

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9106

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 04-11-1998, nr. 211

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
TECHNISCHE GROOTHANDEL**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Werkgevers Technische Groothandel als partij te ener zijde mede namens de Dienstenbond CNV, de FNV Bondgenoten, de Uni, vakorganisatie voor industrie en dienstverlening en de VHP, Vakorganisatie voor Middelbaar en Hoger Personeel als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel, 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 Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen zijn ingebracht;

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;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 1 april 2000 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK I

ARBEIDSVOORWAARDEN

AFDELING 1

DEFINITIES

Artikel 1

Groothandel

De bedrijfsuitoefening waarbij de onderneming voor eigen rekening en risico goederen betreft, naar behoefte in voorraad houdt en verkoopt aan bedrijfsmatige ge- en/of verbruikers c.q. verwerkers dan wel groot- of kleinhandelaren. Deze goederen kunnen worden verkocht in dezelfde staat of na in de groothandel gebruikelijke verwerking, behandeling of verpakking;

Artikel 2

In staal

- De groothandel in producten, vervaardigd van staal door ongeacht welk procédé en ongeacht welke legering, bewerkt of onbewerkt, zoals staven, profielen, strippen en platen al of niet geprofileerd, bandstaal, draad, vormstukken, buizen, pijpen, hulpstukken en appendages voor buizen en pijpen, en alle overige uit staal vervaardigde halffabrikaten, met uitzondering van de groothandel in schroot.
- De groothandel in centrale verwarmingsinstallatiematerialen, zoals ketels, radiatoren en appendages, inclusief producten en componenten ten behoeve van klimaatbeheersing.

Artikel 3

In (non-ferro) metalen

De groothandel in (non-ferro) blokmetalen en daaruit vervaardigde halffabrikaten, met uitzondering van oude (non-ferro) blokmetalen of afval.

Artikel 4

In metaalwaren

- De groothandel in grote ijzerwaren (die artikelen die dienst doen bij en deel uitmaken van metaal- of staalconstructies ook indien deze zijn vervaardigd van andere materialen dan van staal).
Onder metaal- of staalconstructies wordt verstaan elke samenstelling van metalen delen door middel van geprefabriceerde hulpstukken zoals appendages.
- Gereedschappen van staal, (non-ferro)metalen, hout, rubber en kunststoffen in elke afwerking en uitvoering, alsmede machines en hulpmiddelen voor onderhoudswerkplaatsen en/of garages; met uitzondering van produktie (gereedschaps-) machines en produktie-apparatuur toegepast in industrieën, welke verankerd worden.
- Land- en tuinbouwartikelen (die artikelen, gereedschappen en toebehoren die in de land- en tuinbouw en in siertuinen worden gebruikt en vervaardigd zijn van staal, van hout, (non-ferro) metalen, kunststof, in elke afwerking en uitvoering, met uitzondering van tractie- en landbewerkingsmachines en installaties gebruikt in de professionele land- en tuinbouwsector).
- Bouwartikelen (die artikelen die voor de afwerking van gebouwen en schepen worden gebruikt en zijn vervaardigd van staal, hout, (non-ferro)metalen of kunststoffen, in elke afwerking en uitvoering).
- Draad en draadmateriaal, zoals gaas en dergelijke.
- Klein-ijzerwaren (die artikelen die van staal, hout, (non-ferro) metalen en kunststoffen zijn vervaardigd, die dienst doen bij de vervaardiging van constructies of daarvan deel uitmaken).

Artikel 5

In sanitaire artikelen

De groothandel in artikelen, die hoofdzakelijk of uitsluitend toepassing vinden in gebouw-gebonden infrastructurele voorzieningen (installaties) op het gebied van water (aan- en afvoer) en gas. Dit ter samenstelling van bad-, douche-, wastafel-, bidet-, closet- en urinoircombinaties benevens geisers en drukautomaten en dergelijke toestellen voor de warm-

watervoorziening, alsmede rioleringsartikelen vervaardigd uit gietijzer en kunststoffen.

Artikel 6

In electrotechnische en elektronische artikelen

- De groothandel in die artikelen, die toepassing vinden in gebouwgebonden infrastructurele voorzieningen (installaties) op het gebied van elektrische energie en informatiesystemen, alsmede die artikelen zoals electrotechnische en meet- en regelapparatuur en elektronische dan wel electrotechnische materialen toegepast in subsystemen.
- De groothandel in verlichtingsartikelen, elektrische huishoudelijke toestellen, audio- en videoproducten en antennemateriaal.
- De groothandel in standaard elektrische en elektronische producten/ componenten voor industriële installaties.

Artikel 7

In huishoudelijke artikelen

De groothandel in verwarmingsapparaten, kookapparatuur, huishoudelijke machines, kook-, bak-, braad- en keukengerei voor particulier huishoudelijk gebruik vervaardigd van ijzer, staal, hout of kunststoffen met uitzondering van meubilair.

Artikel 8

Uitgesloten ondernemingen en sectoren

1. Werkgevers die minder dan drie jaar als werkgever een onderneming in de zin van deze CAO voeren, met uitzondering van die ondernemingen die niet als startende ondernemingen zijn te beschouwen, kunnen een verzoek tot dispensatie van deze CAO indienen bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 52. De dispensatie duurt maximaal drie jaar na de start van de onderneming.
2. Deze CAO is niet van toepassing op werkgevers en werknemers die – naar aard van de in de betrokken onderneming verrichte activiteiten – ressorteren onder de (werkingssfeerdefinitie van) de collectieve arbeidsovereenkomst voor:
 - het metaalbewerkingsbedrijf;
 - het electrotechnisch bedrijf;
 - het loodgieters-, fitters- en centrale verwarmingsbedrijf;
 - de goud- en zilvernijverheid;
 - de metaal- en electrotechnische industrie;

Technische Groothandel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- het hoger personeel in de metaal- en electrotechnische industrie;
- het bouwbedrijf;
- het uitvoerend, technisch en administratief personeel in de bouwbedrijven.

Artikel 9

Werkgever

1. De door een natuurlijke of rechtspersoon gedreven onderneming welke zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met de groothandel in staal, (non-ferro) metalen, metaalwaren, sanitaire artikelen, electrotechnische en/of huishoudelijke artikelen.
2. Een onderneming wordt geacht zich in hoofdzaak bezig te houden met de groothandel in staal, (non-ferro) metalen, metaalwaren, sanitaire artikelen, electrotechnische en/of huishoudelijke artikelen indien meer dan 50% van de gewerkte uren aan genoemde activiteiten wordt besteed.

Artikel 10

Werknemer

1. Iedere persoon die een dienstverband heeft met een werkgever.
2. Er wordt onderscheid gemaakt tussen:
 - a. de werknemer die op grond van zijn functie wordt ingedeeld in één van de functiegroepen genoemd in artikel 26;
 - b. iedere persoon die als handelsvertegenwoordiger in vaste dienst van een werkgever werkzaam is;
 - c. de werknemer die niet valt onder sub a of b.

Artikel 11

Dienstverband

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Artikel 12

Uitzendkrachten

Personen die tegen vergoeding als arbeidskrachten aan de werkgever voor het verrichten van in zijn onderneming gebruikelijke arbeid ter beschikking worden gesteld door natuurlijke of rechtspersonen die deze terbeschikkingstelling bedrijfsmatig uitoefenen.

Artikel 14

Inkomen

1. Het schaalsalaris vermeerderd met eventuele franchise, prestatiebeloning (tarieftoeslag), ploegentoeslag, vaste toeslag voor regelmatig weerkierend overwerk en andere vaste toeslagen, echter met uitzondering van vakantietoeslag, tantième en andere uitkeringen.
2. Voor handelsvertegenwoordigers het vaste salaris plus eventuele provisie.

AFDELING 2

INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST EN DIENSTVERBAND

Artikel 15

Inhoud individuele arbeidsovereenkomst

Tussen de werkgever en de werknemer zal een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden aangegaan waarin bepalingen omtrent de aard van het dienstverband worden vastgelegd.

Artikel 16

Aanvang dienstverband

1. Aan elke werknemer wordt bij zijn indiensttreding door de werkgever schriftelijk in ieder geval medegedeeld:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld;
 - c. de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld;
 - d. het salaris dat aan de werknemer is toegekend op basis van de leeftijd, respectievelijk de functiejaarschaal, die behoort bij de groep waarin hij is ingedeeld, of het salaris dat in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

Technische Groothandel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Tenzij uit de aanstellingsbrief uitdrukkelijk anders blijkt, geschiedt de aanstelling voor onbepaalde tijd.

Artikel 17

Handhaving gunstiger salarissen

De op het tijdstip van inwerkingtreding van deze CAO rechtens geldende salarissen, welke voor de werknemer in gunstige zin van de bepalingen dezer CAO afwijken, blijven gehandhaafd.

Artikel 18

Einde van het dienstverband

1. Voor beëindiging van het dienstverband volgt deze CAO de van toepassing zijnde bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
2. a. Tot 1 januari 1999 is in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668 van het Burgerlijk Wetboek, geen opzegging nodig voor de beëindiging van een voor de eerste maal verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mits de duur van de verlengde arbeidsovereenkomst gelijk is aan de duur van de eerste arbeidsovereenkomst.
b. Vanaf 1 januari 1999 volgt de CAO hetgeen is bepaald in artikel 668a van het Burgerlijk Wetboek met dien verstande dat de in artikel 668a BW genoemde periode van 36 maanden wordt vervangen door een periode van 24 maanden.
3. Voor de wijze van opzegging en de in acht te nemen opzegtermijnen volgt de CAO hetgeen hieromtrent is bepaald in artikel 672 van het Burgerlijk Wetboek.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Artikel 19

Op- en afroepkrachten

In geval van aanstelling van een werknemer op afroepbasis dient de werkgever tenminste voor 16 uur per maand werk aan te bieden. Indien bij oproep door de werkgever de werknemer verhinderd is te komen

werken, is geen salaris verschuldigd over de bij die gelegenheid aangeboden uren werk. Vindt geen oproep plaats gedurende een kalendermaand of heeft tewerkstelling voor minder dan 16 uur per kalendermaand plaatsgevonden, dan is de werkgever tenminste 16 uur salaris verschuldigd aan de oproepkracht.

Artikel 20

Deeltijdwerk

1. Ter verhoging van de arbeidsparticipatie zal ernaar worden gestreefd om het aantal werknemers in de onderneming uit deeltijdwerkers te bevorderen. Van deeltijdwerk is sprake als in de arbeidsovereenkomst minder dan de normale wekelijkse arbeidsduur is overeengekomen. Het streven is erop gericht een arbeidscontract aan te gaan voor minimaal acht uur per week, doch in ieder geval minimaal 28 uur per maand.
2. Deeltijdverzoeken worden positief benaderd en waar mogelijk gehonoreerd. Op voorhand worden geen functies uitgesloten van deeltijdarbeid. Bij vacant komende functies, dan wel nieuwe functies, wordt stelselmatig beoordeeld of vervulling in deeltijd mogelijk is. Invoering van deeltijd mag in beginsel op zichzelf niet leiden tot vermindering van de formatie.
3. Er is gelijke behandeling tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers. De bepalingen omtrent toekenning van overwerkvergoeding zijn op werknemers met een deeltijddienstverband slechts van toepassing, voor zover het overwerk wordt verricht buiten de normaal voor het bedrijf geldende arbeidstijd. Indien binnen de normale dagelijkse arbeidstijd door een deeltijdwerknemer langer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur dient het uursalaris te worden verhoogd met de andere vaste inkomenselementen zoals vakantietoeslag.
4. In beginsel wordt een verzoek van een werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen gehonoreerd, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang niet van de werkgever kan worden geleverd. De besluitvorming vindt als regel binnen een maand plaats. Indien werknemers met een arbeidsovereenkomst minder dan de normale arbeidsduur regelmatig de voor hen geldende arbeidstijd overschrijden, kan in onderling overleg, het arbeidscontract worden aangepast. Werknemers met een deeltijdovereenkomst kunnen desgewenst en met instemming van hun werkgever bij vacatures met voorrang hun arbeidsuren uitbreiden.
5. Onder arbeid in deeltijd wordt niet verstaan arbeid verricht door oproepkrachten.

Artikel 21

Uitzendkrachten

1. Van de tewerkstelling van uitzendkrachten zal de werkgever mededeling doen aan de ondernemingsraad en deze raad daarbij inlichten omtrent het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten, de verhouding van dit aantal tot het aantal werknemers dat in vaste dienst is, de aard van de door hen verrichte werkzaamheden alsmede de duur daarvan en de totale kosten die met het tewerkstellen van de uitzendkrachten gemoeid zijn.
2. Uitzendkrachten worden betaald volgens de functiegroep waarin de uitzendkracht krachtens zijn uit te voeren werkzaamheden behoort te worden ingedeeld, echter met een salaris behorende bij 0-functiejaar en jeugdigen tegen het jeugdsalaris in de van toepassing zijnde functiegroep.
3. Voor uitzendkrachten zijn eveneens van toepassing de toeslagen zoals vermeld in artikel 36.¹⁾

Artikel 22

Chauffeurs

1. De werkgever zal in overleg met de chauffeur dusdanige maatregelen dienen te nemen dat de veiligheid van chauffeurs die contant geld c.q. cheques innen zoveel mogelijk wordt gewaarborgd.
2. De werkgever dient aan de chauffeur de kosten te vergoeden die in de uitoefening van zijn functie feitelijk gemaakt zijn.

Artikel 23

Handelsvertegenwoordigers

1. Aan de werknemer van 25 jaar of ouder die tenminste gedurende één jaar in dienst van de werkgever werkzaam is als handelsvertegenwoordiger zal gerekend over een jaar, per maand tenminste gemid-

¹⁾ Deze bepalingen vinden geen toepassing wanneer en voorzover het Uitzendbureau gehouden is de (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de CAO voor Uitzendkrachten na te leven (zie in dit verband art. 15 CAO voor Uitzendkrachten).

deld een bedrag aan salaris plus eventuele provisie worden uitbetaald overeenkomstig het salaris genoemd in artikel 27 bij drie functiejaren in schaal V.

2. De werkgever dient aan de handelsvertegenwoordiger de kosten te vergoeden die in de uitoefening van de functie onvermijdbaar en ook feitelijk gemaakt zijn.
3. De werkgever is verplicht voor het voertuig van de handelsvertegenwoordiger een ongevalleenzittende verzekering af te sluiten.
4. De handelsvertegenwoordiger die in aanmerking komt voor de in artikel 34 lid 7 genoemde uitzondering kan met instemming van de werkgever verlofdagen niet zijnde vakantiedagen opsparen op zodanige wijze dat de actieve periode eerder kan worden beëindigd.
5. Artikel 26 (Functiegroepen) en Afdeling 5 (Regelingen inzake arbeidsduur en arbeidstijd) van deze CAO zijn op de handelsvertegenwoordiger niet van toepassing.

Artikel 24

Statutair directeur

Deze CAO is niet van toepassing op de statutair directeur van de onderneming.

AFDELING 3

FUNCTIEGROEPEN

Artikel 25

Algemene opmerkingen

1. Bij de indeling van de werknemers in de functiegroepen dient men in de eerste plaats uit te gaan van de voor iedere groep in de aanhef gegeven algemene omschrijving.
2. De opsomming van werkzaamheden, welke in elk der groepen onder de algemene omschrijving wordt gegeven draagt slechts het karakter van vermelding van een aantal voorbeelden. Deze opsomming bedoelt dus allerminst volledig te zijn.
3. Bij wijziging van functiegroep wordt daarvan aan de werknemer schriftelijk mededeling gedaan.

Artikel 26

Functiegroepen

Functiegroep 0:

ADMINISTRATIEVE FUNCTIES

COMMERCIELE FUNCTIES

LOGISTIEKE FUNCTIES

OVERIGE FUNCTIES

- Leerlingen aangesteld op basis van een leer- en arbeidsovereenkomst alsmede werknemers die door middel van een gesubsidieerd arbeidsmarkt-instroomproject in de onderneming zijn ingezet gedurende het eerst jaar van het dienstverband.
- Tijdelijk gesubsidieerde arbeidsplaatsen, bedoeld om langdurig werkzoekenden in een zo zinvol mogelijk contact met het arbeidsproces te kunnen brengen.

Functiegroep I

ADMINISTRATIEVE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin de nadruk ligt op het verrichten van eenvoudige, steeds weerkerende administratieve werkzaamheden van gelijk karakter, zodat hiervoor geen specifieke kennis en/of ervaring is vereist. Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het invoeren van eenduidige gegevens in een geautomatiseerd systeem;
- algemeen assisterende activiteiten, zoals eenvoudig archief-, tel- en rekenwerk.

Aan te treffen functienamen:

- datatypist(e)
- administratief assistent.

LOGISTIEKE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin de nadruk ligt op het verrichten van eenvoudige, steeds weerkerende magazijnwerkzaamheden van gelijk karakter, zodat hiervoor geen specifieke kennis en/of ervaring is vereist.

Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het (assisteren bij) inpakken, laden en lossen van goederen;
- het volgens opdrachtbon verzamelen en bundelen van orders.

Aan te treffen functienamen:

- medewerker goederenontvangst
- medewerker magazijn.

OVERIGE FUNCTIES

Werknemers die op uiteenlopende gebieden (deel)taken en ondersteunende werkzaamheden verrichten, waarvoor duidelijke instructies worden gegeven en geen scholing is vereist.

Aan te treffen functienamen:

- interieurverzorger
- schoonmaker
- medewerker postkamer.

Functiegroep II

ADMINISTRATIEVE FUNCTIES

COMMERCIELE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin de nadruk ligt op het verrichten van eenvoudige, steeds weerkerende administratieve werkzaamheden van gelijk karakter, waarvoor enige kennis en/of ervaring (meestal enig inzicht in de administratieve procedures) is vereist.

Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het coderen en registreren van gegevens in (meerdere) administratieve systemen;
- het controleren van brondocumenten op volledigheid en juistheid;
- het maken van orderbevestigingen volgens standaardmodel.

Aan te treffen functienamen:

- administratief medewerker
- medewerker invoer facturen.

LOGISTIEKE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin de nadruk ligt op het verrichten van eenvoudige, steeds weerkerende werkzaamheden van gelijk karakter, waarvoor enige kennis en/of ervaring (meestal enige artikel- of productkennis) is vereist. Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het uitpakken en controleren van aangeleverde goederen;
- het sorteren, ompakken en op locatie plaatsen van goederen.

Aan te treffen functienamen:

- medewerker magazijn.

OVERIGE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin de nadruk ligt op het verrichten van eenvoudige, steeds weerkerende werkzaamheden van gelijk karakter, waarvoor enige kennis en/of ervaring is vereist. Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het bedienen van een telefooncentrale en het ontvangen van bezoek;
- het verrichten van eenvoudig (huishoudelijk) onderhoud en kleine reparaties;
- het op voorgeschreven wijze knippen/zagen van ijzer/staal met behulp van eenvoudige apparatuur.

Aan te treffen functienamen:

- receptioniste
- medewerker huishoudelijke dienst.

Functiegroep III

ADMINISTRATIEVE FUNCTIES

COMMERCIELE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht waarvoor een bepaalde graad van vakkennis en/of ruimere ervaring, alsmede een zekere mate van zelfstandigheid is vereist.

Hiertoe kunnen onder andere werkzaamheden worden gerekend als:

- het verwerken van commercieel- of financieel-administratieve gegevens (verkoop- of inkooporders, facturen);
- het administreren van debiteuren en crediteuren;
- het bijhouden van gegevensbestanden;
- het verzorgen van met de activiteiten samenhangende correspondentie.

Aan te treffen functienamen:

- medewerker boekhouding
- (financieel) administratief medewerker
- verkoopassistent.

LOGISTIEKE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht waarvoor een bepaalde graad van vakkennis en/of ruimere ervaring, alsmede een zekere mate van zelfstandigheid is vereist. Hiertoe kunnen onder andere werkzaamheden worden gerekend als:

- het zorg dragen voor ontvangst, inruiming en verzameling van goederen;
- het bedienen van een heftruck;
- het vervoeren en afleveren van kleinere partijen goederen in een bestelbus of kleine vrachtwagen.

Aan te treffen functienamen:

- medewerker magazijn
- chauffeur.

OVERIGE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht waarvoor een bepaalde graad van vakkennis en/of ruimere ervaring, alsmede een zekere mate van zelfstandigheid is vereist. Hiertoe kunnen onder andere werkzaamheden worden gerekend als:

- secretariële ondersteuning, zoals (Nederlandse) correspondentie, agendabewaking, en dergelijke;
- het verrichten van eenvoudig technisch onderhoud en (de)montagewerk aan machines;
- het knippen/zagen van ijzer/staal met behulp van gecompliceerde apparatuur.

Aan te treffen functienamen:

- medewerker secretariaat
- medewerker technische dienst.

Functiegroep IV

ADMINISTRATIEVE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht waarvoor, naast een bepaalde graad van vakkennis en/of ruimere ervaring, ook (in vergelijking met functies in groep III) verdere aanvullende eisen worden gesteld ten aanzien van zelfstandigheid of verantwoordelijkheid.

Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het bijhouden van sub-administraties, voorraadadministratie;
- het administreren van omzetgegevens;
- het bewerken van gegevens (bijv. omrekenen, samenvoegen);
- het vervaardigen van cijfermatige overzichten, statistieken en dergelijke.

Aan te treffen functienamen:

- financieel-administratief medewerker
- assistent-administrateur.

COMMERCIEËLE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht waarvoor, naast een bepaalde graad van vakkennis (artikelen productkennis, prijzenkennis) en ruimere ervaring, ook bepaalde eisen worden gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid.

Hiertoe kunnen in het inkooptraject werkzaamheden worden gerekend als:

- het (assisteren bij het) onderhouden van contacten met leveranciers;
- het aanvragen/controleren van offertes;
- het afroepen van orders en het bewaken van leveringscondities.

In het verkooptraject kunnen hiertoe werkzaamheden worden gerekend als:

- het (mede) beheren van een toonzaal;
- het adviseren en informeren van klanten;
- het verkopen van met name standaardprodukten.

Aan te treffen functienamen:

- assistent inkoper
- assistent telefonische verkoop
- showroom- en baliemedewerker.

LOGISTIEKE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht waarvoor, naast een meer gespecialiseerde vakkennis en/of ruimere ervaring, ook (in vergelijking met functies in groep III) verdere aanvullende eisen worden gesteld ten aanzien van zelfstandigheid of verantwoordelijkheid. Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het geven van aanwijzingen bij en het deelnemen aan de ontvangst, opslag en verzameling van goederen;

Technische Groothandel 1998/2000

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- het beheren van de administratie van de magazijnvoorraad;
- het behartigen van balieverkoop;
- het besturen van een grote vrachtwagen of trekker met oplegger;
- het bedienen van een grote kraan, en dergelijke.

Aan te treffen functienamen:

- chauffeur
- medewerker voorraadbeheer
- medewerker magazijn/balieverkoper
- assistent magazijnchef
- kraanmachinist.

OVERIGE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht waarvoor, naast een bepaalde graad van vakkennis en/of ruimere ervaring, ook (in vergelijking met functies in groep III) verdere aanvullende eisen worden gesteld ten aanzien van zelfstandigheid of verantwoordelijkheid.

Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- secretariële ondersteuning, zoals correspondentie in vreemde talen, notulering en dergelijke;
- het uitvoeren van machinebankwerkzaamheden;
- het beheren van de (kantoor)automatiseringsmiddelen en randapparatuur.

Aan te treffen functienamen;

- secretaresse
- machine operator
- systeembeheerder.

Functiegroep V

ADMINISTRATIEVE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht die alle uit te voeren activiteiten binnen het vakgebied (in- en verkoopadministratie, interne en algemeen financiële administratie) omvatten, zodat zowel een ruime vakkennis als een lange praktijkervaring is vereist. Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het voeren van met name operationeel beheer over een of meer, niet al te omvangrijke, administraties, balansen, en dergelijke. Eventueel worden aanwijzingen gegeven aan één of enkele werknemers met taken van een voorgaand functieniveau.

Aan te treffen functienamen:

- boekhouder
- administrateur.

COMMERCIELE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht die alle uit te voeren activiteiten binnen het vakgebied omvatten, zodat zowel een ruime vakkennis als een lange praktijkervaring is vereist. Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het zorgdragen voor de voorbereiding, uitvoering en administratie van de inkoop van een niet zeer complexe productgroep;
- interne ondersteuning van het verkoopproces door middel van telefonische acquisitie en verkoop;
- het behartigen van hiermee samenhangende orderverwerking, klantenservice en -begeleiding.

Aan te treffen functienamen:

- commercieel medewerker binnendienst
- verkoper binnendienst
- inkoper.

LOGISTIEKE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht die alle uit te voeren activiteiten binnen het vakgebied (ontvangst en opslag, voorraadbeheer, orderverzameling, in- en externe expeditie, magazijninrichting) omvatten, zodat zowel een ruime vakkennis als een lange praktijkervaring is vereist. Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het bepalen en controleren van de werkprocedures;
- het bepalen van de magazijnindelingen en routing;
- het algeheel beheer over een magazijn met enkele medewerkers.

Aan te treffen functienaam:

- chef magazijn.

OVERIGE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht die alle uit te voeren activiteiten binnen het betreffende vak- of werkgebied omvatten, zodat zowel een ruime vakkennis als een lange praktijkervaring is vereist.

Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het zorgdragen voor installatie, onderhoud en reparatie van geleverde producten bij klanten;
- het opstellen van werkplanningen en het toezien op kwaliteit en voortgang van door werknemers uit te voeren opdrachten;
- het zorgdragen voor onderhoud, beheer en aanpassing van omvangrijker geautomatiseerde informatieverwerkingssystemen.

Aan te treffen functienamen:

- monteur
- werkvoorbereider
- systeembeheerder, analist/programmeur.

Technische Groothandel 1998/2000

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functiegroep VI

ADMINISTRATIEVE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht die de zelfstandige uitvoering van alle activiteiten binnen het vakgebied (zie groep V) omvatten, zodat zowel een ruime vakkennis als een lange praktijkervaring is vereist. Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het voeren van zowel het operationele beheer over, als controle van meerdere (omvangrijke) administraties, inclusief het analyseren van cijfermateriaal;
- (voorbereiding van) financiële begroting of verslaglegging, en dergelijke.

Meestal worden aanwijzingen gegeven aan één of enkele werknemers met taken van een voorgaand functieniveau.

Aan te treffen functienamen:

- hoofdadministrateur
- hoofdboekhouder.

COMMERCIELE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht die (evenals in groep V) de uitvoering van alle activiteiten binnen het vakgebied omvatten, doch waarbij verdergaande eisen aan vakkennis en/of ervaring is vereist, bijvoorbeeld omdat een grotere specialisatie in producten of materialen wordt gevraagd en/of omdat kwaliteitsverantwoordelijkheid wordt gedragen voor de activiteiten van (één of enkele) andere werknemers in hetzelfde vakgebied.

Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het ontwikkelen van het assortiment van een produktcluster;
- het inkopen van niet-standaardproducten;
- het adviseren van klanten;
- het zorgdragen voor de interne ondersteuning van het verkoopproces voor een breder of complexer produkt-assortiment.

Aan te treffen functienamen:

- eerste inkoper
- senior verkoper binnendienst.

LOGISTIEKE FUNCTIES

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht die alle uit te voeren activiteiten binnen het vakgebied (zie groep V) omvatten, zodat zowel een ruime vakkennis als een lange praktijkervaring is vereist. Hiertoe kunnen werkzaamheden worden gerekend als:

- het algeheel beheer over een magazijn met een groter aantal (>10) medewerkers, eventueel inclusief de beheersing van voorraadkosten,

- vervoer en expeditie van handelsprodukten en de administratie hier-
omtrent.
Aan te treffen functienamen:
– chef magazijn
– chef magazijn en expeditie.

AFDELING 4

SALARIS EN BELONING

Artikel 27

Salarisschalen

Salarisschalen per 1 januari 1998¹⁾ bruto maandsalarissen

Leeftijd/ functie- jaren	Functiegroep						
	0	I	II	III	IV	V	VI
16	wet-	944,26					
17	telijk	1081,11					
18	mini-	1245,33	1253,64	1266,78			
19	mum	1436,99	1446,66	1461,65	1497,48		
20	jeugd	1683,26	1694,48	1712,24	1754,21	1796,99	
21	loon	1984,34	1997,57	2018,50	2067,96	2118,40	
22		2326,49	2342,00	2366,52	2424,53	2483,65	
23-0	wet-	2737,03	2755,27	2784,13	2852,39	2921,95	3020,44
23-1	telijk		2806,43	2830,06	2898,34	3007,10	3118,76
23-2	mini-		2830,06	2876,01	2945,38	3099,01	3219,03
23-3	mum		2852,39	2927,74	2994,20	3191,69	3317,82
23-4	loon			2975,58	3045,82	3258,60	3418,16
23-5					3114,22	3348,26	3518,47
23-6						3451,61	3621,83
23-7							3726,71

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Technische Groothandel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarisschalen per 1 november 1998¹⁾ (+3%) bruto maandsalarissen

Leeftijd/ functie- jaren	Functiegroep						
	0	I	II	III	IV	V	VI
16	wet-	972,59					
17	telijk	1113,54					
18	mini-	1282,69	1291,25	1304,78			
19	mum	1480,04	1490,06	1505,50	1542,40		
20	jeugd	1733,76	1745,31	1765,61	1806,34	1850,90	
21	loon	2043,87	2057,50	2079,05	2130,00	2181,95	
22		2396,28	2412,26	2437,52	2497,27	2558,16	
23-0	wet-	2819,14	2837,93	2867,65	2937,06	3009,61	3111,05
23-1	telijk		2890,62	2914,96	2985,29	3097,31	3212,32
23-2	mini-		2914,90	2962,29	3035,74	3191,98	3315,60
23-3	mum		2937,96	3015,57	3084,03	3287,44	3417,35
23-4	loon			3064,85	3137,19	3356,36	3520,70
23-5					3207,65	3448,71	3621,02
23-6						3555,16	3730,48
23-7							3838,51

Salarisschalen per 1 oktober 1999 (+3%) bruto maandsalarissen

Leeftijd/ functie- jaren	Functiegroep						
	0	I	II	III	IV	V	VI
16	wet-	1001,77					
17	telijk	1146,95					
18	mini-	1321,17	1329,99	1343,92			
19	mum	1524,44	1534,76	1550,67	1588,67		
20	jeugd	1785,77	1797,67	1816,52	1861,05	1906,43	
21	loon	2105,19	2119,23	2141,43	2193,90	2247,41	
22		2468,17	2484,63	2510,65	2572,19	2634,90	
23-0	wet-	2503,71	2923,07	2953,68	3026,10	3099,90	3204,38
23-1	telijk		2977,34	3002,41	3074,85	3190,23	3308,69
23-2	mini-		3002,41	3051,16	3124,75	3257,74	3415,07
23-3	mum		3026,10	3106,04	3176,55	3386,06	3519,87
23-4	loon			3156,80	3231,31	3457,05	3626,32

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Leeftijd/ functie- jaren	Functiegroep						
	0	I	II	III	IV	V	VI
23-5					3303,88	3552,17	3732,74
23-6						3661,81	3842,39
23-7							3953,67

Salarisschalen per 1 april 2000 (+1,5%) bruto maandsalarissen

Leeftijd/ functie- jaren	Functiegroep						
	0	I	II	III	IV	V	VI
16	wet-	1016,79					
17	telijk	1164,15					
18	mini-	1340,99	1349,94	1364,08			
19	mum	1547,31	1557,78	1573,93	1612,50		
20	jeugd	1812,56	1824,64	1843,77	1888,97	1935,03	
21	loon	2136,77	2151,02	2173,55	2226,81	2281,12	
22		2505,19	2521,90	2548,31	2610,77	2674,42	
.....							
23-0	wet-	2947,27	2966,92	2997,99	3071,49	3146,40	3252,45
23-1	telijk		3022,00	3047,45	3120,97	3238,08	3358,32
23-2	mini-		3047,45	3096,93	3171,62	3337,06	3466,30
23-3	mum		3071,49	3152,63	3224,20	3436,85	3572,67
23-4	loon			3204,15	3279,78	3508,91	3680,71
23-5					3353,44	3605,45	3788,73
23-6						3716,74	3900,03
23-7							4012,98

Artikel 28

Toepassing van de salarisschalen

1. De werkgever is bevoegd aan een werknemer in verband met zijn prestatie een salaris te betalen, dat ten hoogste 15% boven het voor hem geldende salaris ligt.
2. a. De vaststelling van het salaris van de werknemer van 23 jaar of jonger geschiedt éénmaal per jaar aan het einde van de betalingsperiode, waarin hij jarig is en wel naar de leeftijd van de betrokken werknemer aan het einde van die betalingsperiode. De betaling van het in de vorige alinea vastgestelde salaris dient te geschieden met ingang van de in die alinea bedoelde betalingsperiode.
- b. De vaststelling van het salaris van de werknemer ouder dan 23 jaar geschiedt éénmaal per jaar op 1 april naar het aantal gehele jaren dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 23

Technische Groothandel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- jaar in zijn functiegroep is ingedeeld geweest, totdat het maximum aantal functiejaren in de desbetreffende groep is bereikt.
- c. In afwijking van het in sub b van dit lid bepaalde zal aan de werknemer, die de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt in de periode 1 april tot en met 30 september van enig jaar, de eerste functiejarenverhoging worden gegeven op de eerstvolgende 1 april en de volgende functiejarenverhoging telkens op de volgende 1 april.
 - d. De in dit lid 2 sub a, b en c bepaalde vaststelling van het salaris geldt eveneens voor de werknemer in deeltijddienstverband, met dien verstande dat het salaris zoveel lager wordt vastgesteld als de wekelijkse arbeidstijd van de deeltijdwerknemer zich verhoudt tot de wekelijkse arbeidstijd van de voltijdwerknemer.
 - e. Uitzendkrachten worden betaald volgens de functiegroep waarin de uitzendkracht krachtens zijn uit te voeren werkzaamheden behoort te worden ingedeeld, echter met een salaris behorende bij 0-functiejaren en jeugdigen tegen het jeugdsalaris in de van toepassing zijnde functiegroep.
- 3. a. Indien een indiensttredende werknemer ouder dan 23 jaar elders in zijn functie bruikbare ervaring heeft verkregen, kunnen hem bij indiensttreding functiejaren worden toegekend in overeenstemming met die ervaring.
 - b. In afwijking van het bepaalde in lid 2, sub b, zal aan de werknemer ouder dan 23 jaar, die in dienst is getreden in de periode 1 april tot en met 30 september van enig jaar de eerste functiejarenverhoging worden gegeven op de eerstvolgende 1 april en de volgende functiejarenverhoging telkens op de volgende 1 april.
- 4. Het salaris van de werknemer, die het maximum aantal functiejaren heeft bereikt wordt bepaald naar de norm welke in de betreffende groep voor het maximum aantal functiejaren geldt.
 - 5. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die op grond van zijn functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26 of als handelsvertegenwoordiger in vaste dienst van een werkgever werkzaam is.

Artikel 29

Salarisbetaling

- 1. De betaling van het salaris vindt afhankelijk van de tijdsruimte waar-

naar het is vastgesteld, wekelijks, vierwekelijks, dan wel maandelijks plaats in contanten dan wel per bank of giro.

2. Bij de betaling dient aan de werknemer altijd een schriftelijke specificatie te worden verstrekt, waarop de volgende gegevens worden vermeld:
 - a. de naam van de werknemer;
 - b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. het bruto salarisbedrag, gespecificeerd volgens vaste bedragen, (diploma)toeslagen, overwerkgeld en andere beloningen;
 - d. loonbelasting;
 - e. andere inhoudingen;
 - f. de wijze van betaling.

Artikel 30

Berekening van het uursalaris

Het uursalaris wordt berekend door het voor de betrokken werknemer vastgestelde weksalaris te delen door 38 en het vastgestelde maandsalaris door 164,67.

Artikel 31

Salarisaanpassing

1. Per 1 november 1998¹⁾ worden de werkelijk betaalde salarissen en de salarisschalen verhoogd met 3%.
2. De werkelijk betaalde salarissen en de salarisschalen worden op 1 oktober 1999 verhoogd met 3% en op 1 april 2000 met 1,5%.

Artikel 32

Beloningssystemen

1. De werkgever is bevoegd in zijn onderneming over te gaan tot de toepassing van een systeem van prestatiebeloning en/of in overleg met de vakverenigingen tot de toepassing van systemen van functieclassificatie met daarop gebaseerde beloningssystemen ten behoeve van de in artikel 26 vermelde categorieën van werknemers.
2. Voor de invoering van beloningssystemen als bedoeld in het voorgaande lid is de voorafgaande goedkeuring vereist van de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 52.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

AFDELING 5

REGELINGEN INZAKE ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJD

Artikel 33

Regelingen inzake arbeidsduur en arbeidstijd

Voor regelingen inzake arbeidsduur en arbeidstijd binnen de onderneming kan gebruik worden gemaakt van:

- a. de CAO-regeling zoals vermeld in de artikelen 34 tot en met 38 bij ondernemingen waarin de gemiddelde arbeidsduur 40 uur per week bedraagt;
- b. de CAO-regeling zoals vermeld in de artikelen 34 tot en met 38 bij ondernemingen waarin de gemiddelde arbeidsduur minder dan 40 uur per week bedraagt;
- c. de mogelijkheid van artikel 39 om een ondernemingsregeling vast te stellen met de betrokken werknemersorganisaties.

Artikel 34

CAO-regeling

1. De arbeidsduur van de werknemers in de dagdienst en de tweeploegendienst bedraagt gemiddeld ten hoogste 40 uur, en in ieder geval maximaal 45 uur per week en 9 uur per dag, gedurende de werkdagen maandag tot en met vrijdag.
2. De normale dagelijkse arbeidstijd ligt tussen 07.00 uur en 18.00 uur, tenzij er in ploegendienst wordt gewerkt.
3. Verandering van tijdsduur van lunchpauzes en verandering van de tijdsduur of invoering van koffie- en/of theepauzes vallen niet in het kader van deze CAO.
4. Ondernemingen waarin de gemiddelde arbeidsduur minder dan 40 uur per week bedraagt, zijn verplicht dit schriftelijk te melden aan de Vaste Commissie zoals bedoeld in artikel 52.
5. De werknemer heeft recht op 12 verlofdagen niet zijnde vakantiedagen bij een dienstverband van gemiddeld 40 uur per week, 6 verlofdagen niet zijnde vakantiedagen bij een dienstverband van gemid-

deld 39 uur per week en geen recht op verlofdagen niet zijnde vakantiedagen bij een dienstverband van gemiddeld 38 uur per week.

6. Binnen de onderneming wordt zonodig in onderling overleg een eigen regeling inzake de verlofdagen niet zijnde vakantiedagen vastgesteld.
7. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op:
 - handelsvertegenwoordigers, tenzij anders is overeengekomen,
 - hen die bewakingsdiensten verrichten,
 - de werknemer die op grond van zijn functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26.

Artikel 35

Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid buiten de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur, voor zover de normale dagelijkse in de onderneming geldende arbeidsduur met meer dan een half uur wordt overschreden.
2. Onder overwerk wordt niet verstaan arbeid op zon- en feestdagen.
3. Er is gelijke behandeling tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers. De bepalingen omtrent toekenning van overwerkvergoeding zijn op werknemers met een deeltijddienstverband slechts van toepassing, voor zover het overwerk wordt verricht buiten de normaal voor het bedrijf geldende arbeidstijd.
4. Overwerk wordt zo veel mogelijk voorkomen doch is, onverminderd hetgeen bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is bepaald, verplicht indien dit overwerk in het belang van de onderneming noodzakelijk is. Het op te dragen overwerk zal niet meer bedragen dan 90 uur per halfjaar.
5. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan door de werkgever niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
6. Het bepaalde in de leden 1 tot en met 4 van dit artikel is niet van toepassing op:
 - handelsvertegenwoordigers,
 - hen die bewakingsdiensten verrichten,
 - de werknemer die op grond van zijn functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26.

Artikel 36

Betaling van overwerk

1. Bij overwerk dat langer duurt dan een 0,5 uur worden de eerste twee overuren betaald met het uursalaris, vermeerderd met een toeslag van 25%. De meer gewerkte overuren worden betaald met het uursalaris, vermeerderd met een toeslag van 50%. De genoemde percentages worden betrokken op het uursalaris.
2. Overwerk dat langer duurt dan een 0,5 uur wordt, waar mogelijk, gecompenseerd door vrije tijd.
3. Indien overwerk wordt gecompenseerd door vrije tijd kan worden volstaan met betaling van de in lid 1 genoemde toeslagpercentages.
4. Aan werknemers ingedeeld in de functiegroepen V en VI en werknemers die uitsluitend buiten de normale bedrijfstijd werkzaam zijn wordt overwerk niet betaald doch worden op grond van artikel 43 lid 3 extra vrije dagen toegekend.
5. Het in dit artikel bepaalde geldt ook voor uitzendkrachten.
6. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op:
 - handelsvertegenwoordigers, met uitzondering van lid 4,
 - hen die bewakingsdiensten verrichten,
 - de werknemer die op grond van zijn functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26.

Artikel 37

Ploegendienst en ploegentoeslag

1. Onder arbeid in tweeploegendienst wordt verstaan arbeid die gedurende tenminste 15 achtereenvolgende uren per etmaal in twee ploegen wordt verricht.
2. Aan de werknemers die arbeid in twee ploegen verrichten in afwisselende diensten, wordt boven het salaris een toeslag betaald van gemiddeld 12,5% van het salaris.
3. De werknemer van 55 jaar of ouder kan door de werkgever niet verplicht worden tot het verrichten van arbeid in ploegendienst.

4. Het bepaalde in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel is niet van toepassing op:
 - handelsvertegenwoordigers,
 - hen die bewakingsdiensten verrichten,
 - de werknemer die op grond van zijn functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26.

Artikel 38

Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen en arbeid anders dan met een incidenteel karakter verricht op werkdagen buiten het tijdvak van 7.00 uur tot 18.00 uur

1. Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen alsmede arbeid met een permanent karakter verricht op werkdagen buiten het tijdvak van 7.00 uur tot 18.00 uur dient zoveel mogelijk te worden beperkt.
2. Bij het doen verrichten van arbeid op zondagen zal de werkgever rekening houden met de belangen van de werknemers, die tegen zondagarbeid principiële bezwaren hebben.
3. Onverlet het bepaalde in het eerste lid is voor arbeid te verrichten op zaterdag en zondag alsmede op werkdagen buiten het tijdvak van 7.00 uur tot 18.00 uur anders dan met een incidenteel karakter, of verband houdende met het werk in ploegendienst, voorafgaande goedkeuring nodig van de Vaste Commissie zoals bedoeld in artikel 52.¹⁾
4. De in lid 3 genoemde arbeid wordt betaald met het uursalaris, vermeerderd met een toeslag van 50% voor zover de normale wekelijkse arbeidsduur niet wordt overschreden, tenzij lid 6 of lid 7 van toepassing is.
5. Bij toepassing van het in lid 3 en lid 4 bepaalde blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden onverminderd van kracht.
6. Onder zondagarbeid wordt verstaan arbeid tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 4.00 uur.
7. Onder arbeid op een feestdag wordt verstaan arbeid tussen 00.00 uur en 24.00 uur op een der volgende dagen:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag;
 - b. de dag waarop de verjaardag van Hare Majesteit de Koningin wordt gevierd en Bevrijdingsdag op 5 mei in lustrumjaren;

¹⁾ Het bepaalde in artikel 5.4 van de ATW blijft onverkort van toepassing.

Technische Groothandel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. in een week waarin een feestdag, zoals bedoeld in sub a en b van dit lid, valt op een dag waarop arbeid zou zijn verricht, telt deze feestdag voor maximaal 8 uur mee bij de berekening van de normale arbeidsduur van ten hoogste gemiddeld 40 uur per week.
- 8. De in lid 6 en lid 7 genoemde arbeid wordt betaald met het uur-salaris, vermeerderd met een toeslag van 100%.
- 9. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op:
 - hen die bewakingsdiensten verrichten,
 - de werknemer die op grond van zijn functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26.

Artikel 39

Ondernemingsregeling

Werkgever en werknemersorganisaties kunnen in onderling overleg voor een bepaalde duur een eigen ondernemingsregeling inzake arbeidsduur en arbeidstijd vaststellen. Werknemersorganisaties kunnen hun bevoegdheid een dergelijke regeling te treffen delegeren aan de ondernemingsraad.

AFDELING 6

VERLOF, VERZUIM EN VAKANTIE

Artikel 40

Zwangerschaps- en ouderschapsverlof

Voor het verlof inzake zwangerschap of ouderschap gelden de wettelijke regelingen.

Artikel 41

Bijzonder verlof

- 1. Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 7: 629 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voorzover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is hiervan tijdig aan de werk-

gever mededeling is gedaan, het salaris doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en voor de daarbij vermelde tijdsduur:

- a. bij ondertrouw van de werknemer: één werkdag;
- b. bij huwelijk van de werknemer: twee werkdagen;
- c. bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, zijn ouders of schoonouders en bij het 50-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders of schoonouders: één werkdag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- d. bij huwelijk van de kinderen, pleegkinderen, ouders, broers, zussen, schoonouders, zwagers of schoonzussen: één werkdag;
- e. bij bevalling van de partner van de werknemer: drie werkdagen;
- f. bij overlijden van de partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- g. bij overlijden van ouders, broers, zussen, pleegouders, schoonouders, niet-inwonende of aangehuwde kinderen of pleegkinderen van de werknemer: de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- h. bij overlijden van grootouders, zwagers of schoonzussen en kleinkinderen van de werknemer: één werkdag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
- i. bij priesterwijding van een kind of broer van de werknemer en bij eeuwige kloostergelofte van een kind, broer of zus van de werknemer: één werkdag;
- j. voor het afleggen van vakexamens: de daarvoor benodigde tijd tot ten hoogste twee werkdagen;
- k. voor het zoeken van een andere werkgever, na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, indien de werknemer gedurende tenminste vier weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest: de daarvoor nodige tijd tot ten hoogste vijf uren;
- l. bij verhuizing: één werkdag per jaar;
- m. indien aan een werknemer de zorg is toevertrouwd van kinderen tot en met de schoolgaande leeftijd en bij ziekte en of ongeval van een kind de zorg niet aan een ander kan worden overgedragen krijgt de werknemer het recht één werkdag te verzuimen, teneinde een regeling te kunnen treffen. Dit kan zich maximaal drie keer per jaar voordoen. Voorwaarde is wel, dat het de werkgever bekend is, dat de zorg voor één of meer kinderen aan de werknemer is toevertrouwd.
- n. werknemers die een andere dan de christelijke godsdienst belijden kunnen, ongeacht of de werkzaamheden dit toelaten, maximaal 2 voor hen geldende religieuze feest- en gedenkdagen per jaar verlof opnemen. De opgenomen verlofdagen zullen in mindering worden gebracht van het voor hen geldende jaarlijkse vakantierecht.

2. Onder partner in de zin van lid 1 wordt verstaan de persoon met wie

de werknemer een duurzame samenleving voert, en die als zodanig bij de werkgever bekend is.

Artikel 42

Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen

1. a. Voor het bijwonen van vergaderingen en congressen van vakverenigingen alsmede 1 mei bijeenkomsten, zal de werknemer die deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, verzuim met behoud van inkomen worden toegestaan voor een periode van maximaal twee dagen per kalenderjaar. De werknemer dient het verzoek hiertoe tijdig te richten tot de werkgever.
b. Voor het bijwonen van vergaderingen van een CAO-commissie, zal de werknemer die van een dergelijke commissie deel uitmaakt, verzuim met behoud van inkomen worden toegestaan voor een periode van maximaal twee dagen per kalenderjaar. De werknemer dient het verzoek hiertoe tijdig te richten tot de werkgever.
c. Voor het bijwonen van cursussen van vakverenigingen zal aan werknemers, die contactpersoon van de vakvereniging zijn, verzuim met behoud van inkomen worden toegestaan voor een periode van maximaal twee dagen per kalenderjaar per juridische entiteit. De werknemer dient het verzoek hiertoe tijdig te richten tot de werkgever.
2. Voor het bijwonen van vormings- en scholingscursussen van partijen te anderer zijde zal de werknemer verzuim, al dan niet met behoud van inkomen, worden toegestaan, indien het verzoek van de werknemer wordt ondersteund door een schriftelijke verklaring van een der partijen te anderer zijde dat deelname van de werknemer aan de cursus wenselijk moet worden geacht. De werkgever beoordeelt of dit verzuim in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is.
3. a. Het is de werknemer toegestaan in het jaar, voorafgaande aan zijn (vroeg)pensionering of vervroegde uittreding, gedurende 5 dagen per jaar te verzuimen met behoud van inkomen, indien deze dagen worden aangewend voor een cursus ter voorbereiding op de aanstaande uittreding/(vroeg)pensionering.
b. Het tijdstip waarop hiervoor wordt verzuimd wordt in overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.

Artikel 43

Vakantie

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder „maand” verstaan een tijdvak van 15 dagen of langer in de betreffende kalendermaand; onder „werkdag” is niet de zaterdag begrepen.
2. De normale vakantie bedraagt 25 dagen per jaar. Deze vakantie wordt als volgt opgebouwd: de werknemer heeft recht op $2\frac{1}{12}$ werkdagen vakantie met behoud van salaris voor elke maand, welke hij sinds 1 mei van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest en waarvoor hij nog geen vakantievergoeding heeft genoten.
3. Aan de hieronder vermelde categorieën werknemers wordt boven de vakantie ingevolge het in de vorige leden bepaalde, recht op extra vakantie toegekend en wel het daarbij vermelde aantal dagen per jaar:
 - a. werknemers die zijn ingedeeld in de in artikel 26 genoemde functiegroepen V en VI en handelsvertegenwoordigers: 3 werkdagen;
 - b. werknemers van 50 jaar of ouder, doch niet ouder dan 54 jaar: één werkdag;
 - c. werknemers van 55 jaar of ouder, doch niet ouder dan 59 jaar: drie werkdagen;
 - d. werknemers van 60 jaar of ouder: vijf werkdagen.De in onderdelen b, c of d genoemde werkdagen worden bij het in onderdeel a genoemde aantal opgeteld indien de in onderdeel a genoemde werknemers 50 jaar of ouder zijn.
4. Voor handelsvertegenwoordigers worden de hun tijdens de vakantie toekomende beloning berekend op grondslag van het inkomen over de laatste 12 maanden – of zoveel korter als de dienstbetrekking heeft geduurd – onmiddellijk voorafgaande aan de maand, waarin de vakantie wordt genoten.
5. Verwerft de handelsvertegenwoordiger tijdens de vakantie, op grond van de tussen hem en zijn werkgever gesloten overeenkomst, aanspraak op een provisiebedrag dat kleiner is dan de in het voorgaande lid bedoelde beloning dan wordt deze beloning met het provisiebedrag verminderd. Is daarentegen het provisiebedrag even groot of groter dan de in het vorige lid bedoelde beloning dan blijft deze beloning achterwege en wordt alleen het volle provisiebedrag uitgekeerd.
6. Van de in de voorgaande leden bedoelde vakantiedagen dienen tenminste 3 weken aaneengesloten te kunnen worden opgenomen en wel zoveel mogelijk tussen 30 april en 1 oktober.

Technische Groothandel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad dan wel, bij ontbreken van dit orgaan, na overleg met het personeel, ten hoogste vier vakantiedagen aanwijzen als vrije dagen, waarop de gehele onderneming of een gedeelte daarvan zal zijn gesloten. De aanwijzing van deze dagen zal tijdig en in ieder geval vóór 1 januari van het jaar waarin deze vrije dag(en) zal (zullen) vallen, aan de werknemers worden bekendgemaakt.
8. De werknemer die bij de aanvang van de voor hem vastgestelde aaneengesloten vakantie tengevolge van ziekte of ongeval ongeschikt is tot het verrichten van arbeid behoudt zijn aanspraak op reeds verworven vakantie-rechten. Aanspraak op verworven vakantie-rechten behoudt ook de werknemer die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, en hij terstond bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid daarvan kennis geeft aan de werkgever.
9. Bij de beëindiging van de dienstbetrekking nog aan de werknemer toekomende vakantiedagen worden niet in de opzegtermijn gegeven, doch dienen in geld te worden uitbetaald, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit blijkt hoeveel vakantie-dagen ingevolge het in de vorige zin bepaalde aan de werknemer in geld zijn uitbetaald. De werknemer heeft bij de volgende werkgever recht op een overeenkomstig aantal dagen verlof zonder behoud van salaris.

Artikel 44

Vakantietoelage

1. In het lopende jaar heeft de werknemer recht op een vakantietoelage ten bedrage van 1/12 deel van 8% van zijn jaarinkomen voor iedere maand, welke hij sinds 1 mei van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest en waarvoor hij nog geen vakantietoelage heeft genoten.
2. Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, ontvangt de werknemer zijn nog niet genoten vakantietoelage, die dient te worden berekend met inachtneming van het in lid 1 bepaalde.
3. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden, zal door de werkgever aan een werknemer, die aanspraak maakt op een vakantietoelage krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverze-

kering, een zodanige aanvulling op die vakantietoeslag worden betaald, dat de werknemer in totaal een vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met hetgeen waarop hij volgens de leden 1 en 2 van dit artikel aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

AFDELING 7

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 45

Melding aan werkgever

Een werknemer, die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, geeft hiervan kennis aan de werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid vóór 10.00 uur des voormiddags, tenzij zulks redelijkerwijs niet van hem gevergd kan worden.

Artikel 46

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7: 629 lid 1 Burgerlijk Wetboek is de werkgever verplicht aan de werknemer, die door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten en niet valt onder de werking van artikel 29 van de Ziektewet:
 - a. vanaf de eerste dag van ziekte voor de duur van de ziekte en gedurende maximaal de eerste 12 maanden 100% van zijn netto-inkomen door te betalen;
 - b. na de in sub a genoemde periode een aanvulling te verstrekken tot het voor de werknemer geldende netto-inkomen over de dagen dat de werknemer ter zake van arbeidsongeschiktheid een loongerelateerde uitkering ontvangt krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, doch ten hoogste 12 maanden.
2. Onder netto-inkomen wordt in dit artikel verstaan inkomen waarin begrepen overwerk dat met een zekere regelmaat wordt verricht, waarbij het aantal uren per dag of per week kan variëren, en verondersteld mag worden dat het overwerk ook verricht zou zijn indien de werknemer niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
3. Bij de vaststelling van het netto-inkomen kan worden uitgegaan van het gemiddelde van het inkomen plus overwerkvergoedingen in de 13 weken voorafgaande aan het moment waarop de arbeidsongeschiktheid begon.

Technische Groothandel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De aanvulling als bedoeld in lid 1 wordt voor handelsvertegenwoordigers berekend op basis van het inkomen over de laatste 12 maanden – of zoveel korter als de dienstbetrekking heeft geduurd – onmiddellijk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.
5. Indien een handelsvertegenwoordiger op grond van de tussen hem en zijn werkgever gesloten overeenkomst tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak verwerft op provisie, blijft de in lid 1 bedoelde aanvulling achterwege, met dien verstande dat:
 - a. indien het provisiebedrag even groot of groter is dan de in lid 1 bedoelde aanvulling zou hebben bedragen, dit volle provisiebedrag wordt uitgekeerd;
 - b. indien het provisiebedrag kleiner is dan de aanvulling zou hebben bedragen, door de werkgever bovendien het verschil wordt bijbetaald.

Artikel 47

Geen aanspraak op uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer heeft geen aanspraken op de uitkeringen als bedoeld in artikel 46:
 - a. indien de verhindering tot het verrichten van arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan op grond van wettelijke aansprakelijkheid rechten te zijnen behoeve geldend gemaakt kunnen worden;
 - b. indien de verhindering tot het verrichten van arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan te zijnen behoeve een particuliere verzekering ter dekking van de ten gevolge van dat ongeval door de werknemer gederfde inkomsten is afgesloten. Indien de uitkering aan de werknemer krachtens een dergelijke verzekering lager is dan de uitkering waarop de werknemer krachtens artikel 46 tegenover de werkgever aanspraak zou kunnen maken, is de werkgever gehouden een aanvulling te verstrekken tot het bedrag van laatstgenoemde uitkering.
2. Indien in het geval, bedoeld in het eerste lid onder a, de werknemer zijn rechten tegenover derden ter zake van schade uit het ongeval aan de werkgever cedeert, wordt hij alsnog in het genot gesteld van de overeenkomstig het in artikel 46 bepaalde, vastgestelde bedragen.
3. Onder schade wordt voor de toepassing van lid 2 geen andere schade

verstaan dan die, waarop de in dat lid bedoelde bedragen betrekking hebben.

4. Indien de werkgever ter zake van de door voornoemde cessie verkregen rechten door middel van een rechtsgeding een burgerrechtelijke vordering wenst in te stellen zal hij de werknemer in de gelegenheid stellen om, in afwijking van het bepaalde in het derde lid, de cessie betrekking te doen hebben op de volledige door de werknemer geleden schade. Alsdan zal door de werkgever het meerdere, van de derden verkregen, aan de werknemer worden afgedragen. De kosten welke uit het rechtsgeding voortvloeien kunnen niet op de werknemer worden verhaald.

Artikel 48

Werkgeversbijdrage in ziektekostenverzekering

De werkgever zal aan werknemers, die niet verplicht verzekerd zijn ingevolge de Ziekenfondswet, een bijdrage verstrekken in de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering ter grootte van de helft van die premie met als maximum de maximale werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie.

Artikel 49

Verplichte aanbieding aanvullende WAO-verzekering

1. De werkgever is verplicht een aanvullende WAO-verzekering aan te bieden aan alle werknemers jonger dan 58 jaar met een inkomen boven het wettelijk minimumloon.
2. Alle werknemers van de in lid 1 genoemde categorie zijn verplicht zich via de werkgever aanvullend op de wettelijke WAO te verzekeren.
3. De aanvullende verzekering dient tenminste te voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. de dekking dient te geschieden tot 70% van het laatstgenoten inkomen tot het maximum van het WAO-dagloon;
 - b. de uitkering dient geïndexeerd te zijn met 2% per jaar;
 - c. de kosten van bovengenoemde verzekering komen voor rekening van de werknemer.

AFDELING 8

VUT, VROEGPENSIOEN EN UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Artikel 50

Vrijwillig Vervroegde Uittreding en Vroegpensioen

Op de regeling van het recht op vrijwillig vervroegd uittreden is de VUTECH-CAO van toepassing.

Met ingang van 1 oktober 1999 is de Vroegpensioenregeling voor de Technische Groothandel van toepassing.

Artikel 51

Uitkering bij overlijden¹⁾

1. Bij overlijden van een werknemer in vaste dienst van een werkgever ontvangen de nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met één maand na de dag van overlijden, een uitkering ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk toekwam.
2. Voor de toepassing van lid 1 wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde en die als zodanig bij de werkgever bekend is;
 - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde en die als zodanig bij de werkgever bekend zijn.
3. De overlijdensuitkering bedoeld in lid 1 van dit artikel kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

¹⁾ Artikel 7:674 BW blijft onverkort van toepassing.

4. De overlijdensuitkering bedoeld in lid 1 van dit artikel geldt niet indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid.
5. De uitkering bedoeld in lid 1 van dit artikel behoort niet tot het loon in de zin van de Wet op de Loonbelasting, voorzover de uitkering niet meer bedraagt dan driemaal het loon over een maand dat de werknemer laatstelijk toekwam. Deze vrijstelling geldt ook voor uitkeringen bij overlijden krachtens sociale verzekeringswetten.

AFDELING 9

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 52

Vaste Commissie

1. Door de partijen bij deze CAO wordt een Vaste Commissie ingesteld, die tot taak heeft te beslissen:
 - a. over verzoeken tot dispensatie van deze CAO als bedoeld in artikel 8.
 - b. in de vorm van een advies in geschillen als bedoeld in artikel 53;
 - c. over verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO als bedoeld in artikel 54;
 - d. over verzoeken om goedkeuring van systemen van functieclassificatie met daarop gebaseerde beloningssystemen en van beloningssystemen als bedoeld in artikel 32;
2. Indien binnen een onderneming de CAO à la Carte-regeling als bedoeld in artikel 55 van toepassing is, wordt hiervan mededeling gedaan aan de Vaste Commissie en wordt tevens medegedeeld op welke wijze de regeling wordt gebruikt.
3. De samenstelling en werkwijze van de commissie is in het Reglement voor de Vaste Commissie nader geregeld, met dien verstande, dat een gelijk aantal leden door partij ter eenre zijde en partijen ter andere zijde wordt aangewezen. Het Reglement voor de Vaste Commissie is als Bijlage 1 bij deze CAO gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken.

Artikel 53

Geschillenregeling

Geschillen, gerezen tussen een werkgever en een werknemer, over de uitlegging en/of toepassing van de bepalingen van deze CAO, worden

Technische Groothandel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aan de Vaste Commissie voorgelegd, tenzij het geschil de bepalingen 56 (Duur van de CAO), 57 (Slotbepaling) of 58 (Algemene verplichtingen) betreft.

Artikel 54

Afwijking van CAO-bepalingen

Indien de werkgever vergunning wenst tot afwijking van de bepalingen van deze CAO dient hij hiertoe een gemotiveerd schriftelijk verzoek in te dienen bij de Vaste Commissie.

Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden onverminderd van kracht.

Artikel 55

CAO à la Carte

1. In afwijking van de bepalingen van deze CAO is de werkgever, in overleg met de werknemer, bevoegd een regeling te treffen welke voldoet aan het in de leden 2 en 3 gestelde. De werkgever is verplicht indien in de onderneming één of meer CAO à la Carte-regelingen zijn getroffen daarvan schriftelijk melding te maken aan de Vaste Commissie.
2. De regeling, zoals bedoeld in lid 1, voldoet aan de volgende bestedingsdoelen:
 - a. vakantiedagen: er kunnen maximaal 10 extra vakantiedagen worden opgenomen, in welk geval het de voorkeur verdient de in artikel 43, lid 6, genoemde aaneengesloten periode te verlengen tot 4 weken;
 - c. studiefaciliteiten: er mogen maximaal 5 niet op functie gerichte studiedagen worden aangekocht;
 - d. premiespaarregeling; het totale bedrag dat kan worden gespaard, bedraagt maximaal het fiscaal toegestane bedrag;
 - e. spaarloonregeling
 - f. eigen bijdrage kinderopvang;
 - g. eigen bijdrage ziektekostenverzekering;
 - h. premies collectieve bedrijfsverzekeringen;
 - i. pc-privé-projecten.
3. De regeling zoals bedoeld in de leden 1 en 2 heeft ter financiering de volgende bronnen:

- a. verlofdagen niet zijnde vakantiedagen: er mogen 6 verlofdagen niet zijnde vakantiedagen als bron worden aangewend, waarbij de ruilwaarde van een dag 0,43% van het bruto jaarloon bedraagt;
 - b. vakantiedagen: er mogen maximaal 5 vakantiedagen als bron worden aangewend, waarbij de ruilwaarde van een dag 0,43% van het bruto jaarloon bedraagt;
 - c. vakantiegeld: 50% van het vakantiegeld kan worden gebruikt voor aankoop van één of meer van de in lid 2 genoemde doelen;
 - d. gratificatie: maximaal 50% van de gratificatie kan worden gebruikt voor aankoop van één of meer van de in lid 2 genoemde doelen.
4. De regeling geldt telkens voor een periode van minimaal 12 maanden.

HOOFDSTUK II

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 59

Naleving van de CAO

3. Iedere belanghebbende die van mening is dat een onderneming deze CAO niet juist naleeft, kan de Vaste Commissie, zoals bedoeld in artikel 52 CAO, verzoeken dat de Vaste Commissie deze onderneming erop wijst op welke punten de CAO niet wordt nageleefd.

Artikel 60

Veiligheid, gezondheid en werkdruk

1. In de onderneming zullen maatregelen worden getroffen welke nodig zijn ter voorkoming van schade aan de gezondheid van werknemers voorzover deze schade direct of indirect het gevolg is van de aard van de werkzaamheden of de werkomstandigheden.
2. De werkgever zal omtrent de aard van de risico's en de mogelijkheid of de onmogelijkheid tot beperking daarvan, alle werknemers informeren.
3. Ter bevordering van de in lid 1 genoemde maatregelen hebben partijen bij de CAO een consulent aangesteld. Deze consulent dient als aanspreekpunt voor werkgevers en werknemers op het gebied van ziekteverzuimpreventie en arbeidsomstandigheden.

Artikel 61

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

1. Doelstelling van het leeftijdsbewust personeelsbeleid is om er toe bij te dragen dat een medewerker binnen de onderneming en/of in het arbeidsproces kan blijven participeren tot aan zijn VUT- of pensioengerechtigde leeftijd op een voor hem en de onderneming acceptabele manier. In het wervings- en selectiebeleid zal geen leeftijdsdiscriminatie mogen plaatsvinden. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever een degelijk beleid te ontwikkelen en uit te voeren en periodiek met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging het gevoerde beleid te evalueren.
2. Voor het realiseren van de doelstelling van lid 1 zullen er regelmatig functioneringsgesprekken plaatsvinden welke met betrekking tot de werknemer onder andere zijn bedoeld om tijdig de problemen die de werknemer ondervindt bij het ouder worden in zijn/haar functioneren te onderkennen en in overleg met betrokkene die maatregelen te nemen die gericht zijn op zowel het voorkomen van de te verwachten problemen als op het oplossen van bestaande problemen.
3. Indien en voor zover aanpassingen in de functie en/of de werktijden die in overleg met werknemer worden gerealiseerd, gevolgen hebben voor de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden, waaronder de directe beloning en de pensioenafspraken, zal steeds in overleg een aanpassingsregeling worden getroffen.

Artikel 63

Wervingsbeleid

1. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming dienen de werknemers van deze onderneming zoveel mogelijk eerst in de gelegenheid te worden gesteld daarnaar te solliciteren.
2. Indien de vacatures niet binnen de eigen onderneming kunnen worden vervuld, zal in ieder geval het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening worden ingeschakeld.

Artikel 64

Werkgelegenheid en structuurwijziging

1. Op ondernemingsniveau zullen de volgende uitgangspunten dienen te worden gehanteerd bij alle voorgenomen activiteiten, waarvan belangrijke gevolgen uitgaan voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, dan wel die activiteiten die de bestaande rechtspositie van de werknemer aantasten.
2. In alle gevallen waarin voornemens ten aanzien van nieuwe investeringen, waaronder in het bijzonder die welke samengaan met automatiseringsprojecten of plannen tot afstoting van activiteiten, fusie met één of meer andere ondernemingen, verplaatsing van de onderneming of een deel daarvan, dan wel liquidatie van de onderneming, belangrijke gevolgen zullen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een aantal werknemers met zich zullen brengen zal een zodanige tijdige melding van deze voornemens aan de vakverenigingen noodzakelijk zijn, dat de gevolgen van het ten uitvoer brengen van deze voornemens voor de werkgelegenheid of de bestaande rechtspositie van de werknemer(s) in het bijzonder, door de vakverenigingen nog kunnen worden beïnvloed.
3. Ingeval een eerder genoemde activiteit leidt tot negatieve effecten op de werkgelegenheid zullen de werkgever en de vakverenigingen regelingen moeten uitwerken, die erop gericht zijn om de voor de werknemers uit deze activiteiten voortvloeiende nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken. Van die regelingen dient het zoeken naar vervangende werkgelegenheid een onderdeel uit te maken.
4. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag, alsmede het besluit van de Sociaal Economische Raad inzake fusiegedragsregels onverminderd van kracht.

Artikel 65

Arbeidsmarkt- en Onderwijsbeleid

Om de groothandelsfunctie te kunnen blijven vervullen is het nodig dat in de toekomst voldoende goed gekwalificeerde werknemers beschikbaar komen voor de branche en dat de huidige werknemers goed gekwalificeerd blijven.

Op de regeling van het FKB is de CAO, Statuten en Reglement inzake de Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Groothandel in Technische Producten, Huishoudelijke Artikelen en Metalen van toepassing.

Technische Groothandel 1998/2000

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Instroom leerlingen

In het kader van de beroepsbegeleidende leerweg worden werknemers aangesteld op basis van leer- en arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke naar succesvolle beëindiging van de opleiding wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Beloning op de dagen dat arbeid wordt verricht volgens schaal 0 uit de CAO. Na het behalen van het diploma wordt deze werknemer nog één jaar beloond op basis van het salaris in de 0-schaal. De bijdragen staan vermeld in Bijlage 3.

5. Stageplaatsen

In het kader van een betere afstemming van de primaire scholing op de behoeften van de arbeidsmarkt en meer specifiek op de voor de groothandel ontwikkelde kwalificatie-eisen zullen scholen en opleidingsinstituten een toenemend beroep doen op werkgevers voor stageplaatsen. Partijen bevelen een positieve benadering van deze verzoeken aan.

6. Kinderopvang

Teneinde te bereiken dat het hebben van een kind of kinderen niet belemmerend werkt op het behoud van de dienstbetrekking dan wel belemmerend werkt op het gaan deelnemen aan het arbeidsproces, zijn partijen bij de CAO overeengekomen een experiment uit te voeren met betrekking tot de opvang van kinderen van nul tot vier jaar. Partijen stellen daartoe een subsidie van f 4.000,- per kindplaats beschikbaar. Via het FKB worden de regels ter uitvoering vastgelegd (via de administrateur van het FKB, PVF Nederland)

7. Inzetbaarheid en scholing van medewerkers

Werkgevers en organisaties van werknemers onderkennen de noodzaak van het op het vereiste peil houden van de kennis en vaardigheden van de huidige medewerkers. Werkgevers en organisaties van werknemers streven er naar dat per onderneming per werknemer een ontwikkelingsplan wordt opgesteld. Het FKB stelt hiertoe kosteloos een onderzoeks- en diagnosemethode (genaamd „Quick Scan”) beschikbaar. Verder wordt namens het FKB een cursuswijzer uitgebracht. Voor de in de cursuswijzer vermelde opleidingen geldt de subsidieregeling zoals vermeld in Bijlage 3 van deze CAO.

8. Wet (Re)integratie Arbeidsgehandicapten

Gelet op de Wet (Re)integratie Arbeidsgehandicapten (Wet REA) zullen werkgevers in deze contractperiode er naar streven hun personeelsbestand voor 4% uit gehandicapten te laten bestaan.

10. Uitvoering en administratie

De uitvoering van dit subsidiesysteem is gelegd bij de Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Groothandel in Technische Producten, Huishoudelijke Artikelen en Metalen, waarvan het adres van het secretariaat luidt:

PVF Nederland

Postbus 9251 1006 AG Amsterdam

Tel. 020 – 607 4062

Fax 020 – 607 4499

HOOFDSTUK III

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 66

Vakbondswerk in de onderneming

1. Vakverenigingen hebben ook afzonderlijk het recht in der onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactperso(o)n(en) in die onderneming:

- tot 25 werknemers: 1 per vakvereniging met een totaal maximum van 2
- 25 – 50 werknemers: 2 per vakvereniging met een totaal maximum van 4
- 50 – 100 werknemers: 2 per vakvereniging met een totaal maximum van 6
- meer dan 100 werknemers: 3 per vakvereniging met een totaal maximum van 8

Indien een vakvereniging overgaat tot aanwijzing van een of meer contactperso(o)n(en) zal de leiding van de betrokken onderneming daarover onmiddellijk worden geïnformeerd.

2. Contactpersonen onderhouden het dagelijks contact tussen de in de onderneming werkzame leden en de vakvereniging die zij vertegenwoordigen.

3. In overleg met de leiding van de betrokken onderneming kunnen contactpersonen informatie van de vakvereniging betreffende de sector, de onderneming en/of de vakorganisatie in de onderneming verspreiden.

4. Contactpersonen zullen niet als gevolg van hun werkzaamheden voor de vakvereniging in hun persoonlijke belangen worden geschaad. Indien zakelijke en/of bedrijfseconomische redenen nopen tot maatregelen, die ook contactpersonen treffen, zal de werkgever daarover

Technische Groothandel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

in een vroegtijdig stadium overleg met de bezoldigde bestuurder(s) van de vakvereniging plegen.

5. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een contactpersoon op initiatief van de leiding van de onderneming, kan slechts via en met toestemming van de kantonrechter plaatsvinden.

HOOFDSTUK IV

AANBEVELINGEN VAN PARTIJEN BIJ DE CAO

A – Winstdelingsregeling/bedrijfsspaarregeling

Partijen bij de CAO bevelen die ondernemingen aan die nog geen winstdelingsregeling of bedrijfsspaarregeling hanteren of geen 13e maand salaris toekennen of geen gebruik maken van de fiscale faciliteit van maximaal f 300,- belastingvrij toe te kennen, een winstdelingsregeling en/of een bedrijfsspaarregeling in te voeren.

B – Spaarloonregeling/premiespaarregeling

Partijen bij de CAO bevelen ondernemingen aan over te gaan tot het invoeren van een spaarloonregeling en/of een premiespaarregeling. Het deelnemen aan een spaarloonregeling heeft voor werknemers gevolgen voor de hoogte van de uitkering ingeval de betrokken werknemers in de Ziektewet of de WAO komen of werkloos worden.

C – Pensioenregeling

De werkgever wordt aanbevolen om binnen de onderneming een collectieve pensioenregeling te treffen voor werknemers van 25 jaar en ouder. Deze werknemers zijn niet verplicht aan de regeling deel te nemen.

D – Algemene Nabestaandenwet

De werkgever wordt aanbevolen om binnen de onderneming een collectieve regeling te treffen inzake de gevolgen van de invoering van de Algemene Nabestaandenwet.

E – Stageplaatsen academici/HBO'ers

Partijen bij de CAO bevelen werkgevers aan werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen aan pas afgestudeerde academici en aan hen die recent een hogere beroepsopleiding hebben afgerond.

F – Milieu

Partijen bij de CAO bevelen ter zake van milieu-aangelegenheden aan in Ondernemingsraadverband overleg te voeren met het bestuur van de onderneming.

BIJLAGE 1

REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE
als bedoeld in artikel 52 lid 3 CAO

Artikel 1

Samenstelling

De Vaste Commissie, nader te noemen de „commissie”, bestaat uit 6 leden, waarvan 3 leden worden aangewezen door de werkgeversorganisatie, partij bij de CAO te ener zijde, 3 leden aangewezen door de werknemerszijde, partijen bij de CAO te anderzijde. Als plaatsvervanger van de werknemersvertegenwoordiger van De Unie wordt een vertegenwoordiger van de VHP benoemd.

Artikel 2

Voorzitterschap

1. De commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit haar midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, met inachtneming van het gestelde in het navolgende lid van dit artikel.
2. De functie van voorzitter wordt in de even jaren waargenomen door één der werkgevers- en in oneven jaren door één der werknemersleden. De functie van plaatsvervangend voorzitter wordt in even jaren waargenomen door één der werknemers- en in oneven jaren door één der werkgeversleden.

Artikel 3

Duur van lidmaatschap

1. De leden der commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting.
2. In de vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisaties binnen een maand nadat zij zijn ontstaan.

Artikel 4

Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap van de commissie eindigt door:

- a. bedanken;
- b. overlijden;
- c. verklaring van de organisatie, welke de benoeming deed, dat de betrokken niet langer als lid fungeert.

Artikel 5

Secretariaat

Het secretariaat van de commissie is gevestigd:

Adriaan Goekooplaan 5 2517 JX Den Haag

Tel. 070 – 358 58 07

Fax 070 – 351 27 77

Artikel 6

Beraadslaging en stemmen

1. De commissie vergadert minimaal 1 maal per jaar.
2. De commissie is slechts bevoegd tot het nemen van besluiten, indien tenminste 3 leden der commissie aanwezig zijn, waarvan tenminste één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde.
3. Bij dispariteit in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij leden aanwezig zijn.
4. De commissie neemt haar besluit bij gewone meerderheid van stemmen en geeft haar adviezen schriftelijk en met redenen omkleed.
5. Bij staking van stemmen, anders dan ten aanzien van een in een geschil uit te brengen advies, wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Bij staking van stemming ten aanzien van een in een geschil uit te brengen advies geldt het bepaalde in artikel 7, lid 8. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.
6. Indien één der leden van de commissie vraagt om mondelinge behandeling, dan belegt de commissie een vergadering.

Artikel 7

Behandeling van geschillen

1. Geschillen als bedoeld in artikel 53 van de CAO worden door de meest gerede partij schriftelijk bij het secretariaat van de commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting waarin is vermeld de naam en het adres van de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusies die daaruit naar de mening van de klager getrokken moeten worden en het advies dat op grond daarvan van de commissie wordt gevraagd.
3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het geschil, door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist.
5. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
6. Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in het voorgaande artikel bedoelde stukken nogmaals met inachtneming van de termijn van 14 dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten. Elk van de geschil hebbende partijen heeft recht binnen 14 dagen na de beëindiging van de uitwisseling van de schriftelijke stukken aan de commissie mede te delen, dat hij prijs stelt op een nadere mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt. In dat geval stelt de commissie plaats, datum en uur voor de mondelinge behandeling vast. Het secretariaat geeft daarvan kennis aan beide partijen alsmede aan de leden van de commissie.
7. Elk van de partijen in het geschil is bevoegd een of meer getuigen en/of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil

mee te brengen, opdat dezen door de commissie worden gehoord. De naam, woonplaats en functie van de mee te brengen getuigen of deskundigen dienen tenminste 7 dagen tevoren aan het secretariaat te worden bericht.

8. De commissie is bevoegd, alvorens een advies te geven, nadere inlichtingen in te winnen van zowel partijen als derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van een week.
9. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen zal de commissie de conclusies trekken welke haar geraden voorkomen.
10. Een lid van de commissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken neemt niet aan de behandeling van het geschil deel.
11. Bij staking van stemmen wordt de zaak verdaagd tot de volgende vergadering. Indien ook bij de alsdan te houden nadere beraadslaging geen besluit kan worden genomen, onthoudt de commissie zich van advies en hebben partijen bij het geschil de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beslissing voor te leggen.
12. De commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in de bovengenoemde termijnen.

Artikel 8

Advies

Het advies van de commissie wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht, ondertekend door de voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter en de secretaris van de commissie. Een afschrift van het advies wordt toegezonden aan de leden van de commissie.

Artikel 9

Vergunningen tot dispensatie van de CAO of tot afwijking van de CAO-bepalingen

1. Verzoeken tot dispensatie van de CAO als bedoeld in artikel 8 van de CAO of om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO als bedoeld in artikel 54 van de CAO moeten bij het secretariaat van de commissie worden ingediend en worden voorzien van een toelichting aangevende de omstandigheden die aanleiding zijn

Technische Groothandel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

voor het verzoek. Indien mogelijk dient een verzoek vergezeld te gaan van een advies van de ondernemingsraad.

2. Wanneer de commissie aanleiding vindt een zodanig verzoek geheel of gedeeltelijk af te wijzen, dient deze afwijzing met redenen omkleed te geschieden.

Artikel 10

Goedkeuring beloningssysteem

Verzoeken om goedkeuring van beloningssystemen als bedoeld in artikel 32 van de CAO dienen tenminste twee maanden voor de invoering bij het secretariaat van de commissie te worden ingediend. Indien mogelijk dient een verzoek vergezeld te gaan van een schrijven van de ondernemingsraad waaruit blijkt dat de ondernemingsraad haar instemming aan het systeem verleent.

BIJLAGE 3

ARBEIDSMARKT- EN ONDERWIJSBELEID

2. Aan ondernemingen die een leerling op een formele BPV (bedrijfspraktijkvorming)-plaats begeleiden kunnen een door het FKB verstrekte subsidie verkrijgen ter compensatie van de kosten voor extra begeleiding van de leerling van f 2.000,- per leerling per kalenderjaar.
3. Inzake scholing werkenden kunnen werkgevers die hun werknemers de in lid 4 sub a bedoelde cursussen willen laten volgen, op de cursuskosten en/of leermiddelen (dus niet de reis- of verblijfkosten, noch de loonderving) een subsidie van 33% tot een maximum van f 600,- per cursus per werknemer verstrekt krijgen. Het FKB-bestuur maakt jaarlijks afspraken over de bijdrage die zal worden geleverd om de kennis op peil te houden.
4. Thans gelden bij subsidiëring scholing werkzoekenden de volgende voorwaarden:
 - a. In aanmerking komen alleen de aanvullende cursussen bij de basistaken en cursussen die opleiden voor de toegevoegde taken die vermeld zijn in de opleidingswijzer.
 - b. De regeling geldt voor de directe kosten van leermiddelen en/of cursusgeld; dus niet voor reis- en verblijfkosten en ook niet voor loonderving.
 - c. Per werknemer kan per kalenderjaar slechts éénmaal een verzoek om subsidie worden ingediend.
 - d. Het verzoek om subsidie moet vooraf worden ingediend; er wordt geen subsidie verstrekt voor opleidingen die reeds zijn gestart.
 - e. De onderneming betaalt de opleiding.
 - f. De onderneming ontvangt de subsidie achteraf aan de hand van de factuur van de opleidingsinstantie.
 - g. Per kalenderjaar wordt een budget vastgesteld, hetgeen betekent dat het principe „op is op” geldt.
5. De hoogte van bovengenoemde bijdragen en overige voorwaarden wordt jaarlijks door het bestuur van het FKB aan alle betrokkenen medegedeeld.

Technische Groothandel 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant.

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

's-Gravenhage, 2 november 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.