

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID

AI Nr. 9108

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 06-11-1998, nr. 213

ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
BANDEN- EN WIELENBRANCHE

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van Vereniging VACO, Bedrijfstakorganisatie voor de Banden- en Wielenbranche als partij te ener zijde mede namens De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, FNV Bondgenoten en de Dienstenbond CNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Banden- en Wielenbranche, 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 31 december 1999 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Banden- en Wielenbranche, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1

Begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

„werkgever”: onderneming (natuurlijke of rechtspersoon) werkzaam in de Banden- en/of Wielenbranche.

„werknemer”: iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer, in dienst bij werkgever, voor zover hij/zij de 65-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt.

Waar in deze overeenkomst wordt gesproken van „salaris” wordt daaronder in voorkomende gevallen mede verstaan „loon”, alsmede voor handelsvertegenwoordigers het „inkomen”.

„inkomen”: salaris en eventuele provisie. Voor de toepassing van artikel 10 lid 2 wordt onder loon of salaris verstaan het aan de werknemer uitbetaalde bedrag, met uitzondering van overwerkbeloning, vakantietoeslag, winstdelingsuitkeringen en andere uitkeringen, hoe ook genaamd.

Over een provisieregeling die een geïntegreerd deel uitmaakt van het jaarsalaris en dus structureel is, wordt vakantiegeld berekend.

„maand”: een kalendermaand.

„dienstrooster”: een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer de voor hem geldende diensten aanvangt, onderbreekt en beëindigt.

Artikel 2

Definities en Werkingsfeer

1. Definities

Iedere werkgever, die zich uitsluitend, in hoofdzaak, in belangrijke mate of in afzonderlijke afdeling geheel of gedeeltelijk bezig houdt met de uitoefening van:

a) Het Bandenimportbedrijf

Onder het Bandenimportbedrijf wordt verstaan het uitsluitend, in hoofdzaak, in belangrijke mate of in afzonderlijke afdeling importeren en/of in voorraad houden en/of verkopen op basis van exclusiviteit van nieuwe en/of vernieuwde personenautobanden en/of wielen en/of vrachtwagenbanden en/of wielen en/of

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- landbouwbanden en/of wielen en/of industriebanden en/of wielen en/of andere banden en/of wielen en/of binnenbanden, en/of ventielen en/of velgen en/of velglinten en/of andere banden-/automaterialen en/of gereedschappen, het distribueren daarvan aan wederverkopers en/of eindgebruikers.
- b) Het Bandengroothandelsbedrijf
Onder het Bandengroothandelsbedrijf wordt verstaan het uitsluitend, in hoofdzaak, in belangrijke mate of in afzonderlijke afdeling importeren en/of exporteren en/of in voorraad houden en/of verkopen niet op basis van exclusiviteit van nieuwe en/of vernieuwde personenautobanden en/of wielen en/of vrachtwagenbanden en/of wielen en/of landbouwbanden en/of wielen en/of industriebanden en/of wielen en/of andere banden en/of wielen en/of binnenbanden en/of ventielen en/of velgen en/of velglinten en/of ander banden-/automateriaal, het distribueren daarvan aan wederverkopers en/of (bedrijfsmatige) eindgebruikers.
- c) Het Bandenservicebedrijf
Onder het Bandenservicebedrijf wordt verstaan het uitsluitend, in hoofdzaak, in belangrijke mate of in afzonderlijke afdeling inkopen, in voorraad houden en verkopen van nieuwe en/of vernieuwde personenautobanden en/of wielen en/of vrachtwagenbanden en/of wielen en/of landbouwbanden en/of wielen en/of industriebanden en/of wielen en/of andere banden en/of wielen en/of binnenbanden en/of ventielen en/of velgen en/of velglinten en/of ander bandenmateriaal en/of het repareren van banden en/of het balanceren van banden en wielen en/of het corrigeren van sporing en wielstanden, voorzover niet uitgevoerd door motorvoertuigbedrijven wiens bedrijfsuitoefening valt onder (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de CAO voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf.
- d) Het Bandensnelse-servicebedrijf
Onder het Bandensnelse-servicebedrijf wordt verstaan het uitsluitend of in hoofdzaak inkopen, in voorraad houden en verkopen van nieuwe en/of vernieuwde personenautobanden en/of wielen en/of andere vervangingsdelen en/of het repareren van banden en/of balanceren van banden en wielen en/of het corrigeren van sporing en wielstanden en/of andere snelse-service-voorzover niet uitgevoerd door motorvoertuigbedrijven wiens bedrijfsuitoefening valt onder (algemeen verbindend verklaarde) bepalingen van de CAO voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf.
- e) Het Bandeninzamelingsbedrijf
Onder het Bandeninzamelingsbedrijf wordt verstaan het uitsluitend

tend, in hoofdzaak, in belangrijke mate of in afzonderlijke afdeling inkopen, importeren, in voorraad houden, keuren, vervoeren, opslaan, verkopen, exporteren van gebruikte afgesloten personenautobanden en/of vrachtwagenbanden en/of landbouwbanden en/of industriebanden en/of andere banden en/of binnenbanden en/of velglinten en het doorleveren van niet meer bruikbare karkassen aan bandenverwerkingsbedrijven en/of daartoe aangewezen recyclingdepots.

f) Het Bandenproductie- en vernieuwingsbedrijf

Onder het Bandenproductie en vernieuwingsbedrijf wordt verstaan het uitsluitend, in hoofdzaak, in belangrijke mate of in afzonderlijke afdeling, het geheel of gedeeltelijk produceren/ vernieuwen, in voorraad houden, verkopen, exporteren van personenautobanden en/of vrachtwagenbanden en/of landbouwbanden en/of industriebanden en/of vliegtuigbanden en/of andere banden en/of delen daarvan en/of binnenbanden en/of velglinten en of ander bandenmateriaal.

g) Het Bandenbe- en verwerkingsbedrijf

Onder het Bandenbe- en verwerkingsbedrijf wordt verstaan het uitsluitend, in hoofdzaak, in belangrijke mate of in afzonderlijke afdeling het voor hergebruik be- of verwerken tot granulaat, regeeraat of anderszins van afgekeurde of afgesloten nieuwe en/of vernieuwde personenautobanden en/of vrachtwagenbanden en/of landbouwbanden en/of industriebanden en/of andere banden en/of delen daarvan en/of binnenbanden en/of velglinten en/of ander bandenmateriaal. Het keuren, selecteren, in voorraad houden en verkopen van deze grondstoffen.

2. Werkingssfeer

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werkgevers en werknemers als bedoeld in dit artikel sub 1: Definities.
2. Indien naast een onder sub 1 onder a tot en met g genoemd bedrijf tevens een ander bedrijf wordt uitgeoefend, geldt voor de toepasselijkheid van deze CAO het volgende:
 - a. Indien elk bedrijf in een afzonderlijke afdeling wordt uitgeoefend is deze CAO van toepassing ten aanzien van de werknemers in de afdeling zoals gedefinieerd in artikel 2 sub 1 onder a tot en met g.
 - b. Indien in een afzonderlijke afdeling meerdere bedrijven worden uitgeoefend en het aantal werknemers, werkzaam in een functie van een bedrijf zoals gedefinieerd in artikel 2 sub 1 onder a tot en met g overweegt, geldt deze CAO voor alle werknemers in de betreffende afdeling.
 - c. Indien er geen afzonderlijke afdelingen zijn en het aantal werknemers, werkzaam in een functie van een bedrijf zoals gedefinieerd in artikel 2 sub 1 onder a tot en met g overweegt, geldt deze CAO voor alle werknemers in de betreffende onderneming.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Met het begrip „in hoofdzaak” wordt bedoeld de bedrijfsuitoefening van een onderneming die zich voornamelijk uitstrekt tot de bedrijven als gedefinieerd in artikel 2 sub 1 onder a tot en met g.
4. Met het begrip „in belangrijke mate” wordt bedoeld dat de bedrijfsuitoefening van een onderneming als gedefinieerd in artikel 2 sub 1 onder a tot en met g een wezenlijk deel uitmaakt van de totale bedrijfsuitoefening.
5. Met het begrip „afzonderlijke afdeling” wordt bedoeld dat in de totale bedrijfsuitoefening van een onderneming een bedrijf wordt uitgeoefend als gedefinieerd in artikel 2 sub 1 onder a tot en met g dat organisatorisch los staat van andere afdelingen.

Artikel 3

Algemene verplichtingen/afspraken

2. Werkgever en werknemer zijn verplicht de in deze overeenkomst vastgelegde bepalingen naar hun beste vermogen na te komen.
3. Werkgever en werknemer dragen zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming en op de plaats van de arbeid.
4. De werknemer zal, in noodgevallen en indien de werkgever dit nodig acht, tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden moeten verrichten, voor zover deze redelijkerwijs van hem verwacht mogen worden.
6. 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.
7. 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. Hij is verplicht aan de werkgever of diens vertegenwoordiger terstond kennis te geven van een gebrek aan of verlies van enig bedrijfsmiddel.
8. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming zullen de werknemers van deze onderneming eerst de gelegenheid hebben

daarnaar te solliciteren. Pas daarna zal worden overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.

9. De werkgever zal de redelijkerwijze mogelijke maatregelen treffen welke nodig zijn ter voorkoming van schade aan de geestelijke of fysieke gezondheid van werknemers en derden, voor zover deze schade direct of indirect het gevolg is van de aanwezigheid van de onderneming, het functioneren daarvan, de aard van de werkzaamheden of de werkomstandigheden. De werkgever zal omtrent de aard van risico's en de mogelijkheid respectievelijk gebrek aan mogelijkheid tot beteugeling daarvan alle werknemers informeren.
12. Zowel werkgever als werknemer zullen het nodige respect opbrengen voor alles wat te maken heeft met de persoonlijke levenssfeer. Hieruit volgt:
dat de werkgever aan de werknemer op diens verzoek inzage zal geven in gegevens die over zijn persoon in de onderneming aanwezig zijn en dat de werkgever deze gegevens niet aan onbevoegden ter inzage zal geven zonder uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer.
13. Werkgevers en werknemers verplichten zich tot een gezamenlijk voortvarend beleid om het gebruik van asbest te voorkomen. Reden hiervoor is dat het gebruik van dit materiaal gevaar kan opleveren voor de gezondheid van hen die daarmee in aanraking komen.
14. Tijdens de bedrijfstijd is het werknemers niet toegestaan alcoholhoudende dranken en/of andere stimulerende- of kalmerende middelen te gebruiken anders dan op medisch voorschrift. Het mogelijk vrij gebruik daarvan in de onderneming na afloop van de arbeidstijd dient zoveel mogelijk te worden beperkt.

Artikel 3a

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Doelstelling

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 pensioengerechte 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.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Realisatie

Voor het realiseren van deze doelstelling zullen er regelmatig functioneringsgesprekken plaatsvinden welke met betrekking tot de werknemer o.a. 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.

Indien en voorzover aanpassingen in de functie en/of werktijden die op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever worden gerealiseerd, gevolgen hebben voor de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden, waaronder de directe beloning en de pensioensafspraken, zal steeds in overleg één aanpassingsregeling worden getroffen.

Artikel 3b

Oudere werknemers

- a. De werkgever zal waar mogelijk aan werknemers van 55 jaar en ouder een mentor-functie in de onderneming aanbieden en waar mogelijk ook een functie aanpassing doorvoeren voor zover dit wenselijk is en past binnen het beleid van de onderneming.
- b. De werkgever biedt werknemers van 55 jaar en ouder de mogelijkheid aan om zich jaarlijks medisch te laten keuren.
- c. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
- d. Werkgever stelt de werknemer die gebruik maakt van de VUT-regeling of met pensioen gaat in de gelegenheid betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de aanstaande (vervroegde) pensionering. Aan de cursus dient in het jaar vóór de (vervroegde) pensionering te worden deelgenomen.

Artikel 4

Aanstelling

1. Aanstelling van de werknemer wordt door de werkgever schriftelijk bevestigd. In deze schriftelijke aanstelling wordt vastgelegd:
 - a. De datum van aanvang van de dienstbetrekking.
 - b. Soort dienstverband, bepaalde/onbepaalde tijd.

- c. De functie.
 - d. Het bruto-salaris per week, periode of maand en de salarisgroep en trede waarin de werknemer is ingedeeld.
 - e. Duur van de proeftijd, indien overeengekomen, welke maximaal twee maanden mag bedragen.
 - f. Werkgever stelt binnen een jaar na aanstelling een scholingsplan op conform artikel 14 lid 1.
 - g. Andere arbeidsvoorwaarden, voor zover deze niet in de CAO zijn geregeld.
2. Bij aanstelling voor bepaalde tijd zal tevens worden vermeld de duur van dit dienstverband, hetzij door het noemen van een termijn, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden van aflopend karakter waarvoor dit dienstverband wordt aangegaan.

Artikel 5

Salaris, indeling van functies en functiegroepen en diplomatoeslag

1.
 - a. De uitbetaling van het salaris geschiedt in gelijke termijnen van respectievelijk een maand, een 4-weekse periode of wekelijks op grond van de vermelde functiegroepen en de daarmee corresponderende tredes.
 - b. Er is een „diploma-toeslag” van kracht. Dat wil zeggen dat de werknemer die binnen een functiegroep een daartoe aangewezen diploma bezit of verwerft automatisch één trede extra zal worden gehonoreerd ingaande de maand/periode volgende op de maand/periode waarin het diploma werd verworven. De maximale trede binnen een functiegroep is derhalve uitsluitend bereikbaar voor werknemers die over één of meer van de voor die functiegroep aangewezen diploma(s) beschikken.
 - c. Diploma-toeslag kan in beginsel van toepassing zijn voor elke functie begrepen in de functiegroepen 2 tot en met 8. Het is aan de werkgever ter beoordeling of een bepaald diploma relevant is voor de functie welke de werknemer uitoefent en derhalve al dan niet voor diploma-toeslag in aanmerking komt. Bij een meningsverschil kan de werknemer zich via zijn vakorganisatie wenden tot de Vaste Commissie. Diploma's verkregen via het brancheopleidings-instituut SVOB geven automatisch recht op diploma-toeslag.
2. De salarisbetaling dient vergezeld te gaan van een schriftelijke specificatie waarop vermeld:
 - a. De naam van de werknemer.
 - b. De duur van de periode, waarop elke salarisbetaling betrekking zal hebben.
 - c. Het bruto-inkomen, gespecificeerd volgens vaste bedragen, toeslagen, overwerkgeld en/of andere beloningen.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- d. De ingehouden loonheffing en sociale verzekeringspremies.
 - e. Eventuele andere op het loon of salaris toegepaste kortingen.
3. a. Bij elke wijziging van het bruto-inkomen dient de werkgever aan de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
- b. De werkgever geeft jaarlijks op verzoek van de werknemer een specificatie van het over dat jaar genoten inkomen, met inbegrip van ingehouden loonheffing en sociale verzekeringspremies.
4. a. Per 1 juli 1998¹⁾ worden de schaalsalarissen alsmede de feitelijk betaalde salarissen verhoogd met 3%.
Per 1 januari 1999 worden de schaalsalarissen alsmede de feitelijk betaalde salarissen verhoogd met 1%.
Per 1 juli 1999 worden de schaalsalarissen alsmede de feitelijk betaalde salarissen verhoogd met 2,5%.

Inloopschaal per 01-07-1998¹⁾²⁾

leeftijd:	week:	periode:	maand:
15 jaar	f 160,-	f 639,-	f 692,-
16 jaar	f 184,-	f 735,-	f 796,-
17 jaar	f 210,-	f 841,-	f 912,-
18 jaar	f 242,-	f 969,-	f 1050,-
19 jaar	f 280,-	f 1118,-	f 1211,-
20 jaar	f 328,-	f 1310,-	f 1419,-
21 jaar	f 386,-	f 1544,-	f 1673,-
22 jaar	f 453,-	f 1810,-	f 1961,-
23 jaar en ouder	f 533,-	f 2130,-	f 2308,-

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

²⁾ Het bepaalde in de wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag blijft onverkort van toepassing.

Weeksalarissen 01-07-1998¹⁾ tot en met 31-12-1998

functiegroep	0	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16 jr	204	238	248						
17 jr	234	268	278	288					
18 jr	271	312	324	337	352				
19 jr	307	356	371	385	403	424			
20 jr	367	415	433	450	469	495	527		
21 jr	424	475	495	514	536	565	602		
22 jr	499	535	555	579	603	636	678	727	
23 jr	585	594	618	644	671	707	752	808	871
Trede									
1		602	627	656	686	728	777	833	900
2		609	637	670	701	751	800	858	929
3		618	647	681	717	774	824	884	957
4		626	656	694	732	795	848	909	985
5			664	707	750	817	871	935	1014
6			672	716	761	839	893	960	1042
7			679	725	771	856	911	985	1070
8				731	780	867	928	1003	1093
9						880	941	1019	1112
10							953	1031	1131
11								1044	1145
12									1160

Onder de streep is het maximum salarisbedrag vermeld inclusief diplomatoeslag.
Zie artikel 5 lid 1, sub b.

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Periodesalarissen 01-07-1998¹⁾ tot en met 31-12-1998

functiegroep	0	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16 jr	818	951	988						
17 jr	936	1068	1112	1157					
18 jr	1082	1246	1297	1350	1407				
19 jr	1229	1426	1483	1543	1608	1694			
20 jr	1463	1662	1731	1800	1877	1978	2106		
21 jr	1695	1900	1977	2059	2144	2261	2408		
22 jr	1988	2138	2225	2315	2412	2543	2709	2908	
23 jr	2340	2375	2471	2572	2679	2825	3009	3231	3483
Trede									
1		2406	2509	2623	2743	2915	3104	3332	3599
2		2439	2547	2674	2806	3003	3199	3434	3713
3		2471	2586	2724	2871	3091	3296	3535	3827
4		2503	2623	2776	2933	3180	3390	3636	3940
5			2655	2825	2996	3269	3483	3738	4054
6			2685	2868	3043	3357	3579	3840	4168
7			2714	2900	3081	3423	3644	3940	4283
8				2929	3118	3474	3706	4013	4370
9						3518	3763	4076	4451
10							3809	4126	4524
11								4178	4587
12									4643

Onder de streep is het maximum salarisbedrag vermeld inclusief diplomatoeslag.
 Zie artikel 5 lid 1, sub b.

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

Maandsalarissen 01-07-1998¹⁾ tot en met 31-12-1998

functiegroep	0	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16 jr	886	1029	1070						
17 jr	1014	1158	1205	1254					
18 jr	1172	1352	1406	1464	1523				
19 jr	1331	1544	1607	1672	1742	1836			
20 jr	1583	1801	1874	1950	2032	2142	2281		
21 jr	1838	2060	2141	2229	2323	2449	2608		
22 jr	2155	2316	2410	2507	2613	2755	2933	3151	
23 jr	2534	2573	2677	2787	2903	3060	3260	3501	3774
Trede									
1		2608	2718	2843	2971	3157	3363	3609	3900
2		2642	2759	2896	3042	3254	3465	3721	4022
3		2677	2800	2951	3109	3349	3570	3831	4145
4		2712	2843	3007	3178	3445	3673	3939	4268
5			2878	3060	3246	3543	3774	4049	4393
6			2908	3105	3297	3638	3877	4159	4517
7			2940	3143	3338	3707	3948	4268	4640
8				3172	3375	3763	4015	4347	4735
9						3813	4077	4416	4820
10							4126	4469	4900
11								4527	4969
12									5031

Onder de streep is het maximum salarisbedrag vermeld inclusief diplomatoeslag.
Zie artikel 5 lid 1, sub b.

¹⁾ Avv heeft geen terugwerkende kracht.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Weeksalarissen 01-01-1999 tot en met 30-06-1999

functiegroep	0	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16 jr	206	240	250						
17 jr	236	271	281	291					
18 jr	274	315	327	340	365				
19 jr	310	360	375	389	407	428			
20 jr	371	419	437	455	474	500	532		
21 jr	428	480	500	519	541	571	608		
22 jr	504	540	561	585	609	642	685	734	
23 jr	591	600	624	650	678	714	760	816	880
Trede									
1		608	633	663	693	735	785	841	909
2		615	643	677	708	759	808	867	938
3		624	653	688	724	782	832	893	967
4		632	663	701	739	803	856	918	995
5			671	714	758	825	880	944	1024
6			679	723	769	847	902	970	1052
7			686	732	779	865	920	995	1081
8				738	788	876	937	1013	1104
9						889	950	1029	1123
10							963	1041	1142
11								1054	1156
12									1172

Onder de streep is het maximum salarisbedrag vermeld inclusief diplomatoeslag.
 Zie artikel 5 lid 1, sub b.

Periodesalarissen 01-01-1999 tot en met 30-06-1999

functiegroep	0	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16 jr	826	961	998						
17 jr	945	1079	1123	1169					
18 jr	1093	1258	1310	1364	1421				
19 jr	1241	1440	1498	1558	1624	1711			
20 jr	1478	1679	1748	1818	1896	1998	2127		
21 jr	1712	1919	1997	2080	2165	2284	2432		
22 jr	2008	2159	2247	2338	2436	2568	2736	2937	
23 jr	2363	2399	2496	2598	2706	2853	3039	3263	3518
Trede									
1		2430	2534	2649	2770	2944	3135	3365	3635
2		2463	2572	2701	2834	3033	3231	3468	3750
3		2496	2612	2751	2900	3122	3329	3570	3865
4		2528	2649	2804	2962	3212	3424	3672	3979
5			2682	2853	3026	3302	3518	3775	4095
6			2712	2897	3073	3391	3615	3878	4210
7			2741	2929	3112	3457	3680	3979	4326
8				2958	3149	3509	3743	4053	4414
9						3553	3801	4117	4496
10							3847	4167	4569
11								4220	4633
12									4689

Onder de streep is het maximum salarisbedrag vermeld inclusief diplomatoeslag.
Zie artikel 5 lid 1, sub b.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Maandsalarissen 01-01-1999 tot en met 30-06-1999

functiegroep	0	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16 jr	895	1039	1081						
17 jr	1024	1170	1217	1267					
18 jr	1184	1366	1420	1479	1538				
19 jr	1344	1559	1623	1689	1759	1854			
20 jr	1599	1819	1893	1970	2052	2163	2304		
21 jr	1856	2081	2162	2251	2346	2473	2634		
22 jr	2177	2339	2434	2532	2639	2783	2962	3183	
23 jr	2559	2599	2704	2815	2932	3091	3293	3536	3812
Trede									
1		2634	2745	2871	3001	3189	3397	3645	3939
2		2668	2787	2925	3072	3287	3500	3758	4062
3		2704	2828	2981	3140	3382	3606	3869	4186
4		2739	2871	3037	3210	3479	3710	3978	4311
5			2907	3091	3278	3578	3812	4089	4437
6			2937	3136	3330	3674	3916	4201	4562
7			2969	3174	3371	3744	3987	4311	4686
8				3204	3409	3801	4055	4390	4782
9						3851	4118	4460	4868
10							4167	4514	4949
11								4572	5019
12									5081

Onder de streep is het maximum salarisbedrag vermeld inclusief diplomatoeslag.
 Zie artikel 5 lid 1, sub b.

Weeksalarissen 01-07-1999 tot en met 31-12-1999

functiegroep	0	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16 jr	211	246	256						
17 jr	242	278	288	298					
18 jr	281	323	335	349	365				
19 jr	318	369	384	399	417	439			
20 jr	380	429	448	466	486	513	545		
21 jr	439	492	513	532	555	585	623		
22 jr	517	554	575	600	624	685	702	752	
23 jr	606	615	640	666	695	732	779	836	902
Trede									
1		623	649	680	710	753	805	862	932
2		630	659	694	726	778	828	889	961
3		640	669	705	742	802	853	915	991
4		648	680	719	757	823	877	941	1020
5			688	732	777	846	902	968	1050
6			696	741	788	868	925	994	1078
7			703	750	798	887	943	1020	1108
8				756	808	898	960	1038	1132
9						911	974	1055	1151
10							987	1067	1171
11								1080	1185
12									1201

Onder de streep is het maximum salarisbedrag vermeld inclusief diplomatoeslag.
Zie artikel 5 lid 1, sub b.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Periodesalarissen 01-07-1999 tot en met 31-12-1999

functiegroep	0	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16 jr	847	985	1023						
17 jr	969	1106	1151	1198					
18 jr	1120	1289	1343	1398	1457				
19 jr	1272	1476	1535	1597	1665	1754			
20 jr	1515	1721	1792	1863	1943	2048	2180		
21 jr	1755	1967	2047	2132	2219	2341	2493		
22 jr	2058	2213	2303	2396	2497	2632	2804	3010	
23 jr	2422	2459	2558	2663	2774	2924	3115	3345	3606
Trede									
1		2491	2597	2715	2839	3018	3213	3449	3726
2		2525	2636	2769	2905	3109	3312	3555	3844
3		2558	2677	2820	2973	3200	3412	3659	3962
4		2591	2715	2874	3036	3292	3510	3764	4078
5			2749	2924	3102	3385	3606	3869	4197
6			2780	2969	3150	3476	3705	3975	4315
7			2810	3002	3190	3543	3772	4078	4434
8				3032	3228	3597	3837	4154	4524
9						3642	3896	4220	4608
10							3943	4271	4683
11								4326	4749
12									4806

Onder de streep is het maximum salarisbedrag vermeld inclusief diplomatoeslag.
 Zie artikel 5 lid 1, sub b.

Maandsalarissen 01-07-1999 tot en met 31-12-1999

functiegroep	0	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16 jr	917	1065	1108						
17 jr	1050	1199	1247	1299					
18 jr	1214	1400	1456	1516	1576				
19 jr	1378	1598	1664	1731	1803	1900			
20 jr	1639	1864	1940	2019	2103	2217	3262		
21 jr	1902	2133	2216	2307	2405	2535	2700		
22 jr	2231	2397	2495	2595	2705	2853	3036	3263	
23 jr	2623	2664	2772	2885	3005	3168	3375	3624	3907
Trede									
1		2700	2814	2943	3076	3269	3482	3736	4037
2		2735	2857	2998	3149	3369	3588	3852	4164
3		2772	2899	3056	3219	3467	3696	3966	4291
4		2807	2943	3113	3290	3566	3803	4077	4419
5			2980	3168	3360	3667	3907	4191	4548
6			3010	3214	3413	3766	4014	4306	4676
7			3043	3253	3455	3838	4087	4419	4803
8				3284	3494	3896	4156	4500	4902
9						3947	4221	4572	4990
10							4271	4627	5073
11								4686	5144
12									5208

Onder de streep is het maximum salarisbedrag vermeld inclusief diplomatoeslag. Zie artikel 5 lid 1, sub b.

5. a. Er is een lijst van functiegroepen.
- b. Aan de hand van deze lijst deelt de werkgever de werknemer in een functiegroep in.
- c. Aan iedere werknemer wordt met betrekking tot deze CAO bij indiensttreding schriftelijk mededeling gedaan van de functiegroep waarin hij wordt ingedeeld onder vermelding van de van toepassing zijnde trede en het daarbij behorende salaris. (Een trede is géén dienstjaar, maar is een getal dat uitdrukking geeft van de beoordeling van de werkgever van de door de werknemer uitgevoerde werkzaamheden, in zijn/haar functie).
- d. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de door de werkgever doorgevoerde indeling, legt hij binnen één maand dit bezwaar schriftelijk voor aan de werkgever.
- e. Indien terzake binnen een maand, nadat het bezwaar door de werknemer schriftelijk kenbaar is gemaakt, geen overeenstemming wordt bereikt, bestaat de mogelijkheid het geschil schriftelijk voor te leggen aan de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 22 van deze CAO, die hierover een advies uitbrengt.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- f. Beroepsprocedures naar aanleiding van de door de werkgever op grond van deze CAO doorgevoerde indeling dienen bij de Vaste Commissie te worden ingesteld binnen twee maanden na kennisgeving van het feit dat geen overeenstemming kan worden bereikt.
6. Bij de indeling van de werknemers in de hierna vermelde functiegroepen is bepalend de voor iedere functiegroep in de aanhef gegeven algemene omschrijving.

Inloopschaal

Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt kunnen volgens deze schaal worden beloond. Indeling is slechts mogelijk voor een beperkte periode welke maximaal één kalenderjaar bedraagt. Daarna zal inschaling plaatsvinden op basis van de functie voor onbepaalde tijd.

Groep 0

Schoolverlaters en werknemers die niet kunnen bogen op enige ervaring binnen de Bandenbranche. Plaatsing in deze functiegroep is slechts mogelijk voor een beperkte periode welke maximaal één kalenderjaar bedraagt.

Groep I

Werknemers die een functie vervullen, waarin uitsluitend zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter worden verricht waarvoor geen kennis en/of praktijkervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere de volgende functies worden gerekend:

corveeër
hulp-magazijnbediende
hulp-expeditiebediende
administratief medewerker (eenvoudig tel- en rekenwerk)
aankomend bandenruwer
aankomend extruder-bediende
aankomend monteur
hulpkracht
leerling-verkoper
leerling-magazijnbediende
leerling-bandenruwer
leerling-extruder-bediende
leerling-monteur
leerling-keurmeester
junior-monteur

afwerker
kantine-bediende
kantinehulp
magazijnmedewerker geen ervaring
expeditiemedewerker geen ervaring
hulp-chauffeur
sorteerder
schoonmaakster
heftruckchauffeur terrein
magazijnmedewerker enige ervaring
expeditiemedewerker enige ervaring

Groep II

Werknemers die een functie vervullen waarin eenvoudige steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter worden verricht waarvoor zeer weinig kennis en/of praktijkervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere de volgende functies worden gerekend:

typiste (Nederlands)
telefoniste/receptioniste klein, middelgroot bedrijf
chauffeur bestelwagen (tot 3500 kg)
expeditiebediende met ervaring
magazijnbediende met ervaring
heftruckchauffeur
administratief medewerker (bijhouden van gegevens registrerend karakter)
monteur
bandenmonteur
keurmeester met enige ervaring
bandenruwer
extruderbediende
fabrieksmedewerker
onderhoudsmonteur
monteur uitlijnen enige ervaring
vulcaniseur
reparateur
assistent boekhouding
opmeter/insmeerder/balanceerder
eindkeurder
fakturist(e)
solutioneerder
stoker
heftruckchauffeur magazijn
tweede monteur banden
monteur diversificatie enige ervaring
aankomend medewerker, orderdesk
aankomend keurmeester
service-monteur

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Groep III

Werknemers die een functie vervullen waarin minder eenvoudige steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter worden verricht waarvoor enige kennis en/of praktijkervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere de volgende functies worden gerekend:

typiste
telefoniste/receptioniste middelgroot, groot bedrijf
beeldschermtypiste
productie controleur
aankomend routeverkoper
allround onderhoudsmonteur
allround monteur
eerste monteur
afstomer
allround vulcaniseur/reparateur
chef monteur (leiding geven aan minder dan 5 monteurs)
elektromonteur
chauffeur vrachtwagen boven 3.500 kg. binnenland
medewerker orderdienst
allround service-monteur
eerste monteur banden
monteur diversificatie (ervaring)
werkplaats-administrateur
laborant
keurmeester met ervaring
administratief medewerker (debiteuren-crediteuren)
monteur uitlijnen (ervaring)
voorman technische afdeling
medewerker klantenservice
aankomend manager
APK keurmeester

Groep IV

Werknemers die een functie vervullen waarin minder moeilijke werkzaamheden worden verricht waarvoor kennis en/of praktijkervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere de volgende functies worden gerekend:

eerste keurmeester
wagenpark inspekteur
aankomend vertegenwoordiger
aankomend verkoper
routeverkoper
chef monteur (leiding geven aan minimaal 5 monteurs)

afdeling-assistent
medewerker personeelszaken
voorman rubberfabriek
draaier/fijnbankwerker
machinebankwerker
secretaresse (Nederlands)
administratief medewerker
assistent chef vestiging
allround keurmeester
chauffeur internationaal vervoer
meewerkend voorman werkplaats
assistent bedrijfsleider
kwaliteitscontroleur
assistent chef werkplaats
junior manager
chef afdeling technische dienst
allround APK keurmeester

Groep V

Werknemers die een functie vervullen waarin vrij moeilijke werkzaamheden worden verricht waarvoor kennis en/of praktijkervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere de volgende functies worden gerekend:

chef magazijn en expeditie (klein magazijn)
chef vestiging
filiaalmanager
administratief medewerker (bijhouden van in- en verkoop, debiteuren- en crediteurenadministratie)
secretaresse (Nederlands en steno)
kwaliteitscontroleur
chef werkplaats algemene dienst
chef keurmeester
assistent vertegenwoordiger
aankomend commercieel medewerker
administratief medewerker (ervaren)
verkoper binnendienst
vertegenwoordiger
meewerkend chef bestelafdeling

Groep VI

Werknemers die een functie vervullen waarin moeilijke werkzaamheden worden verricht waarvoor specifieke kennis en/of in ruimere mate praktijkervaring is vereist. Hiertoe kunnen onder andere de volgende functies worden gerekend:

secretaresse (Nederlands, steno en talen) ervaren
receptionist/werkvoorbereider
chef magazijn en expeditie (middelgroot magazijn)
administrateur

Banden- en Wielenbranche 1998/1999

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bedrijfsleider (kleine vestiging)
vertegenwoordiger klein district
systeemoperator
chef vestiging (grote vestiging)
assistent chef technische dienst
commercieel medewerker
groepsleider verkoop (eerste verkoper)
verkoper buitendienst
hoofd verkoop binnendienst

Groep VII

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht waarvoor eisen zijn gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid, waarbij vakkennis vereist is met ervaring dan wel waarbij leiding wordt gegeven bij werkzaamheden van eenvoudig karakter. Hiertoe kunnen onder andere de volgende functies worden gerekend:
directiesecretaresse (vreemde talen)
chef magazijn en expeditie (groot magazijn)
vertegenwoordiger (middelgroot district)
chef technische werkplaats
commercieel medewerker (middelgroot district)
bedrijfsleider (middelgroot district)
hoofd bewaking en beheer debiteuren-crediteuren
administrateur/boekhouder
chef expeditie binnenland/buitenland

Groep VIII

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht waarvoor eisen zijn gesteld ten aanzien van verantwoordelijkheid en vakkennis met specialisatie alsmede ervaring, dan wel waarbij leiding wordt gegeven aan een grotere groep van minder gespecialiseerde werknemers, dan wel leiding wordt gegeven aan werkzaamheden van minder eenvoudig karakter. Hiertoe kunnen onder andere de volgende functies worden gerekend:
systeem-beheerder
filiaalchef (groot filiaal)
districtsleider
programmeur
hoofd administrateur
hoofd-vertegenwoordiger/commercieel coördinator
bedrijfsleider grote vestiging
controller
office manager

hoofd afdeling inkoop
hoofd afdeling verkoop
verkoopleider buitendienst

7. a. Het is de werkgever toegestaan, indien daartoe naar zijn oordeel aanleiding bestaat, een werknemer in een jaar het toekennen van één trede te onthouden onder de verplichting hiervan gemotiveerd schriftelijk kennis te geven aan de betrokkene.
- b. De betrokken werknemer is bevoegd om binnen 30 dagen na dagtekening van de kennisgeving schriftelijk het oordeel van de Vaste Commissie te vragen.
- c. Indien er voor de werkgever in het daarop volgend jaar wederom aanleiding bestaat om de werknemer een hogere trede te onthouden, is vergunning van de Vaste Commissie vereist, daar er dan sprake zal zijn van het afwijken van de arbeidsvoorwaarden van deze CAO.

Ziektekostenverzekering
De werknemer, die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, ontvangt een bijdrage in de premie voor een ziektekostenverzekering volgens het standaard dekkingspakket ter grootte van de helft van de premie.

Artikel 6

Toepassing

1. Behoudens het bepaalde in de overige leden van dit artikel gelden de arbeidsvoorwaarden opgenomen in deze overeenkomst voor iedere werknemer. Het is de werkgever evenwel geoorloofd in voor de werknemer gunstige zin af te wijken.
2. De werknemer die als handelsvertegenwoordiger in de zin van het Wetboek van Koophandel werkzaam is, valt niet onder de bepalingen omtrent de werktijd en overwerkvergoeding. Hetzelfde geldt voor leidinggevend van hoofd en nevenvestigingen, voor zover zij bevoegd zijn tot het geven van opdracht tot het verrichten van overwerk.

Artikel 7

Arbeidstijd

1. De arbeidstijd bedraagt 40 uur per week waarop 2 uren arbeidstijdverkortung per week in mindering wordt gebracht.
2. De normale dagelijkse arbeidstijd dient te liggen tussen 7.00 en 19.00 uur, hetgeen de bedrijfstijd kan zijn.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Op zondag, op de algemeen erkende feestdagen (Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag), alsmede op de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd, zal als regel niet worden gewerkt. Op 5 mei, bevrijdingsdag, zal in lustrumjaren niet worden gewerkt tenzij de wetgeving terzake zich mocht wijzigen.
4. Voor de vaststelling van de wekelijkse arbeidstijd bedraagt de arbeidstijd van een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag maximaal 8 uur.
5. De arbeidstijdverkortingsvorm zal als volgt kunnen worden gegeven.
 - a. twaalf roostervrije dagen op jaarbasis; (bij 40-urige werkweek)
 - b. vierentwintig maal een halve roostervrije dag op jaarbasis; (bij 40-urige werkweek)
 - c. één dag per week twee uur korter werken, vaste dag of rouleren; (40 urige werkweek minus 2 uur)
 - d. twee dagen per week één uur korter werken, vaste dag of rouleren; (40 urige werkweek minus 2 x 1 uur)
 - e. alle vier varianten zijn in één bedrijf mogelijk;
 - f. Voor bedrijfseconomische eenheden en/of functies waar elk van de bovengenoemde varianten problemen opleveren kan van de opgegeven varianten worden afgeweken, na overleg met de werknemers c.q. de ondernemingsraad. Onverminderd het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.
Verandering van de tijdsduur van lunchpauzes en verandering van de tijdsduur c.q. invoering van koffie- en theepauzes zijn in het kader van deze overeengekomen arbeidstijdverkortingsvorm uitgesloten.

Artikel 7a

Deeltijdarbeid

Van deeltijd is sprake als in de arbeidsovereenkomst minder dan de normale arbeidsduur is overeengekomen. Op voorhand worden geen functies uitgesloten van deeltijd mits dit past binnen het normale arbeidsproces. Deeltijdverzoeken worden daarom in principe positief benaderd en waar mogelijk ook gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van het bedrijfsbelang niet van de werkgever kan worden gevergd. Een deeltijd-arbeidscontract dient voor minimaal vier uren per week te worden aangegaan. Indien de overeengekomen arbeidstijd regelmatig wordt overschreden zal in onderling overleg het arbeidscontract worden

aangepast. Alleen de buiten normale bedrijfstijd gewerkte uren gelden als overwerk-uren. Bij de invulling van vacatures hebben deeltijd-banen prioriteit boven voltijd-banen.

Artikel 7b

Uitzendkrachten

Werknemers kunnen in principe maximaal zes maanden als uitzendkracht bij één onderneming werkzaam zijn. Na deze periode zal bij voortdurende van de werkzaamheden een arbeidscontract worden aangeboden overeenkomstig tenminste het gemiddelde van het in de uitzendperiode gewerkte aantal uren. Uitzendkrachten worden gedurende twee maanden volgens het niveau van de CAO voor uitzendkrachten beloond. Na deze periode worden uitzendkrachten beloond conform de toepasselijke CAO loonschaal van de CAO voor de Banden- en Wielenbranche.

Artikel 8

Overwerk

1. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, verplicht.
2. Behalve in bijzondere bedrijfsomstandigheden kan een werknemer niet worden verplicht langer dan 5 uur per week overwerk te verrichten. Het aantal verplichte overuren kan maximaal 16 uur per vier weken bedragen. De werknemers van 55 jaar of ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
3. Het betrokken personeel zal voor zover mogelijk tijdig van het te verrichten overwerk in kennis worden gesteld. Indien bij overeenkomst het onder sub 4 lid a gesteld half uur een structureel karakter draagt dient ook dit half uur als overwerk te worden aangemerkt.
4. Als overwerkvergoeding wordt uitbetaald:
 - a. Voor overwerk langer dan een ½ uur worden aan de werknemer boven op het gewone uurloon de volgende toeslagen verleend, vanaf het einde van de normale werktijd.
 - b. Op maandag tot en met vrijdag, zodra op een van deze dagen de normale arbeidstijd zoals in het dienstrooster of de arbeidsovereenkomst is vastgelegd met in achtneming van artikel 7 is vastgesteld, wordt overschreden:
 - tot twee uren na beëindiging van de normale werktijd het gewone uurloon + 25% toeslag daarvan.
 - Na twee uren na beëindiging van de normale werktijd het gewone uurloon + 50% toeslag daarvan.
 - Vanaf 05.00 uur tot de aanvang van de voor de werknemer gel-

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- dende normale dagelijkse arbeidstijd volgens dienstrooster dan wel overeenkomst, het gewone uurloon + 25% toeslag daarvan.
- c. Op zaterdag tot 13.00 uur het gewone uurloon + 25% toeslag daarvan, op zaterdag na 13.00 uur het gewone uurloon + 50% toeslag daarvan.
 - d. Het in lid c bepaalde is niet van toepassing indien de zaterdagen in de onderneming tot de normale arbeidstijd volgens dienstrooster dan wel overeenkomst behoren.
 - e. Indien het werken gedurende nachturen (23.00 – 05.00 uur) en/of op zondag of feestdag onvermijdelijk is, zal een overwerkvergoeding worden uitbetaald van het gewone uurloon + 100% toeslag. Onverminderd het bepaalde in de Arbeidstijdenwet.
5. Het is de werkgever, in afwijking van het bepaalde in lid 4 van dit artikel toegestaan, na overleg met de werknemer, de uitbetaling van overuren te vervangen door het vrijaf geven met behoud van loon gedurende een tijd gelijk aan het aantal gemaakte overuren. Deze vrije uren dienen te worden verleend binnen een tijdsverloop van 4 weken na de laatste werkdag in de week, waarin de overuren werden gemaakt. De overwerktoeslag, bedoeld in lid 4 van dit artikel, dient als dan te worden uitbetaald.
6. Ploegen-toeslag voor productie- vernieuwings- en be- en verwerkingsbedrijven
De werknemers die volgens dienstrooster arbeid in ploegendienst verrichten in bandenproductie- vernieuwings- en be- en verwerkingsbedrijven, ontvangen per maand (periode) – voor een gedeelte van de maand (periode) naar evenredigheid berekend – de volgende toeslagen:
- a. In 2-ploegendienst met een ochtend- en middagdienst: gemiddeld 13% van het maandsalaris (periodesalaris); met een dag- en nachtdienst: gemiddeld 16% van het maandsalaris (periodesalaris);
 - b. In 3-ploegendienst waarvan het rooster aanvangt op maandag te 6.00 uur: gemiddeld 18,5% van het maandsalaris (periodesalaris); op maandag te 0.00 uur gemiddeld 21% van het maandsalaris (periodesalaris). De ploegentoeslag voor werknemers in 3-ploegendienst, die arbeid verrichten volgens een dienstrooster dat aanvangt op andere dan hiervoor genoemde tijdstippen, wordt na overleg vastgesteld.
 - c. De beloning voor arbeid volgens een volcontinudienst wordt door de werkgever na overleg vastgesteld.

7. Werknemers die door de bedrijfsleiding worden teruggeplaatst van de 3-ploegendienst, respectievelijk van de 2- ploegendienst, naar een lager betaalde ploegendienst c.q. dagdienst, ontvangen het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag nog gedurende de lopende maand (periode), indien de betrokken werknemer voor de terugplaatsing 3 maanden (perioden) of korter in de oorspronkelijke ploegendiensten werkzaam is geweest.
 - a. Indien de werknemer langer dan 3 maanden (perioden), doch korter dan 1 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam is geweest, dan ontvangt hij het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag nog gedurende de lopende maand (periode) verlengd met een halve maand (halve periode).
 - b. Is de werknemer voor de terugplaatsing langer dan 1 jaar doch korter dan 3 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan ontvangt hij het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag nog gedurende de lopende maand (periode) verlengd met een volle maand (een volle periode).
 - c. Indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar onafgebroken in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt hij boven de onder b genoemde perioden nog:
 - 3 maanden (perioden): 75%
 - 3 maanden (perioden): 50%
 - 3 maanden (perioden): 25%
 van het verschil in beloning tussen de oude en nieuwe dienst.
 - d. De werknemer voor de terugplaatsing langer dan 5 jaar in de oorspronkelijke ploegendienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder c aangegeven perioden steeds 4 maanden (perioden); is hij echter 55 jaar of ouder met tenminste 5 onafgebroken jaren in ploegendienst, dan behoudt hij het oorspronkelijke geldbedrag van de ploegentoeslag vóór de terugplaatsing.
8. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen op hun verzoek niet in ploegendienst te werk worden gesteld.
9. Verschoven uren voor productie- vernieuwings- en be- en verwerkingsbedrijven
 - a. Onder verschoven uren in bandenproductie- vernieuwings- en be- en verwerkingsbedrijven worden verstaan de gewerkte uren vallende buiten de werktijd krachtens het toepasselijke dienstrooster, zonder dat de normale arbeidsduur volgens dat dienstrooster wordt overschreden, met uitzondering van de uren voortvloeiende uit het tijdelijk invallen van ploegenwerkers in een andere wacht of dienst.
 - b. Verschoven uren worden aan werknemers werkzaam in bandenproductievernieuwings- en be- en verwerkingsbedrijven per uur beloond met de volgende toeslagen:
 - c. 1. 100% van het gewone uurloon indien de verschoven uren val-

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- len tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 6.00 uur, alsmede voor uren op een niet op zondag vallende feestdag;
2. 50% van het gewone uurloon voor de overige uren.
10. In afwijking van het in lid 9 bepaalde worden niet als verschoven uren beschouwd, uren door een werknemer, werkzaam in dagdienst, gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende werktijd indien:
- het werk niet eerder aanvangt dan 's-morgens 6 uur.
 - het werk niet later eindigt dan 's-avonds 6 uur.
 - de dagelijkse schafttijd niet wordt verlengd.
11. In afwijking van het in lid 9 bepaalde worden evenmin als verschoven uren beschouwd de uren door een chauffeur gewerkt, gedurende de buiten het dienstrooster vallende tijd, indien en voorzover deze nog op dezelfde dag door schaft- of rusttijd van gelijke duur worden ingehaald.
12. Over verschoven uren als bedoeld in lid 9 van dit artikel wordt geen toeslag voor ploegendienst toegekend.

Artikel 9

Vakantie

- Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
- Iedere werknemer, vallende onder deze overeenkomst, die op 1 januari van enig jaar in dienst is, heeft in dat jaar recht op een vakantie van 25 werkdagen waarvan in dat jaar tenminste 15 werkdagen aaneengesloten dienen te worden opgenomen. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben het recht om 20 werkdagen aaneengesloten op te nemen. De overige vakantiedagen dienen in dat jaar als zogenaamde snipperdagen te worden opgenomen, waarvan 5 dagen collectief door de werkgever als verplicht kunnen worden aangewezen, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.
De vakantiedagen dienen te worden opgenomen in het jaar waarin ze worden opgebouwd.
De aanspraak op een vakantiedag vervalt na afloop van 2 jaren na het ontstaan van deze aanspraak.
- Boven de in het voorgaande lid genoemde vakantie ontvangt de werknemer bij de leeftijd:

vanaf 45 jaar: 1 dag vakantie extra
vanaf 50 jaar: 2 dagen vakantie extra
vanaf 55 jaar: 4 dagen vakantie extra
vanaf 60 jaar: 5 dagen vakantie extra
Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die in het betreffende jaar wordt bereikt.

- b. Het in lid a bepaalde werkt niet cumulatief.
4. Indien de werknemer na 1 januari in dienst treedt, wordt de vakantie-duur bepaald op $\frac{1}{12}$ deel van de vakantie voor elke maand dienstverband in het desbetreffende jaar.
 5. De werknemer, die in de loop van het jaar de dienst verlaat, heeft recht op vakantie, gelijk aan $\frac{1}{12}$ deel van elke maand, dat het dienstverband in dat jaar nog heeft geduurd. Heeft de werknemer voor de opzegging de vakantie reeds volledig genoten, dan heeft de werkgever het recht om de teveel genoten dagen met het laatste salaris in geld te verrekenen.
 6. De werknemer die bij het begin van de door hem vastgestelde vakantie ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is, behoudt zijn aanspraak op reeds verworven vakantie-rechten. Voor het overige is artikel 7:635 van het Burgelijk Wetboek van toepassing.
 - a. De werknemer, die tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, behoudt aanspraak op vakantiedagen voor de dagen waarop hij arbeidsongeschikt is geweest mits hij terstond bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid hiervan kennis geeft aan de werkgever en handelt overeenkomstig de voorschriften zoals door de Arbodienst zijn vastgesteld, met name voor arbeidsongeschiktheid tijdens zijn verblijf in het buitenland.
 7. Wanneer een werknemer blijvend of tijdelijk per dag minder dan de normale werktijd als bedoeld in artikel 7 van deze CAO werkzaam is, worden voor de bepaling van zijn vakantie-rechten, zijn werkdagen als volle dagen beschouwd, waarbij de als vakantie- of snipperdagen op te nemen werkdagen als volle vakantie- of snipperdagen worden aangemerkt.
 8. De werknemer verwerft vakantie-rechten gedurende de tijd dat hij tengevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is doch ten hoogste over een tijdvak van de laatste 6 maanden.

Artikel 10

Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag op een tijdstip liggende tussen 1 mei en 1 juli. In het lopende jaar heeft de werk-

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

nemer recht op een vakantietoeslag ten bedrage van $\frac{1}{12}$ 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 vakantietoeslag heeft genoten.

2. Voor werknemers van 23 jaar en ouder vanaf functiegroep 0 geldt een minimum vakantietoeslag. De vakantietoeslag is minimaal gelijk aan het salaris welke hoort bij functiegroep I-23 jaar (maandsalaris).
3. Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, ontvangt de werknemer zijn nog niet genoten vakantietoeslag, die dient te worden berekend met inachtneming van het in de vorige leden 10.1 en 10.2 bepaalde.

Artikel 11

Buitengewoon verlof

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek wordt extra verlof met behoud van salaris gegeven.
 - a. Bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag
 - b. Bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen
 - c. Bij huwelijk van een kind, stief- of pleegkind, kleinkind, broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster een der ouders of grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) 1 dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
 - d. Bij gezinsuitbreiding van de werknemer: de dag van de bevalling plus één dag.
 - e. Bij overlijden van:
zijn of haar echtgeno(o)t(e)
inwonend kind (daaronder begrepen een inwonend stief- of pleegkind) van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie.
 - f. Bij het overlijden van:
een der ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- of pleegouders)
een der grootouders
een niet-inwonend kind of aangehuwd kind (daaronder begrepen een niet-inwonend stief- of pleegkind)
een broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster)
een kleinkind: 1 dag

- indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of de crematie te regelen: de tijd als bepaald onder e.
- g. Bij 25-jarige dienst of huwelijk: 1 dag
Bij 40-jarige dienst of huwelijk: 1 dag
Bij 25- en 40-jarige dienst van zijn of haar echtgeno(o)t(e): 1 dag
Bij 40- en 50-jarig huwelijk van grootouders: 1 dag
Bij 25-, 40-en 50-jarige dienst of huwelijk van ouders (onder wie begrepen schoonouders, aangehuwde- en pleegkinderen): 1 dag.
 - h. Bij verhuizing: 1 dag per kalenderjaar in overleg vast te stellen.
 - i. Voor het afleggen van school- en vakexamens: de tijd die hiervoor nodig is, voor zover deelname aan die examens naar het oordeel van de werkgever in het belang van de onderneming is.
 - j. Ingeval van militaire (herhalings-)oefening is de werkgever verplicht tot aanvulling van de vergoeding welke de werknemer van rijkswege zal ontvangen.
 - k. Voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts en medisch specialist gedurende de benodigde tijdsduur tot een maximum van twee uren per keer zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
 - l. Werknemers die andere dan christelijke godsdiensten belijden, kunnen – ongeacht of de werkzaamheden dit toelaten, – maximaal 2 voor hen geldende religieuze feest- en gedenkdagen per jaar verlof opnemen, mits de werkgever vroegtijdig en minimaal 2 maanden vooraf is geïnformeerd. De opgenomen verlofdagen zullen in mindering worden gebracht van het voor hen geldende jaarlijkse vakantierecht.
 - m. Bij adoptie van een kind in het gezin van de werknemer 2 dagen.
2. Voor het zoeken naar een andere werkgever na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, indien de werknemer gedurende vier weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest: de daarvoor benodigde tijd, met een maximum van 5 uur.
 3. Wanneer gesproken kan worden van een duurzame samenleving met een levensgezel(in) en die blijkens de werknemersverklaring bekend is bij de werkgever is het bepaalde van dit artikel van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11.a

Kinderzorg

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 maximaal één dag te verzuimen, teneinde een regeling te kunnen treffen. Dit kan zich maximaal drie keer per jaar voordoen. Voor-

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

waarde is wel dat het de werkgever bekend is, dat de zorg voor één of meer kinderen aan de werknemer is toevertrouwd.

Artikel 12

Arbeidsongeschiktheid

1. 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 09.00 uur des voormiddags, tenzij zulks redelijkerwijs niet van hem gevergd kan worden.
2. Onverminderd het overigens in art. 7:629 van het Burgelijk Wetboek bepaalde is de werkgever verplicht aan de werknemer, die door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten:
 - a. Een werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten ontvangt van zijn werkgever een uitkering en een aanvulling tot zijn netto inkomen over de dagen dat de werknemer arbeidsongeschikt is doch ten hoogste 12 maanden. De uitkering en aanvulling zijn gemaximeerd op 100% van het netto inkomen.
 - b. Een werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten en een volledige uitkering ontvangt krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering ontvangt een aanvulling op deze uitkering van 30% van werkgever doch ten hoogste 12 maanden. De uitkering en aanvulling zijn gemaximeerd op 100% van het netto inkomen. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal werkgever een aanvulling op de uitkering doen naar rato.
 - c. Lid b is niet van toepassing indien bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid het dienstverband nog geen twee jaar heeft geduurd.
 - d. De uitkering ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering wordt door de invaliditeitsregeling in het Bedrijfspensioenfonds.
3. De werknemer heeft geen aanspraken als bedoeld in lid 2 sub a en b van dit artikel:
 - a. Indien de verhindering tot het verrichten van arbeid het gevolg is van een ongeval terzake waarvan te zijnen behoeve een particuliere verzekering ter dekking van de ten gevolge van dat ongeval door werknemer gederfde inkomsten is afgesloten.

Indien de uitkering aan de werknemer krachtens een dergelijke verzekering lager is dan de uitkering waarop de werknemer krachtens lid 2 sub a en b van dit artikel tegenover de werkgever aanspraak zou kunnen maken, is de werkgever gehouden een aanvulling te verstrekken tot het bedrag van laatstgenoemde uitkering.

- b. Indien de arbeidsongeschiktheid direct dan wel indirect het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, heeft de werkgever overeenkomstig artikel 6:107a BW jegens deze derde recht op schadevergoeding. De werknemer verplicht zich in dat kader om op eerste verzoek van de werkgever aan deze alle inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn om de aanspraken van de werkgever jegens derde(n), welke direct of indirect verband houden met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, vast te kunnen stellen.
4. De aanvulling, bedoeld in lid 2, 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 2 bedoelde aanvulling achterwege, met dien verstande dat:
 - a. Indien het provisiebedrag even groot of groter is dan de in lid 2 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.
 6. Jegens de werknemer die na het bereiken van de 65-jarige leeftijd in dienst van de werkgever is getreden en die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten wordt artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek uitgesloten.
 7. Voor de berekening van het salaris gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid bedoeld in lid 1 en lid 4 worden de algemene CAO-verbeteringen in acht genomen.
 8. Werkgevers zullen in de contract-periode er naar streven hun personeelsbestand uit 2% gehandicapten te laten bestaan.

Artikel 13

Uitkering bij overlijden

Ingevolge het bepaalde in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij overlijden van een werknemer aan de nagelaten betrekkingen, over een periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de 1e maand na die waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering verleend ten bedrage van het brutoloon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

Artikel 14

Scholing

1. Werkgevers zijn verplicht een scholingsplan op te stellen voor alle werknemers en heeft tot doel het verbreden van kennis en vaardigheden van werknemers met het oog op verdere doorstroming binnen het eigen bedrijf. Bij ondernemingen met meer dan vijftig personeelsleden is de doelstelling eveneens afgestemd op doorstroming binnen de bedrijfstak. Het door werkgevers op te stellen scholingsplan dient instemming te hebben van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiger. Voor het begrip werknemer wordt aangesloten bij de definitie zoals is neergelegd in de wet op de Ondernemingsraden.
2. Werkgevers zullen op jaarbasis vijf extra verlofdagen aan werknemers verstrekken voor het deelnemen aan specifieke beroeps- en functie-gerichte scholingsfaciliteiten zoals aangeboden door het branche-opleidingsinstituut SVOB. Werknemers zullen, in het verlengde daarvan, in overleg met de werkgever, drie verlofdagen voor eigen rekening nemen indien de cursusduur daartoe noodzaakt dan wel aanleiding geeft.
3. Studiekosten als bedoeld in lid 2 van dit artikel worden voor zover zij passen in het kader van de beroepsuitoefening, door de werkgever vergoed, indien vooraf overeenstemming is bereikt.
4. De Stichting Vorming en Opleiding Bedrijfsontwikkeling (SVOB) is competent voor het ontwikkelen en uitvoeren van alle scholings-, herscholings, bijscholings- en trainingsprogramma's ten behoeve van werknemers en werkgevers in de bedrijfstak. De activiteiten van de L-OVD beperken zich tot het leerlingwezen.

5. Bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten kunnen scholingsfaciliteiten daar deel van uitmaken. Indien aan de gestelde voorwaarden is voldaan, kan de werkgever in aanmerking komen voor een door het Fonds Collectieve Belangen voor de Banden- en Wielenbranche te verstrekken subsidie van maximaal f 3000,- per opleidingsjaar per werknemer, indien de werknemer deelneemt aan een opleiding in het kader van het Leerlingwezen Groothandel.

Artikel 15

Einde dienstbetrekking

1. De dienstbetrekking voor onbepaalde tijd wordt beëindigd door opzegging tegen het einde van een salarisbetalingsperiode:
 - a. Door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, met een minimum van 1 week en een maximum van 13 weken;
 - b. Door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van 2 gehele jaren heeft geduurd, met een minimum van 1 week en een maximum van 6 weken.
 - c. De dienstbetrekking voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege zodra de termijn van deze arbeidsovereenkomst is verstreken. Wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengd, dan eindigt de dienstbetrekking eveneens van rechtswege, zodra de termijn van de arbeidsovereenkomst is verstreken, conform artikel 7:668 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Een opzegtermijn hoeft niet in acht te worden genomen bij:
 - a. Ontslag op staande voet wegens een dringende reden, in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
 - b. Ontslag tijdens of bij het einde van een proeftijd.
3. Indien de werkgever betaalt over een langere periode dan 1 week, zullen werkgever en werknemer bij beëindiging van de dienstbetrekking minimaal een opzegtermijn in acht moeten nemen, die gelijk is aan de tijd tussen twee salarisbetalingen.
4. Opzegtermijn oudere werknemers: de opzegtermijn, die de werkgever overeenkomstig lid 1a in acht moet nemen, wordt verlengd met een week voor elk jaar, dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar in dienst is geweest de duur van deze verlenging is maximaal 13 weken. De minimumopzegtermijn, die de werkgever in acht moet nemen tegenover een werknemer, die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en minstens 1 jaar in dienst is geweest, is 3 weken.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Voor zover de eerste 4 leden van dit artikel in strijd komen met de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek gaan de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek voor.
6. Afwijkende opzegtermijn bij schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst: bij het aangaan van een dienstbetrekking kunnen werkgever en werknemer in een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeenkomen dan hierboven is bepaald. In dit geval moet de opzegtermijn voor de werkgever twee maal zo lang zijn als voor de werknemer, met een maximum van 3 maanden voor de werknemer en 6 maanden voor de werkgever.
7. Onverminderd het bepaalde in de leden 1 tot en met 6 van dit artikel geldt voor handelsvertegenwoordigers bovendien artikel 75 b, tweede lid van het Wetboek van Koophandel.
8. De dienstbetrekking voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Artikel 16

Verbod tot opzegging

Geen opzegging kan plaatsvinden – behoudens in de overeengekomen wettelijke proeftijd – indien de werknemer:

- a. Op dat tijdstip door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, tenzij de arbeidsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd.
- b. Verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten wegens het nakomen van hem door de overheid opgelegde verplichting ten aanzien van 's lands verdediging of bescherming van de openbare orde.
- c. Het overig bepaalde in artikel 7:670 van het Burgerlijk Wetboek blijft onverminderd van kracht.

Artikel 17

Ontslagbewijs/Getuigschrift

Bij beëindiging van de dienstbetrekking is de werkgever op verzoek van de werknemer verplicht een ontslagbewijs c.q. getuigschrift te verstrekken.

Artikel 18

Ongewenste intimiteiten

1. Er zal door de onderneming een beleid worden gevoerd dat het voorkomen van ongewenste intimiteiten in een werkorganisatie bevordert.
2. Aan alle werkne(e)m(st)ers zal door de werkgever te kennen worden gegeven dat ongewenste intimiteiten niet getolereerd worden en tot sancties kunnen leiden voor de persoon die zich schuldig maakt aan ongewenste intimiteiten.

Artikel 19

Overgangsbepaling

Rechtens geldende arbeidsvoorwaarden blijven, voorzover zij in de voor de werknemer gunstige zin van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst afwijken, gehandhaafd.

Artikel 20

Chauffeurs

1. Een 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. Werkgevers dienen aan chauffeurs de kosten te vergoeden die in de uitoefening van hun functie onvermijdbaar en ook feitelijk gemaakt zijn.

Artikel 21

Handelsvertegenwoordigers

1. De werkgever dient aan de handelsvertegenwoordiger de kosten te vergoeden die in de uitoefening van de functie onvermijdbaar en ook feitelijk gemaakt zijn.
2. Indien de werkgever aan de handelsvertegenwoordiger een voertuig ter beschikking stelt is de werkgever verplicht een ongevalverzekering af te sluiten.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 22

Vaste Commissie

1. Er is een Vaste Commissie. Deze heeft tot taak:
 - a. Uitspraak doen in geschillen over uitlegging en toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst;
 - b. Te beslissen over aanvragen om van deze overeenkomst te worden uitgesloten.
De samenstelling en werkwijze van deze Commissie is bij reglement nader geregeld. Wat betreft de samenstelling zal een gelijk aantal leden door partij ter ene zijde en door partij ter andere zijde worden aangewezen. Dit reglement wordt bij deze overeenkomst gevoegd en wordt geacht daarvan deel uit te maken (zie bijlage). In geschillen zal zij beslissen in de vorm van een advies.
2. Geschillen
Geschillen over de uitlegging en/of toepassing van de bepalingen van deze CAO gerezen tussen werkgever en werknemer als bedoeld in deze CAO zullen door de meest gereede partij eerst aan een Burgerlijke Rechter mogen worden voorgelegd nadat het advies van de Vaste Commissie als bedoeld in lid 1 van dit artikel is gevraagd en terzake door deze Commissie een advies is uitgebracht.
3. Afwijkingen
Indien de werkgever vergunning wenst tot afwijking van de bepalingen van deze CAO dient hij een gemotiveerd verzoek hiertoe in te dienen bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 22 lid 1. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden onverminderd van kracht.

Artikel 24

Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt

1. Er wordt in de bedrijfstak uitdrukkelijk naar gestreefd de werkgelegenheid zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin te bevorderen. Daartoe worden zodanige voorwaarden geschapen dat werknemers passend kunnen worden opgeleid dan wel bijgeschoold voor de onderscheiden functies binnen de ondernemingen in de bedrijfstak.
2. Periodiek zullen mogelijk bestaande vacatures bij de ondernemingen in de Banden- en Wielenbranche worden geïnventariseerd en zal in

samenspraak met de Regionale Besturen Arbeidsbemiddeling (RBA) en de arbeidsbureaus gezocht worden naar mogelijkheden voor evenwicht op de arbeidsmarkt in de bedrijfstak mede in relatie tot de kaderregeling bedrijfstakgewijze scholing c.q. de branche-specifieke invulling daarvan.

Artikel 25

Fondsen

1. a. **Vrijwillig Vervroegd Uittreden.**
Naast de CAO voor de Banden- en Wielenbranche is ook een CAO Vrijwillig Vervroegd Uittreden uit de Banden- en Wielenbranche afgesloten. Deelname staat open voor werknemers die werkzaam zijn in de Banden- en Wielenbranche en die voldoen aan de voorwaarden van deelneming zoals in de CAO Vrijwillig Vervroegd Uittreden uit de Banden- en Wielenbranche zijn genoemd.
- b. **Collectieve Belangen.**
Naast de CAO voor de Banden- en Wielenbranche is ook een CAO Collectieve Belangen voor de Banden- en Wielenbranche afgesloten. Hierdoor worden Partijen in staat gesteld initiatieven te ontwikkelen welke bevordelijk zijn aan het functioneren van de branche als werkgemeenschap.
- c. **Bedrijfspensioenfonds.**
Naast de CAO voor de Banden- en Wielenbranche bestaat ook een Bedrijfspensioenfonds voor de Banden- en Wielenbranche.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE, BEDOELD IN
ARTIKEL 22 VAN DE CAO VOOR DE BANDEN- EN
WIELENBRANCHE

Artikel 1

Definities

1. Voor wat de in dit reglement gebezigde terminologie betreft is artikel 1 van de CAO voor de Banden- en Wielenbranche van toepassing.
2. De Vaste Commissie zal hierna genoemd worden „de Commissie”.

Artikel 2

Samenstelling van de Commissie

De Commissie zal bestaan uit een gelijk aantal leden, dat gelijkelijk door de werkgevers- en door de werknemersorganisaties wordt aangewezen, met een maximum van zes personen.

Artikel 3

Voorzitterschap

De leden der Commissie benoemen bij meerderheid van stemmen uit hun midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, respectievelijk uit werkgeversen werknemersvertegenwoordigers. Het voorzitterschap wisselt om het jaar, zodat het ene jaar één der werkgeversleden voorzitter is en het volgend jaar één der werknemersleden.

Artikel 4

Duur van het lidmaatschap

1. De leden der Commissie hebben daarin voor onbepaalde tijd zitting.
2. In een vacature wordt binnen één maand voorzien door de organisatie, welke het aftredende lid had benoemd.

Artikel 5

Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

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

Artikel 6

Secretariaat

De Commissie benoemt een secretaris. Het Secretariaat is bereikbaar via het postadres Postbus 158, 2200 AD Noordwijk.

Artikel 7

Behandeling van geschillen

1. Een geschil wordt door een der partijen of beide partijen schriftelijk en in 2-voud bij het Secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
2. Het Secretariaat stelt de wederpartij in kennis van het geschil door toezending van een afschrift van de brief van de klagende Partij.
3. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het Secretariaat van de in het vorige lid bedoelde brief, schriftelijk van haar zienswijze kennis te geven.
4. Partijen in het geschil zijn bevoegd, na de wisseling van de in de vorige leden bedoelde stukken, nogmaals met inachtneming van een termijn van 14 dagen hun zienswijze aan het Secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.
5. Partijen bij het geschil, hun waarnemer of één of meer leden der Commissie zijn bevoegd één of meer getuigen of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mede te brengen, opdat deze door de Commissie kunnen worden gehoord.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 8

Beraadslaging en stemming

1. Beslissingen kunnen slechts worden genomen, indien tenminste 2 leden der Commissie aanwezig zijn.
2. Bij dispariteit in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere Partij aanwezig zijn.
3. De Commissie neemt haar beslissingen bij gewone meerderheid van stemmen.
4. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.
5. Bij staking der stemmen wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.

Artikel 9

Inlichtingen

1. De Commissie is bevoegd, alvorens een beslissing te nemen, nadere inlichtingen in te winnen zowel bij Partijen als bij derden. Zij is bevoegd Partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen.
2. Uit de weigering van Partijen om de gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de Commissie conclusies trekken, welke haar geraden voorkomen.

Artikel 10

Indienen van verzoeken

1. Verzoeken als bedoeld in artikel 22 lid 1b en lid 3 en op grond van overige bepalingen in deze CAO moeten schriftelijk en in 2-voud worden ingediend bij het Secretariaat van de Commissie.
2. Deze verzoeken moeten een toelichting bevatten op de omstandigheden die aanleiding zijn tot het verzoek.
3. Wanneer de Commissie aanleiding vindt een verzoek geheel of gedeeltelijk toe dan wel af te wijzen dient deze toe- of afwijzing

schriftelijk te geschieden en met redenen omkleed. Bij geschillen is er sprake van een advies.

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II
AANSTELLINGSBRIEF

Ondergetekende,

..... (hierna: werkgever) en
..... wonende
te.....
(hierna: werknemer) verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn
aangegaan:

1. Tijdsduur

Werknemer treedt met ingang vanals.....
voor onbepaalde tijd in dienst bij de werkgever.

of

Werknemer treedt met ingang
van.....als.....

voor de duur van.....weken/maanden/jaren in dienst bij werkgever; de
overeenkomst eindigt derhalve van rechtswege op.....

of

Werknemer treedt met ingang van.....als.....
in dienst bij werkgever voor de tijd dat de.....in dienst
van werkgever, wegens.....afwezig zal zijn. De over-
eenkomst eindigt derhalve van rechtswege op het moment dat
.....zijn werk hervat.

De eerste twee maanden gelden als de proeftijd, gedurende welke zowel
werknemer als werkgever de overeenkomst op elk moment, zonder
opgaaf van redenen, kan beëindigen.

2. Werktijden

De werktijden zijn op maandag tot en met vrijdag vanuur tot
.....uur, met een middagpauze van.....en op zaterdag van
.....uur tot.....uur.

De werkgever is gerechtigd opdracht te geven tot overwerk.

3. De aard van de werkzaamheden

Werknemer verricht in hoofzaak de volgende werkzaamheden

.....
.....

De werkgever is gerechtigd, gedurende korte tijd aan werknemer ook andere werkzaamheden op te dragen als bedrijfsomstandigheden dat eisen.

4. Beloning

Het aanvangssalaris bedraagt fbruto per maand.

Werknemer ontvangt een vakantietoeslag van 8% berekend over het vast jaarinkomen (exclusief overwerk en andere toeslagen) die gedurende het desbetreffende vakantie-toeslagjaar zijn betaald. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei tot en met 30 april

Werknemer wordt ingedeeld in funktiegroep:.....
trede:.....

5. Vakantie

Werknemer heeft recht op 25 vakantiedagen per vakantiejaar, in overleg op te nemen. Werknemer dient tenminste 15 vakantiedagen aaneengesloten op te nemen. Werkgever is gerechtigd om ten hoogste 5 collectieve snipperdagen per vakantiejaar vast te stellen.

8. Bijzondere bepalingen (eventueel op te nemen)

Werknemer is gehouden de bepalingen van het te nemen)

Bedrijfsreglement stipt na te leven; een exemplaar van dit reglement is hem/haar ter hand gesteld.

Geheimhoudingsplicht.....

Nevenarbeid.....

Concurrentiebeding.....

Eigendom bescheiden.....

Door mede-ondertekening verklaart de werknemer met het bovenstaande accoord te gaan.

Opgemaakt in tweevoud en ondertekend te.....

op.....19.....

Naam werkgever

Naam werknemer

.....

(handtekening werkgever)

(handtekening werknemer)

Datum: Naam directeur

Banden- en Wielenbranche 1998/1999
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

VERKLARING

(opgemaakt in duplo)

Hiermede verklaart werkgever dat aan werknemerde volgende werk-instructie is gegeven. Werknemer verklaart deze werk-instructie in goede orde te hebben ontvangen en volledig te hebben begrepen:

BANDEN VOOR VRACHTAUTO'S, BUSSEN EN TRACTOREN MOGEN UITSLUITEND OP SPANNING GEBRACHT WORDEN NADAT DE BETREFFENDE BAND/WIEL-COMBINATIE EERST IN DE DAARTOE BESTEMDE BANDEN-KOOI IS GEPLAATST.

Deze werk-instructie dient nauwgezet opgevolgd te worden, omdat bij nalatig zijn, de persoonlijke veiligheid en de veiligheid van anderen ernstig in gevaar kan worden gebracht.

Werknemer zal bij het uitvoeren van deze werk-instructie steeds de uiterste zorgvuldigheid in acht nemen.

Datum:

Handtekening Werkgever:

Handtekening Werknemer:

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 is niet van toepassing op Michelin Nederland N.V. te Drunen, Transityre B.V. te Breda en Vredestein N.V. te Velp.

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

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

's-Gravenhage, 3 november 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.