één maand, c.q. één vierwekenperiode, is het vakantiegeld 13,7% van het in die maand, resp. die vierwekenperiode verdiende vaste salaris (bruto).
3. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is en deswege aanspraak kan maken op een uitkering krachtens de Ziektewet, dan wel op betaling van salaris, is vakantiegeld verschuldigd als aangegeven in lid 1 van dit artikel, met dien verstande dat deze verplichting eindigt zes maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Over de resterende zes maanden van het eerste ziektejaar moet 8% vakantiebijslag worden afgedragen.
4. De werkgever is verplicht het vakantiegeld over de maand juni voor de 10de van die maand aan de stichting te hebben afgedragen.
5. Indien op 30 juni blijkt, dat de werkgever het vakantiegeld, bedoeld in het 4e lid van dit artikel niet verschuldigd was, heeft hij het recht het teveel betaalde met de werknemer te verrekenen.
6. Vakantiegeld is niet verschuldigd voor de dagen dat de werknemer voor herhalingsoefeningen in werkelijke militaire dienst verblijft, dan wel in werkelijke dienst is als noodwachter of politiereservist.¹⁾

Artikel 5

1. De stichting is verplicht het voor de werknemer gestorte vakantiegeld te betalen:
 - a. aan de werknemer, voor zover hij daar recht op heeft;
 - b. aan de erfgenaam of rechtverkrijgenden van de overleden werknemer, voor zover deze daar op het tijdstip van zijn overlijden recht op had.

¹⁾ Noot van cao-partijen: De verplichting wordt dan overgenomen door het Ministerie van Defensie, resp. het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De uitbetaling van het vakantiegeld geschiedt als regel éénmaal per jaar in de maand juni.
Tussentijdse uitbetaling vindt plaats in de navolgende gevallen:
 - a. bij overlijden van de werknemer;
 - b. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer, dan wel bij het gebruik van de VUT-regeling door de werknemer;
 - c. bij emigratie van de werknemer;
 - d. bij opkomst in militaire dienst voor eerste oefening van de werknemer.
3. Voortijdige uitbetaling van het tot dan gereserveerde vakantiegeld kan slechts éénmaal per jaar plaatsvinden als de werknemer, in overleg met de werkgever, eerder dan de vastgestelde vakantie met vakantie gaat.

Artikel 6

Het voor de werknemer gestorte en voor hem geregistreerde vakantiegeld wordt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.1, ter beschikking van de werknemer gesteld door overschrijving op een door hem opgegeven bank- of postgirorekening.

Artikel 7

1. De werkgever dient het totaalbedrag van het opgaveformulier, als bedoeld in artikel 2, lid 2, te voldoen binnen één maand na afloop van de betreffende salarisperiode.
2. Bij niet tijdige betaling van het verschuldigde bedrag is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.
De Stichting is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn
en
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, vast te stellen op 15% van de vordering met een minimum van f 75,- onverminderd de overige kosten van vervolging, verschuldigd volgens de Wet.

De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente, bedoeld in de artikelen 6:119 en 6:120 van het BW, dat geldt voor de periode waarover de rente door de Stichting wordt gevorderd.

Artikel 8

De stichting kan te allen tijde nadere voorschriften uitvaardigen met betrekking tot incassering, registratie en uitbetaling van het vakantie-geld.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE 7

**GEDRAGSREGELS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID
GEDURENDE DE EERSTE TWEE TOT ZES WEKEN**

Ingevolge de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (WULBZ) behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimum, indien die werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling was verhinderd. De WULBZ is per 1 maart 1996 in werking getreden.

In deze CAO is afgesproken dat de werkgever 100% van het salaris doorbetaalt met inachtneming van het in artikel 67 van deze CAO bepaalde.

TIJDIGE ZIEKMELDING

Op grond van artikel 66 van de CAO dient de werknemer indien hij arbeidsongeschikt is of wordt, daarvan de werkgever zo spoedig mogelijk en, indien de werknemer niet verschijnt op het werk uiterlijk 09.00 uur 's-ochtends, op de hoogte te stellen op een door de werkgever voorgeschreven wijze.

Sancties

Bij niet tijdige melding is de werkgever bevoegd, hetzij de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid aan te merken als een door de werknemer opgenomen verlofdag, hetzij over die dag de doorbetaling van het salaris achterwege te laten. Indien de werknemer zich meer dan een dag te laat meldt, kan de werkgever in aanvulling op de eerder genoemde sanctie het salaris van de werknemer beperken tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, tot de dag en tijdstip van correcte melding.

THUISBLIJVEN

De werknemer dient thuis te blijven tot de eerste controle heeft plaatsgehad.

Na het eerste bezoek mag de werknemer – als daartegen geen medische bezwaren bestaan – buitenshuis gaan maar dient de eerste drie weken wel thuis te zijn:

- 's morgens tot 10.00 uur;
- 's middags van 12.00 uur tot 14.30 uur.

Tot het eerste bezoek en tijdens bovengenoemde uren mag de werknemer alleen van huis gaan voor een bezoek aan de behandelend arts of aan de bedrijfsarts¹⁾ of om het werk te hervatten.

Indien de arbeidsongeschiktheid onverhoopt langer dan 3 weken zou duren, vervalt de plicht om tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn, tenzij door de bedrijfsarts anders mocht worden bepaald.

Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan de werknemer de bedrijfsarts vrijstelling vragen van de verplichting gedurende bepaalde uren thuis te zijn.

Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij een tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

BEZOEK MOET MOGELIJK ZIJN

De werknemer dient bereikbaar te zijn voor controle door of namens de werkgever. Daartoe is het nodig dat de werknemer de werkgever of een door deze aangewezen persoon in de gelegenheid stelt om de werknemer in zijn woning of op het verpleegadres te bezoeken.

Is er – terwijl de werknemer thuis is – iets bijzonders aan de hand (bijvoorbeeld de bel is defect of er is niemand thuis die de deur kan openen) dan dient de werknemer maatregelen te treffen, waardoor zij toch toegang tot de woning kunnen krijgen.

De werknemer dient er voor te zorgen, dat als de bedrijfsarts of de medewerker van de ARBO-dienst hem/haar niet thuis treft, hij op het adres van de werknemer kan vernemen waar de werknemer is.

Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij een tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een derde en

¹⁾ Noot van cao-partijen: Onder bedrijfsarts wordt verstaan de geneeskundige die door de werkgever wordt aangewezen om de arbeidsongeschiktheid vast te stellen en te controleren.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

HET JUISTE ADRES

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis, een sanatorium of een andere inrichting) behoort de werknemer dit binnen 24 uur aan zijn werkgever op te geven.

Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij een tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

OP HET SPREEKUR KOMEN

De werknemer dient aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de bedrijfsarts aangewezen specialist voor een onderzoek gehoor te geven. Dit geldt ook indien de werknemer van plan is de dag na het onderzoek of een latere dag het werk te hervatten.

Als de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld bedlegerigheid), dan behoort de werknemer dit terstond mee te delen. (Op de oproepkaart is vermeld hoe de werknemer dit kan doen). Vanzelfsprekend dient de werknemer dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts, of in geval van werkhervatting, zijn woning tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts niet te verlaten, teneinde aan laatstgenoemde de gelegenheid te geven de werknemer thuis aan te treffen, wanneer hij de werknemer komt bezoeken.

De werknemer hoeft niet op het spreekuur te verschijnen indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.

Sancties

Bij niet naleving van dit voorschrift kan de werkgever de eerste keer het salaris van de werknemer beperken gedurende 3 dagen tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon. Bij een tweede en volgende keer binnen 1 jaar na de eerste overtreding van dit voorschrift kan het salaris van de werknemer worden beperkt tot 70% totdat de werknemer op het spreekuur verschijnt. De beperking tot 70% van het salaris zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

GENEZING NIET BELEMMEREN

De werknemer dient zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig te gedragen, dat zijn genezing niet wordt belemmerd (bijvoorbeeld tijdig onder behandeling stellen van een huisarts).

Sanctie

Indien de bedrijfsarts vaststelt dat de werknemer zich in zodanige mate gedraagt of heeft gedragen dat de genezing in ernstige mate wordt belemmerd kan het salaris worden beperkt tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon.

HET VERRICHTEN VAN WERKZAAMHEDEN

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke de werknemer voor het herstel van zijn gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor de werknemer toestemming heeft ontvangen van de bedrijfsarts.

Sanctie

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van de bedrijfsarts werkzaamheden voor een derde gaat verrichten, waarbij onder werkzaamheden wordt verstaan werkzaamheden met een beroepsmatig karakter, dan kan de werkgever het salaris beperken tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon, onder aftrek van hetgeen de werknemer met deze werkzaamheden heeft verdiend.

HERVATTEN BIJ HERSTEL

Zodra de werknemer weer in staat is aan het werk te gaan, dient de werknemer de werkzaamheden zo spoedig mogelijk weer aan te vangen en zijn werkgever te informeren op een door de werkgever voorgeschreven wijze.

INFORMATIE

Met inachtneming van de Arbowet dient een werkgever een gecertificeerde Arbodienst in te schakelen voor onder andere individuele

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ziekteverzuimbegeleiding en een arbeidsgezondheidsdeskundig spreekuur. Deze Arbodienst zal onder andere een bedrijfsarts of verzekeringsdeskundige in dienst hebben die de werkgever onder meer zal bijstaan met een werkhervattingsadvies en advisering omtrent verdere reïntegratiemogelijkheden.

De werknemer stelt, desgevraagd door de arts van de Arbodienst, die arts op de hoogte van de aard van de ziekte en verstrekt hem desgevraagd verdere informatie die noodzakelijk is voor het werkhervattingsadvies en de individuele ziekteverzuimbegeleiding. De Arbodienst mag niet zonder uitdrukkelijke toestemming van de werknemer gegevens van medische aard betreffende die werknemer, aan de werkgever verstrekken.

De werknemer is voorts niet verplicht gegevens betreffende de aard van zijn ziekte aan de werkgever te verstrekken, tenzij er sprake is van zwangerschap.

De werkgever is verplicht een reïntegratieplan te maken.

De werknemer is verplicht die informatie te verstrekken die de werkgever nodig heeft om het reïntegratieplan op te stellen.

BIJLAGE 8A

VOORLICHTING BETREFFENDE DE ARBEIDSVOORWAARDEN VAN WERKNEMERS DIE ONDERWIJS VOLGEN

1. De CAO (artikel 71 en 72) maakt onderscheid tussen
 - de werknemer die, op grond van de leerplichtwet, verplicht is onderwijs te volgen; dit is de partieel-leerplichtige werknemer.
 - de werknemer die vrijwillig onderwijs volgt.
2. De partieel-leerplichtige werknemer voldoet aan zijn verplichting door op twee dagen per week onderwijs te volgen op
 - een instituut voor vakopleiding en/of
 - een vormingsinstituut en/of
 - een avondschool. (Wanneer des avonds school wordt gegaan, dient overdag vervangend vrijaf te worden gegeven gelijk aan het aantal gevolgde schooluren tot ten hoogste twee dagen per week.)Indien de jeugdige werknemer partieel leerplichtig is, omvat de werkweek het aantal dagen ten aanzien waarvan geen verplichting tot onderwijs geldt. Voor het lopende kalenderjaar belooft dit een aantal van drie werkdagen.
3. De werknemer die vrijwillig onderwijs wenst te ontvangen, heeft de keuze gedurende één dag per week
 - de primaire en/of voortgezette vakopleiding te volgen;
 - een opleiding die van belang is voor zijn (te vervullen) functie dan wel een vormingscursus te volgen, zolang hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.Indien de werknemer vrijwillig onderwijs gaat volgen, dient in overleg tussen de werkgever en de werknemer vooraf bepaald en in de aanstellingsbrief vastgesteld te worden hoeveel uren per week de werknemer gemiddeld werkt. Werkgever en werknemer kunnen derhalve een vijfdagse of een kortere werkweek overeenkomen.
4. Indien tussen werkgever en werknemer een werkweek van gemiddeld 38 uren is overeengekomen dan geldt:
 - dat de werknemer ten minste moet ontvangen het salaris dat hem op grond van artikel 31 lid 1 in samenhang met artikel 33a dan wel 33b toekomt (derhalve doorbetaling van salaris over de dagen waarop onderwijs wordt gevolgd);
 - dat de werknemer op de dagen waarop geen onderwijs wordt gegeven (schoolvakantiedagen) werkzaam dient te zijn in de onderneming;
 - dat de werknemer aanspraak heeft op vakantiedagen overeenkomstig het bepaalde in artikel 49 e.v.
5. Indien tussen werkgever en werknemer een kortere gemiddelde werk-

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

week dan 38 uren is overeengekomen (vrijwillig onderwijs) dan wel van toepassing is (verplicht onderwijs), dan geldt:

- dat de werknemer ten minste moet ontvangen een evenredig deel van het deel salaris dat hem op grond van artikel 33a dan wel 33b toekomt;
- dat de werknemer niet verplicht is in de onderneming werkzaam te zijn gedurende schoolvakantiedagen;
- dat de werknemer aanspraak heeft op vakantie waarvan de duur bedraagt een evenredig deel van de rechten genoemd in artikel 49 e.v.

6. Uit het vorenstaande volgt dat voor werknemers die part-time onderwijs volgen kan worden gekozen tussen een werkweek van gemiddeld 38 uren en een kortere werkweek dan gemiddeld 38 uren. Bij een werkweek van gemiddeld 38 uren moet de werknemer tijdens de schoolvakantie volgens zijn dienstrooster werken; bij een werkweek van gemiddeld minder dan 38 uren per week heeft de werknemer tijdens de schoolvakantie vrij op de dagen waarop hij anders les zou hebben gehad.

BIJLAGE 8B

ARBEIDSOVEREENKOMST LEERLINGEN

Werkgever

Gevestigd te

en

De heer/mevrouw Geboortedatum

Wonende te

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

1. De arbeidsovereenkomst, waarvan de eerste twee maanden als proeftijd zullen gelden, vangt aan op, en wordt aangegaan voor de duur van de tegelijkertijd dan wel voor 1 oktober¹⁾ van dit jaar afgesloten beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg zoals bedoeld in de Wet Educatie Beroepsonderwijs. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op 1 oktober¹⁾ van dit jaar, indien de beroepspraktijkvormingsovereenkomst is afgesloten, danwel tegen het einde van de dag waarop de beroepspraktijkvormingsovereenkomst rechtmatig is beëindigd.
2. Ongeacht andere mogelijkheden van tussentijdse beëindiging kan deze overeenkomst tussentijds na verkregen toestemming van de Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening worden opgezegd en beëindigd.

Artikel 2

Partijen zullen naar beste vermogen alle verplichtingen nakomen, welke voor hen voortvloeien uit deze overeenkomst.
Daarnaast zal de werknemer naar beste vermogen de verplichtingen uit de leerovereenkomst nakomen en redelijkerwijs alles doen om de opleiding met goed gevolg te kunnen afsluiten.

Artikel 3

De werktijd bedraagt gemiddeld uren per 2 weken.

¹⁾ Noot van cao-partijen: Voor deze datum kan, afhankelijk van de praktische situatie, een andere datum worden ingevuld.

BIJLAGE 8C

ARBEIDSOVEREENKOMST HBO-STUDENTEN

Werkgever

gevestigd te

en

De heer/mevrouw Geboortedatum

wonende te

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

1. De arbeidsovereenkomst, waarvan de eerste twee maanden als proeftijd zullen gelden, vangt aan op, en wordt aangegaan voor de resterende duur van de opleiding aan en eindigt van rechtswege op de dag waarop werkgever en werknemer kennis hebben kunnen nemen van de positieve afronding van de opleiding. Indien de bovengenoemde opleiding niet positief wordt afgerond danwel de afronding langer duurt dan jaar eindigt de overeenkomst van rechtswege op
2. Ongeacht andere mogelijkheden van tussentijdse beëindiging kan deze overeenkomst tussentijds na verkregen toestemming van de Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening worden opgezegd en beëindigd.

Artikel 2

Partijen zullen naar beste vermogen alle verplichtingen nakomen, welke voor hen voortvloeien uit deze overeenkomst. Daarnaast zal de werknemer naar beste vermogen en redelijkerwijs alles doen om de opleiding zo snel mogelijk en met goed gevolg te kunnen afsluiten. Werkgever zal werknemer zodanige werkzaamheden laten verrichten dat hiermede een bijdrage wordt geleverd aan de afronding van de opleiding van werknemer.

Artikel 3

De werktijd bedraagt gemiddeld uren per week.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

Het overeengekomen salaris voor de in artikel 3 genoemde werktijd bedraagt bruto f per 4 weken/maand.

Artikel 5

Aldus vastgesteld en afgegeven te d.d.19..
(firmastempel) (handtekening werkgever)

Voor akkoord getekend
(handtekening werknemer)

Voor akkoord getekend
(ouder/voogd)

BIJLAGE 10

REGELING KINDEROPVANG METAALNIJVERHEID IN HOOFDLIJNEN

1. Toepassing van de regeling
De regeling is van toepassing op de werknemer als genoemd in artikel 2 lid 1 van de CAO's in de Metaalnijverheid.
2. Uitvoering
Er is een Stichting Kinderopvang voor de Metaalnijverheid (Stichting).
De Stichting heeft tot doel de uitvoering van de regeling Kinderopvang Metaalnijverheid en het innen en beheren van de gelden bestemd voor deze regeling. De Stichting is bevoegd nadere uitvoeringsregelingen vast te stellen, welke onderdeel uitmaken van deze regeling.
3. Inhoud van de regeling
De werknemer kan een beroep doen op de Stichting om een kindplaats te kopen.
Aan de werknemer die in aanmerking wil komen voor erkende vormen van kinderopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar, die tot het huishouden behoren van de werknemer en waarvoor een duurzame zorgplicht geldt, zal indien redelijkerwijs mogelijk een kindplaats worden aangeboden binnen een termijn van 3 maanden, zoveel mogelijk rekening houdend met de wensen van de werknemer.
4. Kosten van de regeling
De kosten van de regeling komen voor rekening van de Stichting. Wanneer gebruik wordt gemaakt van de regeling is een ouderbijdrage verschuldigd. De ouderbijdrage wordt vastgesteld conform de geldende VWS-tabel. De hoogte van de ouderbijdrage is afhankelijk van het (gezamenlijk) inkomen van de ouders/verzorgers, het aantal kinderen dat van u geplaatst wordt en het aantal dagdelen dat uw kind(eren) het dagverblijf bezoek(t)(en) of via een gastouderproject opvang genieten.
Indien de partner van de werknemer eveneens aanspraak kan maken op een kinderopvangregeling zal een verrekening plaatsvinden met de werkgever van de partner.
5. Aanspraken
De aanvraag voor een kindplaats kan worden ingediend tot en met 31 mei 1999 voorzover de vermoedelijke bevallingsdatum voor of op 31 augustus 1999 ligt. De regeling loopt af op 1 september 2000. Na 31 mei 1999 worden geen nieuwe aanvragen behandeld.
6. Instelling voor kinderopvang

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

De uitvoering zal geschieden in erkende kinderdagverblijven, dan wel gastouderprojecten. De Stichting zal nadere regelingen stellen ten aanzien van wat zij onder erkende kinderdagverblijven en projecten verstaat.

7. Einde regeling
Ingeval via de Stichting aan degene genoemd onder lid 1, een kindplaats ter beschikking is gesteld, dan eindigt deze:
 - op het tijdstip waarop het kind 4 jaar wordt;
 - aan het einde van de periode waarvoor de kinderopvang is aangevraagd;
 - op het moment waarop er geen gebruik meer wordt gemaakt van de kinderopvangregeling;
 - wanneer door de aanvrager niet meer wordt voldaan aan het gestelde onder lid 1.
 - beëindiging van de stichting.
8. Aanvraagprocedure
Een aanvraag dient te worden ingediend bij de Stichting Uitvoering Kinderopvangregelingen (SUK), Maliebaan 87, Postbus 8545, 3503 RM UTRECHT tel.: 030-2340758. Voor de aanvraag dient gebruik te worden gemaakt van de door de SUK te verstrekken formulieren.
9. Onvoorziene gevallen
In onvoorziene gevallen beslist de Stichting. (Zie verder het gestelde onder punt 2.)
10. Overige
De Stichting zal controle uitoefenen of laten uitoefenen op de naleving van de voorwaarden door middel van een verklaring. De Stichting behoudt zich het recht voor ingeval van niet-naleving van de gestelde voorwaarden het teveel betaalde terug te vorderen, verhoogd met wettelijke rente.

Bijlage 12 wordt gelezen als volgt:

„BIJLAGE 12

STATUTEN VAN DE STICHTING WERKGELEGENHEIDSFONDS
METAALNIJVERHEID

Artikel 1

Begrippen

In deze statuten wordt verstaan onder:

CAO:

de collectieve arbeidsovereenkomsten voor:

- het Carrosseriebedrijf
- het Elektrotechnisch bedrijf
- de Goud- en Zilvernijverheid
- het Isolatiebedrijf
- het Loodgieters-, Fitters-, Centrale Verwarmingsbedrijf en Koel-
technisch Installatiebedrijf
- het Metaalbewerkingsbedrijf
- het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf

Metaalnijverheid:

de takken van bedrijf omschreven in de artikelen 77 van de collectieve
arbeidsovereenkomsten voor:

- het Carrosseriebedrijf
- het Elektrotechnisch bedrijf
- de Goud- en Zilvernijverheid
- het Isolatiebedrijf
- het Loodgieters-, Fitters-, Centrale Verwarmingsbedrijf en Koel-
technisch Installatiebedrijf
- het Metaalbewerkingsbedrijf
- het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf

Federatie:

de Federatie van Werkgeversorganisaties in de Metaalnijverheid, statu-
tair gevestigd te 's-Gravenhage;

werkgevers- respectievelijk werknemersorganisaties:

de respectieve partijen bij de vorengenoemde collectieve arbeidsover-
eenkomsten.

Artikel 2

Naam, zetel en duur

1. De stichting is genaamd:
„Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaalnijverheid”, hierna te noe-
men SWMn. Zij is gevestigd te Rijswijk.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De Stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

Artikel 3

Doel

De stichting is opgericht om uitvoering te geven aan de in het kader van de algemene arbeidsvoorwaarden CAO's van 1 januari 1997 tot en met 28 februari 1999 gemaakte afspraken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties inzake de werkgelegenheidsbevordering in de Metaalnijverheid.

Zij heeft daartoe als doel, op de voet en onder de voorwaarden als in het reglement nader is bepaald, het innen en beheren van gelden ter financiering en/of subsidiëring van activiteiten en/of projecten die zijn gericht op:

- het voorzien in 1 dag extra scholingsverlof (salariskosten en cursuskosten) voor iedere individuele werknemer die in de periode van 1 januari 1997 tot en met 28 februari 1999 ten minste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt;
- de reïntegratie in het arbeidsproces van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers;
- overige werkgelegenheid stimulerende projecten in en ten behoeve van de bedrijfstakken zoals genoemd in artikel 1.

Artikel 4

Bestuur

1. Het bestuur van de SWMn bestaat uit tien leden, te weten vijf werkgeversleden en vijf werknemersleden.
2. De werkgeversleden worden benoemd door de Federatie. De werknemersleden worden benoemd door de werknemersorganisaties. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van twee jaar, zij zijn terstond herbenoembaar. In tussentijdse vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.
3. Het orgaan dat casu quo de organisatie die een bestuurslid benoemde kan die benoeming te allen tijde intrekken, en in plaats daarvan een ander bestuurslid benoemen.
4. De werkgeversleden casu quo de werknemersleden benoemen beurtelings voor één jaar uit hun midden de voorzitter.

In het jaar dat een werkgeverslid voorzitter is, is een door de werknemersleden te benoemen werknemerslid plaatsvervangend voorzitter.

In het jaar dat een werknemerslid voorzitter is, is een door de werkgeversleden te benoemen werkgeverslid plaatsvervangend voorzitter.

De plaatsvervangend voorzitter vervangt de voorzitter bij diens verhindering of afwezigheid.

5. Voor het jaar dat een werkgeverslid voorzitter is benoemen de werknemersleden uit hun midden een secretaris en benoemen de werkgeversleden uit hun midden een penningmeester.
Voor het jaar dat een werknemerslid voorzitter is benoemen de werkgeversleden uit hun midden een secretaris en benoemen de werknemersleden uit hun midden een penningmeester.
6. De Federatie en de werknemersorganisaties kunnen één of meer plaatsvervangende leden in het bestuur benoemen. De plaatsvervangende leden hebben het recht de bestuursvergadering te allen tijde bij te wonen, doch hebben slechts een adviserende en geen beslissende stem.
Het bepaalde in de leden 2 en 3 van dit artikel is op de plaatsvervangende leden eveneens van toepassing.
7. Indien door de Minister belast met sociale zaken de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg met het bestuur en de Minister een waarnemer toegelaten.
Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen en ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 5

Bestuursbevoegdheden en vertegenwoordiging

1. Het bestuur is belast met het besturen van de zaken van de SWMn, het beheer van haar vermogen, het innen van gelden en het verstrekken van subsidies c.q. het doen van uitkeringen; het bestuur is bevoegd, met inachtneming van het in deze statuten bepaalde, tot alle rechtshandelingen, gene uitgezonderd, met name ook tot het sluiten van die overeenkomsten, waarvoor het regelend recht een beperking kent.
2. Het bestuur beslist in alle zaken waarin de beslissing niet is opgedragen of gedelegeerd aan andere organen van de stichting.
3. De SWMn wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door de voorzitter en de secretaris gezamenlijk.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

Bureau

1. Het bestuur kan de uitvoering van de werkzaamheden, verbonden aan het secretariaat en het penningmeesterschap, zomede andere door het bestuur te bepalen taken, opdragen aan een directeur. De directeur handelt in dezen in opdracht van en onder verantwoordelijkheid van het bestuur.
2. De directeur wordt benoemd en ontslagen door het bestuur; het overige personeel van de SWMn wordt benoemd en ontslagen door het bestuur, op voorstel van de directeur.

Artikel 7

Besluitvorming

1. De gezamenlijke werkgeversleden brengen, evenals de gezamenlijke werknemersleden in het bestuur in het totaal zestig stemmen uit, met dien verstande dat ieder bestuurslid afzonderlijk een aantal stemmen uitbrengt dat gelijk is aan het quotiënt dat gevormd wordt door het getal zestig te delen door het aantal aanwezige of bij volmacht vertegenwoordigde leden van zijn groep.
2. Besluiten kunnen slechts rechtsgeldig worden genomen, indien zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde ten minste drie bestuursleden aanwezig of bij volmacht vertegenwoordigd zijn en bij de stemming zich aan elke zijde ten minste zesendertig stemmen voor aanvaarding van het besluit verklaren.
3. In afwijking van het bepaalde in het voorgaande lid kan een besluit tot vaststelling, wijziging of aanvulling van de statuten of reglementen, een besluit als bedoeld in artikel 12, lid 2, en een besluit tot ontbinding van de SWMn slechts rechtsgeldig worden genomen, indien zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde ten minste vier bestuursleden aanwezig of bij volmacht vertegenwoordigd zijn en bij de stemming zich aan elke zijde ten minste zesendertig stemmen vóór aanvaarding van het besluit verklaren.
4. Over zaken wordt bij voorkeur mondeling en over personen schriftelijk gestemd. Schriftelijke stemming geschiedt met behulp van

stembriefjes, welke een naar de groep van bestuursleden onderscheiden waarmerk dragen.

5. De leden van het bestuur zijn bevoegd zich door een daartoe schriftelijk gevolmachtigd ander lid van het bestuur te doen vertegenwoordigen.
6. Voorts kunnen buiten vergadering rechtsgeldige besluiten worden genomen, mits schriftelijk en met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden. Een dergelijk besluit staat gelijk met een besluit genomen in een vergadering.

Artikel 8

Geldmiddelen

1. De geldmiddelen van de SWMn bestaan uit:
 - a. het door de oprichter afgezonderd bedrag van in totaal tweehonderd gulden (f 200,-);
 - b. bijdragen van werkgevers welke zijn vastgesteld bij of krachtens een (algemeen verbindend verklaarde) bepaling van de CAO;
 - c. hetgeen door erfstelling, legaat of schenking wordt verkregen;
 - d. de inkomsten uit het vermogen van de SWMn;
 - e. andere inkomsten en toevallige baten.
2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

Artikel 9

Begroting

1. Uiterlijk in de maand september worden de begrotingen van inkomsten en van uitgaven voor het eerstvolgende boekjaar vastgesteld.
2. De begroting van inkomsten vermeldt in elk geval de geraamde opbrengst van de bijdragen, bedoeld in artikel 8 lid 1 sub b.
3. De begroting van uitgaven vermeldt in elk geval ramingen ter zake van:
 - a. de kosten van de SWMn;
 - b. de kosten van de inning van de bijdragen, bedoeld in artikel 8 lid 1 sub b, indien de inning van deze bijdragen aan derden is opgedragen;
 - c. het bedrag bestemd voor financiering van het doen van uitkeringen c.q. verstrekken van subsidies, als bedoeld in artikel 3.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 10

Jaarverslag, rekening en verantwoording

1. Uiterlijk in de maand juni brengt de secretaris aan het bestuur verslag uit van de werkzaamheden der SWMn in het voorafgaande kalenderjaar, en legt de penningmeester rekening en verantwoording af over het door hem in de genoemde periode gevoerde beheer. De rekening en verantwoording vindt plaats onder overlegging van een rapport van een door het bestuur benoemde externe registeraccountant.
2. Het bestuur van de SWMn stelt jaarlijks een verslag op, dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de SWMn en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar; in dit verslag wordt door het bestuur rekenschap van het gevoerde beleid afgelegd.
3. Het in lid 2 bedoelde verslag moet zijn gecontroleerd door een externe registeraccountant.
4. Het verslag wordt ter inzage van de bij de SWMn betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de SWMn;
 - b. op een of meer door de Minister belast met sociale zaken aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag wordt op aanvraag van de bij de SWMn betrokken werkgevers en de werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

Artikel 11

Goedkeuring van de jaarstukken

De jaarstukken bedoeld in de artikelen 9 en 10 worden door het bestuur niet goedgekeurd en vastgesteld dan nadat één maand is verstreken sinds het bestuur de bedoelde stukken heeft toegezonden aan de Federatie en de werknemersorganisaties.

Artikel 12

Werkgeversbijdragen

1. De methode van de berekening van de bijdrage, genoemd in artikel 8 lid 1 sub b, alsmede de wijze van incassering daarvan, worden bij reglement als bedoeld in artikel 14 vastgesteld.
2. De hoogte alsmede de wijze van inning van de in het vorige lid bedoelde bijdrage wordt door het bestuur van de SWMn vastgesteld.
3. Het bestuur verstrekt aan de werkgeversorganisaties alle gewenste, met de inning verband houdende, inlichtingen.

Artikel 13

Besteding van de geldmiddelen

1. De geldmiddelen als bedoeld in artikel 8 lid 1 worden aangewend:
 - a. ter financiering en/of subsidiëring van activiteiten en/of projecten als bedoeld in artikel 3;
 - b. tot betaling van casu quo reservering voor kosten verband houdende met de uitvoering van de werkzaamheden van de SWMn.
2. Voor zover gelden van de SWMn voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
3. Gereede gelden, effecten en/of andere geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening vaststellen.

Artikel 14

Reglementen

1. Het bestuur kan voor de uitvoering van zijn taak een of meer reglementen vaststellen.
2. Een besluit tot vaststelling van een reglement wordt niet genomen dan nadat drie weken zijn verstreken sinds de dag waarop het in lid 1 bedoelde voorstel door het bestuur is toegezonden aan de Federatie en de werknemersorganisaties.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. In geval van wijziging van een reglement zijn de voorgaande leden van dit artikel van overeenkomstige toepassing.
4. De in lid 1 bedoelde reglementen mogen geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met deze statuten.

Artikel 15

Statutenwijziging

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten. Artikel 14 lid 2 is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de aldaar genoemde termijn van drie weken gelezen dient te worden: één maand.
2. De wijziging van de statuten moet bij notariële akte tot stand komen.
3. De reglementen alsmede de in deze statuten en in de reglementen aangebrachte wijzigingen treden niet in werking alvorens een volledig exemplaar van die stukken onderscheidenlijk van de wijzigingen daarin, door het bestuur ondertekend voor een ieder ter inzage is neergelegd ter Griffie van het Kantongerecht binnen welks ressort de SWMn is gevestigd.

Artikel 16

Ontbinding

1. Het bestuur is bevoegd de SWMn te ontbinden. Het bepaalde in artikel 15 lid 1 is van overeenkomstige toepassing.
2. De SWMn wordt bovendien ontbonden indien het doel van de SWMn is bereikt of niet meer bereikt kan worden; voorts door haar insolventie nadat zij in staat van faillissement is verklaard of door opheffing van het faillissement wegens de toestand van de boedel, zomede door rechterlijke uitspraak in de bij de wet genoemde gevallen.

Artikel 17

Vereffening

1. De vereffening geschiedt door het bestuur.

2. De SWMn blijft na haar ontbinding voortbestaan voorzover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.
3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten zoveel mogelijk van kracht.
4. Het bestuur bepaalt welke bestemming, liggende in de Metaalnijverheid en door de werkgevers- en werknemersorganisaties nader aan te geven, na betaling van alle schulden, aan de overgebleven bezittingen van de SWMn zal worden gegeven.”

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bijlage 13 wordt gelezen als volgt:

„BIJLAGE 13

REGLEMENT VAN DE STICHTING WERKGELEGENHEIDSFONDS
METAALNIJVERHEID

Artikel 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

werkgever:

de werkgever in de bedrijfstak bedoeld in artikel 77 van de CAO voor het carrosseriebedrijf of het elektrotechnisch bedrijf of de goud- en zilvernijverheid of het isolatiebedrijf of het loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en koeltechnisch installatiebedrijf of het metaalbewerkingsbedrijf of het motorvoertuigenbedrijf en het tweewielerbedrijf

werknemer:

a. degene die in dienst van de werkgever tegen salaris arbeid verricht; Niet als werknemer worden beschouwd:

1. personen, die geen eigenlijke bedrijfsarbeid verrichten en wier dienstverband tevens een tijdelijk karakter draagt en/of geen volledige normale dagtaak meebrengt;
2. stagiairs;
3. werknemers in nettenbouwbedrijven die voor grondwerk per karwei en/of voor beperkte duur in dat karwei of een reeks van karweien met een maximum van drie maanden zijn aangenomen.

jaarsalaris:

- a. bij salarisbetaling per maand 12,96 maal het voor de betrokken werknemer vastgestelde salaris over de maand januari van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft;
- b. bij salarisbetaling per vier-weken-periode 14,09 maal het voor de betrokken werknemer vastgestelde salaris over de tweede vier-weken-periode van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft;
- c. bij salarisbetaling per week 56,36 maal het voor de betrokken werknemer vastgestelde loon over de tweede volle loonweek van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft.

Indien het dienstverband in de loop van een jaar wordt beëindigd dan wel wordt aangevangen, wordt het jaarsalaris berekend met inachtneming van de duur van de periode van het dienstverband in dat jaar.

Indien het inkomen mede is gebaseerd op provisie, wordt bij de bepaling van het jaarsalaris bovendien meegerekend de op jaarbasis herleide provisie welke in het voorafgaande kalenderjaar bij dezelfde werkgever is verdiend, onafhankelijk van de datum van uitbetaling van deze provisie. Bovendien worden, voor zover van toepassing, bij de bepaling van het jaarsalaris mede in aanmerking genomen de navolgende elementen: loon in natura voor zover gekwantificeerd aangegeven in de loonstaten van de werkgever, toeslagen op grond van een overheidsbesluit, verdiensten op grond van een, in de onderneming geldend, beloningssysteem (tarief, merit-rating e.d.) en ploegentoeslag, alsmede een, naar de periode waarover het loon werd genoten, evenredig gedeelte van elke met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkering onder welke benaming ook, zoals dertiende maand, vaste eindejaarsuitkering, gegarandeerde tantième e.d. Vergoedingen terzake van overwerk, reizen, onkosten, alsmede gratificaties, winstdelingsregelingen en soortgelijke emolumenten blijven buiten beschouwing, terwijl de vakantietoeslag in de factoren 12,96, 14,09 en 56,36 geacht wordt te zijn verwerkt. Tot het jaarsalaris behoort niet de overhevelingstoeslag.

loonsom:

het totaal van de jaarsalarissen van de bij de werkgever in dienst zijnde werknemers bedoeld in dit artikel.

halve loonsom:

de helft van de loonsom.

bedrijfspensioenfonds:

de stichting „Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Metaalnijverheid”, gevestigd te 's-Gravenhage.

Artikel 2

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage genoemd in artikel 12 van de statuten belooft het percentage van de loonsom als vermeld in artikel 74a van de CAO voor

het carrosseriebedrijf of

het elektrotechnisch bedrijf of

de goud- en zilvernijverheid of

het isolatiebedrijf of

het loodgieters-, fitters-, centrale verwarmingsbedrijf en koeltechnisch installatiebedrijf of

het metaalbewerkingsbedrijf of

het motorvoertuigenbedrijf en het tweewielerbedrijf.

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 1 wordt deze bijdrage, per werknemer, berekend over maximaal het maximum-jaarsalaris zoals

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

vastgesteld op grond van het bepaalde in artikel 11 lid 2 sub b van het pensioenreglement van het bedrijfspensioenfonds.

Artikel 3

Betaling

1. De administrateur van de SWMn stelt de werkgever telkenmale op de hoogte van de verschuldigde bijdrage door het toezenden van een nota met begeleidend schrijven onder vermelding van het bedrag dat hij aan de SWMn is verschuldigd.
2. De in het vorige lid bedoelde nota's hebben de vorm van een premie-nota met specificatie vermeldende ten minste naam en adres van de werkgever en de werknemer(s) met bijbehorende salarisgegevens, het tijdvak waarover de bijdrage is verschuldigd alsmede de hoogte van het te betalen bedrag.
3. De werkgever dient de nota's aan de SWMn te voldoen binnen de daartoe door het bestuur blijkens mededeling op het acceptgiro-formulier gestelde termijn.
4. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.
De stichting is dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag van de dag af dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn en
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, vast te stellen op 15% van de vordering met een minimum van f 50,00 onverminderd de overige kosten van de vervolging, verschuldigd volgens de Wet.
De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente, bedoeld in de artikelen 6:119 en 6:120 van het BW, dat geldt voor de periode waarover de rente door de stichting wordt gevorderd.

Artikel 4

Loonsomopgave

1. De werkgever is gehouden jaarlijks aan de administrateur van de SWMn opgave te doen van de namen, adressen, woonplaatsen,

geboortedata en jaarsalarissen van de bij hem in dienst zijnde werknemers.

Voorts is de werkgever gehouden elke in- en uitdiensttreding van een werknemer binnen een maand schriftelijk aan de administrateur van de SWMn te melden.

2. Ingeval de werkgever niet aan het gestelde in de vorige alinea voldoet, zal het bestuur bij besluit bepalen welke loonsom aangehouden moet worden ter berekening van de bijdrage van de werkgever.
3. De gegevens die de werkgever krachtens dit artikel verstrekt, dienen uitsluitend ter bepaling van de door de werkgever verschuldigde bijdrage.

Artikel 5

Administratie

Het bestuur is bevoegd de administratie en de inning van de in dit reglement bedoelde bijdragen op te dragen aan derden. Het bestuur behoudt echter in alle gevallen de eindverantwoordelijkheid.

De werkgever is verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen, alsmede iedere medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die, door of namens de SWMn, zijn belast met de inning van de bijdrage en de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en dit reglement.

Artikel 6

Bestemming bijdrage

1. De in artikel 2 bedoelde bijdrage is bestemd voor:
 - het bruto-salaris van één dag extra scholingsverlof, alsmede voor de daaraan verbonden cursuskosten, voor iedere individuele werknemer die in de periode van 1 januari 1997 tot en met 28 februari 1999 ten minste de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt;
 - reïntegratie in het arbeidsproces van geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers;
 - overige werkgelegenheid stimulerende projecten in en ten behoeve van de bedrijfstakken zoals genoemd in artikel 1 van de statuten van de Stichting Werkgelegenheidsfonds Metaalnijverheid.
2. In overleg tussen de werkgeversorganisatie(s) en werknemersorganisaties die betrokken zijn bij één van de in artikel 2 bedoelde CAO's wordt de aanwending van de in lid 1 genoemde bijdrage overeengekomen met inachtneming van het hiervoor in lid 1 bepaalde.

Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 1997/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Tot besteding kan eerst worden overgegaan uitsluitend na goedkeuring van het bestuur van de stichting.

Artikel 7

Duur van het reglement

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 juli 1997 en blijft van kracht tenzij uit een nader reglement anders blijkt.”

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit tot algemeen verbindendverklaring is niet van toepassing op leden van de Belangenvereniging Tankstations (BETA), indien althans het lidmaatschap van die vereniging reeds vóór de inwerkingtreding van dit besluit is aangevangen.

V. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

VI. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 19 december 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.