

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

UAW Nr. 10100

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 16-02-2004, nr. 31

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
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 het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Transport en Logistiek Nederland en Vereniging Verticaal Transport;

Partij(en) te anderer zijde: CNV Bedrijvenbond en FNV Bondgenoten.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door:

– De Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer (LBV) en de navolgende 22 (oorspronkelijk 25) transportondernemingen en koerierbedrijven:

1. Fa. De Hoop wegtransport
2. ADO BV Almere Distributie en Opslag
3. Grando Logistics
4. De Jong Gameren BV
5. Bam Vermeer Transport BV
6. Getru Koeltransport BV
7. Van Vlastuin Agro BV
8. Benelux Couriers BV
9. W. Kuijf Transport BV
10. Van Wijngen transport BV

11. Transport en Logistiek P.vd Maat BV
 12. PS Pakket en Transport BV
 13. Skyline Express
 14. Steijns Transport BV
 15. Nightfreight Benelux BV
 16. Tramo NV
 17. Van Wanrooy Sneltransport BV
 18. HTS Transport CV
 19. Kaatee Transport BV
 20. Kale BV
 21. De Euro Courier
 22. TransComp V.O.F.
- De MTB namens partijen betrokken bij de CAO voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf(CAO MO)
 - L.A.G. Transportbedrijf B.V.

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

De MTB:

Volgens bedenkinghebbende leidt het werkingssfeerartikel van de onderhavige CAO tot een overlapping met de CAO-MO.

L.A.G. Transportbedrijf B.V.:

Volgens bedenkinghebbende is het algemeen verbindend verklaren van de onderhavige CAO in strijd met doel en strekking van AVV in Europees verband met betrekking tot het deelgebied internationaal vervoer. Omdat AVV een puur nationaal karakter draagt en de concurrentie in het (internationale) beroepsgoederenvervoer voor een aanzienlijk gedeelte internationaal is, verzoekt zij dan ook het deelgebied internationaal vervoer van AVV vrij te stellen.

Vervolgens vindt zij het loondoorbetalingsmiddel (bij arbeidsongeschiktheid) t.a.v. internationaal opererende bedrijven in de huidige vorm onacceptabel omdat werknemers in het buitenland aan controle zijn onttrokken. Zij verzoeken dan ook dit artikel niet algemeen verbindend te verklaren.

Tot slot merkt bedenkinghebbende op dat in de loondoorbetalingsverplichting ook een vergoeding tot overwerk is begrepen. Hieraan zou zij een deugdelijke toets gekoppeld zien, waar o.a. het beginsel van hoor en wederhoor is opgenomen.

De LBV en genoemde transportondernemingen en koerierbedrijven: Er bestaat bij bedenkinghebbenden gerede twijfel over de juistheid en betrouwbaarheid van de verstrekte representativiteitsgegevens.

Vervolgens menen bedenkinghebbenden dat partijen bij het Beroepsgoederenvervoer met de wijziging van de werkingssfeer inbreuk maken op de contractsvrijheid.

Niettemin gaan bedenkinghebbenden er zonder meer vanuit dat de genoemde transportondernemingen en koerierbedrijven met inachtneming van het Toetsingskader AVV automatisch zijn gedispenseerd.

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen: Werkingssfeeroverlap MTB:

De bedenkingen tegen het onderhavige AVV-verzoek zijn naar aanleiding van overleg tussen partijen en de MTB schriftelijk ingetrokken.

Inhoud CAO (L.A.G.):

Met betrekking tot de bedenkingen gericht op de loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid merk ik het volgende op. Ten aanzien van de inhoud van de CAO geldt dat het vaststellen daarvan tot de bevoegdheid behoort van de bij de CAO betrokken partijen. Bij de beoordeling of CAO-bepalingen voor AVV in aanmerking kunnen komen, wordt getoetst aan de Wet AVV, het recht en het AVV-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV. Bepalingen worden getoetst op basis van de ingediende tekst en in principe niet op de mogelijke toepassingspraktijk. De toetsing aan het recht betreft toetsing op kennelijke strijdigheid met het recht.

Representativiteit:

Het Toetsingskader AVV schrijft voor dat door de Minister ingeval van beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit aan CAO-partijen een door een registeraccountant of een accountant-administratie consulent met certificerende bevoegdheid geverifieerde opgave van bedoelde aantallen werknemers en van betrouwbaarheid van gebruikte bronnen zal worden verlangd. CAO-partijen is verzocht een dergelijke accountantsverklaring te overleggen. Zij hebben aan dit verzoek voldaan. Uit de door CAO-partijen verstrekte gegevens blijkt dat er sprake is van een meerderheid van 77,3%. Daarmee kan vastgesteld worden dat CAO-partijen in voldoende mate aannemelijk hebben gemaakt dat zij een –als belangrijk aan te merken– meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen vertegenwoordigen.

Rechtsgeldige eigen CAO:

Op grond van het Toetsingskader AVV is door bedenkinghebbenden verzocht om dispensatie van het onderhavige AVV-besluit wegens het hebben van een eigen rechtsgeldige ondernemings-CAO.

De LBV heeft bij brief van respectievelijk 26 juni, 27 juni, 9 juli en 21 juli conform artikel 4 lid 1 Wet op de Loonvorming de betreffende ondernemings-CAO's aangemeld. In de Kennisgeving van Ontvangst (KvO) van de onderscheiden aanmeldingen is aangegeven dat bij een eventueel verzoek om dispensatie van een te nemen besluit tot algemeen verbindend verklaring van een CAO, door de minister nog een aanvullende toelichting kan worden gevraagd over de totstandkoming van de ondernemings-CAO.

De Wet AVV biedt de minister de mogelijkheid om op het besluit van algemeen verbindend verklaring (AVV-besluit) van CAO-bepalingen uit-

zonderingen te maken. De minister heeft in deze beleidsvrijheid. Op grond van het Toetsingskader AVV(onderdeel 6.2) wordt op schriftelijke bedenkingen tegen AVV dispensatie verleend van het AVV-besluit aan werkgevers die direct (niet door AVV) gebonden zijn aan een andere rechtsgeldige CAO. Hiermee kunnen ondernemingen of subsectoren in staat worden gesteld arbeidsvoorwaarden overeen te komen en toe te passen die toegesneden zijn op de desbetreffende onderneming of subsector. Een weging van afzonderlijke arbeidsvoorwaardenpakketten vindt overigens niet plaats.

Wel dienen daarbij de doelstellingen van de Wet AVV in ogenschouw te worden genomen. De Wet AVV is immers bedoeld om stabiliteit van de arbeidsverhoudingen te bevorderen door concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Daarbij wordt, tevens door de mogelijkheid van het verlenen van dispensatie, het recht op collectief onderhandelen c.q. het CAO-overleg zo veel mogelijk ondersteund. Het is echter wel van belang dat ook bij de uitzondering van het AVV-besluit een adequate collectieve belangenbehartiging ten behoeve van de werknemers voldoende is gewaarborgd.

Daarom dient het conform het bepaalde in onderdeel 4.2. Toetsingskader AVV te gaan om een rechtsgeldige CAO. Niet alleen om AVV-verzoekende partijen moeten aan de eisen van het Toetsingskader AVV voldoen, maar uiteraard ook een om dispensatie verzoekende CAO-partij met een eigen ondernemings- CAO. De minister heeft in de noviteit van de structuur van de betreffende (zgn. LOGIN-)CAO's en dan met name de wijze waarop ze tot stand zijn gekomen, aanleiding gezien om een nader onderzoek in te stellen. Daartoe zijn in eerste instantie de LBV en Vallenduuk Advocaten als contractanten bij de CAO's uitgenodigd voor een oriënterend/informatief gesprek omtrent hun rol bij de totstandkoming van de CAO's. Vervolgens zijn aan contractanten schriftelijke vragen voorgelegd, desgevraagd voorzien van een accountantsverklaring dan wel andere documenten die het gevraagde konden staven, om zodoende op grond van een gedocumenteerd dossier tot besluitvorming te komen.

De tot dusver door de LBV en Vallenduuk Advocaten verstrekte informatie vormt, vooral op het punt van de vereiste duidelijkheid betreffende de structuur, organisatie en het verloop van de onderhandelingen, nog niet voldoende basis om thans tot een weloverwogen eindoordeel te kunnen komen omtrent het al dan niet verlenen van dispensatie. Met het oog hierop ligt het in de rede om middels een in de tijd begrensde dispensatie van de toepassing van het besluit tot algemeen verbindendverklaring de genoemde contractanten de gelegenheid te bieden om de nog vereiste informatie te verstrekken. De nog vereiste informatie betreft een aantal feitelijke vragen welke heden zowel per fax als per brief ter beantwoording aan de LBV en Vallenduuk Advocaten zijn voorgelegd. Daarbij acht ondergetekende het redelijk om contractanten daartoe tot en met uiterlijk 5 maart 2004 de gelegenheid te bieden. Met het oog op het vorenstaande ligt het in de rede de eerder genoemde 22 ondernemingen tot en met 15 maart 2004 dispensatie te verlenen van de toepassing van het

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

onderhavige besluit tot algemeen verbindendverklaring, teneinde tot een weloverwogen eindoordeel te komen omtrent het al dan niet verlenen van(verdere)dispensatie. Daartoe zal ondergetekende na 5 maart 2004 aan de hand van de informatie die ter beschikking staat een wijzigingsbesluit nemen dat op 15 maart 2004 in werking zal treden.

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

Gezien het overleg met de Stichting van de Arbeid;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V, VI, VII en VIII is bepaald:

HOOFDSTUK I

ALGEMEEN

Artikel 1

Karakter

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

Artikel 2

Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op:
 - a. Alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet Goederenvervoer over de Weg (hierna WGW), zoals deze laatstelijk is gewijzigd op 8 januari 1999, verrichten, en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verrichten anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.
 - b. Werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen,

waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuren van mobiele kranen.

2. a. De overeenkomst is niet van toepassing op ondernemingen die:
 - een eigen CAO dienen toe te passen; ofwel
 - een eigen bedrijfstak CAO dienen toe te passen; ofwel
 - over een eigen vastgelegd arbeidsvoorwaardenpakket beschikken.Daarbij worden de volgende voorwaarden gesteld:
 - Het niveau van voorvermelde regelingen dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan het niveau van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en;
 - De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen.
- b. De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen, wanneer in de regel niet meer dan 20% van de omzet met voornoemde activiteiten wordt gerealiseerd.
Maatgevend daarbij is de juridische eenheid waarvoor een vergunning beroepsgoederenvervoer is aangevraagd of toegekend, danwel waarbinnen de verhuur van mobiele kranen plaatsvindt.
- c. Tevens zijn uitgezonderd ondernemingen, die in hoofdzaak gemeten naar de loonsom van het bedrijf bouwwerkzaamheden uitvoeren en tevens mobiele kranen exploiteren.

Artikel 3

Definities

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

1. Werkgever:
iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
2. Werknemer:
ieder, die door een werkgever in dienst is genomen voor een bepaalde of onbepaalde tijd van 5 achtereenvolgende werkdagen of langer. Onder werknemer wordt niet begrepen de statutaire bestuurder van een rechtspersoon tenzij deze in hoofdzaak werkzaamheden verricht welke behoren tot de functie van chauffeurs of van machinisten mobiele kranen.
3. a. oproepkracht:
ieder, die door de werkgever incidenteel in dienst is genomen voor korter dan 5 achtereenvolgende dagen.
- b. deeltijdwerknemer:

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- iedere werknemer met wie is overeengekomen, dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren, als bedoeld in artikel 26, lid 1 onder a, arbeid wordt verricht.
6. Logistieke dienstverlening:
dat deel van het „supply chain proces”, inclusief de front- en back-office functies, dat zorgdraagt voor de planning, implementatie, productie en controle van een efficiënte stroom van opslag en bewerking van goederen, diensten en gerelateerde informatie van het punt van oorsprong naar het punt van consumptie ten einde tegemoet te komen aan de behoeften van de klant.
 7. Standplaats:
het terrein waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent of het terrein waar de garage der onderneming is gelegen, dan wel waar deze zijn vervoermiddelen stalt of behoort te stallen;
 8. Loonschaal:
tabel waarin het loon, behorend bij de desbetreffende functie is vastgelegd;
 9. Brutoloon:
het loon per vier weken dan wel per maand, verhoogd met de persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 23;
 10. Functieloon:
het loon, behorend bij de trede van de loonschaal, die op de betreffende werknemer van toepassing is;
 11. Week:
de dagen van maandag tot en met zondag;
 12. Werkdag:
iedere dag van de week met uitzondering van zondagen, algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen;
 13. Vrije dag:
een vrije dag die wordt genoten ingevolge artikel 30, artikel 31, artikel 32, artikel 64, artikel 65, artikel 67 en artikel 68 betekent dat men na een rustpauze van 8 uur tenminste 24 uur aaneengesloten vrij is.
 14. Roostervrije dagen:
die dagen, gedurende welke op grond van het dienstrooster geen werkzaamheden hoeven te worden verricht.
 15. Dienstrooster:
het op een tijdvak van een of meer weken betrekking hebbende schema, waarop wordt aangegeven in welke diensten en op welke dagen en uren de werknemer zijn functie dient te vervullen dan wel roostervrije tijd wordt genoten.
 16. Echtgenoot:
hij of zij met wie de werknemer is gehuwd, een geregistreerd partner

nerschap is aangegaan dan wel met wie hij of zij blijkt een bij de werkgever gedeponeerd samenlevingscontract een duurzaam samenlevingsverband vormt.

HOOFDSTUK II

BEGIN ARBEIDSOVEREENKOMST/EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 4

Aangaan arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden aangegaan en dient tenminste de navolgende punten te omvatten:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. de standplaats;
 - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - d. het tijdstip van indiensttreding
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
 - g. het loon en de termijn van uitbetaling;
 - h. de gebruikelijke arbeidsduur;
 - i. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - j. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
2. Indien bij de aanstelling van de werknemer een proeftijd wordt bedongen, dient zulks op straffe van nietigheid schriftelijk vóór de indiensttreding aan de betrokken werknemer te worden meegedeeld. De proeftijd bedraagt ten hoogste twee maanden. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaren bedraagt de proeftijd ten hoogste een maand.

Artikel 5

Einde arbeidsovereenkomst

2. Bij het einde van het dienstverband dient de werkgever aan de werk-

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

nemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:

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

HOOFDSTUK III

VERPLICHTINGEN WERKGEVER/WERKNEMER

Artikel 6

Verplichtingen van de werkgever

1. b. Het is de werkgever niet toegestaan personeel voor meer dan 50 diensturen per 2 weken in dienst te nemen, indien dat personeel deelneemt aan de VUT-regeling voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Hierbij dienen de van toepassing zijnde bepalingen uit de VUT-CAO voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen in acht te worden genomen.
2. a. In het kader van de Arbozorg dient de werkgever de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking medisch te laten keuren. Deze bepaling geldt niet voor administratief en leidinggevend personeel. Deze verplichting vervalt indien uit een schriftelijk keuringsbewijs van de werknemer blijkt dat de werknemer recentelijk een soortgelijke medische keuring heeft ondergaan. De datum van het keuringsbewijs mag maximaal een jaar voor het aangaan van het dienstverband liggen.
4. Bij elke loonbetaling (per 4 weken, per maand) is de werkgever verplicht aan de werknemer een specificatie te verstrekken. Deze specificatie dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:
 - naam werknemer;
 - periode waarover loon wordt betaald;
 - functieloon;

- toeslagen;
- overuren;
- bruto loon;
- inhoudingen;
- netto loon;
- verblijfkostenvergoeding;
- vakantiedagen;
- ATV dagen;
- saldo tijd voor tijduren;

Artikel 7

Verplichtingen van de werknemer

1. a. De werknemer is krachtens de met hem gesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden.
- b. De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever alle voorkomende werkzaamheden te verrichten voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.
- c. Het stelselmatig overstapelen door de chauffeur van complete wagenladingen van pallets op pallets wordt niet geacht te behoren tot werkzaamheden, die redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
2. a. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs had moeten kennen. Deze geheimhoudingsverplichting geldt niet ten aanzien van mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair, of ander voorschrift verlangd worden.
- b. De werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd mededelingen, die wensen en bezwaren inhouden, aan zijn werknemersorganisatie mede te delen en toe te lichten.
4. a. Ten aanzien van door de werkgever aan de werknemer in bruikleen gegeven zaken zoals voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is hij verplicht:
 - zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de ontvangstneming in goede staat bevinden;
 - op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
 - deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
 - vermissing of beschadiging ervan onmiddellijk aan zijn directe chef te melden;
 - deze terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

meer nodig heeft dan wel wanneer hij door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.

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

- b. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de betreffende overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald. De schadevergoeding zal niet meer bedragen dan de kostprijs voor herstel of vervanging.
 - c. De werkgever dient binnen een maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen schriftelijk aan de werknemer te melden, dat hij schadevergoeding zal eisen. De werkgever zal het bedrag van de schadevergoeding zo snel mogelijk – doch uiterlijk binnen een jaar nadat hij van de gebeurtenis heeft kennis genomen – vaststellen.
 - d. Inhouding van de schadevergoeding op het loon is niet mogelijk, tenzij tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de verplichting tot schadevergoeding.
5. a. De werknemer gebruikt tijdens de dienst geen alcoholhoudende dranken en/of middelen, die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.
- b. De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelende arts de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusies van deze arts in kennis stellen.
7. Indien de werknemer de onderneming naar buiten toe representeert, dient de werknemer uiterlijk verzorgd op het werk te verschijnen.

HOOFDSTUK IV

BIJZONDERE GROEPEN WERKNEMERS

Artikel 8

Deeltijdwerknemers

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

Artikel 10

Oproepkrachten

1. Voor oproepkrachten gelden in beginsel alle artikelen van deze CAO, met uitzondering van:
artikel 4
artikel 6 lid 2
artikel 13
artikel 14
artikel 30
artikel 31
artikel 36
artikel 37
artikel 51
artikel 64 t/m 69

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. In afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek, leden 1 tot en met 6, kan in oproepovereenkomsten de loondoorbetalingsverplichting ook voor een periode van langer dan 6 maanden uitgesloten worden.
3. Voor de berekening van het dag- en uurloon moet voor de oproepkracht worden uitgegaan van het loon vermeerderd met 8% vakantiebijslag en 1,9% kerstuitkering.
4. De oproepkracht wordt per uur beloond.
5. Overuren zijn de uren, waarmee de diensttijd van gemiddeld 8 uur per dag wordt overschreden.

Artikel 11

Leerlingen

1. In afwijking van het in artikel 67 lid 2 en 3 ten aanzien van de vakantieregeling bepaalde geldt voor leerlingen van de primaire opleiding van de Stichting Leerlingstelsel Wegvervoer c.q. Stichting Beroepsopleiding Weg- en Waterbouw het volgende:
 - a. Het vakantiejaar loopt van 16 augustus tot en met 15 augustus van het daarop volgende jaar.
 - b. In het jaar van indiensttreding en beëindiging van het dienstverband wordt de duur van de vakantie bepaald in verhouding tot het verstreken deel van het jaar; daarbij worden gedeelten van dagen van minder dan een half naar beneden en van meer dan een half naar boven afgerond.
 - c. De vakantie-rechten bedragen voor een partiel-leerplichtige leerling 17 werkdagen en voor een niet-partiel leerplichtige leerling 21 werkdagen, met dien verstande:
 - dat de leerling van de genoemde dagen tenminste 9 respectievelijk 12 in drie aaneengesloten weken gedurende de zomervakantie dient op te nemen;
 - snipperdagen kunnen worden opgenomen indien de leerling hiertoe van tevoren toestemming heeft verkregen van het stageverlenende bedrijf en van de collectieve werkgever.
2. De verblijfkostenvergoeding geregeld in artikel 40 leden 1 en 2 en artikel 41 geldt ook voor leerlingen in dienst van VTL, die buiten standplaats werkzaamheden verrichten.

3. De functielonen voor jeugdige werknemers in opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg bedragen bij een dagonderwijs per week 4/5 en bij twee dagen onderwijs per week 3/5 van het naar hun leeftijd vastgestelde jeugdloon.
4. De leerlingen ontvangen in de eerste periode van hun dienstverband een voorschot van één bruto functieloon. In de perioden daarna wordt aan de hand van de ingeleverde urenverantwoordingsstaten het juiste salaris uitbetaald. Bij uitdiensttreding wordt het voorschot verrekend met de laatste salarisbetaling.

HOOFDSTUK V

LONEN: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 12

Berekening dag- en uurloon

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

Artikel 13

Loonbetaling

1. De in artikel 25 genoemde functielonen worden per 4 weken of per maand betaald.
2. Het omrekeningsgetal voor de herleiding van vierweken- naar maandloon is 1,087.
3. De uitbetaling van de overuren dient uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin de overuren zijn ontstaan te geschieden.

Artikel 14

Loon bij vorst en wateroverlast

1. De werkgever is verplicht bij onderbreking van de werkzaamheden veroorzaakt door vorst of de daaruit voortvloeiende gevolgen, dan wel door wateroverlast (hoog water, laag water, drassigheid van de terreinen e.d.) in afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek het loon door te betalen met inachtneming van het volgende:
 - a. Gedurende de periode van 1 december tot 1 mei eindigt de ver-

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- plichting tot doorbetaling na iedere aaneengesloten doorbetalingstermijn van veertien kalenderdagen; onderbrekingen wegens vorst of wateroverlast worden niet als afzonderlijke oorzaken beschouwd.
- b. Gedurende de periode van 1 mei tot 1 december worden werkonderbrekingen veroorzaakt door vorst en werkonderbrekingen veroorzaakt door wateroverlast als afzonderlijke oorzaken beschouwd.
 - c. Gedurende de periode van 1 oktober tot 1 juni behoeft in totaal over ten hoogste eenentwintig werkdagen het loon te worden doorbetaald ongeacht het aantal doorbetalingstermijnen, maar met inachtneming van het gestelde onder b.
- 2. a. Bij het bepalen van de dagen waarover het loon (dat verschuldigd zou zijn geweest indien wel zou zijn gewerkt) moet worden doorbetaald, worden in de onderbrekingsperiode vallende zaterdagen en feestdagen als werkdagen beschouwd.
 - b. Dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet kon worden gewerkt, dienen voor het bepalen van de 14-dagentermijn (genoemd in lid 1a) en voor de 21-dagentermijn (genoemd in lid 1c) als werkdagen te worden aangemerkt.
 - c. Het gedurende een paar dagen verrichten van plotseling opgekomen werkzaamheden (anders dan de gebruikelijke) doet, mits de oorzaak van de onderbreking voortduurt, niet een nieuwe betalingstermijn ontstaan.
- 3. Indien de kerstdagen en/of nieuwjaarsdag in een onderbrekingsperiode vallen, en reeds over de verplichte periode het loon is doorbetaald, dient de werkgever ook over die dagen het loon door te betalen indien in het algemeen in die dienstbetrekking op die feestdagen niet wordt gewerkt en dienaangaande geen bijzonder afwijkend be- ding van toepassing is.
 - 4. Indien de werknemer, na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op het volledige wachtgeld of de volledige werkloosheidsuitkering ingevolge de werkloosheidswet, is de werkgever verplicht op deze uitkering een aanvulling te verstrekken van 10% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

Artikel 15

Kerstuitkering

1. a. De werknemer heeft jaarlijks in de maand december recht op een kerstuitkering. De hoogte van de kerstuitkering wordt bepaald door de loonschaal waarin de werknemer in december van het betreffende jaar is ingedeeld.

De kerstuitkering bedraagt:	Tot 1 juli 2003 op jaarbasis	Vanaf 1 juli 2003 op jaarbasis
Loonschaal A	€ 508,72	€ 518,84
Loonschaal B	€ 538,87	€ 549,59
Loonschaal C	€ 569,76	€ 581,10
Loonschaal D	€ 611,98	€ 624,16
Loonschaal E	€ 667,66	€ 680,95
Loonschaal F	€ 725,69	€ 740,13
Loonschaal G	€ 791,85	€ 807,61
Loonschaal H en hoger	€ 791,85	€ 807,61

- b. De onder a genoemde regeling geldt niet voor de jeugdige werknemer die wordt beloond conform artikel 20 lid 1 en voor de werknemer die conform artikel 22 lid 1b is ingedeeld in een mintrede.
- c. De werknemer die na 1 januari van enig jaar in dienst treedt of de werknemer die voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft eveneens recht op een evenredig deel van de kerstuitkering. Voor het bepalen van dit evenredig deel wordt er afgerond op hele maanden waarbij in geval van 15 of minder kalenderdagen naar beneden dient te worden afgerond en bij 16 of meer kalenderdagen naar boven dient te worden afgerond.
- d. De kerstuitkering kan worden bestemd voor het individueel pensioensparen. De wens daartoe dient de werknemer jaarlijks uiterlijk vóór 1 oktober kenbaar te maken aan de werkgever.
- e. De kerstuitkering van de werknemers bedoeld in artikel 20 lid 2a bedraagt respectievelijk:
- | | |
|-----------------|-------|
| voor 18-jarigen | 77,5% |
| voor 19-jarigen | 85% |
| voor 20-jarigen | 92,5% |
| voor 21-jarigen | 100% |
- van de kerstuitkering behorend bij de voor hen geldende loonschaal
- f. De kerstuitkering wordt, ter compensatie van het niet verhogen van de lonen, toeslagen, verblijfkosten e.d. over de periode 1 april 2003 – 1 juli 2003, voor de werknemers die gedurende deze

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

periode ook werkzaam waren bij werkgever in december 2003
eenmalig verhoogd met:

Schaal A	170,- Euro
Schaal B	180,- Euro
Schaal C	185,- Euro
Schaal D	195,- Euro
Schaal E	210,- Euro
Schaal F	225,- Euro
Schaal G	240,- Euro
Schaal H	260,- Euro

- g. De werknemer die in de periode van 1 april 2003 tot 1 juli 2003 in respectievelijk uit dienst is getreden heeft recht op een evenredig deel van de eenmalige verhoging, als genoemd in onderdeel f.

HOOFDSTUK VI

LOON BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 16

Loon bij ziekte

1. a. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt onder loon in de zin van dit artikel verstaan het loon, verhoogd met het bedrag dat de betrokken werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft genoten aan overuren (met een maximum van 15 overuren per week), ploegendienst- en vuilwerktoeslag, persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 23, alsmede de toeslag voor ééndagse nachtritten. Aanvulling vindt ten hoogste plaats tot het maximum loon als bedoeld in artikel 9 lid 1 Coördinatiewet Sociale Verzekering.
- b. Voor de berekening van het aantal overuren, als bedoeld in lid 1.a, wordt het gemiddeld aantal gewerkte overuren gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer vastgesteld met een maximum van 15 overuren per week en vervolgens verminderd met 1/4^e. Deze reductie van het aantal door te betalen overuren bij ziekte wordt niet toegepast, indien de ziekte het gevolg is van een bedrijfsom-

geval, tenzij het bedrijfsongeval te wijten is aan de grove schuld of nalatigheid van de werknemer.

- c. In aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingverplichting krachtens artikel 7:629 BW is de werkgever verplicht 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.

Het voorgaande geldt niet:

- indien schriftelijk gunstigere voorwaarden zijn overeengekomen, dan wel,
- indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent hij bij het aangaan der overeenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven.

- d. Deze aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingplicht vangt aan op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en eindigt:

- gedurende de proeftijd na 2 weken;
- Indien het dienstverband op de eerste dag van ziekte 1 jaar of minder heeft geduurd, na 13 weken;
- Indien het dienstverband op de eerste dag van ziekte langer dan 1 jaar heeft geduurd, na 52 weken.

- e. In geval werkgever een wachttag toepast conform lid 2 van dit artikel, geldt de loondoorbetalingplicht vanaf de tweede dag van arbeidsongeschiktheid.

- f. Bij arbeidsongeschiktheid binnen één kalenderjaar, worden verschillende perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld, voorzover de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van een ongeval.

- g. Tussentijdse wijzigingen van het brutoloon, resp. dagloon-besluiten of andere wettelijke maatregelen dienen in deze loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid te worden verwerkt.

2. De werkgever is bevoegd bij iedere ziektemelding een wachttag toe te passen.

Wanneer een werknemer ziek wordt, en er sinds de laatste ziektedag nog geen vier weken verstreken zijn, kan voor het nieuwe ziektegeval geen wachttag worden toegepast.

3. In het geval de werknemer een uitkering toekomt krachtens de ziekwet, WAO 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.

HOOFDSTUK VII

FUNCTIE- EN LOONSCHAALINDELING

Artikel 18

Functie-indeling

1. Aan de hand van het tussen partijen overeengekomen systeem van functiewaardering vindt functie-indeling plaats¹⁾.
2. Voor werknemers, die geplaatst zijn in een hogere functie dan genoemd in loonschaal H dient door de werkgever de functie en het loon schriftelijk vastgesteld te worden.

Artikel 19

Inschaling bij indiensttreding

1. Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede die overeenkomt met het aantal onafgebroken ervaringsjaren in dezelfde of soortgelijke functie, zowel in deze als in andere bedrijfstakken, direct voorafgaande aan de indiensttreding. Bij de vaststelling van het aantal ervaringsjaren blijven onderbrekingen van minder dan twee jaar buiten beschouwing.
2. Indien de ervaring niet is verworven in eenzelfde, maar in een soortgelijke functie, kan de werknemer vanaf de indiensttreding gedurende maximaal 1 jaar in de juiste loonschaal een trede lager worden geplaatst dan overeenkomt met zijn ervaringsjaren in die soortgelijke functie. Na dat jaar wordt de werknemer geplaatst op die trede die overeenkomt met zijn ervaringsjaren.

¹⁾ Over de wijze van indelen alsmede de diverse kunt u op verschillende wijzen informatie verkrijgen. Er is een Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg (hierna FUWA) en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 440, 2400 AK Alphen aan den Rijn, tel. nr. 0172-476241. Deze Stichting heeft als hoofdtak het bevorderen van de indeling van functies in het Beroepsgoederenvervoer over de weg overeenkomstig het afgesproken systeem van functiewaardering. Het boekje met de diverse functietyperingen kunt u opvragen bij de Stichting FUWA. Verder kunt u informatie vinden op www.fuwa-wegvervoer.nl

3. Bij de indiensttreding kan de werkgever bepalen dat de werknemer tijdens de proeftijd op een lagere trede in de juiste loonschaal wordt ingedeeld. Met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding wordt de werknemer na afloop van de proeftijd ingedeeld op de trede, die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren, zoals vastgesteld overeenkomstig lid 1 van dit artikel.

Artikel 20

Jeugdlonen

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

15 jaar	40%
16 jaar	45%
17 jaar	51%
18 jaar	58%
19 jaar	67%
20 jaar	78%
21 jaar	90%
- b. De hogere beloning conform lid 1.a. gaat in op de 1^e dag van de betalingsperiode volgend op de verjaardag.
2. a. Voor werknemers van 21 jaar en jonger, die in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto, het bewijs van deskundigheid c.q. het certificaat van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan gelden de navolgende percentages van trede 0 van de loonschaal behorende bij zijn functie, met als maximum loonschaal D.

18 jaar	77,5%
19 jaar	85%
20 jaar	92,5%
21 jaar	100%
- b. In afwijking van artikel 22, lid 1.a. geldt dat een werknemer van 21 jaar en jonger, die in het bezit is van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto, het bewijs van deskundigheid c.q. het certificaat van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan, na één ervaringsjaar bij het bereiken van de 22-jarige leeftijd dient te worden geplaatst in loonschaal A, B, C, D trede 1, danwel loonschaal E trede 0, afhankelijk van de functie.
- c. De hogere beloning conform lid 2.a. en lid 2.b is slechts van toepassing, indien de in deze leden bedoelde werknemer in zijn

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dagelijkse werkzaamheden ook daadwerkelijk een vrachtauto moet besturen en/of een mobiele kraan moet bedienen.

Artikel 21

Toekenning tredeverhogingen

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

Artikel 22

22-jarigen en ouder

1.
 - a. Indien een werknemer de leeftijd van 22 jaar bereikt, wordt hij ingeschaald op trede 0 van de geldende loonschaal.
 - b. In afwijking van lid 1a geldt dat de werknemer die de leeftijd van

22 jaar heeft bereikt, maar bij indiensttreding nog niet beschikt over de specifieke vak- en/of bedrijfskennis welke voor de vervulling van de functies vallende onder de loonschalen A, B en C is vereist, kan worden ingedeeld in de trede -2 behorende bij zijn loonschaal.

- c. De werkgever stelt de in lid b bedoelde werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen.
- d. Zodra de in lid c bedoelde opleiding/training met goed gevolg is afgerond wordt de werknemer in de trede 0 van zijn loonschaal ingedeeld.
- e. Voor de toekenning van tredeverhogingen is overigens artikel 21 integraal van toepassing.

De mintreden bedragen per 1 april 2003:

Loonschaal/ trede	week	bedragen per:		uurloon à		
		4 weken	maand	100%	130%	150%
A-2	288,30	1153,20	1249,20	7,21	9,37	10,81
A-1	292,89	1171,56	1271,32	7,33	9,52	10,98
B-2	288,30	1153,20	1249,20	7,21	9,37	10,81
B-1	301,77	1207,08	1309,92	7,54	9,81	11,32
C-2	288,30	1153,20	1249,20	7,21	9,37	10,81
C-1	310,64	1242,56	1348,51	7,77	10,10	11,64

Artikel 23

Inschaling van functies

1. Plaatsing in een lager gewaardeerde functie.
 - a. De werknemer die door omstandigheden, die niet te wijten zijn aan zijn schuld of opzet en anders dan op zijn eigen verzoek wordt belast met werkzaamheden, verbonden aan een lager gewaardeerde functie, zal na 13 weken in die lagere loonschaal worden geplaatst.
 - b. Correctie van een te hoge inschaling die de indeling in een lagere loonschaal tot gevolg heeft zal ingaan één week nadat de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld door zijn werkgever.
 - c. Herindeling ingevolge lid a en b vindt plaats op het naast lagere bedrag in de nieuwe loonschaal. Het loonverschil dat ontstaat wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.
Deze persoonlijke toeslag wordt opgebouwd met nog toe te kennen treden en/of initiële loonsverhogingen.
Voor de werknemer van 50 jaar en ouder, die minimaal 10 jaar in dienst is van de werkgever of voor de werknemer die mini-

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

maal 25 jaar in dienst is van de werkgever zal de persoonlijke toeslag niet worden afgebouwd.

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

Artikel 24

Beroepsprocedure

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

4. Beroepszaken dienen te worden gericht aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 440, 2400 AK Alphen a/d Rijn.

HOOFDSTUK VIII

LOONSCHALEN EN LOONBEREKENING

Artikel 25

Loonschalen

Loonschalen A t/m H, achtereenvolgend per week, per 4 weken, per maand, per uur, overuurvergoedingen en met vergoeding voor werken op zaterdag:

Per 1 juli 2003: EURO

loonschaal/trede	Bedragen per:		maand	Uurloon à:		
	week	4 weken		100%	130%	150%
A 0	303,40	1213,60	1319,18	07,59	09,86	11,38
A 1	316,97	1267,88	1378,19	07,92	10,30	11,89
A 2	330,54	1322,16	1437,19	08,26	10,74	12,40
A 3	344,11	1376,44	1496,19	08,60	11,18	12,90
A 4	357,68	1430,72	1555,19	08,94	11,62	13,41
A 5	364,47	1457,88	1584,72	09,11	11,85	13,67
B 0	321,50	1286,00	1397,88	08,04	10,45	12,06
B 1	335,99	1343,96	1460,88	08,40	10,92	12,60
B 2	350,48	1401,92	1523,89	08,76	11,39	13,14
B 3	364,97	1459,88	1586,89	09,12	11,86	13,69
B 4	379,46	1517,84	1649,89	09,49	12,33	14,23
B 5	386,71	1546,84	1681,42	09,67	12,57	14,50
C 0	339,60	1358,40	1476,58	08,49	11,04	12,74
C 1	354,99	1419,96	1543,50	08,87	11,54	13,31
C 2	370,38	1481,52	1610,41	09,26	12,04	13,89
C 3	385,77	1543,08	1677,33	09,64	12,54	14,47
C 4	401,16	1604,64	1744,24	10,03	13,04	15,04
C 5	408,86	1635,44	1777,72	10,22	13,29	15,33
D 0	357,70	1430,80	1555,28	08,94	11,63	13,41
D 1	374,00	1496,00	1626,15	09,35	12,16	14,03
D 2	390,30	1561,20	1697,02	09,76	12,68	14,64
D 3	406,60	1626,40	1767,90	10,17	13,21	15,25

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

loonschaal/trede	Bedragen per:		maand	Uurloon à:		
	week	4 weken		100%	130%	150%
D 4	422,90	1691,60	1838,77	10,57	13,74	15,86
D 5	439,20	1756,80	1909,64	10,98	14,27	16,47
E 0	375,80	1503,20	1633,98	09,40	12,21	14,09
E 1	393,02	1572,08	1708,85	09,83	12,77	14,74
E 2	410,24	1640,96	1783,72	10,26	13,33	15,38
E 3	427,46	1709,84	1858,60	10,69	13,89	16,03
E 4	444,68	1778,72	1933,47	11,12	14,45	16,68
E 5	461,90	1847,60	2008,34	11,55	15,01	17,32
E 6	479,12	1916,48	2083,21	11,98	15,57	17,97
F 0	393,90	1575,60	1712,68	09,85	12,80	14,77
F 1	412,02	1648,08	1791,46	10,30	13,39	15,45
F 2	430,14	1720,56	1870,25	10,75	13,98	16,13
F 3	448,26	1793,04	1949,03	11,21	14,57	16,81
F 4	466,38	1865,52	2027,82	11,66	15,16	17,49
F 5	484,50	1938,00	2106,61	12,11	15,75	18,17
F 6	502,62	2010,48	2185,39	12,57	16,34	18,85
F 7	520,74	2082,96	2264,18	13,02	16,92	19,53
G 0	412,00	1648,00	1791,38	10,30	13,39	15,45
G 1	432,03	1728,12	1878,47	10,80	14,04	16,20
G 2	452,06	1808,24	1965,56	11,30	14,69	16,95
G 3	472,09	1888,36	2052,65	11,80	15,34	17,70
G 4	492,12	1968,48	2139,74	12,30	15,99	18,45
G 5	512,15	2048,60	2226,83	12,80	16,64	19,21
G 6	532,18	2128,72	2313,92	13,30	17,30	19,96
G 7	552,21	2208,84	2401,01	13,81	17,95	20,71
G 8	572,24	2288,96	2488,10	14,31	18,60	21,46
H 0	430,10	1720,40	1870,07	10,75	13,98	16,13
H 1	451,97	1807,88	1965,17	11,30	14,69	16,95
H 2	473,84	1895,36	2060,26	11,85	15,40	17,77
H 3	495,71	1982,84	2155,35	12,39	16,11	18,59
H 4	517,58	2070,32	2250,44	12,94	16,82	19,41
H 5	539,45	2157,80	2345,53	13,49	17,53	20,23
H 6	561,32	2245,28	2440,62	14,03	18,24	21,05

loonschaal/trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
H 7	583,19	2332,76	2535,71	14,58	18,95	21,87
H 8	605,06	2420,24	2630,80	15,13	19,66	22,69
H 9	626,93	2507,72	2725,89	15,67	20,38	23,51

Artikel 26

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 artikel 16 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 pauzetijden conform de staffel welke is opgenomen in bijlage IV en onder aftrek van de aaneengesloten rust, met als minimum de in de EEG-Verordening 3820/85 voorgeschreven rusttijden (zie bijlage IV).
Bij boot- en treinuren gemaakt in een periode van 24 uur mag maximaal 11 uur aan aaneengesloten rust worden genoteerd met inachtneming van de staffel van de pauzetijden conform bijlage IV.
- 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. De urenverantwoordingsstaat dient minimaal de navolgende gegevens te bevatten:
 - de datum
 - de diensttijd alsmede de dagtotalen daarvan
 - de rusttijd
 - de pauzes
 - correcties
 - de naam en handtekening van de chauffeur
- d. De werknemer ontvangt na controle door de werkgever een voor akkoord getekend exemplaar van de urenverantwoordingsstaat terug.
- e. De werknemer dient binnen drie maanden na ontvangst van de urenverantwoordingsstaat als bedoeld onder 2.d schriftelijk aan de werkgever eventuele bezwaren kenbaar te maken. Wanneer de

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- werknemer van dat recht geen gebruik maakt, geldt de urenverantwoordingsstaat vanaf dat moment als bewijs.
- f. De werkgever dient de ingevulde urenverantwoordingsstaat gedurende tenminste een jaar 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 de beschikking te krijgen over een ongeschoonde uitdraai van de in 2c. genoemde gegevens.
3. a. De werkgever kan de normale duur van de werkzaamheden normeren op basis van sociaal en economisch verantwoorde praktijkervaringen en de loonberekeningen daarop baseren. De werkgever dient daarvoor echter eerst de instemming van de werknemers- en werkgeversorganisaties na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging te verkrijgen.
- b. Het bepaalde onder 3.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.
4. Indien op bedrijfsniveau in overleg met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging afspraken tot stand komen omtrent de beloning van diensturen bij een dubbele bemanning, zal dit geschieden in de vorm van een experiment voor de duur van een half jaar. Het experiment wordt vooraf gemeld bij CAO-partijen. Na evaluatie van het experiment kan dispensatie ingevolge artikel 74, lid 2, van de CAO worden verleend.

HOOFDSTUK IX

OVERUREN

Artikel 27

Definities overuren

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

Artikel 28

Verplichting overwerk oudere werknemers

Een werknemer van 50 jaar of ouder kan niet worden verplicht tot het maken van overuren van meer dan 12,5 uur per week. Hij kan dit echter niet afdwingen middels het weigeren van werk. Indien in het belang van de onderneming meer dan 12,5 overuren in een week worden gemaakt, dienen deze meerdere uren in de daaropvolgende week zodanig te worden gecompenseerd, dat er maximaal 105 uur in 2 weken is gewerkt.

Artikel 29

Vergoeding overuren

1. Overuren worden afgerond op halve uren, waarbij overwerk van minder dan 15 minuten niet voor vergoeding in aanmerking komt. Bij gebruik van een boardcomputer worden overuren niet afgerond.
2. De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van:
 - werknemers die volgens schriftelijke afspraak bevoegd zijn aan andere werknemers op te dragen overwerk te verrichten;
 - de overuren, die een gevolg zijn van vertraging in het transport, tenzij deze vertraging ontstaan is buiten de schuld of toedoen van de werknemer en deze langer dan 15 minuten heeft geduurd;
 - de overuren, die ontstaan zijn door eigen schuld of toedoen van de werknemer.
3. Overuren worden – met inachtneming van artikel 30 – vergoed door het uurloon vermeerderd met een toeslag van 30%.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 geldt voor administratief en

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

technisch personeel voor de vergoeding van overuren op roostervrije dagen een toeslag van 100% en voor uren op zondag waarop volgens dienstrooster arbeid wordt verricht 30%.

5. De overuren kunnen geheel of gedeeltelijk worden bestemd voor het individueel pensioensparen. De wens daartoe dient de werknemer jaarlijks uiterlijk vóór 1 oktober van het voorafgaande jaar kenbaar te maken aan de werkgever.

Artikel 30

Verplichte tijd-voor-tijd-regeling

1. Diensturen die op maandag t/m vrijdag worden verricht en de 220 uur per betalingsperiode van vier weken te boven gaan, dienen te worden vergoed in vrije tijd.
2. De werkgever, die in afwijking van lid 1 een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur wenst te hanteren, is daartoe gerechtigd. Gedurende de looptijd van de CAO is slechts éénmaal een wijziging van de tijd-voor-tijdgrens toegestaan.
3. Voor rijdend personeel in dubbelbemande voertuigen geldt, in afwijking van de leden 1 en 2, een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur per 4 weken.
4. Bij afwisselend vervoer op enkel- en dubbelbemande voertuigen geldt een te berekenen norm tussen 220 en 240 uur respectievelijk 230 en 240 uur per 4 weken.
5.
 - a. Elk dienstuur boven de van toepassing zijnde tijd-voor-tijdgrens geeft recht op één uur vrije tijd.
 - b. In afwijking van de leden 1 en 5a kan op verzoek van de werknemer en/of werkgever overleg worden gevoerd over de wijze waarop tijd-voor-tijduren worden vergoed. Werknemers kunnen zich daarbij laten vertegenwoordigen door de contracterende partijen aan werknemerszijde. Indien tijd-voor-tijd-uren worden uitbetaald dient dit te gebeuren tegen 130% van het uurloon.
6.
 - a. De vergoeding in tijd vindt plaats binnen 12 weken na de betalingsperiode, waarin de meerdere uren zijn ontstaan. Hiervan kan slechts in bijzondere gevallen worden afgeweken. De ver-

- goeding in geld dient plaats te vinden uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin de meerdere uren zijn ontstaan.
- b. Ter voorkoming van seizoensmatige werkloosheid van de werknemer kan de in lid 6a genoemde grens worden overschreden.
7. De vergoeding in tijd wordt zoveel mogelijk in blokken van tenminste 3 dagen gegeven.
 8. Voor iedere vrije dag krachtens deze regeling wordt:
 - bij een tijd-voor-tijdgrens van 220 uur 11 x het uurloon vergoed
 - bij een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur 11,5 x het uurloon vergoed
 - bij een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur 12 x het uurloon vergoedonder gelijktijdige vermindering van het aantal opgespaarde uren met respectievelijk 11, 11,5 of 12 uur, tenzij de werknemer zoekt om een regeling, waarbij 8 uur per vrije dag wordt vergoed.
 9. Op een dag waarop krachtens een dienstrooster-, dienst- of werktijdregeling niet wordt gewerkt kan geen vrijaf worden gegeven in kader van de tijd-voor-tijd-regeling.
 10. De werkgever en de werknemer dienen tijdig te overleggen over de periode, waarin de opgespaarde uren worden opgenomen.
 11. De werkgever dient per betalingsperiode bij of op de loonspecificatie een overzicht te geven van het totaal aantal opgespaarde uren onder gelijktijdige vermindering van de opgenomen uren in de voorafgaande betalingsperiode.

Artikel 31

Vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling

1. De werkgever kan in overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties een vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling op een lagere grens vaststellen dan de grens, genoemd in art. 30 leden 1 en 3, doch nimmer lager dan 160 uur per betalingsperiode van 4 weken. Ook diensturen gemaakt op zaterdag kunnen in de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling worden betrokken.
2. De leden 6,7 en 9 t/m 11 van artikel 30 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens de zaterdaguren geeft elk dienstuur dat wordt opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling tussen 160 uur en de grens op grond van artikel 30 leden 1 en 3, recht op 1,3 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 30% van het uurloon. De zaterdaguren die worden opgespaard in het kader van de vrijwill-

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

lige tijd-voor-tijd-regeling geven recht op 1,5 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 50% op het functie-uurloon.

4. De vrijwillige regeling wordt schriftelijk vastgelegd en gemeld aan het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

HOOFDSTUK X

ARBEID OP ZATERDAG, ZON- EN FEESTDAGEN

Artikel 32

Zon- en feestdagen

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

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

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

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

Artikel 33

Vergoeding diensturen op zaterdag, zondag en feestdagen

1. Alle diensturen op zaterdag worden vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.
2. In afwijking van lid 1 worden voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen alle diensturen op zaterdag na 07.00 uur vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.
3. Indien een feestdag als bedoeld in artikel 32 op een zaterdag valt,

worden de diensturen in afwijking van artikel 32 vergoed overeenkomstig lid 6 van dit artikel.

4. In geval Koninginnedag op een zaterdag wordt gevierd, zal in afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel, het werken op deze dag worden vergoed door betaling van een toeslag van 100%.
5. Alle diensturen op zondag worden vergoed door betaling van een toeslag van 100% op het uurloon.
6. Aan de werknemer, die op een feestdag als bedoeld in artikel 32 – niet vallend op een zondag – arbeid verricht, worden de diensturen vergoed. Als extra vergoeding kan de werknemer kiezen tussen:
 - een rustdag op een, na overleg met de werknemer door de werkgever te bepalen dag. Deze rustdag zal worden genoten binnen een periode van 8 weken. Voor deze compenserende rustdag worden 8 diensturen in de loonberekening betrokken;
 - een toeslag van 100% op het uurloon.

Artikel 34

Vrije weekeinden

Per half kalenderjaar dient het rijdend personeel tenminste 13 vrije weekeinden te genieten. Dit betekent, dat in de regel 48 uur, echter minimaal 45 uur, aaneengesloten vrij dienen te zijn, gelegen tussen vrijdag 12.00 uur en maandag 12.00 uur.

Artikel 35

Dienstrooster

Ten aanzien van het werken op feestdagen zal de werkgever jaarlijks een dienstrooster opstellen; daarbij zal dit werken zoveel mogelijk wordt gespreid over de werknemers.

HOOFDSTUK XI

TOESLAGEN

Artikel 36

Ploegendiensttoeslag

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het structureel verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een dienstrooster.

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende 5 dagen per week of 10 dagen per twee weken. Tussen de aanvangstijdstippen van twee diensten dienen tenminste 8 uren te liggen.

Indien de werkgever besluit tot het instellen van een ploegendienst, zal het dienstrooster worden uitgevoerd door en in overleg met een tevoren aangezochte ploeg werknemers.

2. Indien de werknemer arbeid verricht in ploegendienst ontvangt hij:
 - In een systeem van 2 ploegen met een vroege dienst die begint op of na 05.00 uur en een late dienst die begint op of na 14.00 uur een toeslag van 7,5% van het voor hem geldende functieloon;
 - In een systeem van 2 ploegen met een dagdienst en een nachtdienst die begint op of na 22.00 uur danwel eindigt na 02.00 uur een toeslag van 10% van het voor hem geldende functieloon;
 - 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 37

Toeslag ééndaagse nachtritten

Per 1 april 2003 wordt voor ééndaagse nachtritten voor de diensturen gelegen tussen 20.00 uur en 04.00 uur een vergoeding van € 2,11 bruto per uur toegekend. Dit bedrag wordt per 1 juli 2003 verhoogd naar € 2,15 bruto per uur. Bij samenloop van de toeslag ééndaagse nachtritten met de ploegendiensttoeslag in de zin van artikel 36 komt enkel de ploegendiensttoeslag tot uitkering.

Artikel 38

Vuilwerktoeslag

De werkgever kan een toeslag toe kennen aan hen, die werken met voor de gezondheid schadelijke en/of grote verontreiniging veroorzakende artikelen die maximaal € 23,75 per 4 weken, respectievelijk € 25,81 per maand bedraagt. Deze bedragen worden per 1 juli 2003 verhoogd naar € 24,22 per 4 weken respectievelijk € 26,32 per maand.

HOOFDSTUK XII

VERGOEDINGEN

Artikel 39

Vergoeding van reiskosten

1. Aan de werknemer die dienst heeft buiten standplaats, worden behoudens de gevallen waarin een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen, de werkelijk betaalde reiskosten vergoed. Dit is slechts anders, indien:
 - de reis heeft plaatsgevonden door gebruikmaking van kosteloos vervoer danwel
 - de reis had kunnen plaatsvinden door gebruikmaking van kosteloos vervoer indien de werknemer dit tijdig zou hebben aangevraagd.
2. a. Bij verplaatsing van het bedrijf en bij overplaatsing van werknemers worden gedurende één jaar de extra kosten voor woon/werkverkeer vergoed volgens de, in dat jaar geldende forfaitaire reiskostenvergoeding.
b. De uit lid 2a voortvloeiende extra reistijd wordt gedurende één jaar vergoed op basis van het voor de werknemer geldende uurloon, met dien verstande dat deze tijd niet bij de vaststelling van overuren wordt betrokken.

Artikel 40

Vergoeding van verblijfkosten

1. Aan de werknemer worden volgens het in lid 3 van dit artikel opgenomen schema de onderweg gemaakte kosten vergoed bestaande uit maaltijden, overige consumpties en kleine uitgaven verbonden aan de uitoefening van de dienstbetrekking. Hieronder vallen niet de kosten van logies, inrichting van de cabine, koersverschillen en uitbetaalde fooien.
2. Van lid 1 kan worden afgeweken indien een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen of de werkgever een regeling heeft getroffen waardoor de werknemer gratis gebruik kan maken van bedrijfskantinefaciliteiten. Deze bedrijfskantinefaciliteiten dienen qua niveau in overeenstemming te zijn met de rechten die normaal gesproken ontleend kunnen worden aan onderstaand schema.
3. De verblijfkostenvergoeding bedraagt:
 - a. Bij ééndaagse ritten:
 - korter dan 4 uur: geen onbelaste vergoeding;

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- langer dan 4 uur: € 0,49 per uur;
 - tussen 18.00 en 24.00 uur:
indien vertrek voor 14.00 uur: € 2,22 per uur;
 - indien vertrek na 14.00 uur en er sprake is van een afwezigheidsduur van tenminste 12 uur een extra toeslag van: € 9,26.
- b. Bij meerdaagse ritten:
Eerste dag: € 0,97 per uur:
– tussen 17.00 en 24.00 uur indien vertrek voor 17.00 uur: € 2,22 per uur.
- c. Tussentijdse dagen: € 38,28 per dag.
Laatste dag: € 0,97 per uur:
– tussen 18.00 en 24.00 uur: € 2,22 per uur;
– tussen 24.00 en 06.00 uur: € 0,97 per uur;
– tussen 24.00 en 06.00 uur
indien aankomst na 12.00 uur: € 2,22 per uur.

Artikel 41

Vergoeding overstaan

Ten aanzien van de werknemer die in het kader van zijn dienstuitvoering gedurende een weekend of een (buitenlandse) feestdag niet op zijn standplaats verblijft terwijl aan hem voor die dag geen werkzaamheden zijn of kunnen worden opgedragen, wordt aan hem terzake van de extra kosten van het niet-vrijwillig verblijf een extra vergoeding van € 9,08 netto en € 15,91 bruto per dag toegekend. Per 1 juli 2003 wordt deze vergoeding verhoogd naar € 9,26 netto en € 16,23 bruto per dag.

Artikel 42

Beschikbaarheidsvergoeding

De werknemer, die opdracht heeft gekregen zich beschikbaar te houden voor te verrichten werkzaamheden, heeft recht op de navolgende vergoeding voor de uren waarvoor hij zich overeenkomstig de opdracht beschikbaar heeft gehouden. Deze vergoeding bedraagt € 1,99 bruto per uur met een maximum van € 15,92 per etmaal. Per 1 juli 2003 wordt deze vergoeding verhoogd naar € 2,03 met een maximum van € 16,24. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- a. aan de werknemer dient vooraf te zijn medegedeeld, dat hij zich gedurende een bepaalde vooraf vastgestelde tijdsruimte beschikbaar

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

Artikel 43

Scholing algemeen

Ingeval scholing anders dan bedoeld in artikel 44 wordt gevolgd in opdracht van de werkgever en/of op grond van een aan de functie verbonden wettelijke verplichting, dienen aan de werknemer de cursuskosten en het examengeld te worden vergoed.

Artikel 44

Vergoeding ADR-certificaat

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

Artikel 45

Studiekostenregeling

De werkgever heeft de mogelijkheid terzake van de in de artikelen 43 en 44 genoemde kosten voor aanvang van de opleiding een studiekostenregeling aan z'n werknemers voor te leggen.

Deze studiekostenregeling verplicht de werknemer:

- bij ontslagname van de werknemer binnen een jaar na het behalen van het diploma:
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.

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 46

Uitkering bij overlijden

1. De werkgever dient na het overlijden van een werknemer aan de nabestaanden een uitkering te verstrekken.
2. De uitkering wordt verstrekt over de periode vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de 2^e maand na die, waarin het overlijden plaatsvond.
3. De uitkering moet worden berekend naar het laatst verdiende brutoloon dat de werknemer toekwam.
4. De nabestaanden zijn:
 - a. De langstlevende van de echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde danwel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. Bij ontbreken van de onder a. bedoelde persoon, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
 - c. Bij ontbreken van de onder a en b bedoelde personen degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.
5. De uitkering mag alleen worden verminderd met de overlijdensuitkering welke de nabestaanden van de WAO ontvangen.

HOOFDSTUK XIII

**VERGOEDINGEN VOOR WERKNEMERS TE WERK
GESTELD OP MOBIELE KRANEN**

Artikel 47

Reistijd voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

1. Onder reistijd wordt verstaan de tijd gedurende welke gereisd wordt van de woning naar het werk (niet zijnde de standplaats) en terug.
2. Voor de berekening van de reistijd wordt aangenomen dat per uur 60 km wordt afgelegd.

3. De reistijd wordt door de werkgever vergoed op basis van 100% tegen het voor die werknemer geldende uurloon met uitzondering van de eerste 60 minuten per dag indien:
 - a. de arbeid plaats vindt in een andere dan de woongemeente van de werknemer en
 - b. de reistijd wordt gemaakt met:
 - of een openbaar middel van vervoer;
 - of een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel, niet zijnde de kraan;
 - of een eigen vervoermiddel.

Artikel 48

Reiskosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

1. De werknemer, aan wie krachtens artikel 47 lid 1 reistijd wordt vergoed, heeft recht op vergoeding van reiskosten.
2. De werkgever is gerechtigd een vervoermiddel aan te wijzen waarmee de werknemer dient te reizen, uitgezonderd het eigen vervoermiddel van de werknemer.
3. De kosten van het reizen met het openbaar vervoer worden in de laagste klasse vergoed.
4. De vergoeding voor het gebruik van de eigen personenauto bedraagt € 0,23 per gereden kilometer. Indien in opdracht van de werkgever meerdere personen meerijden bedraagt de vergoeding € 0,25 per gereden kilometer.
5. De snelste reisafstand is bepalend bij het vaststellen van het aantal kilometers dat voor vergoeding in aanmerking komt.

Artikel 49

Verblijfkosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

1. Als vergoeding voor verblijfkosten gelden de bedragen genoemd in de artikelen 40 en 41.
2. Indien in verband met de werkzaamheden het dagelijks huiswaarts keren onredelijk zou zijn, zulks ter beoordeling van de werkgever, dient de werknemer ter plaatse te overnachten. Als op de mobiele kraan een slaapcabine ontbreekt, zullen de logieskosten worden vergoed. Er vindt geen cumulatie plaats met de vergoedingen als bedoeld in de artikelen 40 en 41.

HOOFDSTUK XIV

**VERGOEDING ZIEKTE EN ONGEVAL
BUITENLAND/ONGEVALLenVERZEKERING**

Artikel 50

Ziekte en ongeval in het buitenland

1. Indien de werknemer wegens de hem opgedragen werkzaamheden buiten Nederland verblijft en aldaar getroffen wordt door ziekte of ongeval kan hij jegens werkgever aanspraak maken op vergoeding van:
 - a. de kosten van noodzakelijke geneeskundige verzorging;
 - b. de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
 - c. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;
 - d. de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.
2. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan niet, voorzover de werknemer aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.
3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van de in lid 1 onder a. en b. genoemde kosten indien hij door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.
4. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn echtgenoot aanspraak maken op vergoeding van:
 - a. de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
 - b. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

Artikel 51

Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een ongevallenverzekering af te sluiten, hetzij collectief, hetzij individueel. De kosten van deze verzekering komen volledig voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever verschaft elke werknemer een afschrift van de polis of een overzicht van de polisvoorwaarden en tevens (zo mogelijk jaarlijks) een bewijs van verzekering.
3. De onder 1 bedoelde verzekering dient 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 verstrekt 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 Werkloosheidswet.
 - c. Bij blijvende algehele invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt ten minste ter grootte van het tweevoudige van het jaarinkomen als bedoeld onder b.
 - d. Bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt, die is afgeleid van het onder c. genoemde.
 - e. De gerechtigde van de uitkering is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen. Hieronder wordt verstaan: 1e de overblijvende echtgenoot; 2e de erfgenamen.
4. Indien door nalatigheid van de werkgever, bij een ongeval dat de dood of blijvende invaliditeit van een werknemer ten gevolge heeft, geen recht op een onder lid 3 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene(n) schadeloos te stellen.

HOOFDSTUK XVI

VERZUIM

Artikel 64

Verzuimdagen

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

- wegens vakantie (artikel 67);
- tijd-voor-tijd-regeling (artikelen 30 en 31);
- op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen, niet vallende op zaterdag en/of zondag (art. 32);
- afwezigheid met behoud van loon (art. 65);
- wegens ziekte of ongeval buiten schuld of toedoen van de betrokken werknemer met uitzondering van de wachttag (artikel 16 lid 2);
- ATV-dagen (artikel 68).

Artikel 65

Afwezigheid met behoud van loon

1. Indien de werknemer op een of meer dag(en) of gedeeltes van de dag de overeengekomen werkzaamheden waartoe hij gehouden is niet kan verrichten, vanwege een van de navolgende gebeurtenissen die op de betreffende dag(en) en/of gedeelte van die dag plaatsvinden, wordt aan hem 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 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 klein-kind van de werknemer: 1 dag;
- e. bij priesterwijding van een kind of broer van de werknemer: 1 dag;
- f. bij een eeuwige kloostergelofte van een kind, broer of zuster van de werknemer: 1 dag;
- g. bij een 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag;
bij een 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer: 1 dag;
- h. bij verhuizing:
 - anders dan in geval van overplaatsing aan hen, die een eigen huishouding hebben, maximaal per kalenderjaar: 2 dagen;
 - in geval van overplaatsing dient dit verzuim in onderling overleg geregeld te worden.
- i. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken in dienst bij de werkgever is geweest, ten hoogste: 1 dag;
- j. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden, de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste: 12 uur;
- k. voor het afleggen van een vakexamen, waaronder wordt verstaan een als zodanig door de werkgever aangemerkt examen, de daarvoor benodigde tijd.
- l. voor het consulteren van een huisarts, tandarts, specialist of andere geneeskundigen en het laten verrichten van medische controles en onderzoeken, de daarvoor benodigde tijd; daarbij dient de werknemer zich ervoor in te spannen, dat vorenbedoelde afspraken op zodanige tijdstippen vallen, dat de uitoefening van de functie daardoor zo weinig mogelijk wordt belemmerd.
- m. de uitoefening van het kiesrecht.
- n. voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie.
Het hoofdbestuur van een werknemersorganisatie kan per kalenderjaar bij een werkgever voor elk tiental bij deze werkgever in dienst zijnde leden, dat bij haar is aangesloten en waarop deze overeenkomst van toepassing is, een dag zogenaamd organisatieverlof aanvragen om die leden met genoemde werkzaamheden te belasten.
Het aantal leden wordt per werknemersorganisatie naar boven afgerond op tientallen, met dien verstande dat een werknemersorganisatie geen recht op organisatieverlof kan doen gelden wanneer zij bij een werkgever, waarop deze overeenkomst van toe-

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

passing is, minder dan tien leden telt. Per aangewezen werknemer kunnen niet meer dan twintig dagen organisatieverlof per kalenderjaar worden genoten.

- p. Voor het deelnemen aan een vormingscursus ter voorbereiding op het pensioen voor de werknemer van 60 jaar en ouder, gedurende de tijd dat de cursus duurt met een maximum van een week en maximaal éénmaal per jaar.
2. De werknemer krijgt een vrije dag met behoud van loon toegekend in geval van zijn 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum. Deze vrije dag is extra en kan worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.

Artikel 66

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 65 lid 1 sub n geldt voor leden van de werknemersorganisaties, die werkzaam zijn in ondernemingen waar minder dan 10 werknemers lid zijn van de betreffende werknemersorganisatie, dat zij recht hebben gedurende 1 dag per jaar werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie te verrichten, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De betrokken werknemersorganisatie kan ten behoeve van de werknemer diens functieloon declareren bij het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds.

HOOFDSTUK XVII

VAKANTIE(BIJSLAG) EN ARBEIDSTIJDVERKORTING

Artikel 67

Vakantie

1. Ten aanzien van de vakantie gelden – met inachtneming van de leden

2 tot en met 8 van dit artikel – de wettelijke bepalingen, geregeld in artikel 7:634 BW en verder.

2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. De normale vakantie per jaar bedraagt:
 - a. voor werknemers van 16 jaar en jonger 28 dagen
 - voor werknemers van 17 en 18 jaar 26 dagen
 - voor werknemers van 19 t/m 39 jaar 24 dagen
 - voor werknemers van 40 t/m 44 jaar 24 dagen
 - voor werknemers van 45 t/m 49 jaar 25 dagen
 - voor werknemers van 50 t/m 54 jaar 26 dagen
 - voor werknemers van 55 t/m 59 jaar 27 dagen
 - voor werknemers van 60 jaar en ouder 28 dagen
 - b. In afwijking van het gestelde onder a. bedraagt de vakantie per jaar:
 - voor werknemers met 10 dienstjaren 25 dagen
 - voor werknemers met 15 dienstjaren 26 dagen
 - voor werknemers met 20 dienstjaren 27 dagen
 - voor werknemers met 25 dienstjaren 28 dagen
 - voor werknemers met 30 dienstjaren 29 dagen
 - c. Het toekennen van vakantiedagen vindt plaats of op grond van de lengte van het dienstverband danwel op grond van leeftijd; het hoogste aantal dagen prevaleert.
 - d. De werknemer heeft recht op het onder a. respectievelijk b. van lid 3 genoemde aantal vakantiedagen, indien hij op 1 juli de daarbij genoemde leeftijd heeft bereikt, respectievelijk het daarbij genoemde aantal dienstjaren zonder onderbreking in de onderneming heeft vervuld. Als onderbreking wordt niet beschouwd enige vorm van verlof of afwezigheid met instandhouding van de arbeidsovereenkomst.
4. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, tenzij uit artikel 7:635 BW anders voortvloeit.
5. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar, of bij het einde van de dienstbetrekking naar boven afgerond op halve dagen indien het dienstverband van de werknemer tenminste 2 maanden onafgebroken heeft geduurd.
6.
 - a. De werkgever bevordert, dat de werknemer zijn vakantiedagen in het lopende vakantiejaar opneemt. Daartoe zal de werkgever tijdig in overleg met de werknemers jaarlijks een goede vakantieplanning maken.
 - b. Desgewenst geniet de werknemer – voorzover de aanspraak in

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn – drie weken aaneengesloten vakantie.
- c. De werknemer ouder dan 50 jaar geniet desgewenst – voorzover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn – 4 weken aaneengesloten vakantie in een door werkgever na overleg met de werknemer te bepalen periode.
 - d. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer, waarbij de aanvang van de aaneengesloten vakantie zoveel mogelijk zal zijn gelegen in de periode van 1 mei tot en met 30 september.
 - e. 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.
 - f. De werkgever heeft de bevoegdheid jaarlijks drie verplichte snipperdagen aan te wijzen. Deze snipperdagen moeten direct voorafgaan aan of volgen op een der in artikel 32 genoemde feestdagen. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt dient dat tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bekend gemaakt te worden.
7. Voor elke vakantiedag waarop de werknemer, bij beëindiging van het dienstverband aanspraak heeft en die niet alsnog wordt genoten, wordt het functieloon van één dag uitbetaald.
8. a. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen.
- b. Mutaties ten aanzien van het (resterend) aantal vakantiedagen dienen op de salarisspecificatie te worden vermeld.
- c. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen blijkt.

Artikel 68

ATV-dagen

1. De werknemer heeft op jaarbasis recht op 3,5 ATV-dagen.
2. Het toekennen van de ATV-dagen moet door de werkgever na overleg met de werknemer in een schriftelijke regeling worden vastge-

legd welke uiterlijk 3 maanden vóór de eerste vrije dag van betrokken werknemer aan hem is uitgereikt.

Indien niet uiterlijk vóór 1 oktober van enig jaar deze dagen zijn ingeroosterd, worden deze dagen na die datum opgenomen op de wijze voorzien in artikel 67 lid 6a.

3. In afwijking van lid 2 is het de werknemer toegestaan zijn jaarlijkse ATV-dagen, tegen de waarde zoals die in lid 5a per ATV-dag is vastgesteld, te bestemmen voor het individueel pensioensparen. De wens daartoe dient de werknemer telkens vóór 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar kenbaar te maken aan de werkgever.
4. Het is de werknemer toegestaan om per jaar maximaal 4 ATV-dagen bij te kopen tegen de waarde zoals die in lid 5a per ATV-dag is vastgesteld. De waarde van de gekochte ATV-dagen wordt op de in artikel 15 lid 1a genoemde kerstuitkering in mindering gebracht. De werknemer dient zijn wens tot het bijkopen van ATV-dagen uiterlijk vóór de maand juli aan de werkgever te melden.
5. a. Uitsluitend voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een ATV-dag voor alle werknemers in de betreffende loonschaal als volgt vastgesteld.

	Vanaf 1 juli 2003
Loonschaal A	€ 77,85
Loonschaal B	€ 82,43
Loonschaal C	€ 87,15
Loonschaal D	€ 93,62
Loonschaal E	€ 102,12
Loonschaal F	€ 111,01
Loonschaal G	€ 121,99
Loonschaal H	€ 133,65

- b. Voor werknemers met een functieloon boven loonschaal H wordt de waarde van een ATV-dag vastgesteld op 0,38% van het functieloon per 1 januari van het betreffende jaar, vermeerderd met de vakantietoeslag.

Artikel 69

Vakantiebijslag

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer recht op een vakantiebijslag die 8% bedraagt van het over de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar berekende loon maal dertien en bij loonbetaling per maand 8% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar maal twaalf. Onder het loon zoals genoemd in dit artikel

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

wordt verstaan het van toepassing zijnde functieloon, vermeerderd met, indien van toepassing, de ploegendiensttoeslag en de persoonlijke toeslag ex artikel 23 van deze CAO.

2. De minimum vakantiebijslag bedraagt per kalenderjaar voor alle werknemers van 22 jaar en ouder tenminste 104% van het in de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar geldende loon, respectievelijk tenminste 96% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar bij maandbetaling, behorende bij schaal D trede 1. Voor de jeugdige werknemer in de zin van artikel 20 bedraagt dit minimum het bij hun leeftijd passende percentage, genoemd in artikel 20, van hiervoor aangegeven bedrag.
3. Indien de werknemer slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is van de werkgever, heeft hij recht op een evenredig deel.
4. De vakantiebijslag dient in de maand mei over het lopende kalenderjaar te worden uitbetaald.
5. In afwijking van het gestelde in lid 4 kan de werkgever aan de werknemer die minder dan 1 jaar in zijn dienst is, de vakantiebijslag in twee termijnen betalen, en wel één in de maand mei en één in de maand november.
6. Indien het dienstverband van de werknemer vóór de vierde betalingsperiode danwel vóór april eindigt, vormt – in afwijking van lid 1 – het laatst genoten loon de basis van de berekening van de vakantiebijslag.
7. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid is de werkgever slechts over de eerste periode van 12 maanden van de arbeidsongeschiktheid verplicht de vakantiebijslag te betalen, met inachtneming van de bepalingen in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag. Voor de toepassing van dit artikellid worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, bij elkaar opgeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

HOOFDSTUK XVIII

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 70

Bescherming van kaderleden

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

Artikel 71

Gedragsregels bij fusies en reorganisaties

1. Onverminderd de verplichtingen, voortvloeiende uit het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels, is de werkgever die tenminste 50 werknemers in dienst heeft, verplicht bij fusies, bedrijfssluitingen, concentraties, overname e.d. zo spoedig mogelijk de werkgevers- en werknemersorganisaties in te schakelen.
2. In geval van werkvermindering in een onderneming dienen alvorens ontslag plaatsvindt de beschikbare arbeidsuren, tussen werknemers in eenzelfde of soortgelijke functie, te worden herverdeeld; ontslag zal in dat geval niet plaatsvinden, indien het gemiddelde aantal arbeidsuren van deze groep werknemers nog meer dan 45 uur per week bedraagt.

Artikel 72

Surséance van betaling en faillissement

1. Een aanvraag van 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 verzoek tot faillietverklaring zal onmiddellijk bij de werknemersorganisaties worden gemeld.

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 74

Dispensaties

1. a. Partijen zijn bevoegd voor bepaalde deelmarkten aanvullende overeenkomsten met afwijkende bepalingen af te sluiten. Bedrijven kunnen een verzoek om toelating tot een 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. Indien zich in een onderneming bijzondere omstandigheden voordoen, zijn partijen bevoegd, dispensatie te verlenen van één of meer bepalingen van de CAO. 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.

Artikel 75

Nieuwe arbeidssystemen

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

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

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

HOOFDSTUK XIX

SLOTBEPALINGEN

Artikel 77

Naleving CAO

1. a. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd. Het betreft de artikelen 6 sub 1.b., 8 + 10, 14, 16, 19, 20, 21, 25, 26, 29 leden 3 en 4, 40, 67, 68, 69 en 75 van de CAO.
c. Indien de werkgever niet aantoont dat deze CAO getrouwelijk is nageleefd, is de werkgever ten opzichte van de werknemersorganisatie schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet CAO. De betreffende werknemersorganisatie draagt de door hem ontvangen schadevergoeding af aan de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.
d. Indien het verzoek van de werknemersorganisatie aan de werkgever niet op redelijke grond is gedaan is de werknemersorganisatie gehouden aan de werkgever een schadevergoeding te betalen van € 11.344,50 voor de schade die de werkgever heeft geleden tengevolge van het verzoek.
e. In afwijking van het gestelde in lid d geldt voor het op niet redelijke grond verzoeken van een controle op de naleving van de artikelen 26 en 40 een schadevergoeding van € 25.000,—.
f. In afwijking van lid 1a, zal geen controle van de artikelen 26 en 40 plaatsvinden indien de werkgever in de 12 maanden voorafgaand reeds door één van de werknemersorganisaties of de stichting NCG op CAO-naleving is gecontroleerd.
g. Het opnemen van de artikelen 26 en 40 in voorgaande leden heeft een experimenteel karakter. Dit experiment zal na 1 jaar worden geëvalueerd. Afhankelijk van de resultaten van de evaluatie zal het experiment al dan niet worden gecontinueerd.
2. a. Omwille van een blijvend gezonde ontwikkeling van ondernemingen en de bedrijfstak, alsook omwille van een goed sociaal beleid en eerlijke concurrentie is het van groot belang dat CAO-afspraken worden nageleefd. Voor de controle daarvan is op initiatief van de werkgeversorganisaties de Stichting Naleving CAO Beroepsgoederenvervoer (NCG) opgericht.
b. De stichting NCG dient er op toe te zien, dat de bepalingen van deze CAO algemeen en volledig worden nageleefd en is door de bij deze CAO betrokken partijen gemachtigd al datgene te verichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.
c. Tot de bevoegdheid van de stichting NCG behoort in het bijzon-

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

der het opvragen van gegevens met betrekking tot de wijze waarop de werkgever deze CAO naleeft. De werkgever is verplicht mee te werken aan de controles van de stichting NCG en is verplicht de door de stichting NCG gevraagde gegevens binnen de door de stichting NCG gestelde termijn te verstrekken. 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 de controles van de stichting NCG.

- d. Het bestuur van de stichting NCG is bevoegd in en buiten rechte op te treden ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen van deze CAO niet getrouwelijk naleven. De stichting NCG heeft in het geval van niet getrouwelijk naleven van de CAO echter niet de bevoegdheid tot het vorderen van schadevergoeding.
- e. Indien een werkgever volhardt bij niet-naleving van de CAO of weigert, geheel dan wel gedeeltelijk mee te werken aan de controle op de naleving van de CAO dan zal naleving van de CAO door de stichting NCG via de rechterlijke macht worden afgedwongen.
- f. De uitspraken van de stichting NCG dienen schriftelijk ter kennis worden gebracht van betrokkenen.
- g. De statuten (bijlage VII) en de reglementen van de stichting NCG (bijlage VIII), maken onderdeel uit van deze CAO.

BIJLAGE II

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 BFB***.

De BFB stuurt aan de werknemer, binnen één week na ontvangst van het beroep, een informatieformulier (met toelichting). Na terugontvangst 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.

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.

* De werknemer die georganiseerd is, kan advies inwinnen bij zijn vakorganisatie

** De werkgever kan zijn organisatie raadplegen, of advies vragen aan de Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen (FUWA) (zie voetnoot 3 bij artikel 18 lid 1 CAO).

*** BFB: Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 440, 2400 AK Alphen aan den Rijn.

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

**REGLEMENT VOOR DE BEROEPSCOMMISSIE
FUNCTIEWAARDERING 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 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het beroepsgoederenvervoer over de weg beroep wordt ingesteld.

Artikel 2

De BFB bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zowel door de werkgeversorganisaties, die partij zijn bij de CAO gezamenlijk, als door de werknemersorganisaties, die partij zijn bij de CAO, wordt een lid en een plaatsvervangend lid van de commissie benoemd. De aldus benoemde leden doen gezamenlijk een voordracht aan de CAO-partijen voor een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter. CAO-partijen benoemen de voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter.
De leden van de BFB kunnen zich door de respectievelijke plaatsvervangende leden doen vervangen telkenmale als hen dit gewenst voorkomt. De plaatsvervangende voorzitter zal slechts optreden als voorzitter van de BFB indien de voorzitter niet in de gelegenheid is om zelf als voorzitter op te treden.

Artikel 3

De Voorzitter en de leden van de BFB en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de tijd van 3 jaar.
Personen die rechtstreeks betrokken zijn geweest bij de onderhandelingen voor deze CAO, kunnen geen deel uitmaken van de BFB.
De aftredende voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter en leden respectievelijk plaatsvervangende leden kunnen worden herbenoemd, 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.

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.

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Indien een zaak wordt uitgesteld, heeft de verdere behandeling binnen 30 dagen plaats.

Artikel 11

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

Artikel 12

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

BIJLAGE IV

RUST EN PAUZES VOLGENS ARTIKEL 26

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.

Staffel pauzetijden:

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

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

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

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

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VII

STATUTEN STICHTING NALEVING CAO BEROEPSGOEDEREN-
VERVOER (NCG)

Artikel 1

Naam

De stichting draagt de naam: Stichting Naleving CAO Beroepsgoederenvervoer (afgekort NCG).

Artikel 2

Zetel

De stichting heeft haar zetel te Bunnik.

Artikel 3

Doel

De stichting heeft ten doel: het behartigen van de belangen van de werkgevers en werknemers van elke in Nederland gevestigde onderneming, die valt onder de werkingssfeer van de vigerende en in de toekomst tot stand te komen Collectieve Arbeidsovereenkomsten voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord.

De stichting tracht haar doel te verwezenlijken door:

1. het toezien op de naleving van de vigerende en in de toekomst af te sluiten Collectieve Arbeidsovereenkomsten voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen;
2. het tegengaan van handelen in strijd met de bedoelde Collectieve Arbeidsovereenkomsten voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen met alle rechtens daartoe geëigende middelen;
3. het opstellen van gedragsregels.

Artikel 4

Geldmiddelen

1. De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:
 - a. subsidies;
 - b. schenkingen, legaten en erfstellingen;
 - c. bijdragen;
 - d. opbrengst van belegde middelen;
 - e. alle andere baten en inkomsten.
2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.
3. Het bestuur als bedoeld in artikel 5 is belast met het beheer van het vermogen van de stichting.

Artikel 5

Bestuur

1. De stichting wordt bestuurd door een bestuur bestaande uit tenminste drie leden.
2. Het bestuur bepaalt – met inachtneming van het bepaalde in lid 1 – het aantal leden.
3. Het bestuur voorziet zelf in de vacatures.
4. De benoeming van een bestuurslid geschiedt voor drie jaar. Een aftredend bestuurslid is terstond herbenoembaar.
5. Elk jaar treedt één bestuurslid af volgens een door het bestuur op te maken dienstrooster. Bij een tussentijdse vacature neemt het nieuwe bestuurslid op het dienstrooster de plaats in van degene die hij opvolgt.
6. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
 - a. door overlijden;
 - b. door periodiek aftreden;
 - c. door schriftelijk bedanken;
 - d. door ontslag door het bestuur.

Een dergelijk besluit kan slechts worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin tenminste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is. De aanwezigheid en de stem van het bestuurslid, over wiens ontslag een besluit wordt

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

genomen, telt voor het quorumvereiste en de besluitvorming niet mee.

Is in de betreffende bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, hierover een besluit worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden.

7. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter, een secretaris en een penningmeester en kan voor ieder hunner een plaatsvervanger aanwijzen.
De functies van secretaris en penningmeester kunnen door één persoon worden uitgeoefend.

Artikel 6

Bestuursbevoegdheid

1. Het bestuur is niet bevoegd tot het vorderen van schadevergoedingen in het geval van niet getrouwelijk naleven van de CAO.
2. Overigens is het bestuur bevoegd tot het verrichten van alle rechtshandelingen, waaronder het besluiten tot het aangaan van overeenkomsten als vermeld in artikel 291 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.
3. Indien het bestuur niet voltallig is, behoudt het niettemin zijn bevoegdheden, onverminderd de verplichting van het bestuur om in de vacature te voorzien.

Artikel 7

Vertegenwoordiging

De stichting wordt vertegenwoordigd door haar bestuur. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt bovendien toe aan twee gezamenlijk handelende leden van het bestuur.

Artikel 8

Bestuursvergaderingen

1. Het bestuur vergadert tenminste vier (4) keer per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig oordeelt.
2. Voorts is de voorzitter op schriftelijk verzoek onder opgave van de te behandelen punten -van tenminste twee (2) bestuursleden verplicht tot het bijeenroepen van een bestuursvergadering op een termijn van niet langer dan veertien dagen. Indien aan het verzoek niet wordt voldaan, kunnen de verzoekers zelf tot bijeenroeping overgaan op de wijze waarop het bestuur de bestuursvergadering bijeenroept, op welke vergadering alsdan over bedoelde punten rechtsgeldige besluiten kunnen worden genomen.
3. De bestuursleden worden, tenzij de voorzitter anders beslist, tenminste zeven dagen van tevoren schriftelijk onder opgave van de agenda ter vergadering opgeroepen, waarbij de dag van de oproeping en de dag van de vergadering niet worden meegerekend.
4. Indien in een bestuursvergadering alle bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn, kunnen rechtsgeldige besluiten worden genomen over alle aan de orde komende onderwerpen, ook al is niet voldaan aan het bepaalde in lid 3.
5. Van een vergadering worden door de secretaris of een ander daartoe door de voorzitter aangewezen persoon notulen gehouden, die in dezelfde vergadering dan wel in een volgende vergadering worden vastgesteld.

Artikel 9

Besluitvorming

1. Rechtsgeldige besluiten kunnen, voorzover in deze statuten niet anders is bepaald, slechts worden genomen met volstrekte meerderheid van stemmen, in een vergadering waarin tenminste de helft van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is. Onder volstrekte meerderheid wordt hier verstaan: meer dan de helft van het aantal uitgebrachte stemmen.
2. Is in een vergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, hierover een besluit worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuursleden.

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Ieder bestuurslid heeft één stem.
4. Een bestuurslid kan zich door een schriftelijk daartoe gemachtigd ander bestuurslid laten vertegenwoordigen. Een bestuurslid kan maximaal twee stemmen uitbrengen.
5. Over personen wordt schriftelijk, over zaken wordt mondeling gestemd, tenzij de voorzitter anders beslist. Blanco en niet juist uitgebrachte stemmen tellen niet mee. Bij staking van stemmen over personen wordt een tweede keer gestemd. Staken de stemmen wederom dan beslist het lot.
6. Voorts kunnen buiten vergadering rechtsgeldige besluiten worden genomen, mits schriftelijk, per telex, telefax of telegrafisch en met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden.

Artikel 10

Boekjaar en jaarstukken

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het bestuur is verplicht jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar een verslag op te maken dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.
3. Het verslag moet zijn gecontroleerd door een registeraccountant of andere accountant die bevoegd is een verklaring omtrent de getrouwheid van het verslag af te leggen.
4. Het verslag wordt ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de stichting; en
 - b. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag wordt op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

6. Uiterlijk twee maanden vóór het einde van het boekjaar stelt het bestuur een begroting voor het volgende boekjaar op.
Op deze begroting is het bepaalde in lid 4 en lid 5 van overeenkomstige toepassing.
7. Het bestuur is verplicht de in lid 2 vermelde bescheiden zeven jaar te bewaren.

Artikel 11

Reglementen

Het bestuur is bevoegd tot vaststelling of wijziging van reglementen, die geen bepalingen mogen bevatten die in strijd zijn met deze statuten of de wet.

Artikel 12

Statutenwijziging en ontbinding

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten en tot ontbinding van de stichting.
2. Een besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin tenminste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is.
3. Is in de betreffende bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, hierover een besluit worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuursleden.
4. Een statutenwijziging komt niet tot stand dan nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt. Tot het doen verlijden van de akte is ieder bestuurslid of een ander door het bestuur gemachtigd persoon bevoegd, onder overlegging van een uittreksel uit de notulen van de vergadering.

Artikel 13

1. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht. In stukken en aankondigingen die

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van de stichting uitgaan, moet aan haar naam worden toegevoegd: in liquidatie.

2. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo, met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenstemt met het doel van de stichting.

Artikel 14

Inschrijving Kamer van Koophandel en Fabrieken

Het bestuur zorgt voor de inschrijving van de stichting, van de bestuursleden en van anderen dan bestuurders die de stichting kunnen vertegenwoordigen in het daartoe bestemde register van de Kamer van Koophandel en Fabrieken.

Artikel 15

Slotbepaling

In alle gevallen waarin door deze statuten of de wet niet is voorzien, beslist het bestuur.

BIJLAGE VIII

REGLEMENTEN STICHTING NALEIVING CAO BEROEPSGOEDERENVERVOER (NCG)

1. Alle bedrijven vallende onder de werkingssfeer van artikel 2 van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen zijn controledoel van NCG.
2. NCG verkrijgt gegevens over de te controleren bedrijven uit:
 - het vergunningenregister van NIWO;
 - bestanden van de kamer van koophandel;
 - overigen bestanden voorzover de herkomst controleerbaar is.
3. Selectie van te controleren bedrijven vindt in eerste instantie op een aselechte wijze plaats. In geen geval mag de keuze afhankelijk zijn van het feit of de onderneming al dan niet lid is van een werkgeversorganisatie. De keuze kan wel afhankelijk gesteld worden van het wel of niet verstrekken van gevraagde informatie en, onder voorbehoud van uitermate grote zorgvuldigheid, van verkregen aanwijzingen dat de CAO niet wordt nageleefd. In dat laatste geval zal het niet naleven zijn gedocumenteerd.
4. Het bestuur van NCG maakt jaarlijks een begroting van de te verwachten kosten. Tevens wordt hierin opgenomen het aantal te verwachten controles en hercontroles. Na afloop van het boekjaar legt zij door middel van een jaarrekening verantwoording af omtrent de werkelijke kosten en het aantal controles.
5. Geselecteerde bedrijven ontvangen een schriftelijke aankondiging met een voorstel omtrent de persoon die komt controleren, de controledata (of -periode) en de voor de controle benodigde gegevens. Tot die gegevens behoren alle in de CAO genoemde bescheiden en overzichten, alsook, ter controle van de aansluiting tussen salarisadministratie en financiële administratie, jaarrekeningen en grootboekadministratie. De noodzaak van de aanwezigheid van laatste gegevens zal afhangen van de kwaliteit van de administratie in zijn geheel.
6. De controleurs zullen zich op verzoek identificeren.
7. De bevindingen van de controleurs worden na afloop van de controle mondeling aan de ondernemer medegedeeld, tenzij de controleur daartoe niet in de gelegenheid gesteld wordt.
8. De conclusie van NCG wordt schriftelijk kenbaar gemaakt aan de ondernemer. Bij de eerste controle is één van onderstaande conclusies mogelijk:

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- alles is akkoord en hercontrole is voorlopig niet aan de orde;
- de afwijkingen zijn niet in ernstige mate concurrentieverstorend en niet duidelijk nadelig voor het personeel. De afwijkingen dienen te worden hersteld, maar hercontrole is vooralsnog niet aan de orde;
- de afwijkingen dienen te worden hersteld en het bewijs daarvan dient vóór een bepaalde periode te worden geleverd;
- de afwijkingen dienen te worden hersteld en een hercontrole wordt aangekondigd;
- overige.

Bij de hercontrole is één van onderstaande conclusies mogelijk:

- alles is inmiddels akkoord en nadere controle is voorlopig niet aan de orde;
- de afwijkingen zijn niet meer in ernstige mate concurrentieverstorend en niet duidelijk nadelig voor het personeel. De afwijkingen dienen te worden hersteld, maar nadere controle is vooralsnog niet aan de orde;
- de afwijkingen dienen te worden hersteld en het bewijs daarvan dient vóór een bepaalde periode te worden geleverd;
- de afwijkingen dienen te worden hersteld en de rechter zal worden ingeschakeld om, middels een kort geding uitspraak, naleving van de CAO af te dwingen;
- overige.

9. De ondernemer kan in alle gevallen binnen 14 dagen gemotiveerd bezwaar aantekenen tegen de genomen beslissing bij het bestuur van NCG.
10. Van ontvangst van het bezwaarschrift ontvangt de ondernemer een kennisgeving.
Het bestuur van NCG streeft ernaar om het bezwaarschrift binnen 6 weken af te doen, zo niet dan ontvangt de ondernemer tijdig een schrijven met de vertraging en de gemotiveerde reden daarvan.
11. NCG zal alle zorgvuldigheid in acht nemen om de gegevens van individuele bedrijven te beveiligen tegen ongeautoriseerde toegang door derden. Gegevens van individuele bedrijven worden niet verstrekt tenzij dit voor een rechtszaak noodzakelijk is. Alsdan zal het door NCG ingeschakelde advocatenkantoor dienen te beschikken over de volledige gegevens. NCG zal het verbod tot verdere ver-

strekking van gegevens van individuele ondernemers opnemen in haar overeenkomst met het advocatenkantoor.

Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2004.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

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 in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Op grond van een daartoe strekkend verzoek van CAO-partijen is dit besluit niet van toepassing op TPG NV, Van Gend & Loos B.V., Selektvracht B.V., Brinks-Nederland B.V. en Geldnet B.V.

Dictum VI

De algemeen verbindend verklaarde bepalingen van dit besluit zijn tot en met 15 maart 2004 niet van toepassing op de eerder in dit besluit genoemde 22 transportondernemingen en koerierbedrijven, teneinde de LBV en Vallenduuk Advocaten in de gelegenheid te stellen om tot en met uiterlijk 5 maart 2004 de nog vereiste informatie te verstrekken om tot een weloverwogen eindoordeel te komen omtrent het al dan niet verlenen van (verdere)dispensatie van genoemde 22 ondernemingen.

Dictum VII

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VIII

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 12 februari 2004

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De Directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M.H.M. van der Goes.