

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9003

Bijvoegsel Stert. d.d. 08-05-1998, nr. 86

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE
VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van Partijen betrokken bij de CAO voor Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen zijnde de Federatie van Nederlandse Kraanverhuurbedrijven, Transport en Logistiek Nederland en de Vereniging Goederenvervoer Nederland als partijen te ener zijde en de Bedrijvenbond CNV en de Vervoersbond FNV als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, 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 partijen hebben verzocht Van Gend & Loos B.V., Selektvracht B.V., Brinks-Nedlloyd B.V., de Nederlandse Wegtanker mij. B.V., de Nederlandse Cement Transport Centra B.V., NWM Limburg B.V., Geldnet B.V. en ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO Goederenvervoer Nederland uit te zonderen van het besluit tot algemeen verbindendverklaring;

dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijk bedenkingen zijn ingebracht door

- A. Wegvervoer Nederland;
- B. Koninklijke PTT Nederland N.V.;
- C. Algemene Bond Uitzendondernemingen.

Overwegende dat naar aanleiding van dit verzoek schriftelijk bedenkingen zijn ingediend door A. Wegvervoer Nederland, B. door Koninklijke PTT Nederland N.V. en door C. de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

Ad. A

Dat de bedenkingen van **Wegvervoer Nederland** als volgt zijn samen te vatten:

Het aantal ondernemingen dat georganiseerd is binnen de brancheorganisaties van beroepsgoederenvervoer over de weg vertoont een dalende tendens. Door algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze cao zal de controverse tussen transportondernemingen met chauffeurs in loondienst enerzijds en „eigen rijders” anderzijds verder worden vergroot. Naar het oordeel van Wegvervoer Nederland dient avv achterwege te blijven omdat nog altijd geen evaluatie heeft plaatsgevonden van het bepaalde in artikel 23 van de cao. Avv van de cao zou geweigerd moeten worden aangezien op korte termijn ingrijpende wijzigingen in het arbeidsrecht zijn te voorzien. Wegvervoer Nederland merkt tot slot nog op dat binnen het beleid van een terugtrekkende overheid het opleggen van maatregelen – waaronder avv van een cao – aan het bedrijfsleven in afnemende mate past.

Ad. B

Dat de bedenkingen van **Koninklijke PTT Nederland N.V.** als volgt zijn samen te vatten:

De bedenkingen van Koninklijke PTT Nederland N.V. richten zich tegen het feit dat de avv zich mede zo uitstrekken tot de bedrijven waarop de cao voor Koninklijke PTT Nederland N.V. van toepassing is. Het is volgens Koninklijke PTT Nederland N.V. vast beleid dat avv niet volgt, voor zover de regeling daardoor zou gaan gelden voor een bedrijf waarop reeds een cao van toepassing is. Aan die eis wordt voldaan. Daarom verzoekt Koninklijke PTT Nederland N.V. een uitzondering te maken op de avv op de bedrijven die thans en in de toekomst aan die cao gebonden zijn.

Ad. C

Dat ten aanzien van de bedenkingen van de **Algemene Bond Uitzendondernemingen** het volgende is op te merken:

De bedenkingen richten zich tegen algemeen verbindendverklaring van artikel 47b van de cao. Cao-partijen hebben nadien bij brief van 3 maart

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

1998 verzocht genoemd artikel buiten de algemeen verbindendverklaring te houden; derhalve komt de grondslag voor de bedenkingen van de ABU te vervallen.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen,

Ad. A

Dat avv een cao-ondersteunend instrument is, waardoor concurrentie op het gebied van arbeidsvoorwaarden wordt tegengegaan. Het vaststellen van de inhoud van de cao behoort tot de bevoegdheid van cao-partijen.

Uit de bij het verzoek tot algemeen verbindendverklaring van cao-partijen ontvangen representativiteitsgegevens kan, op basis van de geëigende en door de Hoge Raad gesanctioneerde berekeningswijze, worden geconcludeerd dat aan de vereiste van een belangrijke meerderheid wordt voldaan.

Dat met betrekking tot de bedenkingen die zijn ingebracht dat door avv de bestaande controverse tussen transportondernemingen met chauffeurs in loondienst enerzijds en eigen rijders anderzijds verder wordt vergroot kan het volgende worden opgemerkt. Avv is bindend voor de werkgever die onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer valt. Het gevolg van avv is dat ook ongeorganiseerden die onder de werkingssfeer vallen de algemeen verbindendverklaarde cao-bepalingen dienen toe te passen.

Dat bij de beoordeling of cao-bepalingen voor avv in aanmerking kunnen komen, achtereenvolgens getoetst wordt aan de Wet AVV en het geldend recht. In elk avv-besluit wordt in een dictum bepaald dat indien en voorzover de algemeen verbindendverklaarde cao-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, deze regelen prevaleren.

Cao-bepalingen die uitsluitend betekenis hebben voor cao-partijen – zoals artikel 23 – komen naar hun aard niet voor avv in aanmerking.

Dat artikel 44 van de onderhavige cao de mogelijkheid biedt om voor bepaalde deelmarkten aanvullende overeenkomsten met afwijkende bepalingen af te sluiten.

Gelet op het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat de bedenkingen van Wegvervoer Nederland van dien aard zijn, dat algemeen verbindendverklaring van de daarvoor in aanmerking komende bepalingen van de onderhavige cao niet in de weg staat.

Ad. B

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen,

Dat voor de Koninklijke PTT Nederland N.V. een afzonderlijke cao geldt, die rechtsgeldig tot stand is gekomen en in werking is getreden. Op basis van de bestendige gedragslijn kan PTT gedispenseerd worden van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

Dat dispensatie verleend wordt voor de duur van het avv-besluit. Artikel 2 van de Wet AVV bepaalt dat een besluit tot avv geldt voor alle werkgevers en werknemers ten aanzien van arbeidsovereenkomsten die naar de aard van de arbeid waarop zij betrekking hebben, onder de cao vallen of zouden vallen behalve in de gevallen door de minister uitgezonderd. De bevoegdheid tot het verlenen van dispensatie slaat krachtens deze wettelijke bepaling op ieder afzonderlijk besluit. Omdat alle besluiten tot avv aan een tijdslimiet zijn gebonden, is het niet mogelijk een regeling te treffen die voorziet in dispensatie voor langere duur.

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

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

Gezien de reactie van de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 1998 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V, VI en VII is bepaald:

Inleiding

1. Partijen bevelen aan dat behoud en deelname aan het arbeidsproces van allochtonen en vrouwen worden bevorderd.
Tevens bevelen partijen aan dat de mogelijkheden van deeltijdarbeid worden bevorderd.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

HOOFDSTUK I ALGEMEEN

Artikel 1

Werkingsfeer

- A. Deze overeenkomst is van toepassing op:
1. Alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen, die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet Goederenvervoer over de Weg verrichten, en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verrichten anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.
 2. de werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuren van mobiele kranen.
 3. de Stichting Gemeenschappelijke Personeelsdienst Wegvervoer en haar werknemers voorzover deze een arbeidsovereenkomst hebben voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd, waarbij is overeengekomen dat zij voor korte of langere duur kunnen worden uitgeleend aan werkgevers.
- B 1. De overeenkomst is niet van toepassing op ondernemingen die een eigen CAO of een eigen bedrijfstak-CAO dienen toe te passen, danwel over een eigen vastgelegd arbeidsvoorwaardenpakket beschikken waarvan het niveau tenminste gelijkwaardig is aan het niveau van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en die voorts voldoen aan de volgende voorwaarden:
- De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen.
 - Maatgevend voor de bepaling van de hoofdactiviteit is de juridische eenheid waarvoor de vergunning beroepsgoederenvervoer is aangevraagd of toegekend, danwel waarbinnen de activiteit van de verhuur van mobiele kranen plaatsvindt.
 - In de regel niet meer dan 20% van de omzet binnen deze juridische eenheid wordt gerealiseerd met beroepsgoederenvervoeractiviteiten, logistieke dienstverlening en/of de verhuur van mobiele kranen.
2. Tevens zijn uitgezonderd bedrijven, die in hoofdzaak gemeten

naar de loonsom van het bedrijf bouwwerkzaamheden uitvoeren en tevens mobiele kranen exploiteren.

Artikel 2

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever¹⁾: iedere natuurlijke of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
2. werknemer¹⁾: ieder, die door een werkgever in dienst is genomen voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd van 5 achtereenvolgende werkdagen of langer, met uitzondering van de statutaire bestuurder van een rechtspersoon tenzij deze in hoofdzaak werkzaamheden verricht welke behoren tot de functie van chauffeurs of machinisten mobiele kranen zoals deze vermeld staan in het bij deze CAO behorende boekje functietyperingen.
3. a. losse werknemer¹⁾: ieder, die door een werkgever incidenteel in dienst is genomen voor korter dan 5 achtereenvolgende dagen.
b. part-timer¹⁾: ieder met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd, waarbij overeengekomen is, dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren, als bedoeld in artikel 23, lid 1 onder a, arbeid wordt verricht.
6. standplaats: het terrein waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent of het terrein waar de garage der onderneming is gelegen, dan wel waar deze zijn vervoermiddelen stalt of behoort te stallen;
7. functieloon: het loon behorende bij de betreffende functie zoals dat voorkomt in de loontabellen van de verschillende categorieën personeel;
8. rechtens geldend loon: onder rechtens geldend loon wordt verstaan het functieloon vermeerderd met:
 - a. de persoonlijke toeslag als bedoeld in art. 19;
 - b. de dienstjarentoeslag;
9. week: de dagen van maandag tot en met zondag;
10. werkdag: iedere dag van de week met uitzondering van zondagen, algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen;
11. vrije dag: een vrije dag die wordt genoten ingevolge artikel 8, artikel 26, artikel 34, artikel 35A en B betekent dat men na een rustpauze van 8 uur tenminste 24 uur aaneengesloten vrij is.
12. Fuwa Wegvervoer: Stichting Functiewaardering voor het Beroeps-goederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 440, 2400 AK Alphen a/d Rijn (tel: 0172-476241).

¹⁾ Noot van cao-partijen:

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

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998**

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

Verplichtingen van de werkgever

1. De arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden aangegaan. De arbeidsovereenkomst dient tenminste te omvatten de punten welke voorkomen in het voorbeeld van bijlage IX.
2. Indien bij de aanstelling van de werknemer een proeftijd wordt bedongen (ten hoogste twee maanden), dient zulks op straffe van nietigheid schriftelijk voor de indiensttreding aan de betrokken werknemer te worden meegedeeld.
3. b. Het is de werkgever niet toegestaan personeel in dienst te nemen, die deelnemen aan een VUT-regeling.
4. a. Bij vermindering van het werk in een onderneming dienen alvorens ontslag plaatsvindt de beschikbare arbeidsuren, tussen werknemers in eenzelfde of soortgelijke functie, te worden herverdeeld, zodanig dat ontslag om deze reden niet zal plaatsvinden indien het gemiddelde aantal arbeidsuren van deze groep werknemers nog meer dan 45 uur per week bedraagt.
5. a. In het kader van de Arbozorg als bedoeld in artikel 38B dient de werkgever bij het aangaan van de dienstbetrekking de werknemer, met uitzondering van het administratief en leidinggevend personeel, medisch te laten keuren. Deze verplichting komt te vervallen indien uit een schriftelijk keuringsbewijs van de werknemer met een datum liggend maximaal een jaar voor het aangaan van de dienstbetrekking blijkt dat de werknemer een soortgelijke medische keuring heeft ondergaan.
 - b. Bij voortdurend van de dienstbetrekking dient de werkgever de werknemer iedere 5 jaar te laten keuren door een gecertificeerde arbodienst. Deze verplichting geldt niet voor het administratieve en leidinggevende personeel van jonger dan 40 jaar. De zwaarte van de keuring is afhankelijk van de risico's verbonden aan de functie.
 - c. In afwijking van het gestelde in lid 5b dienen werknemers vanaf 50 jaar ieder jaar (op kosten van de werkgever) gekeurd te worden.

7. Bij elke loonbetaling (per 4 weken, per maand) is de werkgever verplicht aan de werknemer een specificatie te verstrekken. Deze specificatie dient tenminste de gegevens te bevatten, zoals vermeld in het voorbeeld van bijlage V van deze CAO.
8. Bij het einde van het dienstverband dient de werkgever aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste de volgende punten te omvatten:
 - de laatst beklede functie;
 - de functieloonschaal waarin, alsmede de trede waarop, de werknemer laatstelijk was ingedeeld;
 - het totaal aantal ervaringsjaren van de werknemer;
 - de datum van indiensttreding;
 - de datum van uitdiensttreding;
 - het in het lopende kalenderjaar genoten aantal vakantiedagen.
9. De werkgever dient een deugdelijke administratie te voeren ter controle op de naleving van de CAO. Hierin dienen tenminste te worden opgenomen de in lid 7 van dit artikel genoemde elementen van de loonberekening, alsmede die betreffende de onkostenvergoeding.
10. a. De werkgever is gehouden om op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd. Het betreft de artikelen 4 lid 7 en 9, 21, 22, 25b, 35 en 37 van de CAO over een periode van 1 jaar voorafgaand aan het verzoek.
b. Indien de werkgever niet aantoont dat de CAO getrouwelijk is nageleefd, is de werkgever ten opzichte van de werknemersorganisatie schadelijktig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet CAO. De betreffende werknemersorganisatie draagt de door hem ontvangen schadevergoeding af aan de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.
c. Indien het verzoek van de werknemersorganisatie aan de werkgever niet op redelijke grond is gedaan is de werknemersorganisatie gehouden aan de werkgever een schadevergoeding te betalen van f 25.000,- voor de schade die de werkgever heeft geleden tengevolge van het verzoek.
11. De werkgever is tevens verplicht mee te werken aan de controle op de naleving van de CAO door een onafhankelijk controle-orgaan, de Stichting Naleving CAO Goederenvervoer (NCG), opgericht op initiatief van de werkgeversorganisaties. Tevens is de werkgever verplicht er voor zorg te dragen dat zijn accountant of administratiekantoor of bij het ontbreken daarvan een externe accountant of administratiekantoor meewerkt aan deze controle. De controle door de Stichting NCG zal op nader te bepalen wijze worden uitgevoerd. Het bestuur van de Stichting NCG is bevoegd om in en buiten rechte

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

op te treden ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen van de CAO niet getrouwelijk naleven.
Indien een werkgever volhardt bij niet-naleving van de CAO of weigert, geheel danwel gedeeltelijk mee te werken aan de controle op de naleving van de CAO dan zal naleving van de CAO via de rechterlijke macht worden afgedwongen.

Artikel 5

Verplichtingen van de werknemer

1. a. De werknemer is krachtens de met hem gesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen functionele arbeid.
b. Na overleg kunnen in het belang van de onderneming andere dan met zijn functie samenhangende werkzaamheden aan hem worden opgedragen, voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.
c. Het stelselmatig overstapelen door de chauffeur van complete wagenladingen van pallets op pallets wordt niet geacht te behoren tot een met zijn functie samenhangende werkzaamheid, die redelijkerwijze van de werknemer kan worden verlangd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
2. a. De werknemer geeft aan zaken, niet voor derden bestemd, op generlei wijze bekendheid, ruchtbaarheid of openbaarheid, noch doet deze geven, met dien verstande, dat het vorenstaande niet geldt voor de mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair, of ander voorschrift verlangd worden.
b. Iedere werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd mededelingen, die wensen en bezwaren inhouden, aan de besturen van zijn organisatie mede te delen en toe te lichten.
4. a. Ten aanzien van door de werknemer voor gebruik in de dienst ontvangen voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is hij verplicht:
 - zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de in ontvangsneming in goede staat bevinden;
 - op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien zulks door of vanwege de werkgever wordt verlangd;

- deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
 - vermissing of beschadiging ervan ten spoedigste aan zijn onmiddellijke chef te melden;
 - deze wederom terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hem door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.
- b. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit die omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de betreffende overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald. Deze schadevergoeding kan niet meer bedragen dan de kostende prijs voor herstel of vervanging.
- c. De werkgever dient de werknemer, binnen een maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen, schriftelijk mededeling te doen dat hij schadevergoeding zal eisen. De werkgever zal het bedrag van de schadevergoeding zo snel mogelijk, doch uiterlijk binnen een jaar nadat hij van de gebeurtenis heeft kennis genomen, vaststellen.
- d. Het in lid 4a, onder het eerste en tweede gedachtenstreepje vermelde, is eveneens van toepassing ten aanzien van aan de werknemer door de werkgever toevertrouwde of door derden afgedragen gelden.
- e. Inhouding op het loon is niet mogelijk, tenzij tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de verplichting tot schadevergoeding.
5. De werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholhoudende dranken en die middelen, die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid ingrijpend nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.
De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelend geneesheer de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusies van de behandelend arts in kennis stellen.
7. De werknemer behoort, ingeval hij als representant van de onderneming naar buiten optreedt, uiterlijk verzorgd op het werk te verschijnen.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Artikel 6

A Arbeidsovereenkomsten met 65-jarigen en ouderen

Een dienstbetrekking, aangegaan voor onbepaalde tijd, eindigt, bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer, zonder dat opzegging nodig is. Onverminderd het bovenstaande is het mogelijk met een 65-jarige of oudere een arbeidsovereenkomst aan te gaan, voor bepaalde of onbepaalde tijd. Voor een dergelijke overeenkomst geldt het in deze collectieve arbeidsovereenkomst gestelde.

Met uitsluiting van het gestelde in artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek, wordt na het bereiken van de 65-jarige leeftijd de voortgezette dienstbetrekking gezien als een afzonderlijke, van de voorafgaande dienstbetrekking losstaande, arbeidsovereenkomst.

B Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd kan éénmaal met maximaal dezelfde periode maar ten hoogste voor de duur van één jaar worden verlengd, zonder dat om, na ommekomst van de termijn, tot beëindiging over te gaan, opzegging of de tussenkomst van de Directeur RBA benodigd is. In arbeidsovereenkomsten welke voor de eerste periode zijn aangegaan op of na 1 januari 1998 dient expliciet op bovenstaande mogelijkheid gewezen te worden teneinde ervan gebruik te kunnen maken.

C Opzegtermijnen

1. Administratief personeel.
Voor administratief personeel worden de opzegtermijnen gehanteerd, zoals deze zijn neergelegd in de art. 7:671 en 7:672 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Overig personeel
De opzegtermijn van het overig personeel is alsof de loonbetaling per week geschied. De duur van de opzegtermijn is afhankelijk van de duur van het dienstverband en de leeftijd van de betrokken werknemer. In de tabellen 1 + 2 behorende bij bijlage XI is een schema met de opzegtermijn in weken neergelegd.

Artikel 7

Vorst en wateroverlast

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek geldt de volgende regeling:

De werkgever is verplicht bij onderbreking van de werkzaamheden als gevolg van vorst of de gevolgen daarvan, dan wel van wateroverlast (hoog water, laag water, drassigheid van de terreinen e.d.) het loon door te betalen met inachtneming van het volgende:

- a. Gedurende de periode van 1 december tot 1 mei eindigt de verplichting tot doorbetaling na iedere aaneengesloten doorbetalingstermijn van veertien kalenderdagen, waarbij onderbreking wegens vorst of wateroverlast niet als afzonderlijke oorzaken worden beschouwd.
- b. Gedurende de periode van 1 mei tot 1 december worden werkonderbrekingen wegens vorst en werkonderbrekingen wegens wateroverlast als afzonderlijke oorzaken beschouwd.
- c. Gedurende de periode van 1 oktober tot 1 juni behoeft over ten hoogste eenentwintig werkdagen het loon te worden doorbetaald ongeacht het aantal doorbetalingstermijnen, maar met inachtneming van het gestelde onder b.

Bij het bepalen van de dagen waarover het loon (dat verschuldigd zou zijn geweest indien wel zou zijn gewerkt) moet worden doorbetaald, worden zaterdagdagen alsmede in de onderbrekingsperiode vallende feestdagen als werkdagen beschouwd.

Dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet kon worden gewerkt, dienen voor het bepalen van de 14-dagetermijn en voor de 21-dagetermijn als werkdagen te worden aangemerkt.

Het gedurende een paar dagen verrichten van plotseling opgekomen werkzaamheden (anders dan de gebruikelijke) doen, mits de oorzaak van de onderbreking voortduurt, niet een nieuwe betalingstermijn ontstaan. Indien de kerstdagen en/of nieuwjaarsdag in een onderbrekingsperiode vallen, nadat reeds over de verplichte periode het loon is doorbetaald, dient de werkgever ook over die dagen het loon door te betalen indien in het algemeen in die dienstbetrekking op feestdagen als bedoeld in artikel 8 niet wordt gewerkt en geen bijzonder afwijkend beding van toepassing is.

Indien de werknemer, na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op het volle wachtgeld of de volle werkloosheidsuitkering ingevolge de werkloosheidswet is de werkgever verplicht op deze uitkering een aanvulling te verstrekken van 10% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998**

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 8

Arbeid op zon- en feestdagen

Op zondag, algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen wordt geen arbeid verricht, tenzij de aard of het belang van de onderneming zulks vordert.

Algemeen erkende christelijke feestdagen zijn : Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag en beide Kerstdagen.

Nationale feestdagen zijn: Koninginnedag en de dagen, waarop krachtens aanwijzing van de overheid extra vrijaf met behoud van loon mag worden verleend.

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

Artikel 9

A. Bepalingen voor losse werknemers

Voor losse werknemers gelden in beginsel alle artikelen van deze overeenkomst, met uitzondering van:

art. 4 leden 1, 2, 5,	art. 29
art. 6	art. 30
art. 7	art. 31
art. 11	art. 34
art. 14	art. 35
art. 15	art. 37
art. 26	

B. Bepalingen voor part-timers

1. De bepalingen van deze CAO zijn op part-timers van toepassing, met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
2. a. Voor het de part-timer toekomende functieloon geldt dat per verricht dienstuur een uurloon wordt betaald gebaseerd op de functieloonschaal, behorende bij de betrokken functie.
b. Als minimum voor het onder a genoemde functieloon geldt het aantal overeengekomen uren.

3. Het aantal diensturen wordt in onderling overleg vastgesteld en opgenomen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.
4.
 - a. De vakantie-aanspraken en vakantietoeslag ontstaan naar rato van het aantal verrichte diensturen, doch niet meer dan het voor betrokkenen geldende maximum genoemd in artikel 35, resp. artikel 37.
 - b. Voor het vaststellen van de onder a genoemde vakantie-aanspraken en vakantietoeslag geldt als basis voor de berekening, het minimum aantal overeengekomen uren.
 - c. Voor het berekenen van de vakantie-aanspraken en vakantietoeslag in een bepaald jaar, dient het totaal aantal verrichte diensturen, met een minimum van het aantal overeengekomen uren, in het voorafgaande kalenderjaar te worden genomen.
5. Overuren zijn uren, niet liggend op zaterdag en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week wordt overschreden. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen zijn overuren, uren niet liggend op zaterdag na 7.00 uur en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur per week wordt overschreden.

HOOFDSTUK II

Artikel 10

Lonen: Algemene bepalingen

Berekening dag- en uurloon

1. Het dag- en uurloon wordt berekend door het functieloon per 4 weken te delen door 20 respectievelijk 160 en het functieloon per maand te delen door 21,75 respectievelijk 174.
2.
 - a. Voor losse werknemers moet voor de berekening van het dagen uurloon worden uitgegaan van het functieloon vermeerderd met 8% vakantietoeslag.
 - b. Bij een kortere tewerkstelling dan één dag tot ten hoogste 4 uren wordt de losse werknemer per uur beloond.
 - c. Bij een kortere tewerkstelling dan één dag, langer dan 4 uren, wordt door de losse werknemer niettemin het dagloon genoten.

Artikel 11

Loonbetaling

1. De in artikel 21 genoemde functielonen worden per 4 weken of per maand betaald.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

2. Het omrekeningsgetal voor de herleiding van vierweken- naar maandloon is 1,087.
3. De uitbetaling van de overuren dient uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin de overuren zijn ontstaan, te geschieden.

Artikel 12

Algemeen

Het bepaalde onder A in dit artikel is een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting krachtens artikel 7:629 B.W.

A. Loon bij arbeidsongeschiktheid

1. a. Tenzij schriftelijk gunstiger voorwaarden overeengekomen zijn, is, wanneer de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn arbeid te verrichten behalve indien de arbeidsongeschiktheid door zijn schuld of toedoen veroorzaakt is of het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent hij bij het aangaan der overeenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven – de werkgever verplicht om over de dagen waarop de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid (waaronder te verstaan ziekte en ongeval) verhinderd is zijn arbeid te verrichten, het nettoloon te betalen.
- b. Deze aanvulling op de wettelijke verplichting tot doorbetaling eindigt:
 - gedurende de proeftijd: na 2 weken
 - bij een onafgebroken dienstverband: van 1 jaar of minder: na 13 weken
van langer dan 1 jaar: na 52 weken
- c. De verplichting tot uitbetaling is te rekenen vanaf de eerste dag dat de werknemer verhinderd is zijn arbeid te verrichten. In geval werkgever een wachtdag toepast conform lid 2 van dit artikel, geldt deze verplichting vanaf de tweede dag dat de werknemer verhinderd is zijn arbeid te verrichten.
- d. Bij arbeidsongeschiktheid binnen een kalenderjaar, worden verschillende perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld, voorzover de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van een ongeval.
- e. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt onder loon in de zin

van dit artikel verstaan het nettoloon, vastgesteld op basis van het functieloon verhoogd met het bedrag dat de betrokken werknemer gemiddeld gedurende de periode van 13 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid heeft genoten aan overuren (met een maximum van 15 overuren per week), ploegen-, dienstjaren-, vuilwerktoeslag, persoonlijke toeslagen als bedoeld in art. 19, alsmede de toeslag voor ééndaagse nachtritten.

Wanneer de hoofdregel (basis is de verdienste over de 13 weken direct voorafgaande aan de eerste arbeidsongeschiktheidsdag) tot een onredelijke uitkomst leidt, kan de werkgever en/of werknemer verzoeken om een referteperiode van 52 weken aan te houden. CAO-partijen beslissen op het verzoek.

Met ingang van 1 januari 1998 wordt de referteperiode van 13 weken gewijzigd in een referteperiode van 52 weken.

Het bovenstaande wil zeggen, dat de werknemer een uitkering zal worden toegekend tot het hierboven omschreven nettoloon.

- f. Tussentijdse wijzigingen van het rechtens geldend loon, resp. dagloonbesluiten of andere wettelijke maatregelen dienen in deze loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid te worden verwerkt.
2. De werkgever is bevoegd om bij iedere ziektemelding een wachttag toe te passen.
 3. In het geval de werknemer een uitkering toekomt krachtens de ziekwet, of krachtens een verzekering of enig fonds, waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst wordt de loonbetaling met deze uitkering verminderd.
 4. In gevallen waar misbruik wordt verondersteld, kunnen deze ter kennis worden gebracht van CAO-partijen.

Artikel 13

Ziekte en ongeval in het buitenland

1. Indien de werknemer wegens werkzaamheden verbonden aan de uitoefening van zijn bedrijf of beroep buiten Nederland verblijft en aldaar getroffen wordt door ziekte of ongeval kan hij aanspraak maken op vergoeding van:
 - a. de kosten van geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft;
 - b. de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
 - c. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;
 - d. de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

2. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan slechts indien en voorzover de werknemer geen aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.
3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van de in lid 1 onder a. en b. genoemde kosten indien hij zich ter zake van die kosten niet of in onvoldoende mate verzekerd heeft, dan wel door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.
4. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn echtgeno(o)t(e) aanspraak maken op vergoeding van:
 - a. de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
 - b. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

Artikel 14

Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van ieder van zijn werknemers een ongevallenverzekering af te sluiten, hetzij collectief, hetzij individueel. De kosten van deze verzekering komen volledig voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever verschafft elke werknemer een afschrift van de polis of een overzicht van de polisvoorwaarden en tevens (zo mogelijk jaarlijks) een bewijs van verzekering.
3. De onder 1 bedoelde verzekering dient ten minste aan de volgende voorwaarden te voldoen:
 - a. De hieronder genoemde risico's dienen zowel binnen als buiten diensttijd volledig gedekt te zijn. Uitgezonderd zijn de gebruikelijk voorkomende uitsluitingen voor activiteiten die buiten diensttijd plaatsvinden en in de polisvoorwaarden worden vermeld.
 - b. 1. Bij overlijden van (een van) de verzekerde(n), dient aan de nabestaanden van betrokkene een uitkering te worden ver-

- strekt ter grootte van het jaarinkomen, zijnde het loon ingevolge de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.
2. In afwijking van het onder 3.b.1. gestelde kan worden overeengekomen dat een uitkering ineens wordt verstrekt in de vorm van een vast bedrag ter grootte van het aantal werkdagen per jaar x het maximum premiedagloon ingevolge de Ziektewet.
 - c. Bij blijvende algehele invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt ten minste ter grootte van het tweevoudige van het jaarinkomen als bedoeld onder b.
 - d. Bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt, die is afgeleid van het onder c. genoemde.
 - e. De gerechtigde van de uitkering is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen. Hieronder wordt verstaan: 1e de overblijvende echtgenoot/note; 2e de erfgenamen.
4. Indien door nalatigheid van de werkgever, bij een ongeval dat de dood of blijvende invaliditeit van een werknemer ten gevolge heeft, geen recht op een onder lid 3 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene(n) schadeloos te stellen.
 5. Een bestaande polis, waarin is overeengekomen dat bij overlijden of blijvende invaliditeit een vast bedrag wordt uitgekeerd, kan – in afwijking van het bepaalde onder lid 3 b – in stand blijven tot de expiratedatum, mits het uit te keren bedrag bij overlijden ten minste f 59.330,- bruto bedraagt en bij blijvende algehele invaliditeit ten minste f 118.660,- bruto.
Voor het overige gelden de leden 1 t/m 4 van dit artikel onverkort.

Artikel 15

Inkomstenderving bij het verrichten van andere werkzaamheden

Indien een werknemer, door omstandigheden die niet aan hem te wijten zijn, tijdelijk met andere dan zijn normale werkzaamheden wordt belast en welke werkzaamheden lager gehonoreerd worden dan zijn normale werkzaamheden, zal hem gedurende ten minste dertien weken zijn normale functieloon gegarandeerd worden.

HOOFDSTUK III

Artikel 16

Functie-indeling

1. De functie-indeling vindt plaats op grond van het tussen partijen

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998**

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

overeengekomen systeem van functiewaardering aan de hand van het bij deze CAO behorende boekje met functietyperingen¹⁾.

2. Voor werknemers, die geplaatst zijn in een hogere functie dan genoemd in loonschaal H dient door de werkgever de functie en het functieloon vastgesteld te worden.
3. Er is een Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen – „Fuwa Wegvervoer” –, welke als hoofdtak heeft: „Het bevorderen van de indeling van functies in het Beroepsgoederenvervoer over de weg overeenkomstig het in deze CAO neergelegde systeem van functiewaardering”.

Artikel 17

Inschaling bij indiensttreding

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

¹⁾ Verkrijgbaar bij het secretariaat van cao-partijen: Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer, telefoon 079-3636290

Artikel 18

Toekenning tredeverhogingen

1. De werkgever kan de werknemer een functieloon toekennen behorende bij een hogere trede in dezelfde functieloonschaal, dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.
2.
 - a. De werknemer zal bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden na verloop van elk vol functiejaar, een salarisverhoging worden toegekend, die gelijk is aan één loontrede van de functieloonschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van die loonschaal heeft bereikt.
 - b. Indien de werkgever aan kan tonen dat er sprake is van onvoldoende uitvoering van de werkzaamheden en op grond daarvan geen tredeverhoging wenst toe te kennen, doet hij hiervan schriftelijk mededeling aan het betreffende personeelslid, onder opgave van redenen en uiterlijk 1 maand voor het tijdstip waarop de tredeverhoging zou ingaan.
3.
 - a. Bij aanstelling kan aan de werknemer van 22 jaar en ouder door de werkgever een functieloon, behorende bij een hogere trede uit dezelfde functieloonschaal worden toegekend dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.
 - b. Bij aanstelling van een werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, kan worden bepaald dat voor de vaststelling en de verhoging van het functieloon wordt afgeweken van zijn leeftijd, dan wel dat hij wordt aangemerkt als volwassen werknemer.
4. Indien de werkgever toepassing heeft gegeven aan het gestelde in de leden 1 en 3a en 3b, blijft lid 2 onverminderd van toepassing.

Artikel 19

Inschaling van functies

A. Plaatsing in een lager gewaardeerde functie

De werknemer die door omstandigheden, die niet te wijten zijn aan zijn schuld of opzet wordt belast met werkzaamheden, verbonden aan een lager gewaardeerde functie, zal na 13 weken in die lagere functieloonschaal worden geplaatst. Het loonverschil dat hierbij ontstaat wordt omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt als volgt afgebouwd:

- a. Indien mogelijk met nog toe te kennen treden en/of initiële loonsverhogingen;
- b. Als er in enig jaar geen treden en/of initiële loonsverhogingen zijn zal de persoonlijke toeslag met 1/4 per jaar worden afgebouwd.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Voor de werknemer van 50 jaar en ouder, die minimaal 10 jaar in dienst is van de werkgever of voor de werknemer die minimaal 25 jaar in dienst is van de werkgever zal de persoonlijke toeslag niet worden afgebouwd.

B. Korrektie van verkeerde inschaling

Een verkeerde inschaling zal worden hersteld door herinschaling in de juiste functieloooschaal.

- a. Indien de herinschaling een indeling in een hogere functieloooschaal tot gevolg heeft zal deze ingaan op het tijdstip van schriftelijke melding door de werknemer.
- b. Indien de herinschaling een indeling in een lagere functieloooschaal tot gevolg heeft zal het loonverschil dat hierbij ontstaat worden omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met elke initiële en tredeverhoging. De persoonlijke toeslag komt uiterlijk na 2 jaar te vervallen.

C. Plaatsing in een hogere functie

De werknemer die als gevolg van verandering van werkzaamheden in een hogere functieloooschaal wordt geplaatst zal worden ingedeeld op het naast hogere bedrag in die functieloooschaal, vanaf de eerste volle week van uitoefening van die hogere functie.

D. Inschaling leerlingen

De functielonen voor jeugdige werknemers in opleiding in het kader van het leerlingstelsel bedragen bij een dag onderwijs per week 4/5, bij twee dagen onderwijs per week 3/5 van het naar hun leeftijd vastgestelde jeugdloon.

Artikel 20

Beroepsprocedure

1. a. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn functie-indeling in een der functieloooschalen genoemd in artikel 21, dient hij te streven naar een oplossing van het bezwaar langs normale wegen van overleg, als weergegeven in bijlage III.

- b. Een beroep van een ex-werknemer kan in behandeling worden genomen als de uitspraak gevolgen kan hebben voor een op de laatste beloning gebaseerde wettelijke uitkering, dan wel als door de kantonrechter daarom wordt verzocht in een civiele procedure, mits de arbeidsovereenkomst niet langer dan een jaar ontbonden is.
2. Indien langs de in lid 1 aangegeven weg niet binnen een maand een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar schriftelijk voorleggen aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Het reglement voor deze commissie is opgenomen in bijlage IV.
3. Indien een bezwaar tegen de indeling in een functieloonschaal bij de beroepscommissie wordt kenbaar gemaakt, is de datum van indiening van dat bezwaar bepalend voor de indeling in de juiste functieloonschaal.
4. Beroepszaken dienen te worden gericht aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 440, 2400 AK Alphen a/d Rijn.

HOOFDSTUK IV FUNCTIELONEN

Artikel 21

Functielonen

1. Functieloonschalen A t/m H, per 4 weken, per maand, per uur, overuurvergoedingen en met vergoeding voor werken op zaterdag:

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

3. Per 1 januari 1998¹⁾:

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A 0	598,32	2393,28	2601,50	14,96	19,45	22,44
A 1	625,08	2500,32	2717,85	15,63	20,32	23,44
A 2	651,84	2607,36	2834,20	16,30	21,18	24,44
A 3	678,60	2714,40	2950,55	16,97	22,05	25,45
A 4	705,36	2821,44	3066,91	17,63	22,92	26,45
A 5	718,74	2874,96	3125,08	17,97	23,36	26,95
B 0	634,02	2536,08	2756,72	15,85	20,61	23,78
B 1	662,60	2650,40	2880,98	16,57	21,53	24,85
B 2	691,18	2764,72	3005,25	17,28	22,46	25,92
B 3	719,76	2879,04	3129,52	17,99	23,39	26,99
B 4	748,34	2993,36	3253,78	18,71	24,32	28,06
B 5	762,63	3050,52	3315,92	19,07	24,79	28,60
C 0	669,72	2678,88	2911,94	16,74	21,77	25,11
C 1	700,07	2800,28	3043,90	17,50	22,75	26,25
C 2	730,42	2921,68	3175,87	18,26	23,74	27,39
C 3	760,77	3043,08	3307,83	19,02	24,73	28,53
C 4	791,12	3164,48	3439,79	19,78	25,71	29,67
C 5	806,30	3225,20	3505,79	20,16	26,20	30,24
D 0	705,42	2821,68	3067,17	17,64	22,93	26,45
D 1	737,56	2950,24	3206,91	18,44	23,97	27,66
D 2	769,70	3078,80	3346,66	19,24	25,02	28,86
D 3	801,84	3207,36	3486,40	20,05	26,06	30,07
D 4	833,98	3335,92	3626,15	20,85	27,10	31,27
D 5	866,12	3464,48	3765,89	21,65	28,15	32,48
E 0	741,12	2964,48	3222,39	18,53	24,09	27,79
E 1	775,06	3100,24	3369,96	19,38	25,19	29,06
E 2	809,00	3236,00	3517,53	20,23	26,29	30,34
E 3	842,94	3371,76	3665,10	21,07	27,40	31,61
E 4	876,88	3507,52	3812,67	21,92	28,50	32,88
E 5	910,82	3643,28	3960,25	22,77	29,60	34,16

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
E 6	944,76	3779,04	4107,82	23,62	30,70	35,43
F 0	776,82	3107,28	3377,61	19,42	25,25	29,13
F 1	812,56	3250,24	3533,01	20,31	26,41	30,47
F 2	848,30	3393,20	3688,41	21,21	27,57	31,81
F 3	884,04	3536,16	3843,81	22,10	28,73	33,15
F 4	919,78	3679,12	3999,20	22,99	29,89	34,49
F 5	955,52	3822,08	4154,60	23,89	31,05	35,83
F 6	991,26	3965,04	4310,00	24,78	32,22	37,17
F 7	1027,00	4108,00	4465,40	25,68	33,38	38,51
G 0	812,52	3250,08	3532,84	20,31	26,41	30,47
G 1	852,02	3408,08	3704,58	21,30	27,69	31,95
G 2	891,52	3566,08	3876,33	22,29	28,97	33,43
G 3	931,02	3724,08	4048,07	23,28	30,26	34,91
G 4	970,52	3882,08	4219,82	24,26	31,54	36,39
G 5	1010,02	4040,08	4391,57	25,25	32,83	37,88
G 6	1049,52	4198,08	4563,31	26,24	34,11	39,36
G 7	1089,02	4356,08	4735,06	27,23	35,39	40,84
G 8	1128,52	4514,08	4906,80	28,21	36,68	42,32
H 0	848,22	3392,88	3688,06	21,21	27,57	31,81
H 1	891,35	3565,40	3875,59	22,28	28,97	33,43
H 2	934,48	3737,92	4063,12	23,36	30,37	35,04
H 3	977,61	3910,44	4250,65	24,44	31,77	36,66
H 4	1020,74	4082,96	4438,18	25,52	33,17	38,28
H 5	1063,87	4255,48	4625,71	26,60	34,58	39,90
H 6	1107,00	4428,00	4813,24	27,68	35,98	41,51
H 7	1150,13	4600,52	5000,77	28,75	37,38	43,13
H 8	1193,26	4773,04	5188,29	29,83	38,78	44,75
H 9	1236,39	4945,56	5375,82	30,91	40,18	46,36

Artikel 22

Jeugdlonen

1. Voor werknemers van 21 jaar en jonger die niet in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto en/of het bewijs van deskundigheid voor het bedienen van een mobiele kraan gelden de volgende percentages van het wettelijk minimumloon:

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

15 jaar 40%	19 jaar 67%
16 jaar 45%	20 jaar 78%
17 jaar 51%	21 jaar 90%
18 jaar 58%	

2. a. Voor werknemers van 21 jaar en jonger, die in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto en/of het bewijs van deskundigheid voor het bedienen van een mobiele kraan gelden de navolgende percentages van trede 0 van de loonschaal behorende bij zijn functie, met als maximum loonschaal D.
18 jaar 77,5%
19 jaar 85%
20 jaar 92,5%
21 jaar 100%
- b. Per 1 maart 1995 is de hogere beloning conform lid 2a gekoppeld aan het functioneel gebruikelijk ook daadwerkelijk moeten besturen van een vrachtauto of moeten bedienen van een mobiele kraan.
3. a. Indien een werknemer de leeftijd van 22 jaar bereikt, wordt hij ingeschaald op trede 0 van de geldende functieloonschaal.
- b. In afwijking van lid 3a geldt voor personeel dat in dienst is getreden na 1 januari 1994, dat, indien bij het bereiken van de 22-jarige leeftijd de functie van de betrokken werknemer dient te worden ingedeeld in één van de functieloonschalen A t/m C en hij niet beschikt over een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto en/of het bewijs van deskundigheid voor het bedienen van een mobiele kraan, werknemer wordt ingeschaald op trede -2 van de geldende functieloonschaal.
- c. In afwijking van lid 3a geldt dat, een werknemer die in het bezit is van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto en/of het bewijs van deskundigheid voor het bedienen van een mobiele kraan, na één ervaringsjaar bij het bereiken van de 22-jarige leeftijd dient te worden geplaatst in loonschaal A, B, C, D trede 1, danwel loonschaal E trede 0, afhankelijk van de functie. Deze hogere beloning is gekoppeld aan het functioneel gebruikelijk ook daadwerkelijk moeten besturen van een vrachtauto of moeten bedienen van een mobiele kraan.

Artikel 23

Algemeen

Loonberekening

1. a. De functielonen gelden voor 160 diensturen per periode van 4 weken, respectievelijk 174 diensturen per maand.
b. Het bepaalde onder a. laat onverlet dat uitbetaling aan de werknemer van minimaal 40 uur per week gegarandeerd is. In een week dat een wachtdag ex art. 12a lid 2 van deze CAO wordt toegepast dient minimaal 32 uur per week te worden gegarandeerd.
2. a. Alle diensturen worden uitbetaald onder aftrek van de in het Rij-tijdenbesluit voorgeschreven pauzetijden en onder aftrek van de aaneengesloten rust, met als minimum de in de EEG-Verordening 3820/85 voorgeschreven rusttijden (zie bijlage VII).
b. De diensturen moeten door de werknemer worden geregistreerd op een door de werkgever te verstrekken urenverantwoordingsstaat. Een registratieplicht geldt eveneens voor de uren besteed aan rust, pauzes en de correcties.
c. Een model van een urenverantwoordingsstaat is opgenomen in bijlage VIII van de CAO.
d. Het model van de door de werkgever te verstrekken urenverantwoordingsstaat dient te zijn aangemeld bij het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer en te worden goedgekeurd door CAO-partijen.
e. De werknemer ontvangt van de urenverantwoordingsstaat na controle door de werkgever een voor akkoord getekend exemplaar terug.
f. De werkgever dient de ingevulde urenverantwoordingsstaat gedurende tenminste een jaar tot na de datum waarop de invulling betrekking had, te bewaren.
g. Voor de controle van de urenverantwoordingsstaten dienen de daarbij behorende tachograafschijven te worden overgelegd.
h. Bij het gebruik van een boardcomputer zijn werkgever en werknemer vrijgesteld van de verplichtingen zoals vermeld onder 2b t/m 2g. Na afloop van elke rit dient de werknemer op aanvraag de beschikking te krijgen over een uitdraai van de in 2b. genoemde gegevens.
3. a. De werkgever kan na instemming van de werknemersorganisaties¹⁾ na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad of kern de normale duur van de werkzaamheden, zoals genoemd in de urenverantwoordingsstaat, normeren op basis van sociaal en eco-

¹⁾ Bedoeld worden werknemersorganisaties partij bij deze cao.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- nomisch verantwoorde praktijkervaringen en de loonberekeningen daarop baseren.
- b. Het bepaalde onder a. is onverkort van kracht ingeval in de onderneming de diensturen worden bepaald met behulp van een boardcomputer.
 - c. Indien de omstandigheden die aan een normeringsregeling ten grondslag liggen zich wijzigen, dan dient de regeling opnieuw beoordeeld en zodanig aangepast te worden.
 - d. Een normeringsregeling ontheft de werknemer niet van de invulling en indiening van de urenverantwoordingsstaat.
 - e. In alle gevallen zal de normeringsregeling schriftelijk worden vastgelegd en binnen 2 weken na dagtekening, ter registratie worden gemeld bij het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

HOOFDSTUK V

Artikel 24

Overuren

A. Definities overuren

1. Overuren zijn uren, niet liggend op zaterdag en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week wordt overschreden.
2. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen zijn overuren, uren niet liggend op zaterdag na 7.00 uur en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur per week wordt overschreden.
3. Voor losse werknemers zijn overuren, uren waarmee de diensttijd van gemiddeld 8 uur per dag wordt overschreden.

B. Verplichting overwerk oudere werknemers

Een werknemer van 50 jaar of ouder kan niet worden verplicht tot het maken van overuren boven 17,5 uur per week. Hij kan dit echter niet afdwingen middels het weigeren van werk. Indien in het belang van de onderneming wel meer dan 17,5 overuren in een week worden gemaakt, dienen deze meerdere uren in de daaropvolgende week zodanig te worden gecompenseerd, dat er maximaal 115 uur in 2 weken is gewerkt.

Artikel 25

Vergoeding overuren

A. Algemeen

1. Overuren worden naar boven afgerond op halve uren, met dien verstande dat overwerk van minder dan 15 minuten niet voor vergoeding in aanmerking komt.
2. De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van hen, die bevoegd zijn tot het doen verrichten van overwerk en ten aanzien van de overuren, die een gevolg zijn van vertraging in het transport, tenzij deze vertraging ontstaan is buiten de schuld of toedoen van de werknemer en langer dan 15 minuten heeft geduurd.
3. De bepalingen inzake vergoeding van overuren worden eveneens niet toegepast ten aanzien van de overuren, die ontstaan zijn door eigen schuld of toedoen van de werknemer.

B. Percentage toeslag

1. Overuren worden vergoed door een geldbedrag ter grootte van het aantal gemaakte overuren vermenigvuldigd met het uurloon, vermeerderd met 30%.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 geldt voor administratief en technisch personeel voor overuren op roostervrije dagen 100% toeslag en voor uren op zondagen waarop volgens rooster arbeid wordt verricht 30%.

Artikel 26

A. Verplichte tijd-voor-tijd-regeling

1. Diensturen verricht op de dagen van maandag t/m vrijdag welke de 220 uur per betalingsperiode van vier weken te boven gaan, dienen vergoed te worden in vrije tijd, tenzij lid 5b van toepassing is.
2. De werkgever, die in afwijking van lid 1 een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur wenst te hanteren, is daartoe gerechtigd. Gedurende de looptijd van de CAO is slechts éénmaal een wijziging van de tijd-voor-tijdgrens toegestaan.
3. Voor rijdend personeel in dubbelbemande voertuigen geldt, in afwijking van de leden 1 en 2, een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur per 4 weken.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998**
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Bij afwisselend vervoer op enkel- en dubbelbemande voertuigen geldt een te berekenen norm tussen 220 en 240 uur respectievelijk 230 en 240 uur per 4 weken.
5. a. Elk dienstuur boven de van toepassing zijnde tijd-voor-tijdgrens geeft recht op één uur vrije tijd.
b. In afwijking van het vorige lid kan op verzoek van de werknemer en/of werkgever overleg worden gevoerd over de wijze waarop tijd-voor-tijduren worden vergoed. Indien tijd-voor-tijduren worden uitbetaald dient dit te gebeuren tegen 130% van het uurloon.
6. a. De vergoeding in tijd vindt, behoudens bijzondere gevallen, plaats binnen 12 weken na de betalingsperiode, waarin de meerdere uren zijn ontstaan. De vergoeding in geld dient plaats te vinden uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin de tijd-voor-tijd uren zijn ontstaan.
b. Ter voorkoming van seizoensmatige werkloosheid van de werknemer kan de in lid 6a genoemde grens worden overschreden.
7. Zoveel als mogelijk wordt de vergoeding in tijd in blokken van tenminste 3 dagen gegeven.
8. Voor iedere vrije dag krachtens deze regeling wordt:
 - bij een tijd-voor-tijdgrens van 220 uur 11 x het uurloon vergoed
 - bij een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur 11,5 x het uurloon vergoed
 - bij een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur 12 x het uurloon vergoed onder gelijktijdige vermindering van het aantal opgespaarde uren met respectievelijk 11, 11,5 of 12 uur, tenzij de werknemer verzoekt om een regeling, waarbij 8 uur per vrije dag wordt vergoed.
9. De dag waarop krachtens een rooster-, dienst- of werktijdregeling niet wordt gewerkt kan geen vrijaf worden gegeven in kader van de tijd-voor-tijd-regeling.
10. Tussen werkgever en werknemer(s) dient tijdig overleg plaats te vinden over de periode, waarin de opgespaarde vrije tijd, krachtens deze regeling wordt opgenomen.
11. De werkgever dient per betalingsperiode bij of op de loonspecificatie een overzicht te geven van het totaal aantal opgespaarde uren

onder gelijktijdige vermindering van de opgenomen uren in de voorafgaande betalingsperiode.

B. Vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling

1. De werkgever kan in overleg met de betrokken werknemersorganisaties¹⁾ een vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling op een lagere grens vaststellen dan de grens, genoemd in A lid 1 en 3, doch nimmer lager dan 160 uur per betalingsperiode van 4 weken. Ook diensturen gemaakt op zaterdag kunnen in de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling worden betrokken.
2. De leden A 6, 7 en 9 t/m 11 van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens de zaterdaguren geeft elk dienstuur dat wordt opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling tussen 160 uur en de grens op grond van A lid 1 en 3, recht op 1,3 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 30% van het functie-uurloon. De zaterdaguren die worden opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling geven recht op 1,5 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 50% van het functie-uurloon.
4. De vrijwillige regeling wordt schriftelijk vastgelegd en gemeld aan het secretariaat van CAO-partijen, p/a Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

HOOFDSTUK VI

Artikel 27

Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen

Vergoeding diensturen op zaterdag

1. Alle diensturen op zaterdag worden vergoed door een bedrag ter grootte van het uurloon, vermeerderd met een toeslag van 50%.
2. In afwijking van lid 1 worden voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen alle diensturen op zaterdag na 07.00 uur vergoed door een bedrag ter grootte van het uurloon, vermeerderd met een toeslag van 50%.

¹⁾ Bedoeld worden werknemersorganisaties partij bij deze cao.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Artikel 28

Diensturen op zon- en feestdagen

A. Vergoeding

1. Alle diensturen op zondag worden vergoed door een bedrag ter grootte van het uurloon, vermeerderd met een toeslag van 100%.
2. Aan de werknemer, die op een feestdag als bedoeld in artikel 8, niet op een zondag vallende arbeid verricht, worden de diensturen betaald. Als extra vergoeding kan door werknemer worden gekozen tussen:
 - a. een rustdag op een, na overleg met de werknemer door de werkgever te bepalen dag. Deze rustdag zal worden genoten binnen een periode van 8 weken. Voor deze compenserende rustdag worden 8 diensturen in de loonberekening betrokken;
 - b. een toeslag van 100% op het uurloon.
3. In geval Koninginnedag op een zaterdag wordt gevierd, zal in afwijking van het bepaalde in artikel 27 en artikel 28 lid 2, het werken op deze dag worden vergoed door een bedrag ter grootte van het uurloon, vermeerderd met een toeslag van 100%.
4. Individuele knelpunten ten aanzien van de vergoeding bij het gedurende korte tijd werken op een feestdag zullen, zo mogelijk, in gezamenlijk overleg tussen CAO-partijen worden opgelost.

B. Vrije weekeinden

Per half kalenderjaar dient het rijdend personeel tenminste 13 vrije weekeinden, als regel omvattend 48 uur, doch minimaal 45 uur, aaneengesloten vrij, gelegen tussen vrijdag 12.00 uur en maandag 12.00 uur, te genieten.

C. Rooster

Voor het werken op feestdagen zal de werkgever jaarlijks een rooster opstellen, waarbij dit werken zoveel mogelijk wordt gespreid over de werknemers.

HOOFDSTUK VII

Artikel 29

Toeslagen

Dienstjarentoeslag

De werknemer die op 1 januari 1978 recht had op een dienstjarentoeslag voor een dienstverband van 25 jaar, ontvangt tot het einde van zijn dienstverband een persoonlijke toeslag ter grootte van f 450,- per jaar.

Artikel 30

Toeslag voor het werken in ploegen

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een rooster met vaste aanvangstijden. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende 5 dagen per week of 10 dagen per twee weken. Tussen de aanvangstijdstippen van twee diensten dient tenminste 8 uur te liggen.
In het rooster dient opgenomen te worden de plaats van aanvang en einde van de dienst. Het rooster moet tenminste werkzaamheden voor een periode van 4 weken omvatten.
Indien de werkgever besluit tot het instellen van een ploegendienst, zal het rooster worden uitgevoerd door en in overleg met een tevoren aangezochte ploeg werknemers.
2. Indien de werknemer arbeid verricht in ploegendienst ontvangt hij:
 - In een systeem van 2 ploegen met een vroege dienst die begint op of na 05.00 uur en een late dienst die begint op of na 14.00 uur een toeslag van 7,5%;
 - In een systeem van 2 ploegen met een dagdienst en een nachtdienst die begint op of na 22.00 uur danwel eindigt na 02.00 uur een toeslag van 10%;
 - In een systeem van 3 of meer ploegen een toeslag van 12,5% van het voor hem geldende functieloon.
3. Indien in een onderneming op 1 april 1979 een hogere toeslag werd betaald dan genoemd in lid 2 blijft die toeslag van toepassing.

Artikel 31

Toeslag ééndaagse nachtritten

Voor ééndaagse nachtritten wordt voor de diensturen gelegen tussen 20.00 en 04.00 uur een vergoeding van f 4,- bruto per uur toegekend.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Er kan hierbij geen samenloop zijn met een ploegendiensttoeslag.

Artikel 32

**Toeslag voor werken met voor de gezondheid schadelijke en/of
verontreiniging veroorzakende artikelen**

De werkgever is bevoegd een toeslag toe te kennen aan hen, die werken met voor de gezondheid schadelijke en/of grote verontreiniging veroorzakende artikelen die maximaal f 47,76 per 4 weken, respectievelijk f 51,94 per maand bedraagt.

HOOFDSTUK VIII

Artikel 33

Vergoedingen

A. Vergoeding van reiskosten¹⁾

1. De werknemer, die dienst heeft buiten standplaats worden behoudens de gevallen waarin een afzonderlijke detachingsregeling is getroffen, de werkelijk betaalde reiskosten vergoed, indien de reis niet heeft kunnen plaatsvinden met de middelen van vervoer, waarvoor kosteloos vervoer is of bij tijdig aanvragen had kunnen worden verleend.
2. a. Bij verplaatsing van het bedrijf en bij overplaatsing van werknemers worden gedurende één jaar de extra kosten voor woon/werkverkeer vergoed volgens de geldende fiscale normen. Deze fiscale normen worden ook gehanteerd bij de reiskosten als bedoeld in artikel 33D (vergoeding ADR-certificaat).
b. De uit lid 2a voortvloeiende extra reistijd wordt gedurende één jaar vergoed op basis van het geldende uurloon, behorende bij het functieloon dat op de werknemer van toepassing is met dien verstande dat deze tijd niet in de overurenvaststelling wordt betrokken.

¹⁾ Noot cao-partijen:

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

B. Vergoeding van verblijfkosten¹⁾

1. Algemene vergoedingsregeling

Aan de werknemer worden volgens onderstaand schema de onderweg gemaakte kosten vergoed bestaande uit maaltijden, overige consumpties en overige diverse kleine uitgaven verbonden aan de uitoefening van de dienstbetrekking. Hieronder vallen niet de kosten van logies, inrichting van de cabine, koersverschillen en uitbetaalde fooien.

Van het bovenstaande kan worden afgeweken indien een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen of de ondernemer een regeling heeft getroffen, dat zijn werknemer gratis gebruik kan maken van bedrijfskantinefaciliteiten, welke qua niveau in overeenstemming dienen te zijn met de rechten die normaal gesproken ontleend kunnen worden aan onderstaande tabellen.

De verblijfkostenvergoeding bedraagt per 1 januari 1997:

Bij ééndaagse ritten¹⁾:

- korter dan 4 uur²⁾ geen onbelaste vergoeding
- langer dan 4 uur²⁾ f 1,00 per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur:
indien vertrek voor 14.00 uur f 4,80 per uur
- indien vertrek na 14.00 uur en er sprake is van een afwezigheidsduur van tenminste 12 uur een extra toeslag van f 20,-

¹⁾ Voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen gelden terzake de afspraken zoals deze zijn opgenomen in artikel 39 van deze CAO.

Bij meerdaagse ritten:

Eerste dag	f 2,10 per uur
- tussen 17.00 en 24.00 uur indien vertrek voor 17.00 uur	f 4,80 per uur
Tussentijdse dagen	f 82,80 per dag
Laatste dag	f 2,10 per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur	f 4,80 per uur
- tussen 24.00 en 06.00 uur	f 2,10 per uur
- tussen 24.00 en 06.00 uur	

¹⁾ Noot van cao-partijen:

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

²⁾ Noot van cao-partijen:

Het criterium geldt voor de afwezigheidsduur van de standplaats.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

indien aankomst na 12.00 uur

f 4,80 per uur

2. Vergoeding overstaan

Aan de werknemer die in het kader van zijn dienstuitvoering gedurende een weekend of een (buitenlandse) feestdag niet op zijn standplaats verblijft zonder dat hem werkzaamheden voor die dag zijn of kunnen worden opgedragen, wordt er ter leniging van de extra kosten aan het niet-vrijwillig verblijf verbonden een extra vergoeding van f 20,- netto en f 32,- bruto per dag toegekend.

3. De hoge CAO-vergoeding bij eendaagse ritten en de lage en hoge CAO-vergoeding bij meerdaagse ritten zullen tot en met 1998 niet worden geïndexeerd. Alleen wanneer de consumptieprijsindex, werknemersgezinnen met een laag inkomen, totaal, van oktober van enig jaar ten opzichte van oktober van het voorafgaande jaar meer dan 2% bedraagt, kunnen de vergoedingen dienovereenkomstig voor het gedeelte boven de 2% worden aangepast.

4. De lage CAO-vergoeding bij eendaagse ritten zal per 31 december 1997, 24.00 uur worden aangepast aan de consumptieprijsindex, werknemersgezinnen met een laag inkomen van oktober 1997 ten opzichte van oktober 1996.

5. De verblijfkostenvergoeding krachtens dit artikel geldt ook voor leerlingen in dienst van de Stichting Vakopleiding Wegvervoer, die buiten standplaats werkzaamheden verrichten. Deze verblijfkostenvergoeding dient te worden betaald door het stageverlenende bedrijf.

C. Beschikbaarheidsvergoeding

De werknemer, die opdracht heeft gekregen zich beschikbaar te houden voor te verrichten werkzaamheden heeft recht op een vergoeding van f 4,- bruto per uur met een maximumvergoeding van f 32,- per etmaal. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- a. de werknemer dient vooraf te zijn aangezegd om zich gedurende een bepaald vooraf afgebakende tijdsruimte beschikbaar te houden voor het verrichten van werk en verplicht te zijn gehoor te geven aan een oproep de dienst aan te vangen;
- b. voor beschikbaarheidsvergoeding komt men niet in aanmerking indien er sprake is van diensttijd en men zich in de bedrijfsruimte en/of op of rondom het voertuig bevindt;
- c. de beschikbaarheidsvergoeding komt evenmin in aanmerking bij het

- in ontvangst nemen van een eenmalige oproep per etmaal om de dienst op een bepaald tijdstip aan te vangen;
- d. er kan geen samenloop ontstaan van loon en/of andere toeslagen met deze beschikbaarheidsvergoeding.

D. Vergoeding ADR-certificaat

1. Voor het behalen en periodiek in stand houden van het ADR-certificaat zal de werkgever de cursuskosten, het examengeld, reiskosten (art. 33A lid 2 sub a) en maximaal 40 loonuren (à 100%) vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.
2. De werkgever heeft de mogelijkheid om terzake de onder lid 1 genoemde kosten voor aanvang van de opleiding een studiekostenregeling aan z'n werknemers voor te leggen.

Deze studiekostenregeling verplicht de werknemer om:

- bij ontslagname van de werknemer binnen een jaar na het behalen van het diploma:
75% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
- bij ontslagname van de werknemer binnen twee jaar na het behalen van het diploma:
50% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen;
- bij ontslagname van de werknemer binnen drie jaar na het behalen van het diploma:
25% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen.

E. Scholing

Ingeval scholing wordt gevolgd in opdracht van de werkgever én op grond van een wettelijke verplichting dient aan de werknemer de cursuskosten en het examengeld te worden vergoed.

F. Afwijkende CAO-regelingen

Indien de werkgever een afwijking wil van de algemene CAO-regelingen als genoemd in sub B van dit artikel met betrekking tot:

- a) detachering
 - b) overstaan in het buitenland
 - c) boottochten en gecombineerd vervoer
- dient hij hierover te overleggen met CAO-partijen.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

HOOFDSTUK IX

Artikel 34

Verzuim

A. Verzuimdagen

1. Wanneer op een of meer dagen niet wordt gewerkt, wegens vakantie, ingevolge artikel 26 (tijd-voor-tijd-regeling), op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen als bedoeld in art. 8, niet vallende op zaterdag en/of zondag, afwezigheid met behoud van loon, wegens ziekte of ongeval buiten schuld of toedoen van de betrokken werknemer met uitzondering van de wachttag zoals bedoeld in artikel 12 A lid 2, ingevolge artikel 35B, wordt per dag 8 diensturen genoteerd.
2. Op de dagen dat niet wordt gewerkt, zoals bedoeld in lid 1, kan de werknemer vrij over zijn tijd beschikken.

B. Afwezigheid met behoud van loon

1. Voor de niet op zaterdag en/of zondag vallende dagen wordt met uitzondering van punt m, afwezigheid met behoud van loon toegestaan:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer 1 dag
 - b. bij huwelijk
 - van de werknemer 2 dagen
 - van een kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster of een der ouders of schoonouders van de werknemer 1 dag
 - c. bij zwangerschap en bevalling
 - bij bevalling van de echtgenote 2 dagen
 - conform de wettelijke regeling geldt voor vrouwen een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken
 - d. bij overlijden
 - van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend eigen- stief- of pleegkind van de werknemer, te rekenen vanaf de dag van het overlijden 4 dagen
 - van een der ouders, schoonouders, pleegouders of niet-inwonende kinderen van de werknemer 2 dagen
 - van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een

- der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of een kleinkind van de werknemer 1 dag
- e. bij priesterwijding van een kind of broer van de werknemer 1 dag
- f. bij een eeuwige kloostergelofte van een kind, broer of zuster van de werknemer 1 dag
- g. bij een 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer 1 dag
 bij een 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer 1 dag
- h. bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer 1 dag
- i. bij verhuizing
 – anders dan in geval van overplaatsing aan hen, die een eigen huishouding hebben, maximaal per jaar 2 dagen
 – in geval van overplaatsing dient dit verzuim in onderling overleg geregeld te worden.
- j. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken in dienst bij de werkgever is geweest, ten hoogste 1 dag
- k. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting, de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 12 uur
- l. voor het afleggen van een vakexamen, waaronder wordt verstaan een als zodanig door de werkgever aangemerkt examen, de daarvoor benodigde tijd.
- m. voor het consulteren van een huisarts, tandarts, specialist of andere geneeskundigen en het laten verrichten van medische controles en onderzoeken, de daarvoor benodigde tijd.
- n. tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt buitengewoon verlof met behoud van loon verleend voor:
 – de uitoefening van het kiesrecht.
- o. voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie.
 Het hoofdbestuur van een werknemersorganisatie kan per vakantiejaar bij een werkgever voor elk tiental bij deze werkgever in dienst zijnde leden, dat bij haar is aangesloten en waarop deze overeenkomst van toepassing is, een dag zogenaamd organisatieverlof aanvragen om die leden met genoemde werkzaamheden te belasten.
 Het aantal leden wordt per werknemersorganisatie naar boven afgerond op tientallen, met dien verstande dat een werknemersorganisatie geen recht op organisatieverlof kan doen gelden wanneer zij bij een werkgever, waarop deze overeenkomst van toepassing is, minder dan tien leden telt. Per aangewezen werknemer kunnen niet meer dan twintig dagen organisatieverlof per vakantiejaar worden genoten.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- p. bij het deelnemen aan een vormingscursus ter voorbereiding op het pensioen voor de werknemer van 60 jaar en ouder, gedurende de tijd dat de cursus duurt met een maximum van een week en maximaal éénmaal per jaar.
- 2. Vrijaf met behoud van loon is voor het gestelde in lid 1 onder punt m slechts van toepassing wanneer de afspraken niet op een zodanig tijdstip vallen dat de functie-uitoefening zo min mogelijk wordt belemmerd.
- 3. Vrijaf met behoud van loon voor het gestelde in lid 1 is op zaterdag en/of zondag slechts mogelijk wanneer er op die dagen arbeid wordt verricht als gevolg van een arbeidssysteem, een ploegendienst, een verschoven werkweek of een part-time dienstverband.
- 4. Indien er sprake is van een arbeidssysteem, een ploegendienst, een verschoven werkweek of een parttime dienstverband is er geen toepassing van het gestelde in lid 1 onder a t/m p voor de vrije dagen die voortkomen uit het systeem, de ploegendienst, de verschoven werkweek of het parttime dienstverband.
- 5. Voor zover van toepassing gelden de onder B lid 1 genoemde verlof-rechten ook voor samenwonenden ingeval deze samenwoning minimaal 3 jaar geleden notarieel is vastgelegd.

C. Afwezigheid zonder behoud van loon

Afwezigheid zonder behoud van loon wordt toegestaan voor:

- a. het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar lichaam, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet;
- b. herhalingsoefeningen van dienstplichtigen;
- d. in afwijking van het gestelde in artikel 34 B sub 0 geldt voor leden van de werknemersorganisaties, die werkzaam zijn in ondernemingen waar niet aan het in dat lid gestelde wordt voldaan, dat zij recht hebben gedurende 1 dag per jaar werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie te verrichten, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De betrokken werknemersorganisatie kan ten behoeve van de werknemers diens functieloon declareren bij het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds.

HOOFDSTUK X

Artikel 35

Vakantie en Arbeidstijdverkorting

A. Vakantie

1. Ten aanzien van de vakantie gelden – met inachtneming van de leden 2 tot en met 8 van dit artikel – de bepalingen, zoals deze zijn neergelegd in de wet van 14 juli 1966 tot wettelijke regeling van vakantie met behoud van loon.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. De normale vakantie per jaar bedraagt:
 - a. voor werknemers van 16 jaar en jonger 28 dagen
 - voor werknemers van 17 en 18 jaar 26 dagen
 - voor werknemers van 19 t/m 39 jaar 24 dagen
 - voor werknemers van 40 t/m 44 jaar 24 dagen
 - voor werknemers van 45 t/m 49 jaar 25 dagen
 - voor werknemers van 50 t/m 54 jaar 26 dagen
 - voor werknemers van 55 t/m 59 jaar 27 dagen
 - voor werknemers van 60 jaar en ouder 28 dagen
 - b. In afwijking van het gestelde onder a. bedraagt de vakantie per jaar:
 - voor werknemers met 10 dienstjaren 25 dagen
 - voor werknemers met 15 dienstjaren 26 dagen
 - voor werknemers met 20 dienstjaren 27 dagen
 - voor werknemers met 25 dienstjaren 28 dagen
 - voor werknemers met 30 dienstjaren 29 dagen
 - c. Het toekennen van vakantiedagen vindt plaats of op grond van dienstverband of op grond van leeftijd. Te allen tijde prevaleert het hoogste aantal dagen.
 - d. De werknemer heeft recht op het onder a. respectievelijk b. van lid 3 genoemde aantal vakantiedagen, indien hij op 1 juli de daarbij genoemde leeftijd al heeft bereikt, respectievelijk het daarbij genoemde aantal dienstjaren in de onderneming heeft vervuld.
4. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
5. a. Overeenkomstig artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek heeft de werknemer tenminste aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het jaar, indien de dienstbetrekking op enig tijdstip nog geen jaar of niet wederom een jaar heeft geduurd.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- b. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar, of bij het einde van de dienstbetrekking naar boven afgerond op halve dagen indien het dienstverband van de werknemer tenminste 2 maanden onafgebroken heeft geduurd.
- 6. a. De werkgever bevordert, dat de werknemer zijn vakantiedagen in het lopende vakantiejaar opneemt. Daartoe zal de werkgever tijdig in overleg met de werknemers jaarlijks een goede vakantieplanning maken.
- b. De werknemer vraagt vakantie- en snipperdagen aan volgens de in het bedrijf daartoe getroffen regeling die schriftelijk aan de werknemer wordt bekend gemaakt.
- c. Desverlangd geniet de werknemer -voor zover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn- drie weken aaneengesloten vakantie, waarvoor 15 werkdagen vakantie worden genoteerd.
- d. Het in lid 6c genoemde aantal van 15 wordt verminderd met eventueel binnen deze periode vallende feestdagen zoals bedoeld in artikel 8.
- e. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer, waarbij de aanvang van de aaneengesloten vakantie zoveel mogelijk zal zijn gelegen in de periode van 1 mei tot en met 30 september.
- f. De werkgever mag niet bepalen, dat oponthoud tijdens een meerdaagse buitenlandse rit als vakantie zal worden aangemerkt, tenzij met de werknemer op diens verzoek anders is overeengekomen.
- g. De werkgever heeft de bevoegdheid jaarlijks drie verplichte snipperdagen aan te wijzen. Deze snipperdagen moeten direct voorafgaan aan of volgen op een der in artikel 8 genoemde feestdagen. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt dient dat tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bekend gemaakt te worden.
- 7. Voor elke vakantiedag waarop de werknemer, bij beëindiging van het dienstverband aanspraak heeft en die niet alsnog wordt genoten, wordt het loon van één dag uitbetaald.
- 8. a. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen, welke aantekening door de betrokken werknemer moet worden geparafeerd.

- b. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen blijkt.
- c. De werknemer ontvangt na iedere wijziging een overzicht van het resterende aantal vakantiedagen (bijlage V).

B. ATV-dagen

1. De werknemer heeft op jaarbasis recht op vijf ATV-dagen.
2. Het toekennen van de 5 ATV-dagen moet door de werkgever na overleg met de werknemer(s) (of zijn vertegenwoordiging) in een schriftelijke regeling worden vastgelegd welke uiterlijk 3 maanden vóór de eerste vrije dag van betrokken werknemer(s) aan hem is uitgereikt. Indien niet uiterlijk vóór 1 oktober van enig jaar deze dagen zijn ingeroosterd, worden deze dagen na die datum opgenomen op de wijze voorzien in art. 35 A lid 6.

Artikel 36

Vakantieregeling leerlingen

In afwijking van het in artikel 35 lid 2 en 3 bepaalde geldt voor leerlingen van de primaire opleiding van de Stichting Leerlingstelsel Wegvervoer c.q. Stichting Beroepsopleiding Wegen Waterbouw het volgende:

1. Het vakantiejaar loopt van 16 augustus tot en met 15 augustus van het daarop volgende jaar.
2. In het jaar van indiensttreding en beëindiging van het dienstverband wordt de duur van de vakantie bepaald in verhouding tot het verstreken deel van het jaar, met dien verstande dat gedeelten van dagen minder dan een half naar beneden en meer dan een half naar boven worden afgerond.
3. De vakantie-rechten bedragen voor een partieel-leerplichtige leerling 17 werkdagen en voor een niet-partieel leerplichtige leerling 21 werkdagen, met dien verstande:
 - a. dat van de genoemde dagen de werknemer er tenminste 9 respectievelijk 12 in drie aaneengesloten weken gedurende de zomervakantie dient op te nemen;
 - b. snipperdagen kunnen worden opgenomen als men hiertoe van tevoren toestemming heeft verkregen van het stageverlenende bedrijf en van de kollektieve werkgever.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998**

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 37

Vakantiebijslag

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer recht op een vakantiebijslag die 8% bedraagt van het over de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar berekende loon maal dertien en bij loonbetaling per maand 8% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar maal twaalf.
Onder het loon zoals genoemd in dit artikel wordt verstaan het van toepassing zijnde functieloon, vermeerderd met, indien van toepassing, de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag ex artikel 19A van deze CAO.
2. De minimum vakantiebijslag bedraagt per kalenderjaar voor alle werknemers van 22 jaar en ouder tenminste 104% van het in de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar geldende functieloon, respectievelijk tenminste 96% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar bij maandbetaling, behorende bij schaal D trede 1. Voor de jeugdige werknemer bedraagt dit minimum het bij hun leeftijd passende percentage, genoemd in artikel 22, van boven aangegeven bedrag.
3. Indien de werknemer slechts een gedeelte van het kalenderjaar – of op part-time basis – in dienst is van de werkgever, heeft hij recht op een evenredig deel.
4. De vakantiebijslag dient in de maand mei over het lopende kalenderjaar te worden uitbetaald.
5. In afwijking van het gestelde in lid 4 kan de werkgever aan de werknemer die minder dan 1 jaar in zijn dienst is, de vakantiebijslag in twee termijnen betalen, en wel één in de maand mei en één in de maand november.
6. In geval van langdurige ziekte is de werkgever slechts over het eerste jaar der ziekte verplicht de vakantiebijslag te betalen.

HOOFDSTUK XI

Artikel 38 B

Arbozorg

1. Er is een Stichting Bedrijfsgezondheidszorg Beroepsgoederenvervoer over de weg, bij afkorting Stichting BGZ Wegvervoer. Deze Stichting organiseert voor de bedrijfstak arbeidsomstandighedenzorg conform de Arboret inclusief verzuimbegeleiding/controler conform de Wet Terugdringing Ziekteverzuim.

HOOFDSTUK XII

Artikel 39

Afspraken bestemd voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen

A. Reistijd voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen

1. Onder reistijd wordt verstaan de tijd gedurende welke gereisd wordt van de woning naar het werk (niet zijnde de standplaats) en terug.
2. Voor de berekening van de reistijd wordt aangenomen dat per uur 60 km wordt afgelegd.
3. De reistijd wordt door de werkgever vergoed op basis van 100% tegen het voor die werknemer geldende uurloon met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag indien:
 - a. de arbeid plaats vindt in een andere dan de woongemeente van de werknemer;
 - b. de reistijd wordt gemaakt met:
 - of een openbaar middel van vervoer;
 - of een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel, niet zijnde de kraan;
 - of een eigen vervoermiddel.

B. Reiskosten voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen

1. De werknemers, aan wie krachtens artikel 39A lid 1 reistijd wordt vergoed, kunnen recht doen gelden op vergoeding van reiskosten.
2. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel aan te wijzen waarmee de werknemer dient te reizen.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

3. De kosten van het reizen met het openbaar vervoer worden in de laagste klasse vergoed.
4. De vergoeding voor het gebruik van de eigen personenauto bedraagt f 0,47 per gereden kilometer. Indien in opdracht van de werkgever meerdere personen meerijden bedraagt de vergoeding f 0,50 per gereden kilometer.
5. De snelste reisafstand is bepalend bij het vaststellen van het aantal kilometers dat voor vergoeding in aanmerking komt.

C. Verblijfkosten voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen

1. Als vergoeding voor verblijfkosten gelden de bedragen genoemd in artikel 33B.
2. Indien in verband met de werkzaamheden het dagelijks huiswaarts keren onredelijk zou zijn, zulks ter beoordeling van de werkgever, dient de werknemer ter plaatse te overnachten. Als op de mobiele kraan een slaapcabine ontbreekt, zullen de logieskosten worden vergoed. Hierdoor vindt geen cumulatie plaats met de vergoedingen als bedoeld in art. 33B.

HOOFDSTUK XIII

Artikel 40

Slotbepalingen

Bescherming van kaderleden

1. De werkgever draagt er zorg voor, dat een kaderlid van een werknemersorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.
2. Kaderlid van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.

Artikel 41

Gedagsregels bij fusies e.d.

Onverminderd de verplichtingen, voortvloeiende uit het S.E.R.besluit Fusiegedagsregels, is de werkgever die tenminste 50 werknemers in dienst heeft, verplicht om bij fusies, bedrijfssluitingen, concentraties, overname e.d. zo spoedig mogelijk de werknemersorganisaties in te schakelen.

Artikel 42

Surséance van betaling en faillissement

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

Artikel 44

A Dispensaties

1. a. Partijen zijn bevoegd om voor bepaalde deelmarkten aanvullende overeenkomsten met afwijkende bepalingen af te sluiten. Bedrijven kunnen een verzoek om toelating tot een deelmarkt-overeenkomst richten tot partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
b. Aanvullende overeenkomsten dienen als bijlage bij de CAO te worden opgenomen.
2. Partijen zijn bevoegd, indien bijzondere omstandigheden in een onderneming zich voordoen, dispensatie te verlenen van één of meer bepalingen van deze overeenkomst. Aan deze dispensatie kunnen voorwaarden worden verbonden. Verzoeken hiertoe dienen te worden gericht tot partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

B Nieuwe arbeidssystemen

Daar waar men bij de invoering van nieuwe arbeidssystemen door één of meerdere CAO-artikelen wordt belemmerd is het alleen mogelijk in

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

overleg met de bij de CAO betrokken werknemersorganisaties van dat artikel of die artikelen af te wijken in geval wordt voldaan aan de volgende randvoorwaarden:

- voor zover mogelijk handhaving van het inkomensniveau van de werknemer;
- productiviteitsverbetering voor de werkgever;
- verbetering van arbeidsomstandigheden voor werknemers.

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

Voor de werkgever die overgaat tot invoering van een nieuw arbeidssysteem geldt de omgekeerde bewijslast ex artikel 4 lid 10 CAO.

Artikel 46

Maatregelen tijdens de contractsduur

1. Arbeidsvoorzieningenbeleid
 - b. Ter verbetering van de instroom van moeilijk plaatsbare werknemers zullen Melkert-banen in de bedrijfstak worden geïntroduceerd.
2. Herplaatsing

Wanneer tengevolge van vermindering van werkzaamheden werknemers overcompleet raken, zal de Gemeenschappelijke Personeelsdienst Wegvervoer inzicht verschaffen over bestaande vacatures en deze met voorrang beschikbaar stellen aan de werknemers die overcompleet zijn geworden.
4. Mintreden

In afwijking van het gestelde in artikel 22 lid 3a geldt voor personeel dat in dienst is getreden na 1 januari 1994 in een voor het moment van indiensttreding niet bestaande functie, dat, indien bij het bereiken van de 22-jarige leeftijd de functie van de betrokken werknemer dient te worden ingedeeld in één van de functieloonschalen A t/m C en hij niet beschikt over een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto en/of het bewijs van deskundigheid voor het bedienen van een mobiele kraan, werknemer wordt ingeschaald op trede -2 van de geldende functieloon-schaal.

Voor de toekenning van tredeverhogingen is overigens artikel 18 integraal van toepassing.

De mintreden bedragen:

Per 1 januari 1998:¹⁾

Loonschaal/ trede	bedragen per:			uurloon à		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A-2	525,30	2.101,20	2.276,30	13,13	17,07	19,70
A-1	561,81	2.247,24	2.442,75	14,05	18,26	21,07
B-2	525,30	2.101,20	2.276,30	13,13	17,07	19,70
B-1	579,66	2.318,64	2.520,36	14,49	18,84	21,74
C-2	525,30	2.101,20	2.276,30	13,13	17,07	19,70
C-1	597,51	2.390,04	2.597,97	14,94	19,42	22,41

Artikel 47

a. Uitzendkrachten

Aan de arbeidskrachten die door de houder van een vergunning voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (als bedoeld in artikel 90 van de Arbeidsvoorzieningswet) ter beschikking gesteld worden aan een organisatie, die onder de werkingssfeer van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen valt, zal die vergunninghouder overeenkomstige lonen, vergoedingen en overige emolumenten toekennen als die, welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende organisatie. Partijen bij de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen zullen deze bepaling ter kennis brengen van de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche, zoals dit op grond van de CAO voor Uitzendkrachten vereist is.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998**

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

BEROEPSPROCEDURE

Werknemer is het niet eens met zijn functie-indeling.

Werknemer neemt contact op met zijn werkgever (directe chef of personeelsfunctionaris).

Werknemer vraagt een toelichting op zijn functie-indeling. Werkgever motiveert de indeling, mede aan de hand van de beschikbare functietyperingen. Indien hij dit wenst kan de werkgever zich wenden tot de Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen om gezamenlijk tot een juiste functie-indeling te komen.

Indien werkgever en werknemer het niet met elkaar eens worden, kan de werknemer in beroep gaan tegen zijn functie-indeling, door zijn bezwaar schriftelijk kenbaar te maken aan de BFB¹⁾.

De BFB stuurt aan de werknemer, binnen één week na ontvangst van het beroep, een informatieformulier (met toelichting). Na terug-ontvangst van het volledig ingevulde formulier, stuurt de BFB ook aan de werkgever een informatieformulier (met toelichting).

Het informatieformulier wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 2 weken, volledig ingevuld retour gezonden aan de BFB, waarna de BFB het beroep in behandeling neemt. {[al
De BFB stelt een onderzoek in of laat een onderzoek instellen door de Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

De BFB doet schriftelijk uitspraak.

¹⁾ Noot van CAO-partijen:
BFB: Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 440, 2400 AK Alphen aan den Rijn.

BIJLAGE IV

REGLEMENT VOOR DE BEROEPSCOMMISSIE FUNKTIEWAARDERING VOOR HET BEROEPSGOEDERENVER- VOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN (BFB)

Artikel 1

De BFB doet uitspraak in alle gevallen, waarin ingevolge artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het beroepsgoederenvervoer over de weg beroep wordt ingesteld.

Artikel 2

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

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

Artikel 3

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

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

De aftredende voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter en leden respectievelijk plaatsvervangende leden kunnen worden herbenoemd, tenzij zij op die datum van aftreding de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt.

In een tussentijdse ontstane vacature wordt zo spoedig mogelijk voorzien.

Artikel 4

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

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Artikel 5

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

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

De BFB kan zich door deskundigen laten adviseren.

Artikel 9

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

Artikel 10

Als de betrokkene zonder bericht van verhindering niet verschijnt, wordt er een uitspraak bij verstek gedaan, tenzij de BFB de zaak wenst uit te stellen.

Indien de betrokkene bericht zendt van een geldige reden van verhindering kan de zaak worden uitgesteld, e.e.a. ter beoordeling van de BFB. Indien een zaak wordt uitgesteld, heeft de verdere behandeling binnen 30 dagen plaats.

Artikel 11

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

Artikel 12

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

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

BIJLAGE V

LOONSPECIFICATIE

Naam e Periode van t/m

Functieloon voor 160 diensturen loonschaal		f.....
... overuren	à f (art. 25)	f
... uren tijd-voor-tijd	à f (art. 26)	f
... uren op zaterdag	à f (art. 27)	f
... uren op zondag	à f (art. 28)	f
Overige toeslagen	(art. 29 t/m 33)	f.....
Bijzonderheden		f +
 Bruto loon		f f
 Tussenberekening 1		
Bruto loon	f	
af: Pensioenpremie	f	
af: VUT-premie	f -	
 Bruto loon soc.verz.	f —	
 Tussenberekening 2		
Bruto loon soc.verz.	f	
af: WN-premie WW	f	
bij: WG-premie ZFW	f	
 Loon voor de berekening		
overhevelingstoelage	f	
Overhevelingstoelage	f +	f
 Loon voor de loonbelasting/VVZ	f	
 Loon inclusief overhevelingstoelage		f +
 Inhoudingen		
Pensioenpremie	f	
VUT-premie	f	

WW% over blsv-franchise		
ZFW% over blsv	f	
O&O% over blsv	f	
LB/VVZ over loon LB/VVZ	f	
Overige inhoudingen	f +	
Totaal inhoudingen	f —	f -
Netto loon		f —
Verblijfkostenvergoeding		f ... +
Totaal uit te keren		f —
Franchise WW per dag x = f		
N.B. Let op de maximale premiegrenzen.		
Totaal vakantiedagen (art. 36A)	
Opname	
Totaal opgenomen —	
Tegoeid vakantiedagen	
Totaal tijd-voor-tijd uren	
Opgenomen en uitbetaalde		
tvf uren in de periode —	
Tegoeid	
Opgebouwd in periode +	
Saldo	
Totaal ATV-dagen (art. 36B)	
Opname	
Totaal opgenomen —	
Tegoeid ATV-dagen	

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

BIJLAGE VII

RUST EN WETTELIJKE PAUZES VOLGENS ARTIKEL 23

Aaneengesloten rust is:

de werkelijk genoten aaneengesloten rust, echter:

minimaal 11 uur

óf

9 uur + compensatie van de (twee) bekorte uren uiterlijk in de opvolgende week als onderdeel van de aaneengesloten rust

óf

8 uur + compensatie van 4 uur in maximaal 2 blokken van minimaal 1 uur in dezelfde 24-uurs periode.

Wettelijke pauzes (conform het rijtijdenbesluit)

30 minuten bij een diensttijd van 4,5 uur tot 7,5 uur

60 minuten bij een diensttijd van 7,5 uur tot 10,5 uur

90 minuten bij een diensttijd van 10,5 uur tot 13,5 uur

120 minuten bij een diensttijd van 13,5 uur tot 16,5 uur

150 minuten bij een diensttijd van tenminste 16,5 uur.

BIJLAGE VIII

MODEL URENVERANTWOORDINGSSTAAT

A = Dienstijd
B = Rust (incl. pauzes)
C = Korrekties

Totalen:

A _____ +

B _____ -

C _____ +/-

Totaal

Handtekening chauffeur

Naam van de chauffeur

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	C	Op- mer- to- kip- taal gen
maandag	A																										
	B																										
dinsdag	A																										
	B																										
woensdag	A																										
	B																										
don- derdag	A																										
	B																										
vrijdag	A																										
	B																										
zaterdag	A																										
	B																										
zondag	A																										
	B																										

BIJLAGE IX

ARBEIDSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

gevestigd te
in deze vertegenwoordigd door
verder te noemen „werkgever”:
en

.....
wonende te
aan
verder te noemen „werknemer”,
verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst aan te gaan onder de volgende voorwaarden:

1. Werknemer treedt bij werkgever in dienst op
in de functie van
- 2.* De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, doch eindigt in elk geval in de kalenderweek waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.
* De arbeidsovereenkomst vangt aan op . en is gesloten voor de duur vanweken*/maanden*, zodat deze van rechtswege eindigt op
3. Het funktieloon voor 160/174* diensturen bedraagt f bruto per 4 weken/maand*. De bruto overuurbeloning bedraagt f
Deze bedragen komen overeen met loonschaal trede
5. De bij werkgever vigerende bedrijfsinstructies zijn werknemer bekend en worden door hem geaccepteerd.
Een exemplaar van deze instructies is door werknemer in ontvangst genomen.
6. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst door opzegging te beëindigen met inachtneming van de hiertoe wettelijk vastgelegde termijnen en procedures.
Op de arbeidsovereenkomst is tevens een wettelijke proeftijd van twee maanden van toepassing.
7. Werkgever en werknemer zijn verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever en werknemer behoren te doen en na te laten.
8. Het is de werknemer verboden, hetzij gedurende de dienstbetrekking, hetzij na beëindiging hiervan, op enigerlei wijze aan derden direkt of

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

indirekt, in welke vorm dan ook, enige mededeling te doen van of over bijzonderheden werkgeverszaken betreffende of zaken die daarmee verband houden.

9. Werkgever en werknemer verklaren dat geen andere afspraken zijn gemaakt dan die welke hierboven zijn vastgelegd.
Wijziging of aanvulling van deze overeenkomst zal alleen schriftelijk in tweevoud geschieden.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en getekend

te, de

werkgever,

werknemer,

.....

* doorhalen wat niet van toepassing is

BIJLAGE X

HUISHOUELIJK REGLEMENT

Indien gewent kan per onderneming een huishoudelijk reglement worden opgesteld. Dit reglement mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met de wet en/of de CAO. In het reglement kunnen bedrijfsregelingen worden opgenomen o.a. betreffende:

- ziektemelding;
- orde en veiligheid;
- onderhoud van het verstrekt materieel;
- voorschotten;
- loonbetaling;
- schademelding;
- bekeuringen;
- verzorging documenten;
- tanken;
- vakantieplanning;
- aanvragen verlof of snipperdagen;
- klachten;
- afrekening;
- pech onderweg;
- ongevallen;
- het laten meerijden van familieleden en/of lifters.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

BIJLAGE XIII

GEDRAGSREGELS BIJ INTRODUCTIE VAN TECHNOLOGISCHE
VERNIEUWINGEN

Een werkgever dient bij de invoering en toepassing van nieuwe registratiesystemen, welke in directe relatie staan met de door de werknemer te leveren arbeidsprestatie, de volgende gedragsregels in acht te nemen:

1. Er dient vooraf overleg plaats te vinden tussen de werkgever en zijn werknemer(s) over introductie en toepassing.
2. Er mag geen sprake zijn van ongevoegde inmenging in zaken de persoonlijke levenssfeer van de werknemer betreffende.
3. De werknemer krijgt op verzoek inzage in de geregistreerde gegevens.
4. De werknemer krijgt de beschikking over een uitdraai c.q. afschrift van een uitdraai van de ten behoeve van de loonberekening geregistreerde gegevens met de eventueel daarop aangebrachte correcties.

BIJLAGE XIV

SOCIAAL PLAN

Hieronder treft u enige punten die kunnen worden besproken bij het opstellen van een sociaal plan.

- werkingssfeer
- doel
- begripsbepaling
- oude werkgever
- nieuwe werkgever
- werknemer
- salaris
- plaats van tewerkstelling
- begeleidingscommissie
- overplaatsingsregeling
- herplaatsing (GPdW)
- outplacement
- regelingen betreffende beëindiging dienstverband
- opzegtermijn
- last in first out
- begeleiding bij sollicitatie
- studieschuld
- evt. aanvulling op uitkeringen
- duur uitkeringen
- pensioenregelingen
- ziektekostenregelingen
- vergoedingen
- reiskosten
- verhuiskosten
- jubilearegelingen
- hardheidsclausule

**Beroepsgoederenvervoer over de weg/verhuur van mobiele kranen
1998**

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 tot algemeen verbindendverklaring is niet van toepassing op:

- Cao's van Goederenvervoer Nederland;
- Van Gend & Loos b.v.;
- VGL Selektvracht b.v.;
- Brinks-Nedlloyd b.v.;
- de Nederlandse Wegtanker Mij. b.v.;
- de Nederlandse Cement Transport Cetra b.v.;
- NWM Limburg b.v.;
- Geldnet b.v.

V. Dit besluit tot algemeen verbindendverklaring is niet van toepassing op Koninklijke PTT Nederland B.V.

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

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

's-Gravenhage, 28 april 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C.J. Meerhof.