



Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 2021/2022; Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 4 maart 2021 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Bedrijfsraad voor het Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf namens de partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: BOVAG;

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie.

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

Besluit:

Dictum I

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

I. Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkgever

Onder werkgever in deze overeenkomst wordt verstaan de in Nederland wonende natuurlijke persoon of de in Nederland gevestigde rechtspersoon, dan wel de maatschap, de vennootschap onder firma of de commanditaire vennootschap gevormd door twee of meer zodanige natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, alsook de in het Rijk in Europa gevestigde nevenvestiging van een daarbuiten wonende natuurlijke persoon en/of een daarbuiten gevestigde rechtspersoon (al dan niet geconstitueerd naar of vallend onder buitenlands recht), waarvoor op grond van de Handelsregisterwet 2007, staatsblad 2007 nr. 153, een verplichting tot inschrijving in het Handelsregister bestaat.

Artikel 2 Werknemer

1. Onder werknemer wordt verstaan degene die in dienst van een werkgever tegen salaris arbeid verricht. Onder werknemer wordt tevens werkneemster verstaan.
2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
 - a. directeuren en adjunct-directeuren;
 - b. degene die in hoofdzaak werkzaamheden verricht waarvan het functieniveau uitgaat boven het niveau van functiegroep J (salarisgroep J);
 - c. degene die weliswaar voorkomt op de salarisl lijst van de onderneming doch geen werkzaamheden verricht ten behoeve van de onderneming;
3. Op de werknemer van wie de functie niet ingedeeld kan worden op basis van het Handboek Functie-indeling voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (artikel 16) zijn de volgende artikelen niet van toepassing: 43 lid 1, 46, 47, 49, 50, 58, 59, 60, 64 en 65 en bijlage 10 (o.a. salaristabellen, salarisverhoging en betaling van overuren). Het salaris is tenminste conform de wet minimumloon (WML).

Artikel 3 Deeltijdwerk

1. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om in deeltijd te gaan werken, positief tegemoet treden. Hij zal serieus nagaan of er mogelijkheden zijn, dan wel op termijn kunnen zijn, om aan het verzoek van de werknemer tegemoet te komen. Indien de werkgever geen mogelijkheden ziet het verzoek van de werknemer in te willigen dan zal hij dit beargumenteerd schriftelijk aan de werknemer meedelen. Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te kunnen werken zal door de werkgever niet worden afgewezen dan nadat hij daarover met de werknemer overleg heeft gepleegd.
2. Op werknemers, voor wie een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van dit mindere aantal uren ten opzichte van de gemiddelde 38-urige werkweek van toepassing.

Artikel 4 Uitzendkrachten

Op de inleenkracht die werkzaam is ten behoeve van de werkgever die valt onder deze cao, zijn de bepalingen ten aanzien van de salaristabellen, vakantie- en inzetbaarheidsuren, de vakantiebijslag en de minimumvakantiebijslag van deze cao van toepassing. Ook zijn de werktijden van een gemiddelde 38-urige werkweek van toepassing zoals bedoeld in artikel 25 lid 1 cao en de daarbij passende toeslagen c.q. vergoedingen, genoemd in de hoofdstukken VI en VII van deze cao.

Als in de onderneming sprake is van (een) vastgestelde bedrijfseigen loontabel(len) en/of de hiervoor genoemde toeslag(en) dan gelden deze. Het moet de inlenende werkgever bekend zijn dat de uitzendwerkgever op de inleenkrachten de in dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden toepast. De inlenende werkgever vraagt aan de uitzendwerkgever een verklaring waaruit blijkt dat deze de wettelijke bepalingen toepast. Deze aparte verklaring is niet nodig als de uitzendwerkgever NEN-gecertificeerd is.

Artikel 5 Afwijkende bepalingen voor verkopers

1. In afwijking van artikel 2 lid 1 is deze overeenkomst niet van toepassing op verkopers, waaronder mede vertegenwoordigers worden verstaan, voor wat betreft de hoofdstukken III, VI, VII, VIII, alsook artikel 16 (o.a. arbeidstijden, salarissen en toeslagen, betaling overuren, vergoeding reiskosten en functie-indeling); artikel 54 is wel van toepassing (basissalaris verkopers).
2. Onder salaris wordt verstaan het overeenkomstig de bepalingen van artikel 43 lid 1 door de werkgever aan werknemer verschuldigde salaris zonder enige bijverdienste, doch inclusief eventuele provisie.

Artikel 6 Werkingssfeer, minimum cao, dispensatie en nawerking

1. Deze overeenkomst geldt voor werkgevers en werknemers in de bedrijfstak van het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf, waaronder wordt verstaan:
 - a. het herstellen, veranderen, onderhouden, monteren, reviseren of vervangen van een of meer onderdelen of van delen daarvan van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens;
 - b. aan het publiek verkopen van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens, onderdelen of delen daarvan, en/of
 - c. het stallen van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens;
 - d. het verhuren van motorvoertuigen, en/of tweewielers, en/of caravans en/of aanhangwagens;
 - e. het takelen en bergen van motorvoertuigen;In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
 - *motorvoertuigen*: personenauto's, bedrijfsauto's, trucks en opleggers, kampeerauto's, raceauto's;
 - *tweewielers*: motorrijwielen, bromfietsen, heren-, dames- en kinderfietsen, sportfietsen, invalidewagens en carriers (driewielers);
 - *caravans*: toercaravans, vouwcaravans, vouwwagens, stacaravans;
 - *onderdelen of delen daarvan*: motor, chassis, frame, wielen, vering, stuurinrichting, instrumenten, transmissiesysteem, remsysteem, brandstofvoersysteem, uitlaatsysteem, koelsysteem, schokdempers, vloeistof voor krachtoverbrenging, hydraulische systemen, remvloeistof, alsook die electrotechnische uitrustingsstukken, welke bestemd zijn om permanent op het circuit te worden aangesloten en tevens een wezenlijk bestanddeel van het mechanisme vormen.Er bestaat een aparte CAO voor Tankstations en Wasbedrijven. Bij een bedrijf dat valt onder de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf kan brandstofverkoop en/of wassen als nevenactiviteit voorkomen. Vandaar dat in de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf enkele specifieke bepalingen hiervoor staan opgenomen.

3. Aanvragen om vergunning tot afwijking van deze overeenkomst worden ingediend bij de Bedrijfsraad.
De Bedrijfsraad kan dispensatie verlenen van een of meerdere bepalingen van de cao als, vanwege zwaarwegende argumenten, toepassing van die ene of meerdere cao-bepalingen redelijkerwijs niet kan worden gevergd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfselementen op essentiële punten verschillen van andere ondernemingen die tot de werkingsfeer van de cao gerekend kunnen worden.
4. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao('s).

Artikel 7 Werkgever in het motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf

Onder 'werkgever in het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf' wordt in deze cao verstaan de werkgever bij wie het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals uitgeoefend in de in artikel 6 genoemde takken van bedrijf, groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf, blijvende bij de hier voor omschreven vergelijking de economische functie van elk der werkzaamheden buiten beschouwing.

Artikel 8 Uitzondering

Deze cao is niet van toepassing op de werkgever die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:

- a. de bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW én
- b. het aantal overeengekomen arbeidsuren van de bij deze werkgever in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals uitgeoefend in de in artikel 6 genoemde takken van bedrijf bedraagt minder dan 75% van het totaal aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers, dat wil zeggen dat tenminste 25% van het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers betrekking heeft op werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in artikel 6 genoemd én
- c. de werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De werkgever heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling als zodanig is vastgesteld, én
- d. de werkgever is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de cao van een der bedrijfstakken zoals genoemd in artikel 6 én
- e. de werkgever is geen paritair afgesproken arbeidspool én
- f. de werkgever viel op 1 december 1999 niet onder de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) cao Vervroegd Uittreden Metaal en Technische Bedrijfstakken.

Voor de toepassing van de onderdelen a. en b. blijven buiten beschouwing de werknemers, c.q. het aantal arbeidsuren van werknemers, van wie de functie geheel ten dienste staat aan de bedrijfsactiviteit 'ter beschikking stellen' zoals administratie en bemiddeling.

Deze cao is niet van toepassing op de werkgever die een onderneming voert die kwalificeert als een bandenimportbedrijf of bandengroothandelsbedrijf, zoals gedefinieerd in het Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 11 december 2019 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Banden- en Wielenbranche (Stcrt. 2019/62225).

Artikel 9 Medezeggenschapsorgaan

1. Bij de werkgever die 50 of meer werknemers in dienst heeft, is een ondernemingsraad ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden.
2. De werkgever die 10 of meer werknemers maar minder dan 50 in dienst heeft waar geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen. Op verzoek van de meerderheid van de werknemers stelt de werkgever de personeelsvertegenwoordiging in.
3. De werkgever die minder dan 10 werknemers in dienst heeft en waarvoor geen ondernemingsraad



is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen.

4. Bij de werkgever die 10 of meer werknemers maar minder dan 50 werknemers in dienst heeft waar geen ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, is een personeelsvergadering ingesteld zoals omschreven in artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden voor zover deze Wet op deze ondernemingen van toepassing is.

Artikel 10 Werknemersdelegatie

De werkgever die minder dan 10 werknemers in dienst heeft en waarvoor geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, kan in die voorkomende gevallen overleg plegen met een delegatie van werknemers afkomstig uit de in dienst zijnde werknemers.

Artikel 12 Bedrijfsraad

Voor de in artikel 6 omschreven bedrijfstak wordt de Bedrijfsraad ingesteld. De Bedrijfsraad regelt zijn samenstelling, taak en werkwijze bij reglement.

Artikel 14 Veiligheid

1. De werkgever neemt die maatregelen die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming, met inachtneming van de wettelijke voorschriften.
2. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke voorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.
3. Indien werkzaamheden het gebruik van veiligheidsmiddelen noodzakelijk maken, zal de werkgever deze aan de werknemer verstrekken.
4. De werknemer is verplicht eigen veiligheid en die van anderen in acht te nemen, door de werkgever gegeven voorschriften op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiligingen toe te passen.
5. Cao-partijen hebben een branche Risico Inventarisatie- en Evaluatie en een arbocatalogus ontwikkeld.

II. Begin en einde dienstverband

Artikel 16 Indeling van functies

1. De werkgever deelt de functie van de werknemer in en informeert de werknemer hierover. Als de functie een samenstelling is van meerdere functies, worden deze alle vermeld.
2. De indeling van de functie van de werknemer vindt plaats op basis van het meest recente Handboek Functie-indeling voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, dat onderdeel uitmaakt van deze cao.

Artikel 17 Proeftijd

1. In afwijking van art 7:652 BW kan een proeftijd van maximaal twee maanden worden afgesproken in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden en in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. In een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.
3. Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen

Artikel 18 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden aangegaan.

Artikel 19 Einde arbeidsovereenkomst

1. Naast de in de Wet genoemde mogelijkheden eindigt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege, dat wil zeggen zonder dat enigerlei opzegging is vereist, op de dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat.
2. De werknemer die een pensioenuitkering van het Pensioenfonds Metaal en Techniek gaat ontvangen, meldt dit uiterlijk drie maanden vóór de ingangsdatum van de uitkering aan de werkgever.

Artikel 20 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient schriftelijk te worden aangegaan.
2. Werkgever en werknemer kunnen conform artikel 7:668a lid 1 BW een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten.
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt op het overeengekomen tijdstip of wanneer de taak volledig is uitgevoerd, zonder voorafgaande opzegging of toestemming van UWV.
4. Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak korter dan een half jaar blijkt te duren, dient de werknemer ten minste één maand voor de te verwachten einddatum van de taak op de hoogte te worden gebracht.
5. De werkgever laat de werknemer minimaal één maand voor het aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk weten of, en zo ja tegen welke voorwaarden, de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt. De werkgever die niet, of niet tijdig, aanzegt is schadeplichtig op grond van artikel 7:668 BW. Niet of niet tijdig aanzeggen heeft geen gevolgen voor het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst. De aanzegplicht uit dit artikel geldt niet voor arbeidsovereenkomsten aangegaan voor korter dan zes maanden.
6. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt.

Artikel 21 Arbeidsovereenkomst met werknemers die de aow-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of ouder

1. Met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of ouder is, kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
2. Met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of ouder is, kan, conform artikel 7:668a, lid 12 BW, maximaal zes maal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan, met een totale maximum duur van 48 maanden. Bij een tussenliggende periode van meer dan zes maanden gaat een nieuwe keten lopen.
3. Op de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van deze cao van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Het salaris is tenminste conform wet minimumloon (WML).

Artikel 22 Arbeidsvoorwaarden leerlingen

1. Voor de arbeidsovereenkomst die is aangegaan in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg, als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs, geldt niet de ketenbepaling van artikel 7:668a BW, zoals beschreven in artikel 20.
2. Indien er sprake is van een deeltijd-arbeidsovereenkomst, die is aangegaan in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs, dient een minimale werktijd van 20 uur per week te zijn opgenomen. De werknemer heeft aanspraken op arbeidsvoorwaarden die in overeenkomstige verhouding staan tot de aanspraken die kunnen worden gemaakt bij een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 25 lid 1.



Artikel 23 Opzegging

1. Opzegging van een arbeidsovereenkomst gebeurt met inachtneming van de termijnen zoals genoemd in artikel 7: 672 BW.
2. Opzegging gebeurt met inachtneming van de opzegtermijnen tegen het einde van de maand bij salarisbetaling per maand en tegen het einde van de vierweken-periode bij salarisbetaling per vier weken.

III. Arbeidstijden

Artikel 24 Definities

1. Onder 'dagelijkse werktijd' wordt verstaan de tijd waarin de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid verricht.
2.
 - a. Het dagvenster is een periode met een duur van 13 uur en loopt van 07.00 uur tot 20.00 uur. Indien de dagelijkse werktijd geheel of gedeeltelijk buiten het dagvenster valt, geldt de toeslagenregeling conform artikel 61.
 - b. In afwijking van sub a loopt voor werknemers die volgens rooster in hoofdzaak werkzaamheden verrichten aan bedrijfsauto's het dagvenster van 06.00 uur tot 18.30 uur. Indien de dagelijkse werktijd geheel of gedeeltelijk buiten het dagvenster valt, geldt de toeslagenregeling conform artikel 61.
 - c. Voor de deelbranches die zijn opgenomen in artikel 28 gelden, in afwijking van sub a, de regelingen uit dat artikel.
3.
 - a. Onder dienstrooster wordt verstaan het schema, waarin de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd en de ADV-tijd zijn vastgelegd.
 - b. In afwijking van het gestelde onder 3a wordt bij 'flexibele werktijd' (zie artikel 26 lid 2 sub b) de ADV-tijd niet vastgelegd in het dienstrooster.
4. Onder 'ADV-tijd' wordt verstaan: de tijd waarop ten gevolge van arbeidsduurverkorting niet wordt gewerkt.
5. Onder 'overuren' wordt verstaan: uren waarin wordt gewerkt buiten het dienstrooster. Als overuren worden echter niet beschouwd verschoven uren als bedoeld in lid 7. Als overuren worden ook niet beschouwd meeruren als bedoeld in lid 6.
6. Onder 'meeruren' wordt verstaan uren die een parttimer in opdracht van de werkgever langer werkt dan de overeengekomen wekelijkse arbeidstijd, maar die geen overwerk opleveren. Er is pas sprake van overwerk als de arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden.
7. Onder 'verschoven uren' wordt verstaan:
 - a. uren gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, voor zover de werknemer in dertien achtereenvolgende weken, met inbegrip van genoemde uren, niet langer werkt dan het aantal werkuren volgens zijn dienstrooster.
De werkgever verstrekt, op verzoek van de werknemer, periodiek een overzicht van het tijdstip en de uren waarop buiten het dienstrooster is gewerkt, dan wel het tijdstip en de uren die minder zijn gewerkt dan het aantal uren volgens zijn dienstrooster;
 - b. uren gedurende welke, in overleg met het medezeggenschapsorgaan of bij gebreke hiervan met de werknemersdelegatie, buiten het dienstrooster wordt gewerkt, met het tevoren vaststaande doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet wordt gewerkt of waarop niet zal worden gewerkt, in te halen.
 - c. uren, gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, doch binnen het aantal uren waarop hij op basis van zijn dienstrooster zou hebben gewerkt, ten gevolge van het feit dat de werkzaamheden door omstandigheden in het bedrijf van de opdrachtgever van de werkgever niet binnen zijn dienstrooster kunnen worden verricht.
8. Onder 'jaar' wordt verstaan een aaneengesloten periode van 365 dagen; ingeval van een schrikkeljaar 366 dagen.
9. Onder 'week' wordt verstaan een periode van 7 aaneengesloten dagen.

Artikel 25 Arbeidsduur

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt, berekend over een periode van maximaal één jaar,

gemiddeld 38 uren, met inachtneming van het gestelde in artikel 24.

Voor de werknemer die op grond van een bestaande regeling minder dan dit gemiddelde aantal uren per week werkt geldt het overeengekomen aantal uren.

2. Voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelden ook de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op nieuwjaarsdag, de 2e paasdag, de Hemelvaartsdag, de 2e pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koningsdag en de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, voor zover deze dagen vallen op een dag binnen het dienstrooster, evenals de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de kort-verlofdagen als bedoeld in artikel 85, en op de vakantiedagen.
3. De werkgever stelt de werknemer voor een periode van minimaal drie weken in kennis van het voor de werknemer geldende dienstrooster.
4. De werkgever kan in overleg met de v.v., en onder handhaving van het op het tijdstip van invoering geldende niveau van arbeidsvoorwaarden, een dienstrooster invoeren waarbij op vier dagen per week, welke uitsluitend kunnen betreffen maandag t/m vrijdag, gedurende maximaal 9,5 uren per dag arbeid wordt verricht. Het bestaande niveau van arbeidsvoorwaarden wordt hierbij gehandhaafd.
5. De werkgever stelt het dienstrooster vast. Indien de werknemer daarom verzoekt, doet de werkgever dit na overleg met betrokkene. De werkgever houdt daarbij, voor zover redelijkerwijs van hem kan worden verwacht, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
6. Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer over de weging van de belangen bij het vaststellen van het dienstrooster als bedoeld in lid 5, kan aan de Bedrijfsraad advies worden gevraagd.
7. Als regel wordt des zaterdags niet gewerkt.
8. Door de werknemer in het tweewielerbedrijf of caravanbedrijf van wie de aanwezigheid als regel op zaterdag noodzakelijk is, zal per week een andere dag, dan wel twee halve dagen, geen arbeid worden verricht.
9. Ingeval een werknemer incidenteel een zaterdag moet werken zal hij in dezelfde of in de volgende week een hele dag of twee halve dagen desgewenst voor eigen rekening vrijaf kunnen nemen.

Artikel 25A Vierdaagse werkweek

De werknemer kan met gebruikmaking van zijn vrije tijdsrechten de werkgever verzoeken zijn werkweek, voor zover het saldo van deze vrije tijdsrechten dat toelaten, aan te passen tot vier dagen met behoud van voltijds dienstverband. De werknemer kan daarvoor de bronnen aanwenden, zoals bedoeld in artikel 42 (Ruilen), maar ook vakantiedagen van artikel 71, de inzetbaarheidsuren van artikel 72 en andere tijdselementen waar hij recht op heeft.

- Het betreft een werkweek van maximaal 4 dagen van 8 uur per dag;
- De werkgever maakt binnen vier weken na het verzoek van de werknemer bij afwijzing van het verzoek zijn beslissing aan de werknemer inhoudelijk gemotiveerd bekend;
- De inzet van vrije tijdsrechten van de werknemer mag er niet toe leiden dat de werknemer géén periode van twee weken aaneengesloten of twee losse weken vakantie meer kan opnemen per jaar;
- Indien een geschil ontstaat tussen de werknemer en de werkgever, kan gebruik gemaakt worden van de procedure bij geschil over dienstrooster, conform bijlage A.

Artikel 26 Vormen van arbeidsduurverkorting

1. De keuze van de vorm van arbeidsduurverkorting alsook de wijziging van de keuze dient tot stand te komen in overleg met het medezeggenschapsorgaan. Bij gebreke van een medezeggenschapsorgaan komt de arbeidsduurverkorting tot stand na overleg met de werknemersdelegatie. Daarnaast bestaat er voor de ondernemingen ook de mogelijkheid om de keuze te wijzigen in overleg met de v.v.
Indien de werknemer in deeltijd gaat werken dient in de arbeidsovereenkomst tot uitdrukking te komen of ADV in tijd dan wel in geld wordt genoten.
2. Gekozen kan worden uit één of meer van de volgende mogelijkheden, waarbij ADV-tijd niet kan worden ingeroosterd op zon- en feestdagen als bedoeld in artikel 31 lid 1:
 - a. ADV-blokken

- 8 uren aaneengesloten ADV-tijd per 4 weken;
 - 4 uren aaneengesloten ADV-tijd per 2 weken;
 - 2 uren aaneengesloten ADV-tijd per week.
- b. flexibele werktijd
Een week van minimaal 30 en maximaal 42,5 uren, waarbij per dag minimaal 0 uur en maximaal 8,5 uren kan worden gewerkt.
- c. vrije keuze
In afwijking van de twee eerdere opties (vaste en flexibele werktijd) kan worden gekozen voor een andere vorm van arbeidsduurverkorting. Deze keuze mag alleen gemaakt worden onder de volgende voorwaarden:
- De vrije keuze regeling wordt vastgesteld in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, dan wel met de vakbond van het betreffende bedrijfsonderdeel of van het hele concern. Het medezeggenschapsorgaan, de werknemersdelegatie of de vakbond zal daarvoor alle medewerkers van het bedrijfsonderdeel of het concern raadplegen, met besluitvorming met gewone meerderheid. Zie ook art. 17 lid 1 WOR.
 - Wanneer van de vrije keuze regeling gebruik wordt gemaakt moet de gekozen vorm van arbeidsduurverkorting gemeld worden bij de Bedrijfsraad middels een brief die is ondertekend door de werkgever en door de personeelsvertegenwoordiging.
 - De onderneming die op 1 november 2020 een ADV-regeling kent met gebruikmaking van de vrije keuze regeling, moet voor 1 november 2021 de huidige regeling in overeenstemming brengen met bovenstaande eisen.

Artikel 27 Verrekening arbeidsduurverkorting

1. Indien bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer nog recht heeft op ADV-tijd dan wel te veel ADV-tijd heeft genoten wordt, dit in tijd dan wel in geld verrekend. Indien een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens ADV-tijd, behoeft dit niet te worden gecompenseerd. Bij verrekening in geld is artikel 43 lid 1, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag, van toepassing.
2. Indien op ADV-tijd arbeid wordt verricht, wordt in overleg met de werknemer vervangende ADV-tijd vastgesteld. Uiterlijk in het volgende kalenderkwartaal dient de vervangende ADV-tijd te worden genoten.

Artikel 28 Afwijkende bepalingen voor werknemers op verkooppunten voor autowasbedrijven, autoverhuurbedrijven, rijwielstallingen en/of brandstofverkooppunten

Waar in de hierna volgende leden wordt gesproken over werknemers, worden daarmee (uitsluitend) bedoeld werknemers die werkzaam zijn bij autowasbedrijven, autoverhuurbedrijven, rijwielstallingen en/of bij brandstofverkooppunten.

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 25 lid 4 kan de werkgever, in overleg met de v.v., en onder handhaving van het op het tijdstip van invoering geldende niveau van arbeidsvoorwaarden, een dienstrooster invoeren waarbij op vier dagen per week, welke dagen uitsluitend kunnen betreffen de dagen van maandag t/m zaterdag, gedurende maximaal 9,5 uren per dag arbeid wordt verricht.
2. De ploegentoeslag van artikel 66 geldt niet voor de werknemers in dit artikel bedoeld.
3. Een werknemer van 21 jaar of ouder
 - die op grond van de door hem uitgeoefende functie is ingedeeld in salarisgroep A,
 - die het salaris ontvangt als vermeld in artikel 47 en bijlage 10, onder salarisgroep A, en
 - die gedurende een jaar in het bedrijf van de werkgever zijn functie heeft uitgeoefend, ontvangt het in artikel 47 en bijlage 10 onder salarisgroep A met 1 functiejaar vermelde salaris, vermeerderd met 2%.
4. Het bepaalde in artikel 32 lid 4 is niet van toepassing ten aanzien van werknemers van 55 jaar en ouder, wanneer overduidelijk wordt aangetoond dat het invoeren van een dagdienst voor deze werknemers in het bestaande dienstrooster niet mogelijk is.
5. De werkgever betaalt aan de werknemers het salaris vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. over gewerkte- en verlofuren tussen 22.00 uur en 06.00 uur, voor zover vallend tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur: een toeslag van 8%;
Specifiek voor deelbranches rijwielstallingen en autoverhuurbedrijven geldt dat over gewerkte- en verlofuren tussen 22.00 uur en 06.00 uur, voor zover vallend tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur, een toeslag van 35%.
 - b. over gewerkte- en verlofuren tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur: een toeslag van 35%;
 - c. over gewerkte uren vallend op één van de in artikel 31 genoemde feestdagen: een toeslag van 35%. Daarnaast krijgt de werknemer recht op een compensatie in vrije tijd ter grootte van het gewerkte aantal uren op die dag. Indien een werknemer is ingeroosterd op een dergelijke feestdag, kan, in afwijking van artikel 76, alleen in zwaarwegende omstandigheden vrijaf

worden gegeven. Alsdan geldt artikel 31 cao en behoeft de werknemer daartoe geen verlofuren op te nemen.

- d. De in dit lid onder a, b en c bedoelde toeslagen worden berekend over het voor de werknemer geldende vaste salaris. Deze toeslagen zullen evenwel worden berekend over maximaal het salarisbedrag zoals vermeld in artikel 47 en bijlage 10 onder salarisgroep C met 3 functiejaren.
6. Op werknemers is in afwijking van artikel 60 lid 2 de volgende regeling van toepassing: Indien tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur en op feestdagen zoals genoemd in artikel 31 buiten het dienstrooster wordt gewerkt, betaalt de werkgever aan de werknemer een toeslag van 85%.
7. Bij invoering bij het autoverhuurbedrijf van het hier gestelde onder lid 1 tot en met lid 6 dient de onderneming overleg te plegen met de OR, PVT of bij gebreke daarvan, met de v.v. In dit overleg moeten tenminste de volgende punten aan de orde komen:
 1. de inhoud van de afwijkingen zoals bedoeld in dit artikel;
 2. de huidige rechten van de in dienst zijnde werknemers;
 3. de wijze van invoeren.De uitgangspunten van de WOR zijn bij dit overleg van toepassing.

Artikel 29 Werken op zaterdag in het motorvoertuigenbedrijf

2. De werkgever in het motorvoertuigenbedrijf die de zaterdag – in afwijking van reeds bestaande regelingen in de CAO – als werkdag wil invoeren dient het dienstrooster op te stellen in overleg met:
 - a. de OR of personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid daarvan het personeel;
 - b. de v.v indien een OR/personeelsvertegenwoordiging of de meerderheid van de werknemers van oordeel is dat het overleg hierover gevoerd dient te worden met de v.v.
3. Bij het in lid 2 bedoelde overleg dienen de volgende voorwaarden in acht genomen te worden:
 - a. De individuele werknemer kan niet verplicht worden om volgens dienstrooster op zaterdag te werken;
 - b. Een werknemer kan op maximaal 2 zaterdagen per maand ingeroosterd worden;
 - c. Een werknemer kan op maximaal vijf dagen per week worden ingeroosterd. De werknemer die op zaterdag heeft gewerkt, geeft bij werkgever aan welke doordeweekse dag in dezelfde week, hij niet wenst te werken. De werkgever respecteert dit, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daar tegen verzet;
 - d. De arbeidsduur op zaterdag bedraagt maximaal 8 uur en minimaal 4 uur;
 - e. Voor de op zaterdag volgens rooster gewerkte uren geldt een vergoeding in tijd van ten minste 133,33% (= loon plus toeslag van 33,33%). Deze vergoeding zal zoveel mogelijk in hele dagen gecompenseerd worden.
 - f. Werken op een roostervrije dag wordt als overwerk aangemerkt, in welk geval een toeslag geldt van 50%.
4. De werkgever betaalt de in dit artikel genoemde toeslagen uit in vrije tijd of geld, tenzij de individuele werknemer kiest. Uitbetaling in vrije tijd gebeurt met in achtneming van artikel 60 lid 5a tot en met c cao.
5. Als de werknemer kiest voor de uitbetaling in geld van de toeslag voor het werken op zaterdag, kan de toeslag in de reguliere beloning worden opgenomen. Een en ander moet blijken uit een door de werkgever afgegeven schriftelijke verklaring.

Artikel 30 Regeling rustpauze

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

Artikel 31 Arbeid op zondagen en feestdagen

1. Op zondagen, nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag, beide kerstdagen en Koningsdag wordt als regel niet gewerkt.



Indien een werknemer verklaart gewetensbezwaren te hebben tegen arbeid op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen, r.k. feestdagen welke ter plaatse algemeen als zondagen worden gevierd, of Goede Vrijdag, kan hij tot die arbeid niet worden verplicht.

Artikel 32 Arbeid in ploegen

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer (groepen) werknemers (met een normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 25 cao) op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen én een tijdsblok van 13 uur overtreft. Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat gedurende langere termijn van dienst worden gewisseld.
2. De werkgever dient, vóór het instellen van ploegendienst, overleg te plegen met hetzij de v.v., hetzij de OR, de PVT, dan wel de werknemersdelegatie. Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte ondernemingsraad gelden de bepalingen van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.
3. De daartoe aangewezen werknemers dienen in ploegen arbeid te verrichten.
4. De in lid 3 bedoelde verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De in lid 3 bedoelde verplichting geldt eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand dit niet toelaat; bij verschil van mening hierover, kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
6. ADV-tijd wordt bij voorkeur ingeroosterd aan het begin of aan het einde van een arbeidsperiode in een ploegendienst-rooster.

Artikel 33 Overwerk en meerwerk

1. De werknemer kan, behalve het gestelde in lid 2a en 2b, niet worden verplicht om langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt.
2.
 - a. De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt gedurende de eerste tien uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin dat bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd. Van de werkgever wordt daarbij verlangd dat hij rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
 - b. De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt in geval van calamiteiten.
3. Indien de werkgever opdracht geeft tot overwerk of meeruren voor een of meer afdelingen in de onderneming geeft hij hiervan kennis aan het medezeggenschapsorgaan.
4. De in lid 2 sub a en sub b bedoelde verplichtingen gelden niet voor werknemers jonger dan 18 jaar en niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De in lid 2 sub a en sub b bedoelde verplichtingen gelden eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand dat niet toelaat; bij verschil van mening hierover kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
6. Als overwerk of meerwerk, anders dan op grond van consignatie, aanvangt vóór of op dan wel na middernacht en die dag dan wel de vorige dag de dagelijkse werktijd is gewerkt of een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan 11 uur na het beëindigen van het overwerk of meerwerk te worden hervat. Voor zover deze uren vallen binnen de dagelijkse werktijd wordt daarover het salaris doorbetaald. Eenmaal per 7 etmalen mag de onafgebroken rusttijd worden beperkt tot 8 uur.
7. In het kader van de werkgelegenheid dient regelmatig overwerk of meerwerk tot het uiterste te worden beperkt.

Artikel 34 Consignatie

1. De werkgever stelt geen consignatiedienst in dan nadat hij hiervoor in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie een consignatieregeling heeft getroffen.



2. De in lid 1 bedoelde consignatieregeling dient te bevatten afspraken omtrent de vergoeding van de reiskosten en telefoonkosten en over een toe te kennen consignatievergoeding.
3. Op de consignatie zijn de rust- en werktijden van toepassing zoals die bij de Arbeidstijdenwet zijn geregeld.

IV. Verplichtingen van de werknemer

Artikel 35 Algemeen

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

Artikel 36 Geheimhouding

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

Artikel 38 Zorg ten aanzien van bedrijfsmiddelen

1. Van de door de werkgever verstrekte bedrijfsmiddelen wordt een lijst opgemaakt, die door de werknemer moet worden ondertekend. Onder bedrijfsmiddelen worden onder meer verstaan: machines, computerbestanden, gereedschappen, materialen, voertuigen en geld.
2. De werknemer zal de hem beschikbaar gestelde bedrijfsmiddelen deskundig en met zorg gebruiken.
3. De werknemer is verplicht een gebrek aan- of een verlies van een bedrijfsmiddel, direct aan de werkgever te melden, waarvan de werknemer kan veronderstellen dat die wetenschap voor de werkgever van belang is.

Artikel 39 Vergoeding van schade

1. Indien de werknemer ingevolge artikel 7:661 BW aansprakelijk is voor door hem veroorzaakte schade, zal deze schade worden vergoed in termijnen van ten hoogste 1/5 deel van het salaris als bedoeld in artikel 43 lid 1 per periode. Het salaris bedraagt tenminste het niveau van de wet minimumloon (WML).
2. De werkgever kan van zijn recht op schadevergoeding slechts gebruik maken indien hij uiterlijk binnen één maand nadat de aansprakelijkheid van de werknemer voor het verlies of de beschadiging is vastgesteld de werknemer schriftelijk mededeling heeft gedaan van zijn voornemen tot verhaal van de daardoor te lijden schade.

Artikel 40 Arbeid voor derden

1. Werknemer mag alleen met schriftelijke toestemming van zijn werkgever in dienst treden bij een andere werkgever of zelf een bedrijf starten, indien het gaat om werkzaamheden in de deelbranche(s) die concurrerend zijn voor de huidige werkgever.
2. Het is de werknemer niet toegestaan dat soort arbeid te verrichten waarvan de werkgever aan de



werknemer schriftelijk en gemotiveerd te kennen heeft gegeven dat het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

Artikel 41 Terugkeer uit militaire dienst

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

V. Ruilen

Artikel 42

1. De werknemer kan, volgens de regels als beschreven in dit artikel, bronnen (ADV-uren, vakantie-uren, toeslagen of andere financieringsbronnen) ruilen tegen doelen (geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen).
2. De volgende bronnen kunnen ten behoeve van de daarbij vermelde doelen worden geruild:
 - a. ADV-uren en/of vakantie-uren kunnen volgens de wettelijke mogelijkheden worden geruild voor geld, dan wel fiscale regelingen.
 - b. de in deze CAO genoemde toeslagen en overige financieringsbronnen kunnen worden geruild voor geld (uitbetaling ineens), of worden gebruikt voor het kopen van vrije uren als hierna bedoeld in lid 3.
3. De werknemer die een arbeidsduur heeft als bedoeld in artikel 25 lid 1 eerste volzin kan per kalenderjaar maximaal 64 uur vrije tijd kopen. Voor de werknemer die een kortere arbeidsduur heeft geldt het gestelde in artikel 3 lid 2 cao.
4. Het ruilen van de bronnen in doelen gebeurt in overleg tussen de werknemer en de werkgever, met uitzondering van het besluit tot de aankoop van (maximaal 64 uur) vrije tijd. Hiertoe kan de werknemer zelf besluiten.

De afspraak tussen werkgever en werknemer over bronnen die zullen worden gebruikt en de doelen die daarmee worden verworven en/of het besluit van de werknemer tot aankoop van (maximaal 64 uur) vrije tijd is de ruilafpraak.
5. De ruilafpraak moet bij werkgever en werknemer bekend zijn voor 1 januari van het jaar waarin de ruilafpraak van toepassing is en geldt gedurende één kalenderjaar. Voor elk nieuw kalenderjaar kan telkens opnieuw een ruilafpraak tot stand komen als bedoeld in lid 4.
6. Wanneer bij het ruilen een omzetting plaatsvindt van tijd in geld of andersom, geldt als ruilvoet 0,607% van het maandsalaris per uur zoals genoemd in artikel 43 cao (0,658% per uur van het vierwekensalaris).
7. Voor het verrekenen kan de werknemer kiezen uit de volgende mogelijkheden:
 - a. De kosten van de koop van vrije tijd in gevolge lid 3, berekend op basis van de ruilvoet uit lid 6, worden ingehouden op aan de werknemer uit te betalen toeslagen zoals, en voor zover van toepassing overwerktoeslag, ploegentoeslag, vakantiebijslag, dagvenstertoeslag, een en ander voor zover de toeslag niet is inbegrepen in het salaris als bedoeld in artikel 43 cao. Indien het bedrag van de toeslag(en) ontoereikend is voor de bekostiging van de vrije tijd, vindt inhouding plaats op het salaris in de periode(s) waarin de vrije tijd wordt genoten. Ingeval er sprake is van betaling voor de verkoop van vrije tijd, gebeurt de uitbetaling in de periode(s) waarin op deze dagen wordt gewerkt. De door verkoop van vrije tijd verkregen gelden kunnen ook worden aangewend voor fiscaal gefaciliteerde regelingen.
 - b. De kosten of baten, berekend op basis van de ruilvoet uit lid 6, die voor de werknemer verbonden zijn aan de ruil, worden gedurende het kalenderjaar in gelijke delen bij de betaling van het maandsalaris dan wel het vier-weken-salaris ingehouden op de salarisbetaling of in gelijke delen uitbetaald.
 - c. In overleg tussen werkgever en werknemer kan voor een andere verrekeningswijze worden gekozen.
8.
 1. De ruilafpraak moet in het kalenderjaar worden geëffectueerd.
 2. Als blijkt dat aan het eind van een kalenderkwartaal een (deel van de) ruilafpraak door arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet of niet volledig geëffectueerd kan worden, vindt aan het eind van dat kalenderkwartaal verrekening plaats. Ingehouden bedragen waar geen verlof voor kon worden opgenomen in dat kwartaal worden alsdan alsnog uitbetaald bij de salarisbetaling; extra uitbetaalde bedragen waarvoor geen extra werk in dat kwartaal kon



worden verricht, worden dan alsnog ingehouden c.q. niet uitbetaald.
In overleg kunnen werkgever en werknemer hierover andere afspraken maken.

9. 1. Een gemaakte ruilafpraak heeft geen effect op het salaris als bedoeld in artikel 43 voor de berekening van bij cao geregelde inkomensgerelateerde bestanddelen zoals de overwerktoeslag en de dagvenstertoeslag, met uitzondering van de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 81.
2. Een gemaakte ruilafpraak heeft geen effect op het salaris als bedoeld in artikel 43 voor de berekening van niet bij cao geregelde inkomensgerelateerde bestanddelen zoals een dertiende maand of een winstdelingsregeling, tenzij daarover in overleg tussen de werkgever en OR/PVT, de werknemersdelegatie dan wel bij gebreke daarvan de v.v. andere afspraken worden gemaakt.
10. Bij beëindiging dienstverband vindt verrekening van de ruil dan wel de gekochte extra vrije dagen plaats conform artikel 79 lid 3, 4, 5 en 7.
11. In afwijking van het hiervoor gestelde in lid 6 geldt voor de werknemer als bedoeld in artikel 2 lid 3 cao het volgende:
wanneer bij het ruilen een omzetting plaatsvindt van tijd in geld of andersom, geldt als ruilvoet het volgende:
$$\left(\frac{12}{260}\right) / \left(\frac{\text{het aantal overeengekomen arbeidsuren per week}}{5}\right) \text{ maal } 100.$$

Het aldus verkregen percentage geldt dan als ruilvoet van het maandsalaris per uur (bij een vierwekensalaris dient in de genoemde formule het getal 12 te worden vervangen door 13).
Aan de beloningselementen genoemd in dit artikel kunnen geen rechten worden ontleend als deze ingevolge de cao expliciet niet van toepassing zijn.

VI. Salarissen en toeslagen

Artikel 43 Salarisbetaling per maand of per vierwekenperiode

1. De salarisbetaling vindt uitsluitend plaats per maand of per vierwekenperiode. Onder salaris wordt verstaan de overeengekomen vaste vergoeding, inclusief de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 52 en alle vaste (structurele) emolumenten die per maand of per vierwekenperiode is verschuldigd door de werkgever. Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, dan wel 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.
2. De uitbetaling van het salaris alsook eventuele ploegentoeslag gebeurt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand dan wel vierwekenperiode waarover dit salaris verschuldigd is.
3. De uitbetaling van eventuele toeslagen, bijlagen, onkostenvergoedingen en dergelijke en van te verrekenen voorschotten gebeurt uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand dan wel vierwekenperiode als bedoeld in lid 2, tenzij in deze cao anders is bepaald.
4. Voor reis-, verblijf- en andere kosten zullen, als de werknemer dat verzoekt, voorschotten worden verstrekt.
5. Niet door de werknemer behoorlijk verantwoorde werkuren, reis-, verblijf- en andere kosten, worden niet uitbetaald.
6. De werkgever verstrekt op verzoek een schriftelijke berekening van de betalingen bedoeld in lid 3.
7. De werkgever verstrekt binnen twee maanden na afloop van het kalenderjaar dan wel bij beëindiging van het dienstverband, aan de werknemer de jaaropgaaf.

Artikel 44 Salaristabellen

De tabellen die zijn opgenomen in de artikel 47 en bijlage 10 zijn van toepassing bij een dienstrooster op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Bij een dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op salaris naar evenredigheid. Het salaris is tenminste conform wet minimumloon (WML).

Artikel 45 Toepassing salaristabel participatiewet

Ten behoeve van de werknemer met een arbeidsbeperking, die voor arbeidsondersteuning een beroep doet op de gemeente en die naar het oordeel van het UWV niet in staat is het wettelijke minimumloon



(WML) te verdienen, de werknemer met een WSW-indicatie en de werknemer die in de Wajong zit, geldt het navolgende:

- De werkgever bepaalt wat deze werknemer binnen de reikwijdte van 100%-120% WML kan verdienen;
- De hier bedoelde werknemer die een verdien capaciteit van 100% heeft, stroomt door naar de reguliere salaristabellen;
- De werkgever betaalt niet meer dan het voor de hier bedoelde werknemer geldende tabelsalaris in de onderneming, onder aftrek van de eventueel door de werknemer daadwerkelijk ontvangen loonsubsidies.

Artikel 46 Toepassing salaristabellen voor 16-jarigen en ouder

1. De werknemer van 16 jaar of ouder wordt, op grond van de door hem uitgeoefende functie, ingedeeld in één van de salarisgroepen.
2. a. Onder functie jaren wordt verstaan: de jaren gedurende welke de werknemer zijn functie in het bedrijf van de werkgever uitoefent in de salarisgroep waarin hij is ingedeeld, gerekend vanaf het moment dat hij de minimumleeftijd voor de functie jaren-opbouw heeft bereikt. Onder functie jaren wordt ook verstaan de fictieve jaren die de werkgever aan de werknemer heeft toegekend.
b. Minimumsalaris bij functie jaren-opbouw:
 - Met ingang van 1 juli 2019 heeft de medewerker die is ingedeeld in salarisgroepen A tot en met E vanaf de leeftijd van 21 jaar recht op minimaal het salaris bij nul functie jaren dat hoort bij zijn salarisgroep. Is hij ouder dan 21 jaar op het moment van indeling in de salarisgroep, dan bouwt hij functie jaren op vanaf het moment van indeling in de salarisgroep.
 - Als de werknemer is ingedeeld in salarisgroepen F tot en met J, heeft hij vanaf het moment van indeling in de salarisgroep recht op minimaal het salaris bij nul functie jaren dat hoort bij zijn salarisgroep, ongeacht zijn leeftijd.
 - Werknemers die op 1 juli 2019 reeds functie jaren hebben opgebouwd, zetten de opbouw voort op basis van het aantal functie jaren dat zij op die datum hebben.
3. De werkgever betaalt aan de werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen A tot en met J, ten minste het salaris dat, in aanmerking nemende zijn leeftijd of het aantal aan de werknemer toegekende functie jaren, in zijn salarisgroep is vastgesteld. Ten aanzien van de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A geldt tevens het bepaalde in artikel 58.
4. Werknemers die bij indiensttreding ten minste 1 jaar werkloos zijn geweest en 21 jaar of ouder zijn en die niet in staat zijn een functie op het functieniveau van salarisgroep A te vervullen, ontvangen gedurende een inlooperperiode van maximaal één jaar het wettelijk minimumloon voor 21 jaar en ouder.

Artikel 47 Salarissen per maand en per uur

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021

Salaris- groepen		A / wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	665,50	979	1.049	1.150						
	18	842,40	1.094	1.174	1.297						
	19	1.010,90	1.231	1.324	1.462						
	20	1.347,85	1.406	1.514	1.680	1.781					
Functieja- ren	(21)0	1684,80	2.081	2.157	2.199	2.261	2.367	2.542	2.741	2.980	3.268
	1	2.028	2.138	2.175	2.219	2.302	2.415	2.592	2.794	3.043	3.331
	2	2.043	2.154	2.191	2.241	2.338	2.463	2.642	2.844	3.102	3.395
	3	2.061	2.168	2.205	2.257	2.373	2.512	2.698	2.902	3.165	3.463
	4		2.186	2.219	2.281	2.414	2.560	2.748	2.960	3.223	3.526
	5		2.204	2.238	2.301	2.452	2.606	2.796	3.013	3.281	3.589
	6		2.223	2.258	2.331	2.488	2.658	2.845	3.066	3.341	3.655
	7		2.243	2.279	2.365	2.559	2.731	2.901	3.118	3.400	3.721
	8								3.173	3.463	3.786
	9									3.519	3.852
	10										3.918



Deze tabel geldt per 1 januari 2021. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functie-jaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2021 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl. Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022

Salaris-groepen		A / wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	665,50	989	1.059	1.162						
	18	842,40	1.105	1.186	1.310						
	19	1.010,90	1.243	1.337	1.477						
	20	1.347,85	1.420	1.529	1.697	1.799					
Functieja-ren	(21)0	1684,80	2.102	2.179	2.221	2.284	2.391	2.567	2.768	3.010	3.301
	1	2.048	2.159	2.197	2.241	2.325	2.439	2.618	2.822	3.073	3.364
	2	2.063	2.176	2.213	2.263	2.361	2.488	2.668	2.872	3.133	3.429
	3	2.082	2.190	2.227	2.280	2.397	2.537	2.725	2.931	3.197	3.498
	4		2.208	2.241	2.304	2.438	2.586	2.775	2.990	3.255	3.561
	5		2.226	2.260	2.324	2.477	2.632	2.824	3.043	3.314	3.625
	6		2.245	2.281	2.354	2.513	2.685	2.873	3.097	3.374	3.692
	7		2.265	2.302	2.389	2.585	2.758	2.930	3.149	3.434	3.758
	8								3.205	3.498	3.824
	9									3.554	3.891
	10										3.957

Deze tabel geldt per 1 januari 2022, met dien verstande dat de tabel is verhoogd met 1%. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functie-jaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2021 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl. Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

SALARISTABEL voor betaling per uur vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021

Salaris-groepen		A / wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	4,05	5,94	6,37	6,98						
	18	5,12	6,64	7,13	7,87						
	19	6,14	7,47	8,04	8,87						
	20	8,19	8,53	9,19	10,20	10,81					
Functieja-ren	(21)0	10,24	12,63	13,09	13,35	13,72	14,37	15,43	16,64	18,09	19,84
	1	12,31	12,98	13,20	13,47	13,97	14,66	15,73	16,96	18,47	20,22
	2	12,40	13,07	13,30	13,60	14,19	14,95	16,04	17,26	18,83	20,61
	3	12,51	13,16	13,38	13,70	14,40	15,25	16,38	17,62	19,21	21,02
	4		13,27	13,47	13,85	14,65	15,54	16,68	17,97	19,56	21,40
	5		13,38	13,58	13,97	14,88	15,82	16,97	18,29	19,92	21,79
	6		13,49	13,71	14,15	15,10	16,13	17,27	18,61	20,28	22,19
	7		13,62	13,83	14,36	15,53	16,58	17,61	18,93	20,64	22,59
	8								19,26	21,02	22,98
	9									21,36	23,38
	10										23,78

Deze tabel geldt per 1 januari 2021 met dien verstande dat het uurloon 0,607% bedraagt van het maandsalaris zoals dat geldt per 1 januari 2021. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functie-jaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2021 gelden volgens de



WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl.

SALARISTABEL voor betaling per uur vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022

Salaris-groepen		A / wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	4,05	6,00	6,43	7,05						
	18	5,12	6,71	7,20	7,95						
	19	6,14	7,54	8,12	8,96						
	20	8,19	8,62	9,28	10,30	10,92					
Functieja- ren	(21)0										
		10,24	12,76	13,22	13,48	13,86	14,51	15,58	16,81	18,27	20,04
	1	12,43	13,11	13,33	13,60	14,11	14,81	15,89	17,13	18,65	20,42
	2	12,52	13,20	13,43	13,74	14,33	15,10	16,20	17,43	19,02	20,82
	3	12,64	13,29	13,51	13,84	14,54	15,40	16,54	17,80	19,40	21,23
	4		13,40	13,60	13,99	14,80	15,70	16,85	18,15	19,76	21,61
	5		13,51	13,72	14,11	15,03	15,98	17,14	18,47	20,12	22,01
	6		13,62	13,85	14,29	15,25	16,29	17,44	18,80	20,48	22,41
	7		13,76	13,97	14,50	15,69	16,75	17,79	19,12	20,85	22,82
	8								19,45	21,23	23,21
	9									21,57	23,61
	10										24,02

Deze tabel geldt per 1 januari 2022, met dien verstande dat het uurloon 0,607% bedraagt van het maandsalaris zoals dat geldt per 1 januari 2022. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functieja-
ren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2021 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl.

Artikel 49 Salarisverhoging in verband met leeftijd

De verhogingen die verband houden met de leeftijd worden verleend met ingang van de betalingsperi-
ode waarin de verjaardag van de betrokken werknemer valt.

Het vorenstaande geldt niet indien voor alle werknemers eenzelfde afwijkende regeling van kracht
was, dan wel in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt
vastgesteld.

Artikel 50 Salarisverhoging in verband met functieja- ren

Verhogingen op grond van functieja-
ren worden eenmaal per jaar toegekend, doch uiterlijk in de
betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint, een en ander totdat het maximum aantal
functieja-
ren in de betreffende salarisgroep is bereikt.

Artikel 51 Wijziging van functie; her- om- en bijscholing

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

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

Artikel 52 Salarisgevolgen invoering handboek FUNCTIE-INDELING

Werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt:

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

Werknemers die de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt:

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

gende functiejaar dan wordt het salaris toegekend corresponderend met het tabelsalaris van het lagere functiejaar. Het verschil tussen het (lagere) tabelsalaris en het huidige salaris zal worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Over de persoonlijke toeslag zullen de collectieve salarisverhogingen worden toegekend. Individuele salarisverhogingen zullen met de persoonlijke toeslag worden verrekend.

Artikel 53 Beloningssystemen

1. De werkgever die voornemens is over te gaan tot de invoering, wijziging of afschaffing van een beloningssysteem (tarief, merit-rating enz.) in (een onderdeel van) de onderneming, pleegt hierover overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.
2. Op verzoek van de werkgever of van één of meer werknemers dan wel het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, zullen, ter verkrijging van advies inzake het in het vorige lid bedoelde onderwerp de w.v. en de v.v. tot het bijwonen van het overleg worden uitgenodigd.

Artikel 54 Basissalaris verkopers

1. Voor verkopers bedraagt het basissalaris per salarisbetalingsperiode minimaal het minimumloon dat is vastgesteld bij of krachtens de Wet Minimumloon.
2. Voor verkopers zullen algemene procentuele salarisverhogingen, alsook éénmalige uitkeringen, worden berekend over minimaal het basissalaris per salarisbetalingsperiode.

Artikel 55 Beloning Medewerkers Autoverhuurbedrijven

1. Autoverhuurbedrijven kunnen voor hun medewerkers hikers en sales representatives in afwijking van de artikelen 44 tot en met 49 een aparte beloningssystematiek invoeren. Met dien verstande dat ten minste het niveau van het salaris van functiegroep A wordt betaald.
2. Bij invoering van de in lid 1 genoemde beloningssystematiek, dient de onderneming overleg te plegen met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid daarvan het personeel. Indien de OR, PVT of de meerderheid van het personeel dit wenst kunnen de vakverenigingen bij het overleg worden betrokken.

Artikel 57 Vakbondscontributie

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek zoals nader bepaald in het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie indienen tot verlaging van het brutoloon in de maand december van enig jaar ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de voormelde betaalde lidmaatschapskosten. Het verzoek dient door de werknemer bij de werkgever te worden ingediend vóór 1 augustus van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 58 Toepassing salarisverhoging

1. Het voor de werknemer geldende salaris wordt per 1 februari 2021 met 1% verhoogd. Per 1 januari 2022 wordt het voor de werknemer geldende maandsalaris met 1% verhoogd. Parttimers ontvangen de loonsverhoging naar rato.
De werkgever betaalt aan de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A, met ingang van de datum waarop deze werknemer recht krijgt op salarisverhoging in verband met de leeftijd, ten minste het per die datum voor hem geldende salaris, verhoogd met het verschil tussen het tabelsalaris dat behoort bij zijn leeftijd en het tabelsalaris dat behoort bij zijn nieuwe leeftijd.
2. a. In afwijking van lid 1, kan de werkgever, zonder onderscheid te maken in functies, ervoor kiezen om op 1 februari 2021 tot 1 januari 2022 nog niet het geldende salaris met 1% te verhogen, maar in plaats daarvan te kiezen voor een van de volgende mogelijkheden:
 - compenseren door eenmalig twee vrije dagen aan de werknemer toe te kennen (crisis bestrijdingsdagen), of
 - het geldende salaris per 1 februari 2021 met 0,5% te verhogen en de andere 0,5% loonsverhoging te compenseren door eenmalig een vrije dag aan werknemer toe te kennen. Na deze periode moet de 1% loonsverhoging in geld worden toegepast.b. In afwijking van lid 1 kan de werkgever, zonder onderscheid in functies, ervoor kiezen om op 1 januari 2022 nog niet het geldende salaris met 1% te verhogen, maar in plaats daarvan te kiezen voor een van de volgende mogelijkheden:

- compenseren door eenmalig twee vrije dagen aan de werknemer toe te kennen (crisis bestrijdingsdagen), of
- het geldende salaris per 1 januari 2022 met 0,5% te verhogen en de andere 0,5% loonsverhoging te compenseren door eenmalig een vrije dag aan werknemer toe te kennen.

Na het kalenderjaar moet de 1% loonsverhoging in geld worden toegepast.

Cao partijen bevelen werkgevers aan de loonsverhoging toe te passen in plaats van de crisisbestrijdingsdagen, als er geen problemen zijn met de omzet en bedrijfsresultaten.

3. Als de werkgever gebruik willen maken van de mogelijkheden zoals onder lid 2a en/of lid 2b beschreven, dan wordt dit uiterlijk 1 maand voor de datum van de loonsverhoging schriftelijk kenbaar gemaakt aan de werknemers.
4. De loonsverhoging van 1 februari 2021 is niet van toepassing op werknemers van werkgevers of werkmaatschappijen die op 1 februari 2021 gebruik hebben gemaakt van de NOW 2 en gebruik maken van de NOW 3. Als uit de definitieve beschikking blijkt dat er geen recht bestond op de NOW 2 en/of NOW 3, dient de loonsverhoging met terugwerkende kracht te worden toegepast.
5. De werknemer van 50 jaar of ouder kan de salarisverhoging na overleg met de werkgever geheel of gedeeltelijk omzetten in ten hoogste 22 dagen (176 uren) vrije tijd. Als de werknemer door omzetting van de salarisverhoging(en) meer dan 22 dagen (176 uren) vrije tijd op jaarbasis wil verkrijgen, kan dit uitsluitend in overleg met de werkgever.
De berekening van de hoeveelheid vrije tijd die bij salarisverhoging maximaal kan worden verkregen, gebeurt volgens de volgende drie stappen:
 1. $\text{Salaris} + \text{Salarisverhoging(en)} = \text{Nieuw Salaris}$
 2. $100 - ((\text{Salaris} / \text{Nieuw Salaris}) \times 100) = \text{Maximaal omzettingpercentage}$
 3. $\text{Maximaal omzettingpercentage} \times 19,76 \text{ uur} = \text{Maximale hoeveelheid vrije tijd}$.Indien van de vorenbedoelde omzetting gebruik wordt gemaakt, wordt het voor de werknemer geldend salaris inclusief de in lid 1 bedoelde salarisverhoging(en) gekort met een bruto-korting die overeenkomt met het deel van de salarisverhoging dat in vrije tijd wordt omgezet.
4. Per jaar moet een herberekening worden gemaakt.

VII. Betaling van overuren

Artikel 60 Betaling van overuren

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn begrepen in de beloning, hetgeen moet blijken uit een door de werkgever afgegeven schriftelijke verklaring.
2. De werkgever betaalt aan de werknemer het uurloon vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een dag die niet is een zaterdag, een zondag of een feestdag:
 - een toeslag van 28,5% over de eerste twee overuren direct voorafgaande aan of direct aansluitend op het dienstrooster, waarbij onder 'direct voorafgaand aan' of 'direct aansluitend op' mede worden verstaan die overuren welke van het dienstrooster zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
 - een toeslag van 47% over de overuren die volgen op de in de vorige zin genoemde uren;
 - b. indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een zaterdag die niet is een feestdag: een toeslag van 47%;
 - c. indien wordt gewerkt op een zondag die niet is een feestdag, geldt een toeslag van 85%;
 - d. indien wordt gewerkt op een feestdag geldt een toeslag van 85%. De vergoeding bedraagt evenwel 0,607% van het maandsalaris (0,658% van het salaris per vierwekenperiode) wanneer op een andere dag in dezelfde of de daaropvolgende week vrijaf wordt gegeven, ter vervanging van de uren waarop die vergoeding betrekking heeft.
3. Geen vergoeding is verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd, wanneer dit overwerk dient tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoet en niet langer duurt dan een half uur.
Is dit overwerk van langere duur, dan is de vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
4. Als de overuren niet direct aansluiten op het dienstrooster, doch eerst op een later tijdstip aanvangen, terwijl bovendien op de betreffende dag de dagelijkse werktijd is gewerkt, betaalt de werkgever aan de werknemer een toeslag van 47% per uur voor alle alsdan in het kader van het overwerk gewerkte uren. Genoemde toeslag blijft ook van toepassing indien de in de vorige zin

bedoelde uren, zonder onderbreking van ten minste drie aaneensluitende uren, vallen in de volgende dagelijkse werktijd.

5. a. Naar keuze van de werknemer worden overuren en de toeslagen daarop vergoed op één van de onderstaande manieren:
 1. overuren en toeslagen worden vergoed in geld
 2. overuren worden vergoed in betaalde vrije tijd, toeslagen in geld.Per kalenderjaar kunnen op de wijze als hiervoor bedoeld onder sub 2 tien dagen in vrijetijsrechten worden vergoed alsdan kunnen de overige overuren alleen in overleg met de werkgever in tijd worden vergoed.

Als er sprake is van overwerk dient de werknemer de hier bedoelde keuze telkens schriftelijk vooraf bij ingang van het kwartaal voor het in dat kwartaal plaats hebbend overwerk te bepalen.
 - b. In afwijking van artikel 60 lid 5a sub 2 kan in overleg tussen werkgever en werknemer ook de toeslag worden vergoed in betaalde vrije tijd.
 - c. Ingeval de werknemer kiest voor de mogelijkheid als genoemd onder artikel 60 lid 5a sub 2 gelden de volgende bepalingen:
 - De door overwerk verkregen betaalde vrijetijsrechten worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.
 - Indien aan het eind van het kalenderjaar de door overwerk verworven vrijetijsrechten niet zijn genoten, kunnen die op verzoek van de werknemer worden uitbetaald of worden overgeheveld naar het volgende kalenderjaar. In dat laatste geval is de werkgever gehouden de werknemer in het eerste kwartaal in de gelegenheid te stellen zijn saldo van het voorgaande kalenderjaar alsnog te genieten in betaalde vrije tijd.
6. Voor vergoeding van de in het kader van consignatie daadwerkelijk verrichte arbeid geldt de regeling van dit artikel.
 7. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.

Artikel 61 Betaling van uren buiten het dagvenster

1. Het dagvenster loopt van 07.00 uur tot 20.00 uur. Voor de gewerkte uren tussen 20.00 uur en 00.00 uur geldt een toeslag van 30% per uur en tussen 00.00 uur en 07.00 uur geldt een toeslag van 50% per uur.
2. Voor werknemers die volgens rooster in hoofdzaak werken aan bedrijfsauto's loopt het dagvenster van 06.00 uur tot 18.30 uur. Voor gewerkte uren tussen 18.30 uur en 21.00 uur geldt een toeslag van 20% per uur, tussen 21.00 uur en 00.00 uur geldt een toeslag van 30% per uur en tussen 00.00 uur en 06.00 uur geldt een toeslag van 50% per uur.
3. De toeslagen als bedoeld in lid 1 en lid 2 gelden niet indien er een samenloop is met de ploegen-toeslag of de vergoeding voor overuren.
4. De toeslagen als bedoeld in lid 1 en lid 2 gelden, indien er een samenloop is met de toeslagen van artikel 64 lid 2, in plaats van de in artikel 64 lid 2 genoemde toeslagen.
5. De toeslagen als bedoeld in lid 1 en lid 2 gelden niet indien er een samenloop is met reisen als bedoeld in artikel 65.
6. De werkgever die op 2 april 2001 een gelijkwaardige regeling had, kan deze blijven hanteren.

Artikel 62 Betaling van meeruren

1. Bij betaling van meeruren wordt het uurloon vermeerderd met vakantiebijslag, is er opbouw van vakantiedagen en pensioen en gelden de toepasselijke toeslagen uit de cao.
2. Er is pas sprake van overwerk als de arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden.

Artikel 64 Betaling van verschoven uren

1. De verschoven uren, genoemd in artikel 24 lid 7 sub a en b, komen niet voor een toeslag in aanmerking.

2. Voor de verschoven uren, genoemd in artikel 24 lid 7 sub c betaalt de werkgever aan werknemer het uurloon vermeerderd met een toeslag van 20%, indien dat uur valt binnen het dagvenster als bedoeld in artikel 24 lid 2.
3. Voor de verschoven uren genoemd in artikel 24 lid 7 sub c, dient met betrekking tot de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over vier weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de toeslag over het salaris wordt berekend.

Artikel 65 Betaling van reisen

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn inbegrepen in het salaris.
Dit moet blijken uit een schriftelijke verklaring van de werkgever die dient te worden verstrekt vóórdat de vergoeding in de beloning wordt inbegrepen.
2. Indien de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden op locatie (karweiwerkzaamheden) moet reizen, zal de werkgever hem de reistijd als volgt vergoeden:
 - a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de noodzakelijke reistijd berekend volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer;
 - b. bij gebruikmaking van een eigen of van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel: de reistijd berekend in redelijke verhouding tot de reistijd volgens het openbaar vervoer over een vergelijkbare afstand.
3. De in lid 2 sub a en b genoemde reistijd komt alleen voor vergoeding in aanmerking voor zover de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
4. De reistijdenvergoeding wordt als volgt berekend:
 - a. uren buiten het dienstrooster: het uurloon, zijnde 0,607% van het maandsalaris (0,658% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur;
 - b. voor uren op zondag en uren binnen en/of buiten het dienstrooster op een in artikel 31 lid 1 genoemde feestdag geldt een toeslag van 85% per volledig uur;
5. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.
6. Indien bij het verrichten van werkzaamheden op locatie (karweiwerkzaamheden) de werktijd inclusief de overeengekomen pauzes en de reistijd (alleen het deel van de reistijd dat de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan) meer is dan 10,5 uur op een dag, heeft de werknemer het recht om de tijd meer dan 10,5 uur in vrije tijd te compenseren.
Het maximum van de in vrije tijd te compenseren reistijd in verband met werkzaamheden op locatie (karweiwerk) bedraagt 6 dagen per jaar. Het maximum van de in vrije tijd te compenseren reistijd in verband met werkzaamheden op locatie (karweiwerk) en overwerk samen bedraagt 12 dagen per jaar. De overige uren kunnen alleen in overleg met de werkgever in tijd worden vergoed. Het opnemen vindt overeenkomstig artikel 60 lid 5a van deze CAO plaats.
7. Wanneer werknemers gezamenlijk naar een locatie (karwei) reizen, en een deel van de werknemers geen overwerk wil verrichten, is de werkgever niet gehouden voor die werknemers voor vervangend vervoer zorg te dragen.

Artikel 66 Ploegentoeslag

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

VIII. Vergoeding van reis- en verblijfkosten

Artikel 67 Vergoeding van reiskosten

1. Indien de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden waarvoor de dienstbetrekking is

aangegaan moet reizen, zal de werkgever hem, met inachtneming van hetgeen is bepaald in lid 2 van dit artikel, ter zake van reiskosten de volgende vergoeding geven:

- a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de werkelijk gemaakte kosten in de laagste klasse;
- b. bij gebruikmaking van vervoer waarin door de werkgever wordt voorzien: geen vergoeding;
- c. bij gebruikmaking van een eigen vervoermiddel van de werknemer, mits dit gebeurt in opdracht en/of met toestemming van de werkgever: een redelijke vergoeding.

Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich ervan overtuigt dat het vervoermiddel in deugdelijke staat verkeert en verzekerd is volgens de normen van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen.

2. Van de onder lid 1 sub a en c bedoelde reiskosten komen alleen voor vergoeding in aanmerking de meerdere kosten die de werknemer heeft moeten maken boven de kosten die hij normaal maakt om te komen op de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
3. Werknemers, die langer dan een week buiten hun vaste woonplaats moeten overnachten, zullen elke week in de gelegenheid worden gesteld om na afloop van de voor het betreffende werk vastgestelde wekelijkse werktijd naar huis te reizen. Indien echter de werkzaamheden vorderen, dan wel de reisverbinding daartoe aanleiding geeft kan de werkgever na overleg met de werknemer hiervan afwijken. De afreis naar het karwei zal op maandag per eerste gelegenheid gebeuren, maar behoeft, behoudens bijzondere omstandigheden, niet eerder aan te vangen dan omstreeks zes uur 's morgens.
4. Onverminderd het bepaalde in lid 3 heeft de in dat lid bedoelde werknemer ter zake van een feestdag als genoemd in artikel 31 lid 1 recht op een betaalde reis naar huis.

Artikel 68 Vergoeding van verblijfkosten

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

Artikel 69 Andere regelingen

Bestaande ondernemingsgewijze regelingen die ten minste gelijkwaardig zijn aan het bepaalde in artikel 65 alsook aan het bepaalde in de artikelen van dit hoofdstuk, kunnen met een beroep op deze artikelen niet dan in overleg met de werknemer worden gewijzigd.

IX. Vakantie en vakantiebijslag

Artikel 70 Definitie vakantiedag

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

Artikel 71 Vakantierechten

1. De werknemer voor wie een dienstrooster van vijf dagen per week geldt op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, ontvangt 192 vakantie-uren (in de regel 24 vakantiedagen) per jaar.
2. Bij een voor de werknemer geldend dienstrooster op basis van een kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.
3. Bij een dienstverband gedurende een gedeelte van het kalenderjaar heeft de werknemer recht op vakantie naar evenredigheid.

Artikel 72 inzetbaarheidsuren voor oudere werknemers

1. Op 1 juli 2012 is de regeling extra vakantiedagen voor oudere werknemers, vervangen door

onderstaande regeling met betrekking tot inzetbaarheidsuren.

2. De werknemer die op 30 juni respectievelijk op 31 december van het lopende jaar tenminste zes maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft boven de vakantie genoemd in artikel 71 mede telkenmale op voormelde tijdstippen:

a	Leeftijd 50 jaar of ouder	12 inzetbaarheidsuren (in de regel anderhalve inzetbaarheidsdag)
b	Leeftijd 55 jaar of ouder	16 inzetbaarheidsuren (in de regel twee inzetbaarheidsdagen)
c	Leeftijd 57,5 jaar	28 inzetbaarheidsuren (in de regel drie en een halve inzetbaarheidsdag)
d	Leeftijd 58 jaar of ouder	40 inzetbaarheidsuren (in de regel vijf inzetbaarheidsdagen)
e	Leeftijd 60 jaar	48 inzetbaarheidsuren (in de regel zes inzetbaarheidsdagen)
f	Leeftijd 61 jaar of ouder	52 inzetbaarheidsuren (in de regel zes en een halve inzetbaarheidsdag)

3. Lid 2 is niet van toepassing voor de werknemers die deelnemen aan het Generatiepact (artikel 105). Voor deze werknemers geldt het in de onderstaande tabel opgenomen aantal inzetbaarheidsuren. De werknemer die op 30 juni respectievelijk op 31 december van het lopende jaar tenminste zes maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft boven de vakantie genoemd in artikel 71 mede telkenmale op voormelde tijdstippen:

Leeftijd	Aantal inzetbaarheidsuren bij normale wekelijkse arbeidsduur (38)	Variant 60/80/100	Variant 70/85/100	Variant 80/90/100
60 jaar	8 inzetbaarheidsuren	4,8	5,6	6,4
61 jaar	4 inzetbaarheidsuren	2,4	2,8	3,2
62 jaar	4 inzetbaarheidsuren	2,4	2,8	3,2
63 jaar	4 inzetbaarheidsuren	2,4	2,8	3,2
64 jaar	4 inzetbaarheidsuren	2,4	2,8	3,2
65 jaar	2 inzetbaarheidsuren	1,2	1,4	1,6
66 jaar	52 inzetbaarheidsuren	31,2	36,4	41,6

4. De werknemer moet de inzetbaarheidsuren binnen anderhalf jaar een bestemming geven als de werkgever daartoe verzoekt. De werknemer bepaalt na overleg met zijn werkgever de bestemming van de inzetbaarheidsuren, die altijd materieel gelijk is aan de waarde van de in de tabel van lid 2 onder a t/m f en lid 3 genoemde uren. De inzetbaarheidsuren kunnen worden bestemd voor bijvoorbeeld ontziedagen, extra vakantie, voorafgaand aan pensioen, in geld, of scholing en ontwikkeling.

Artikel 73 Inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding

Ten aanzien van de werknemer die zich gedurende een kalenderjaar voor de tweede keer arbeidsongeschikt meldt anders dan ten gevolge van zwangerschap en/of bevalling, zal de werkgever één dag waarop niet wordt gewerkt vanwege arbeidsongeschiktheid aanmerken als een door de werknemer opgenomen verlofdag. Hiervoor kunnen alleen de overeengekomen bovenwettelijke vakantie-uren voor dat kalenderjaar worden gebruikt. Dit betekent dat de werknemer tenminste het wettelijk aantal vakantiedagen behoudt.

Het aantal van het vakantietegoed van de werknemer af te schrijven uren is gelijk aan het aantal uren dat de werknemer op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid volgens dienstrooster had moeten werken met een maximum van 8 uren.

Artikel 74 Beperking van de vakantierechten

1. De werknemer verdient geen vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op zijn salaris.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde verdient de werknemer toch vakantie over de tijd gedurende welke hij geen recht op salaris heeft:
- in de gevallen als genoemd in de artikelen 86 lid 1 sub b en 87,
 - in het geval de werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar
 - de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt,
 - de bedongen arbeid niet verricht wegens het volgen van onderricht waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid is gesteld.

De vrouwelijke werknemer verdient vakantie over de tijd waarin zij niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten ten gevolge van zwangerschap en bevalling.

Artikel 75 Aaneengesloten vakantie

1. De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten tussen 30 april en 1 oktober en omvat, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, 21 of meer kalenderdagen.
Als het bedrijfsbelang zich verzet tegen een aaneengesloten vakantie van 21 of meer kalenderdagen, omvat de aaneengesloten vakantie ten minste 14 of meer kalenderdagen. De vaststelling van de aaneengesloten vakantie gebeurt door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn.
2. Voor 1 januari kan de werkgever, na overleg met de OR, PVT dan wel de werknemersdelegatie, vaststellen wanneer een aaneengesloten vakantie collectief zal worden gehouden. In individuele gevallen kan hiervan in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer worden afgeweken.
Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte OR geldt dat voor het vaststellen van een collectieve aaneengesloten vakantie de instemming van de OR vereist is.

Artikel 76 Vaststellen verlofdagen

1. De vaststelling van de individuele verlofdagen gebeurt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van te voren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 31 lid 1, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.
2. De werkgever is bevoegd om na overleg met de OR, PVT dan wel de werknemersdelegatie ten hoogste drie collectieve verlofdagen vast te stellen. De vaststelling van collectieve verlofdagen gebeurt zo tijdig mogelijk.

Artikel 77 Berekening van opgenomen vakantiedagen

1. Als de werknemer vakantie opneemt op een dag die hij volgens zijn dienstrooster zou werken, wordt zijn vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat hij volgens zijn dienstrooster zou werken.
2. Als de werknemer vakantie opneemt tijdens arbeidsongeschiktheid, dan wordt zijn vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben gewerkt.
3. Bij collectief vastgestelde vakantiedagen wordt het vakantietegoed van werknemer verminderd, tenzij hij arbeidsongeschikt is. In afwijking hiervan wordt ook bij arbeidsongeschiktheid het vakantietegoed verminderd, indien de werknemer vrij wil zijn van zijn re-integratieverplichtingen.

Artikel 78 Doorbetaling van salaris tijdens vakantie

1. De werknemer heeft tijdens het opnemen van vakantie recht op doorbetaling van het salaris, zoals bedoeld in artikel 7:639 lid 1 BW.
2. Als in een onderneming een collectieve vakantie geldt, behoudt de werknemer, wiens aanspraak op deze vakantie niet toereikend is en die niet kan worden tewerkgesteld, aanspraak op doorbetaling van salaris, als bedoeld in artikel 7:639 lid 1 BW. Hetzelfde geldt voor collectieve verlofdagen.

Artikel 79 Afwikkeling van te veel of te weinig opgenomen vakantie-uren

1. Tijdens de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel opgenomen (gedeelten van) vakantie-uren doen inhalen of in mindering brengen op te verdienen vakantie.
2. Nog niet opgenomen (gedeelten van) vakantie-uren kunnen tijdens de dienstbetrekking niet worden vervangen door een uitkering in geld.
3. Bij het einde van de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel opgenomen (gedeelten van) vakantie-uren verrekenen met hetgeen hij aan deze werknemer verschuldigd is, als de beëindiging van het dienstverband gebeurt op verzoek van de werknemer.
4. Bij beëindiging van het dienstbetrekking heeft de werknemer aanspraak op vergoeding wegens door hem te weinig opgenomen (gedeelten van) vakantie-uren. Ter zake van de hoogte van de vergoeding is 7:639 lid 1 BW van toepassing.

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

Artikel 80 Verval van vakantierechten

1. De werknemer die bij de aanvang van de voor hem vastgestelde aaneengesloten vakantie of van één of meer van de door hem vastgestelde vakantie-uren arbeidsongeschikt is, ontvangt de vakantie-uren waarvan hij geen gebruik heeft kunnen maken op een andere tijd, maar uiterlijk vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht op vakantie is ontstaan.
3. Als de werknemer dat wenst, kan hij de bovenwettelijke vakantiedagen sparen tot een maximum van 13 maal de overeengekomen arbeidsduur (65 dagen bij een full time dienstverband). Die gespaarde vakantiedagen vervallen en verjaren niet.

Artikel 81 Vakantiebijslag

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in artikel 84, aanspraak op vakantiebijslag van 8% over hetgeen hij sinds de laatst verschenen eerste juli heeft verdiend.
Bij de in de vorige volzin bedoelde verdienste blijven – tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat – buiten beschouwing: tijdelijke werktijdverkorting, reizen vallende buiten de dagelijkse arbeidstijd, onkostenvergoedingen, de dertiende maand, de dagvenstertoeslag als deze minder dan 30 dagen per jaar is uitgekeerd, winstdelingsregelingen e.d. en éénmalige uitkering(en), tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat. Vergoedingen in verband met beloningssystemen als bedoeld in artikel 53 behoren wel tot de in de eerste volzin van dit lid bedoelde verdienste.
2. De vakantiebijslag dient op 30 juni te zijn uitbetaald, dan wel op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking.
3. De vakantiebijslag wordt verminderd met een evenredig deel van het in lid 1 bepaalde:
 - a. voor de tijd die de werknemer voor eigen rekening vrijaf neemt;
 - b. voor de tijd die de werknemer sinds de laatst verschenen eerste juli zijn werkzaamheden niet heeft verricht anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting, waarbij de eerste maand buiten beschouwing blijft.
4. Ten aanzien van verkopers moet onder salaris als bedoeld in lid 1 worden verstaan: het basissalaris over de periode 1 juli/30 juni + de in die periode uitbetaalde provisie. De voor verkopers verschuldigde vakantiebijslag is niet hoger dan 8% van driemaal het wettelijk minimumloon per jaar.

Artikel 84 Minimumvakantiebijslag

1. De werknemer die op 1 november 2020 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2021 de leeftijd van 21 jaar doch niet die van de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 176,31 per maand (€ 162,23 per vierwekenperiode) in de periode van 1 november 2020 tot 1 februari 2021.
2. De werknemer die op 1 februari 2021 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2021

de leeftijd van 21 jaar doch niet die van de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 178,07 per maand (€ 163,85 per vierwekenperiode) in de periode van 1 februari 2021 tot 1 januari 2022.

3. De werknemer die op 1 januari 2022 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2022 de leeftijd van 21 jaar doch niet die van de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 179,85 per maand (€ 165,49 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 januari 2022.

X. Verlof

Artikel 85 Kort verlof

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

- a. over vier dagen aaneengesloten bij:
 - overlijden van de levenspartner, een inwonend kind of pleegkind;
- b. over twee dagen aaneengesloten bij:
 - huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- c. over één dag bij:
 - bevalling van de levenspartner;
 - adoptie door de werknemer;
 - huwelijk van een ouder, ouder van de levenspartner, kind, kleinkind, broer, zus, broer en/of zus van de levenspartner;
 - overlijden van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zus;
 - bijwoning van de begrafenis of crematie van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zus;
 - overlijden of bijwoning van de begrafenis of crematie van een grootouder van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zus van de levenspartner, alsook de levenspartner van (laatstgenoemde) broer of zus;
 - 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;
 - keuring voor verplichte militaire dienst, waarbij doorbetaling van salaris slechts behoeft plaats te vinden wanneer de werknemer geen tegemoetkoming van het Ministerie van Defensie ontvangt;
 - professie van een kind, broer of zus of priesterwijding van een kind of broer;
 - 25-, 40-, 50-, en 60 jarig huwelijksfeest van de ouders, dan wel van de ouders van de levenspartner;
- d. – over de tijd nodig voor het doen van een examen waaronder begrepen maximaal één herexamen voor een diploma of getuigschrift krachtens de Wet educatie en beroepsonderwijs;
- over de tijd nodig voor het doen van een vakexamen voor een ander erkend diploma – mits dit in het belang van het bedrijf is – indien een verzuim van niet langer dan twee dagen nodig is;
- over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen langere tijd indien een examen als bedoeld in de vorige zin een verzuim van meer dan twee dagen nodig maakt;
- e. over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij:
 - vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
- f. over ten hoogste twee uren bij:
 - uitoefening van de kiesbevoegdheid.

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

Onder levenspartner als bedoeld bij het eerste gedachtestreepje onder c wordt ook bedoeld degene van wie de werknemer het kind erkent.

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

Artikel 87 Verlof voor eigen rekening

1. De werknemer, die in het bezit is van een verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantie-uren hij nog te

goed had bij een vorige werkgever, heeft aanspraak op verlof voor eigen rekening over dat aantal uren.

2. De werkgever is niet verplicht de werknemer deze verlofuren te verlenen als de werknemer niet voor het aangaan van de dienstbetrekking hiervan mededeling heeft gedaan.

Artikel 88 Levensloop

Als de werknemer gebruik maakt van zijn gespaarde tegoed in het kader van de Levensloopregeling geldt het volgende:

1. Het verlof kan zowel in vol- als in deeltijd worden opgenomen;
2. De werknemer dient een verzoek van minder dan 3 maanden verlof tenminste 3 maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk in bij de werkgever. Een aanvraag voor verlof van 3 maanden of langer moet ten minste 6 maanden voor dat tijdstip schriftelijk worden ingediend.
3. De werkgever neemt een beslissing op het verzoek na overleg met de werknemer binnen een maand na ontvangst van het verzoek.
4. De werkgever wil het verzoek in, als de werknemer met verlof wil gaan voor een periode van niet langer dan 2 jaar direct voorafgaand aan het moment waarop hij met pensioen gaat.

Artikel 89 Gedwongen verzuim

1. Bij gedwongen verzuim behoudt de werknemer het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Gedurende maximaal de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst kan hier ten nadele van de werknemer van worden afgeweken. Hierbij worden conform artikel 7:628 lid 6 BW opvolgende arbeidsovereenkomsten samengeteld.
4. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting (verkorting tot een 0-uren week daaronder begrepen) betaalt de werkgever geen salaris over de tijd waarin geen arbeid is verricht.
5. Wanneer de werknemer ten opzichte van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) waarbij de werkgever is aangesloten aanspraak heeft op uitkering krachtens de Werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in het voorgaande lid niet verplicht is tot betaling van salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot het gederfde salaris.

XI. Arbeidsongeschiktheid

Artikel 90 Definitie

1. Onder arbeidsongeschiktheid in dit hoofdstuk wordt verstaan het ongeschikt zijn tot werken ten gevolge van ziekte, ongeval, gebrek, zwangerschap en/of bevalling, een en ander zoals omschreven in de Ziektewet (ZW), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
2. Als eerste dag van de arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd de dag, waarop niet is gewerkt of het werken tijdens de werktijd is gestaakt.
3. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt ook beschouwd de dag vallend binnen het dienstrooster waarop ten gevolge van arbeidsduurverkorting niet wordt gewerkt.
4. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt voorts beschouwd de dag waarop niet wordt gewerkt ingevolge een dienstrooster als bedoeld in artikel 25 lid 4.

Artikel 91 Aanvullend invaliditeitspensioen

4. De werkgever kan van de gedifferentieerde premie voor de WGA maximaal 50% verhalen op de werknemer.

Artikel 92 Melding

1. Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht hiervan ten spoedigste kennis te geven of te doen geven aan de werkgever. Als de werknemer op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid tot werken niet op werk verschijnt, dient de in de vorige zin bedoelde kennisgeving uiterlijk om 09.00 uur 's morgens te gebeuren.

2. Ter voorkoming van misbruik is de werkgever bevoegd om, ingeval hij aannemelijk maakt dat de werknemer zich ten onrechte arbeidsongeschikt heeft gemeld, hetzij de eerste dag van de ziekte aan te merken als een door de werknemer opgenomen verlofdag, hetzij over die dag de doorbetaling van het salaris achterwege te laten.

Artikel 93 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. Het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt zestien weken. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met de bevalling recht op verlof gedurende maximaal zes weken en minimaal vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en gedurende minimaal tien weken na de bevallingsdatum.
2. Uiterlijk drie weken voordat zij het verlof wenst op te nemen, moet de vrouwelijke werknemer dit kenbaar maken aan de werkgever door middel van een zwangerschapsverklaring van een arts of verloskundige met de uiterekende datum.
3. De werkgever doet de aanvraag van een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling bij het UWV, uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

Artikel 94 Aanvulling van salaris

1.
 - a. De werkgever is bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris aan de werknemer door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, waarbij geldt dat gedurende de eerste zes maanden 100% van dat salaris wordt doorbetaald en gedurende de volgende 18 maanden 90% van dat salaris wordt doorbetaald. Gedurende de eerste 12 maanden bedraagt de doorbetaling van salaris bij ziekte ten minste het niveau van de wet minimumloon (WML).
 - b. In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op arbeidstherapeutische basis hervat gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden tijdens die periode van werkhervatting 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
 - c. In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer waarvan is vastgesteld dat die geen kans op herstel heeft en niet beschikt over een resterende verdien capaciteit gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend. Als werkgever en werknemer twijfelen over de toepasselijkheid van de vorige volzin kan de werknemer eerder dan na twee jaar een aanvraag voor een IVA-uitkering indienen bij het uitvoeringsorgaan. Deze aanvraag moet vergezeld gaan van een verklaring van de bedrijfsarts dat er naar zijn mening sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en geen kans op herstel. De verklaring van de bedrijfsarts moet mede gebaseerd zijn op een verklaring van de behandelende medisch specialist.
2. De in lid 1 bedoelde salarisdoorbetaling wordt verminderd met:
 - a. het bedrag van enige – ongekorte – geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering. Het bedrag waarmee deze uitkering eventueel verlaagd is als gevolg van een sanctie van de uitkeringsinstantie vanwege een aan de werknemer verwijtbare omstandigheid, dient daarbij gerekend te worden als de geldelijke uitkering als bedoeld in de vorige volzin;
 - b. het bedrag waar de werknemer recht op heeft dan wel recht op had kunnen hebben indien hij zich heeft dan wel had verzekerd voor een aanvullend invaliditeitspensioen bij de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken, tenzij het niet verzekerd zijn het gevolg is van handelen of nalaten van de werkgever;
 - c. het bedrag dat in verband met premievrijstelling door het pensioenfonds niet bij de werknemer wordt ingehouden, voor zover het werknemersdeel van de premie conform het reglement door de werkgever voor de intreding van de arbeidsongeschiktheid werd ingehouden, dit geldt niet voor de werknemer die op 1 april 2003 één jaar of langer arbeidsongeschikt is.
3. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris als bedoeld in artikel 43 lid 1.
4.
 - b. In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling indien de werknemer uitsluitend recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
6. De werknemer dient zich te houden aan de gedragsregels als genoemd in bijlage 4. De werkgever kan de in deze bijlage genoemde sancties toepassen.

Artikel 95 Re-Integratie

1. Onder een arbeidsgehandicapte werknemer wordt in dit artikel verstaan een werknemer in het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf die beperkingen heeft in de zin van de wet WIA.
2.
 - a. De werknemer die in het kader van de WIA een verminderde verdien capaciteit heeft van minder dan 35% en werkzaamheden verricht overeenkomstig zijn resterende verdien capaciteit ontvangt een salaris dat gelijk is aan het oude salaris, verminderd met het percentage van zijn gewijzigde verdien capaciteit.
 - b. De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van WIA een verminderde verdien capaciteit van 35%-80% heeft en die in het kader van zijn re-integratie passende arbeid bij de eigen werkgever accepteert en daardoor een functie gaat vervullen met een lager salaris, ontvangt met inachtneming van het hierna in sub c bepaalde, vanaf het moment dat hij de nieuwe functie gaat vervullen gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden een persoonlijke toeslag op het salaris. De periode van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 94 lid 1 cao voorafgaand aan het vervullen van de functie als hier bedoeld, en het tijdvak waarin de persoonlijke toeslag als bedoeld in de vorige volzin wordt betaald, kunnen tezamen niet langer zijn dan 42 maanden. Indien die periode wel langer is vervalt na die 42 maanden de persoonlijke toeslag. Het bedrag van deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen het salaris van de oude functie en het nieuwe lagere salaris. Na het verstrijken van het genoemde tijdvak geldt voor de werknemer het bepaalde in artikel 51 cao.
 - c. Bij het berekenen van de hiervoor in sub b bedoelde toeslag wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer in de nieuwe passende functie werkzaam is.
 - d. Bij het berekenen van het sub a bedoelde verschil wordt bij het nieuwe salaris opgeteld het bedrag waarmede een eventuele WIA-uitkering dan wel de uitkering als bedoeld in artikel 94 lid 2 sub c cao wordt verhoogd na het aanvaarden van de passende arbeid, dan wel het bedrag van enige andere, dan de WIA, – ongekorte – geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering.
3. Indien de werknemer na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever ook voor die passende arbeid arbeidsongeschikt wordt, geldt het volgende:
 - a. Indien de werknemer binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt wordt, is de werkgever gedurende het resterende deel van het tijdvak van 24 maanden ex artikel 94 lid 1 gehouden de werknemer het salaris door te betalen dat de werknemer verdiende voor aanvaarding van de passende arbeid. Het in de vorige volzin bedoelde resterende deel is het maximale tijdvak van 24 maanden minus de periode die ligt tussen de aanvang gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en de aanvaarding van de passende arbeid. Het bepaalde in artikel 95 lid 2 sub b tot en met sub d is in dit geval niet meer van toepassing.
 - b. Indien de werknemer na zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt wordt, is de werkgever ex artikel 94 gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, namelijk het salaris dat hoort bij de passende arbeid die de werknemer is gaan verrichten. Daarnaast blijft het bepaalde in artikel 95 lid 2 sub b tot en met sub d van toepassing voor de resterende periode van het in artikel 95 lid 2 sub b genoemde tijdvak.
4. De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van zijn re-integratie wordt gedetacheerd of bij wijze van proefplaatsing gaat werken bij een andere werkgever, behoudt tijdens die periode de arbeidsvoorwaarden van zijn werkgever waar vanuit de detachering/proefplaatsing plaatsvindt.
5.
 - a. In geval de arbeidsgehandicapte werknemer in het kader van zijn re-integratie passende arbeid gaat verrichten bij een nieuwe werkgever geldt, indien bij de re-integratie voldaan is aan de volgende criteria,
 - de re-integratie bij de nieuwe werkgever is tot stand gekomen met behulp van een erkend re-integratiebedrijf conform de wet;
 - de re-integratie vindt plaats binnen de termijn van maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 94 lid 1;het bepaalde in lid 6 sub a., sub b. en sub c.
 - b. Indien door de arbodienst, dan wel het UWV is vastgesteld dat de werknemer niet kan terugkeren in het eigen bedrijf kan een re-integratiebedrijf worden ingeschakeld. Als werkgever en werknemer dan besluiten om een re-integratiebedrijf (welke bij voorkeur beschikt over het Blik op Werk in te schakelen bij het re-integreren van de arbeidsongeschikte werknemer, dan krijgt de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van het re-integratiebedrijf. Deze tegemoetkoming bedraagt 50% van de kosten tot een maximum van € 2.500,-.

6. a. De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt en daardoor een lager salaris gaat verdienen, betaalt de werknemer bij einde dienstverband een bedrag ineens, waarvan de hoogte als volgt wordt bepaald:
Het verschil tussen het salaris dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verdiende en het salaris dat de werknemer na zijn re-integratie gaat verdienen, vermeerderd met eventuele uitkeringen als bedoeld in artikel 94 lid 2 sub b en sub c, over de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 94 lid 1.
Bij het berekenen van de hiervoor bedoelde uitkering wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer na zijn re-integratie werkzaam is.
Bij de bepaling van de hoogte van dit bedrag geldt voorts het volgende:
Het bedrag ineens is maximaal 30% van het salaris dat de werknemer gedurende de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 94 lid 1 zou hebben verdiend in de functie waarin hij werkzaam was toen hij arbeidsongeschikt werd.
 - b. De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt, ontvangt van de Bedrijfsraad een bedrag van maximaal € 2.500,- indien het re-integratiebedrijf bij voorkeur beschikt over het Blik op Werk Keurmerk.
 - c. De werkgever die een bedrag van de Bedrijfsraad ontvangt als bedoeld in sub b, betaalt een bedrag van € 1000,- aan de werknemer als bedoeld in lid 5 tenzij door de Bedrijfsraad een ander bedrag wordt vastgesteld. Dit bedrag komt bovenop de eventuele betaling ex sub a.
7. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer hem in het kader van re-integratie aangeboden passende arbeid bij de eigen of een nieuwe werkgever niet accepteert, geldt het volgende:
 - a. De loondoorbetaling kan worden beëindigd. Dit geldt niet wanneer de werknemer voor de eerste keer sinds zijn arbeidsongeschiktheid is aangevangen gebruik maakt van zijn recht op het aanvragen van een second opinion bij het UWV conform artikel 7:629a BW. In dat geval is de werkgever gehouden gedurende ten hoogste vier weken na de aanvraag van de second opinion 70% te betalen van het bedrag dat hij ex artikel 94 cao aan de werknemer moet doorbetalen. Tevens zal de werkgever de kosten van de second opinion dienen te betalen.
 - b. Alleen indien de werknemer na de second opinion als bedoeld in sub a in het gelijk wordt gesteld, is de werkgever gehouden de resterende 30% van de salarisdoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 94 cao alsnog te voldoen over de periode van ten hoogste vier weken als bedoeld in sub a.
 - c. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer in dezelfde periode van arbeidsongeschiktheid ook een tweede aanbod van passende arbeid afwijst, kan de loondoorbetaling opnieuw worden beëindigd. In geval de werknemer een second opinion bij het UWV aanvraagt, vindt het gestelde in sub a en b toepassing als een voorschot met dien verstande dat wanneer de werknemer bij deze second opinion in het ongelijk wordt gesteld, de werkgever het over die periode van ten hoogste vier weken betaalde voorschot mag verrekenen dan wel terugverdienen.
 - d. Ten aanzien van de beëindiging van de loondoorbetaling, zoals onder sub a en sub c vermeld, geldt dat de loondoorbetaling herleeft als de werknemer aan zijn re-integratieverplichtingen voldoet.

Artikel 96 Vakantiebijslag in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid

De werknemer die onafgebroken arbeidsongeschikt is, behoudt gedurende maximaal 24 maanden zijn aanspraak op vakantiebijslag, echter onder aftrek van de vakantie-uitkering waar hij recht op heeft op basis van een wettelijk voorgeschreven verzekering. Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt deze aanspraak niet.

XII. Pensioen- en overlijdensuitkering

Artikel 97A Arbeidsovereenkomst na deeltijdpensioen

1. De werknemer kan zonder opzegging van de arbeidsovereenkomst met deeltijdpensioen gaan bij PMT.
2. Voor de aanpassing van de arbeidsovereenkomst, in verband met het deeltijdpensioen, naar minder dan gemiddeld 38 uur per week wordt verwezen naar artikel 3 lid 2 van deze cao.

Artikel 98 Overlijdensuitkering

Bij overlijden van de werknemer is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW een uitkering te verlenen ter bedrage van het loon dat de werknemer toekwam direct voorafgaande aan diens overlijden. Deze uitkering heeft betrekking op de periode vanaf de dag

na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

XIII. Onderwijs

Artikel 99 Kwalificatieplichtige werknemer

Tussen de werkgever en de jeugdige werknemer, die ingevolge paragraaf 2a van de Leerplichtwet kwalificatieplichtig is, geldt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als bedoeld in artikel 25, onder aftrek van het aantal dagen per week waarop de werknemer verplicht is onderwijs te volgen, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 100 Parttime-onderwijs

1. De werkgever kan met een werknemer die niet kwalificatieplichtig is en die een opleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs een arbeidsovereenkomst sluiten met een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 25, dan wel met een kortere wekelijkse arbeidsduur. Voor de regeling van de arbeidsvoorwaarden wordt verwezen naar bijlagen J.
2. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt ten aanzien van de werknemer van 17 jaar en ouder met wie de werkgever een leerarbeidsovereenkomst heeft gesloten voor het volgen van een Opleiding Niveau II als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs (voorheen primair leerlingwezen, met ingang van 1 september 2000 dat de wekelijkse scholingsdag volledig wordt doorbetaald als een werkweek van gemiddeld 32 arbeidsuren (4 dagen feitelijke arbeid verrichten, 1 dag school) is overeengekomen.
Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer op de tijden waarop het betreffende onderwijs niet wordt gevolgd, en waarop wel salaris wordt betaald, werkzaam is bij de werkgever.
Als met de werknemer, als bedoeld in dit lid, een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren wordt overeengekomen, dan dient de scholingsdag naar evenredigheid te worden doorbetaald, onder de voorwaarde als bepaald in de vorige volzin.
3. De werkgever kan bedingen, dat de werknemer tijdens diens opleiding de dienstbetrekking niet zal mogen beëindigen of dat de werknemer na zijn examen nog een bepaalde tijd in dienst zal moeten blijven, met dien verstande dat het verbod tot opzegging niet langer kan gelden dan tot uiterlijk één jaar na het – al dan niet met goed gevolg – afleggen van het examen in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Een overeenkomst als bedoeld in de vorige zin dient schriftelijk te worden aangegaan en wel voor de feitelijke deelneming van de leerling aan de opleiding.
4. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 3 bedoelde tijdstip, is schadeplichtig. De schadeloosstelling blijft beperkt tot het uit hoofde van de leden 1 en 2 doorbetaalde salaris (als bedoeld in artikel 43 cao), vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de opleiding, zoals boeken, reisgeld e.d.

Artikel 101 Verplichte scholing

1. Indien de werkgever de werknemer verplicht scholing te volgen buiten zijn dienstrooster, ontvangt de werknemer een uitbetaling in loon of vrije tijd, zonder overwerktoeslag.
2. Een werknemer kan door zijn werkgever verplicht worden scholing te volgen, indien dit noodzakelijk is voor het uitoefenen van zijn functie. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich daadwerkelijk inzet om de opleiding met goed gevolg af te ronden.

Artikel 102 Ontwikkelingsdag

1. Een werknemer heeft recht op één doorbetaalde ontwikkelingsdag per jaar. Dit geldt niet voor de werknemer die in een regulier scholingstraject, in het kader van een door het Rijk mede gefinancierde opleiding, zit.
2. De werknemer bepaalt waarvoor de in lid 1 bedoelde ontwikkelingsdag kan worden aangewend. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt het moment van opname van de ontwikkelingsdag bepaald.
3. De in lid 1 bedoelde ontwikkelingsdag mag gedurende vijf jaar worden opgespaard tot een maximum van vijf dagen.

4. Werkgever en werknemer voeren op regelmatige basis ontwikkelgesprekken.

Artikel 103 EVC

Een werknemer die vijf jaar ervaring heeft in de functie mag eenmaal in de vijf jaar een door de bedrijfstak goedgekeurde EVC-toets ondergaan. De werknemer krijgt het salaris voor die betreffende dag doorbetaald.

XIV. Werkgelegenheid

Artikel 104 Werkgelegenheid

1. Als er door natuurlijk verloop vacatures ontstaan zal de werkgever er naar streven deze te doen vervullen, in het kader van handhaving van de werkgelegenheid.
2. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures in zijn bedrijf de bij hem in dienst zijnde werknemers in de gelegenheid stellen daarnaar te solliciteren.
3. Als in de vacatures op de wijze als aangegeven in lid 2 niet kan worden voorzien, zal de werkgever deze terstond aanmelden bij het voor hem in aanmerking komende UWV; hierbij dienen de vacante functies en de aan de werknemers te stellen eisen voor de vervulling daarvan duidelijk te worden omschreven.
4. Het in lid 3 gestelde geldt ook voor parttime-functies.
5. Zodra in een vacature is voorzien, meldt de werkgever deze af bij het betreffende UWV.
6. Het is de werkgever niet toegestaan tegen beloning arbeid te doen verrichten door een niet tot zijn personeel behorende werknemer, tenzij deze schriftelijk toestemming van zijn werkgever heeft verkregen.
7. De werkgever, die ter voorziening in een tijdelijk tekort aan arbeidskrachten gebruik wil maken van de diensten van een uitzendbureau, zal hiervan mededeling doen aan het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

Artikel 105 Generatiepact

1. Een werknemer van 60 jaar of ouder kan verzoeken dat hij een bepaald percentage van de oorspronkelijke arbeidsduur korter wil werken tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijk salaris en volledige pensioenopbouw uitgaande van het oorspronkelijk salaris.
2. Daarbij zijn de volgende mogelijkheden van toepassing:
 - 1) 60% arbeidsduur ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsduur, 80% uitbetaling van het oorspronkelijk salaris en pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijk salaris;
 - of
 - 2) 70% arbeidsduur ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsduur, 85% uitbetaling van het oorspronkelijk salaris en pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijk salaris;
 - of
 - 3) 80% arbeidsduur ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsduur, 90% uitbetaling van het oorspronkelijk salaris en pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijk salaris.
3. Bij deelname aan het Generatiepact geldt dat de werknemer tenminste 22,8 arbeidsuren per week bij de werkgever werkzaam blijft.
4. De premiebetaling van de pensioenopbouw en inhouding door werkgever van het werknemersdeel vindt plaats volgens de bestaande systematiek.
5. Voor lid 2 onder sub 1 en sub 2 van dit artikel geldt een dubbele vrijwilligheid. Dit wil zeggen dat deelname aan het Generatiepact voor deze varianten uitsluitend mogelijk is als zowel werkgever als werknemer dit willen. Ten aanzien van lid 2 onder sub 3 geldt dat deze variant in beginsel zes maanden na het verzoek van de werknemer moet worden ingevoerd. Indien werkgever en werknemer hierover geen overeenstemming bereiken, kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot de Bedrijfsraad. De Bedrijfsraad geeft een bindend advies op basis van redelijkheid en billijkheid.
6. Als bijlage 12 is het Reglement Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf opgenomen, waarin de regels ten aanzien van het Generatiepact nader zijn uitgewerkt. Dit Reglement Genera-



tiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf maakt onderdeel uit van deze cao.

Artikel 105A Regeling vervroegd uittreden (RVU) (ingangsdatum 1 juli 2021)

1. Als uitvloeisel van het op centraal niveau afgesproken pensioenakkoord kunnen werknemers met een zwaar beroep maximaal 36 maanden voor de ingangsdatum van de AOW-leeftijd toetreden tot de RVU.
2. De afbakening van zware beroepen om in aanmerking te komen voor de RVU is opgenomen in bijlage 16.
3. Het reglement Vervroegd Uittreden Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf is onderdeel van de cao Sociaal Fonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf en staat gepubliceerd op de website www.mvtcao.nl. De cao Sociaal Fonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf is leidend en prevaleert boven de arbeidsvoorwaarden cao.

XVI. Bijzondere bepalingen

Artikel 108 Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het tweewielerbedrijf

1. Er bestaat een Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf.
2. De regeling van de bijdrage aan deze stichting is opgenomen in een aparte CAO.

Artikel 109 Beveiliging brandstofverkooppunten

1. Bij brandstofverkooppunten die van maandag t/m zaterdag tussen 18.30 uur en 21.00 uur geopend zijn, dienen de volgende veiligheidsmaatregelen te worden getroffen:
 - a. als het verkooppunt niet is voorzien van een 'stil alarm', dient het te zijn voorzien van akoestisch of optisch alarm.
 - b. Het verkooppunt dient te zijn voorzien van een kluis met afstortmogelijkheid, welke niet door de pompbediende kan worden geopend.
 - c. De bedieningsruimte van een self-service verkooppunt dient te zijn voorzien van een op afstand bedienbare deur.
Een verkooppunt met bediening aan de pompen dient te zijn voorzien van een van binnenuit af te sluiten deur.
 - d. Bij het sluiten van het verkooppunt dient de verlichting aansluitend een kwartier te blijven branden.
2. Bij brandstofverkooppunten die op zondag, of op één van de in artikel 31 genoemde feestdagen geopend zijn, dienen de in lid 1 genoemde maatregelen te worden getroffen.
3. Bij brandstofverkooppunten die tussen 21.00 uur en 06.00 uur geopend zijn dienen, naast de in lid 1 genoemde maatregelen, de volgende veiligheidsmaatregelen te worden getroffen:
 - a. Het verkooppunt dient te zijn voorzien van een camera welke is aangesloten op een laprecorder.
 - b. Het verkooppunt dient door middel van een stil alarm aangesloten te zijn op een centrale meldkamer.
 - c. De plaats in de winkel in een verkooppunt, waar de kassa zich bevindt, dient omgeven te zijn door kogelwerend materiaal, ten minste voor een deel bestaande uit kogelwerend glas.
 - d. Sluiting van het verkooppunt dient door tenminste twee personen te geschieden.
4. In afwijking van artikel 109 lid 3 sub d kan in plaats van sluiting met twee personen ter plaatse sluiting met behulp van cameratoezicht worden toegepast, mits aan de in bijlage 11 van de cao gestelde voorwaarden wordt voldaan.

Artikel 110 Uitgezonderde cao-artikelen voor Brandstofverkooppunten

De volgende artikelen zijn niet van toepassing op de werknemer en werkgever van een brandstofverkooppunt:
artikelen 24 lid 2; 25 lid 7 tot en met 9; 32; 47; 61, 66 en bijlage 10. Het salaris is tenminste conform de wet minimumloon (WML).

BIJLAGE 1 VEILIGHEID

Zie artikel 14 CAO

1. De veiligheid in de onderneming is een zeer belangrijke zaak, waartoe zowel op de werkgever als op de werknemer verplichtingen rusten. Veel van deze verplichtingen vloeien voort uit wettelijke voorschriften, terwijl andere verplichtingen worden ingegeven door de zorgvuldigheid die een ieder in acht heeft te nemen.
2. De werkgever heeft de verplichting de bedrijven waarin wordt gewerkt en ook het gereedschap en de machines waarmee wordt gewerkt zodanig op orde te hebben dat, in verband met de aard van het werk, een voldoende bescherming bestaat voor de werknemer tegen ongevallen en gezondheidsschade. Het is in dat verband dan ook noodzakelijk dat t.a.v. situaties waarin gevaar kan ontstaan, aanwijzingen en instructies over de veiligheid door de werkgever worden gegeven. Indien in een bedrijf met gevaarlijke chemische stoffen wordt gewerkt, zullen de vereiste maatregelen worden getroffen ter voorkoming van gezondheidsschade. Bij een geschil over de vraag of een chemische stof al dan niet gevaar kan opleveren voor de gezondheid, is de mening van de Inspectie SZW beslissend.
3. Anderzijds heeft de werknemer de verplichting van de aanwijzingen en instructies van de werkgever kennis te nemen en deze op te volgen en de door de werkgever ter beschikking gestelde beschermingsmiddelen te gebruiken. Verder wordt van de werknemer verwacht dat, indien naar zijn oordeel sprake is van situaties die de veiligheid en/of gezondheid in gevaar kunnen brengen, hij de werkgever hiervan op de hoogte brengt.
4. Duidelijk verschillen de omstandigheden van bedrijf tot bedrijf. Vandaar dat hier een taak ligt zowel voor de werkgever als voor de werknemer om de daarin verrichte werkzaamheden en van hetgeen in samenhang daarmee redelijkerwijs kan worden gevergd hetzij in de personeelsvertegenwoordiging hetzij in de ondernemingsraad de veiligheid en daarmee verband houdende zaken met elkaar te bespreken.

BIJLAGE 4 GEDRAGSREGELS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

TIJDIGE ZIEKMELDING

Op grond van artikel 92 van de CAO dient de werknemer indien hij arbeidsongeschikt is of wordt, daarvan de werkgever zo spoedig mogelijk en, indien de werknemer niet verschijnt op het werk uiterlijk 09.00 uur 's-ochtends, op de hoogte te stellen op een door de werkgever voorgeschreven wijze.

Sancties

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

THUISBLIJVEN

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

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

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

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

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

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

Sancties

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij

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



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

BEZOEK MOET MOGELIJK ZIJN

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

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

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

Sancties

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

HET JUISTE ADRES

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

Sancties

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

OP HET SPREEKUR KOMEN

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

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

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

Sancties

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



GENEZING NIET BELEMMEREN

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

Sanctie

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

HET VERRICHTEN VAN WERKZAAMHEDEN

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

Sanctie

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

HERVATTEN BIJ HERSTEL

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

INFORMATIE

Met inachtneming van de Arbowet dient een werkgever een gecertificeerd deskundige in te schakelen voor onder andere individuele ziekteverzuimbegeleiding en een arbeidsgezondheidsdeskundig spreekuur. Deze deskundige zal de werkgever onder meer bijstaan met een werkhervattingsadvies en advisering omtrent verdere re-integratiemogelijkheden.

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

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

De werkgever is verplicht een re-integratieplan te maken.

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

BIJLAGE 5 DOKTERSBEZOEK

Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan de huisarts, de tandarts, een specialist of een therapeut waarnaar is verwezen.

De werknemer zal proberen doktersbezoek buiten werktijd te laten plaatsvinden. Als dat niet mogelijk blijkt te zijn zal de werknemer na overleg met de werkgever zoveel mogelijk het doktersbezoek aan het begin of aan het einde van de werkdag plannen.

Werkgever zal het salaris doorbetalen over de tijd die voor het doktersbezoek, binnen de dagelijkse werktijd, nodig is tot een maximum van twee uur. Voor een bezoek aan een specialist geldt een maximum van vier uur. Voor of na het doktersbezoek dient de medewerker de overige uren te werken. Op verzoek van de werkgever zal de werknemer schriftelijk moeten kunnen aantonen dat het doktersbezoek etc. daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

Het maximale aantal te vergoeden uren zal niet meer dan acht bedragen op jaarbasis. In bijzondere gevallen kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken.

Vóór 1 april 2003 bestaande regelingen blijven gehandhaafd.



BIJLAGE 6 WERKGELEGENHEID

1. Partijen zijn van mening, dat handhaving en -zo mogelijk- uitbreiding van de werkgelegenheid in de Motorvoertuigen en Tweewielerbranche een belangrijke zaak is.
2. Handhaving en uitbreiding van de werkgelegenheid moet niet alleen in kwantitatieve zin worden opgevat, maar ook in kwalitatieve zin.
3. Onder werkgelegenheid in kwalitatieve zin wordt mede verstaan werkgelegenheid voor gehandicapten en andere kwetsbare groepen, zoals daar zijn: jeugdigen, vrouwen, oudere werknemers, langdurig werklozen, enz. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan de arbeidsplaatsen en de werkomgeving.
Bezwarende omstandigheden zullen zoveel mogelijk voorkomen moeten worden.
Aandacht zal worden besteed aan gezondheid, veiligheid, gevaar, lawaai, zwaarte van de arbeid, enz.
4. Van even grote waarde achten partijen het, dat de bestaande en toekomstige arbeidsplaatsen op passende wijze worden bezet door daarvoor geschikte werknemers. Het is daarom, dat de partijen een groot belang hechten aan het bestaan van een goede vakopleiding, her-, om- en bijscholing, een voor alle partijen bevredigende opvang van de gevolgen van het natuurlijk verloop, enz.
5. Om aan het in de punten 1 tot en met 4 gestelde meer concrete vorm te kunnen geven, zullen partijen tweemaal per jaar bijeenkomen, teneinde de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf in relatie tot de algemene economische ontwikkeling, waaronder investeringen, welke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, te bespreken.
6. De in punt 5 bedoelde bijeenkomsten zullen zijn vergaderingen van het Algemeen Bestuur van de Bedrijfsraad.
Deze bijeenkomsten zullen mede tot doel hebben een beter inzicht te verkrijgen in te verwachten ontwikkelingen, opdat tijdig de nodige maatregelen genomen kunnen worden. Daartoe zullen geconstateerde ontwikkelingen en verwachtingen onderwerp van bespreking moeten zijn.
7. In het kader van en ter ondersteuning van het overleg in de Bedrijfsraad dient de Bedrijfsraad zich onder meer te richten op:
 - a. het verkrijgen van meer inzichten in de economische en werkgelegenheidsontwikkeling in de eigen branche;
 - b. het verschaffen van inzicht aan de Bedrijfsraad omtrent productiviteit, productiviteitsontwikkeling, werkgelegenheid, opleiding, waaronder scholing en her-, om- en bijscholing, veiligheid en veiligheidsverbetering, het scheppen van werkgelegenheid voor jeugdige werknemers en voor kwetsbare groepen, de ontwikkeling van de branche;
 - c. het opstellen van een prognose over de te verwachten ontwikkeling in de branche, met name voor wat betreft de behoefte aan arbeidskrachten, aanwezige en gevraagde functieniveaus, onderlinge vervangbaarheid (ook ten opzichte van andere branches).
8. De voor het overleg benodigde gegevens zullen door de Bedrijfsraad worden opgevraagd bij bestaande instituten. Hierbij denken partijen zowel aan instituten, zoals opleidingsorganen, fondsen en uitvoeringsorganen, als aan instituten met een ruimer bereik, zoals het UWV, het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Centraal Planbureau.
Zo nodig zullen in gezamenlijk overleg aanvullende gegevens via andere wegen worden verzameld.
9. In het periodiek overleg in de Bedrijfsraad kunnen de hierna volgende punten aan de orde komen, waarbij partijen prioriteit zullen geven aan de punten a, b en f.
 - a. de vakopleidingen in al hun facetten
 - b. her-, om- en bijscholing
 - c. het mobiliteitsvraagstuk
 - d. vacaturemelding bij het UWV
 - e. gevolgen van het natuurlijk verloop
 - f. passende arbeid
 - g. verbetering arbeidsomstandigheden
 - h. beperking ziekteverzuim
 - i. bestrijding van beunhazerij
 - j. problemen rond de ontslagverlening.

BIJLAGE 7 REGLEMENT AANVULLING ARBEIDSOVEREENKOMST IN VERBAND MET VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het brutoloon in de maand december 2021 ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een



kostenvergoeding gelijk aan de voormelde betaalde lidmaatschapskosten, zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk kenbaar te maken dat hij van de in artikel 1 bedoelde ruilmogelijkheid gebruik wil maken. Daartoe dient de werknemer uiterlijk op 1 november 2021 het formulier 'Aanvulling arbeidsovereenkomst' volledig in te vullen, te ondertekenen en aan de werkgever te overleggen.
2. De werknemer dient via het in lid 1 bedoelde formulier schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap in het betreffende kalenderjaar. Tevens dient de werknemer bij het in lid 1 bedoelde formulier de originele verklaring van de werknemersorganisatie bij te voegen. Overschrijding van de in lid 1 genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in artikel 1 bedoelde kostenvergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving in combinatie met de originele verklaring van de werknemersorganisatie.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan de in lid 1 en lid 2 gestelde voorwaarden wordt de in artikel 1 bedoelde kostenvergoeding door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar of de laatste vierwekenbetaling van dat kalenderjaar.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de belastingdienst of de uitvoeringsinstantie voor de werknemersverzekeringen blijkt dat de belasting en premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en diensgevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

AANVULLING ARBEIDSOVEREENKOMST, VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPS-KOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 1 november 2021 in te leveren bij de werkgever.

Ondergetekende naam werknemer)

- a. geeft door invulling, ondertekening en overlegging van dit formulier te kennen dat hij/zij gebruik maakt van de in artikel 57 van de cao opgenomen mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst aan te vullen. Deze aanvulling betreft het ruilen van een deel van het brutoloon voor een kostenvergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie;
- b. heeft een arbeidsovereenkomst met (naam werkgever);
- c. is lid van ... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- d. verklaart kennis te hebben genomen van en akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie;
- e. verklaart met overlegging van een originele verklaring van zijn/haar werknemersorganisatie dat de lidmaatschapskosten voor het jaar 2021 die krachtens dit Reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen: € ...;
- f. verklaart akkoord te gaan met een verlaging van zijn/haar brutoloon in december van het hierboven onder e) genoemde jaar ter grootte van het hierboven onder e) aangegeven bedrag;
- g. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat voor vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn/haar werkgever nodig is (uiterlijk 1 november 2021);
- h. verklaart zich ervan bewust te zijn dat aan de onder f) bedoelde verlaging gevolgen (kunnen) zijn verbonden voor onder meer
 - het recht op sociale zekerheidsuitkeringen
 - het vakantiegeld
 - inkomensgerelateerde subsidies
 - de pensioenopbouw



etc. in die betekenis dat het (lagere) brutoloon van december tot nieuwe berekeningsgrondslagen leidt;

- i. overlegt als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het onder d) bedoelde Reglement.

Datum:

Handtekening:

BIJLAGE 9 PROCEDURE DISPENSATIEVERZOEK

- A. Het dispensatieverzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij de Bedrijfsraad, postbus 491, 3990GG Houten.
- B. Uit het dispensatieverzoek moet zondermeer blijken van welk(e) artikel(en) dispensatie wordt gevraagd.
- C. Het dispensatieverzoek moet voorts voorzien zijn van:
- een weergave van de reden(en) waarom dispensatie wordt gevraagd;
 - een onderbouwing van het dispensatieverzoek, waarmee de noodzaak voor dispensatie wordt aangetoond (zie ook D);
 - documenten waaruit blijkt wat het standpunt is van de werknemers of de werknemersvertegenwoordiging ten aanzien van het dispensatieverzoek (bijvoorbeeld verslagen van overleg).
 - de periode waarvoor dispensatie wordt gevraagd.
- D. Indien de bedrijfseconomische situatie als grond voor het dispensatieverzoek wordt genoemd, moet het verzoek voorzien zijn van:
- accountantsverklaringen met betrekking tot de bedrijfseconomische situatie;
 - een plan voor verbetering van de bedrijfseconomische situatie in de (nabije) toekomst;
 - eventueel een afschrift van een schrijven van de arbeidsinspectie waaruit duidelijk wordt dat dispensatie noodzakelijk is voor het verlenen van (tijdelijke) werktijdverkorting.
- E. De Bedrijfsraad stuurt de verzoeker een ontvangstbevestiging en vermeldt daarbij tevens wanneer de Bedrijfsraad het verzoek behandelt.
- F. In beginsel behandelt de Bedrijfsraad het verzoek in de eerstvolgende reguliere vergadering van de Bedrijfsraad indien tussen het moment van ontvangst van het verzoek en die reguliere vergadering tenminste 10 werkdagen zitten.
- G. Indien de Bedrijfsraad het nodig acht, kan worden gevraagd naar een nadere schriftelijke reactie.
- H. De Bedrijfsraad kan eventueel besluiten tot een hoorzitting. Verzoeker kan zich dan, op eigen kosten, laten bijstaan door deskundigen evenals zich, op eigen kosten, laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Een deskundige of gemachtigde dient uiterlijk vijf werkdagen voor de hoorzitting te zijn aangemeld.
- I. De Bedrijfsraad neemt binnen 12 weken netto, te rekenen vanaf de datum nadat het verzoek is ontvangen, schriftelijk en gemotiveerd een besluit. 12 weken netto wil zeggen zonder hoorzitting en/of nadere schriftelijke vragen. In onvoorziene gevallen kan de Bedrijfsraad de termijn 2x4 weken verlengen. De Bedrijfsraad zal dit dan schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken.
- J. Indien de Bedrijfsraad van mening is dat het geen verzoek betreft als bedoeld in artikel 6 lid 3 cao, wordt het verzoek niet in behandeling genomen.

BIJLAGE 10 SALARISTABELLEN VOOR BETALING PER 4 WEKEN

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021

Salaris-groepen		A / wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	614,40	902	968	1.058						
	18	777,60	1.006	1.083	1.194						
	19	933,20	1.133	1.221	1.347						
	20	1.244,20	1.297	1.396	1.547	1.643					
Functieja-ren	(21)0	1.555,20	1.917	1.987	2.026	2.083	2.179	2.339	2.521	2.743	3.007
	1	1.867	1.969	2.000	2.044	2.116	2.224	2.387	2.572	2.802	3.064
	2	1.880	1.985	2.015	2.062	2.153	2.267	2.432	2.617	2.856	3.125
	3	1.897	1.995	2.030	2.078	2.185	2.311	2.485	2.671	2.912	3.187
	4		2.011	2.044	2.100	2.223	2.355	2.527	2.725	2.967	3.244
	5		2.029	2.060	2.115	2.256	2.398	2.574	2.770	3.019	3.304
	6		2.048	2.079	2.145	2.291	2.446	2.619	2.823	3.075	3.364
	7		2.064	2.098	2.177	2.354	2.513	2.670	2.868	3.129	3.424
	8								2.921	3.187	3.484



Salaris-groepen		A / wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	9									3.239	3.544
	10										3.604

Deze tabel geldt per 1 januari 2021. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2021 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl. Het uurloon bedraagt 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022

Salaris-groepen		A / wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	614,40	911	978	1.069						
	18	777,60	1.016	1.094	1.206						
	19	933,20	1.144	1.233	1.360						
	20	1.244,20	1.310	1.410	1.562	1.659					
Functieja-ren	(21)0	1.555,20	1.936	2.007	2.046	2.104	2.201	2.362	2.546	2.770	3.037
	1	1.886	1.989	2.020	2.064	2.137	2.246	2.411	2.598	2.830	3.095
	2	1.899	2.005	2.035	2.083	2.175	2.290	2.456	2.643	2.885	3.156
	3	1.916	2.015	2.050	2.099	2.207	2.334	2.510	2.698	2.941	3.219
	4		2.031	2.064	2.121	2.245	2.379	2.552	2.752	2.997	3.276
	5		2.049	2.081	2.136	2.279	2.422	2.600	2.798	3.049	3.337
	6		2.068	2.100	2.166	2.314	2.470	2.645	2.851	3.106	3.398
	7		2.085	2.119	2.199	2.378	2.538	2.697	2.897	3.160	3.458
	8								2.950	3.219	3.519
	9									3.271	3.579
	10										3.640

Deze tabel geldt per 1 januari 2022, met dien verstande dat de tabel is verhoogd met 1%. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2021 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl. Het uurloon bedraagt 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

BIJLAGE 11 VOORWAARDEN TOEPASSEN CAMERA-AFSLUITING (ARTIKEL 109 BEVEILIGING BRANDSTOFVERKOOPPUNTEN)

Algemene eisen

- Het afsluiten met cameratoezicht dient onderdeel te zijn van een actief veiligheidsbeleid.
- Er heeft overleg met de werknemers plaatsgevonden en werknemers hebben ingestemd met het toepassen van sluiting met cameratoezicht.
- Werkgever meldt schriftelijk aan de Bedrijfsraad op welk tankstation sluiting met cameratoezicht zal worden toegepast.

Technische vereisten

- Er is een koppeling met het Live View-systeem van de politie.
- Er is gelegenheid tot gebruik van het Live View-systeem gedurende de gehele dienst (niet enkel bij afsluiting).
- Er is beschikking over de juiste internetsnelheid zodat de centralist beelden goed kan volgen.
- De positionering van de camera's is afgestemd op camera-afsluiting: de deur moet goed zichtbaar zijn, net als de achterzijde en zijkanten van het tankstation en de route van de medewerker naar zijn/haar vervoermiddel.
- Voor de medewerker is zichtbaar dat er meegekeken wordt (bijv. door middel van een lamp).
- De centralist kan spreken via de luidsprekers op het voertrein.
- Het systeem kan dagelijks op afstand worden getest (bijv. d.m.v. "pingen").

- Op het voorterrein is duidelijk zichtbaar gemaakt te worden dat er met camera-afsluiting wordt gewerkt (bijv. met een bord).

Procedurele vereisten

- Er zal een periode van minimaal 4 weken “dubbel gedraaid” worden. Dat wil zeggen dat er zowel fysieke afsluitbegeleiding als begeleiding op afstand is. Deze periode is bedoeld om eventuele aanloopproblemen te ondervangen.
- Er is een helder intern (medewerkers tankstation) en extern (meldkamer) protocol over hoe te handelen rondom het afsluiten. Dit protocol betreft in ieder geval voorschriften over:
 - 1) de wijze van contact opnemen met de meldkamer.
 - 2) de wijze waarop de medewerker vertrekt (te voet, per fiets, per auto etc.) en de plek waar de medewerker eventueel parkeert.
 - 3) het signaal dat de situatie veilig is en de medewerker kan vertrekken.
 - 4) hoe te handelen door de medewerker als de situatie niet veilig is en/of het systeem niet werkt
 - 5) het langer blijven branden van de verlichting na vertrek medewerker
- er zijn afspraken met de alarmdienst over fysieke achtervang (indien nodig alsnog een auto op het voorterrein)
- (de centralist van) de meldkamer is geschikt om dergelijke procedures uit te kunnen voeren.

Modelformulier melding Camera-afsluiting

[rechtsvorm + statutaire naam onderneming] gevestigd te [statutaire vestigingsplaats] en kantoorhoudende te [kantooradres], ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [invoer naam], nader te noemen: ‘werkgever’,

deelt de Bedrijfsraad hierbij mede, zoals vereist op grond van artikel 109 cao dat op locatie [handelsnaam + adresgegevens tankstation] afsluiten met behulp van cameratoezicht (hierna: ‘camera-afsluiting’) zal worden toegepast.

Werkgever verklaart dat camera-afsluiting onderdeel is van een actief veiligheidsbeleid binnen het bedrijf. Werkgever verklaart bereid te zijn dit desgewenst, op verzoek van de Bedrijfsraad, nader te onderbouwen.

Werkgever verklaart dat met de medewerkers overleg heeft plaatsgevonden en dat de medewerkers hebben ingestemd met het toepassen van camera-afsluiting.

Werkgever verklaart tevens te voldoen aan de gestelde technische en procedurele vereisten voor camera-afsluiting, te weten:

Technische vereisten

- Er is een koppeling met het Live View-systeem van de politie.
- Er is gelegenheid tot gebruik van het Live View-systeem gedurende de gehele dienst (niet enkel bij afsluiting).
- Er is beschikking over de juiste internetsnelheid zodat de centralist beelden goed kan volgen.
- De positionering van de camera’s is afgestemd op camera-afsluiting: de deur moet goed zichtbaar zijn, net als de achterzijde en zijkanten van het tankstation en de route van de medewerker naar zijn/haar vervoermiddel.
- Voor de medewerker is zichtbaar dat er meegekeken wordt (bijv. door middel van een lamp).
- De centralist kan spreken via de luidsprekers op het voorterrein.
- Het systeem kan dagelijks op afstand worden getest (bijv. d.m.v. “pingen”).
- Op het voorterrein is duidelijk zichtbaar gemaakt te worden dat er met camera-afsluiting wordt gewerkt (bijv. met een bord).

Procedurele vereisten

- Er zal een periode van minimaal 4 weken “dubbel gedraaid” worden. Dat wil zeggen dat er zowel fysieke afsluitbegeleiding als begeleiding op afstand is. Deze periode is bedoeld om eventuele aanloopproblemen te ondervangen.
- Er is een helder intern (medewerkers tankstation) en extern (meldkamer) protocol over hoe te handelen rondom het afsluiten. Dit protocol betreft in ieder geval voorschriften over:
 - 1) de wijze van contact opnemen met de meldkamer.
 - 2) de wijze waarop de medewerker vertrekt (te voet, per fiets, per auto etc.) en de plek waar de medewerker eventueel parkeert.
 - 3) het signaal dat de situatie veilig is en de medewerker kan vertrekken.
 - 4) hoe te handelen door de medewerker als de situatie niet veilig is en/of het systeem niet werkt
 - 5) het langer blijven branden van de verlichting na vertrek medewerker
- er zijn afspraken met de alarmdienst over fysieke achtervang (indien nodig alsnog een auto op het voorterrein)



- (de centralist van) de meldkamer is geschikt om dergelijke procedures uit te kunnen voeren.

Aldus naar waarheid verklaard en ondertekend te [plaats], [datum]

...

[naam vertegenwoordiger]

BIJLAGE 12 REGLEMENT GENERATIEPACT MOTORVOERTUIGEN- EN TWEEWIELERBEDRIJF

Artikel 1 Definities

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- Aanvulling Arbeidsovereenkomst*: de bij dit reglement behorende bijlage (zie bijlage 14), waarin de afspraken rond de toepassing van het Generatiepact tussen werkgever en werknemer worden vastgelegd.
- Bedrijfstaking*: de bedrijfstak voor het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf, zoals omschreven in artikel 6 van de cao.
- Cao*: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf 2020-2022.
- Feitelijke salaris*: het percentage van het oorspronkelijk salaris dat de werknemer gaat verdienen na ingang van een Variant.
- Feitelijke arbeidsduur*: het percentage van de oorspronkelijke arbeidsduur dat de werknemer gaat werken na ingang van een Variant.
- Oorspronkelijke arbeidsduur*: de arbeidsduur zoals deze gold vóór het toepassen van een van de Varianten.
- Oorspronkelijk salaris*: het voor de werknemer geldend salaris zoals deze gold vóór het toepassen van een van de Varianten.
- Pensioenopbouw*: de opbouw van het pensioen bij PMT en het daarbij behorend premiepercentage.
- Varianten*: de keuzemogelijkheden bij gebruikmaking van het Generatiepact, waarbij de Varianten er als volgt uitzien:
 - Variant 1: 60% van de oorspronkelijke arbeidsduur – 80% van het oorspronkelijk salaris – 100% pensioenopbouw (60-80-100)
 - Variant 2: 70% van de oorspronkelijke arbeidsduur – 85% van het oorspronkelijk salaris – 100% pensioenopbouw (70-85-100)
 - Variant 3: 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur – 90% van het oorspronkelijk salaris – 100% pensioenopbouw (80-90-100)
- Werkgever*: een werkgever in de bedrijfstak van het Motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf, zoals gedefinieerd in artikel 1 en artikel 6 van de cao.
- Werknemer*: een werknemer zoals bedoeld in artikel 2 van de cao.

Artikel 2 Algemene bepalingen

1. Een werknemer met een leeftijd van 60 jaar of ouder kan de werkgever verzoeken een, naar de keuze van de werknemer, Variant toe te passen.
2. Er geldt een dubbele vrijwilligheid voor Variant 1 en 2. Dit wil zeggen dat gebruikmaking van het Generatiepact door toepassing van Variant 1 of 2 uitsluitend mogelijk is als zowel werkgever als de werknemer dit willen.
3. Voor Variant 3 geldt dat deze Variant in beginsel uiterlijk zes maanden na de aanvraag van de werknemer moet worden ingevoerd. Indien werkgever en de werknemer geen overeenstemming over Variant 3 bereiken, kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot de Bedrijfsraad. De Bedrijfsraad geeft een bindend advies op basis van redelijkheid en billijkheid. De procedure is opgenomen in bijlage 13 en is tevens te vinden op www.oomt.nl.
4. Indien het verzoek wordt ingewilligd zal dit in de Aanvulling Arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

Artikel 3

1. Gebruikmaking van een Variant kan alleen indien de werknemer tenminste 22,8 arbeidsuren per week werkzaam blijft.
2. Bij gebruikmaking van een Variant geldt een aangepaste regeling met betrekking tot de inzetbaarheidsuren, zoals opgenomen in artikel 72 lid 3 van de cao.

3. De werknemer mag bij gebruikmaking van het Generatiepact geen nieuwe of uitbreiding van betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.
4. Gebruikmaking van een Variant loopt door tot de datum dat er een (deeltijd-)pensioenuitkering aan werknemer plaatsvindt, maar uiterlijk tot de dag waarop het ouderdomspensioen (AOW) van overheidswege ingaat.

Artikel 4 Opgave aan administrateur bedrijfstak

1. De werkgever geeft het feitelijke salaris met de cao-verhogingen van artikel 58 cao en de gebruikelijke grondslag gevende elementen door aan de bedrijfstakadministrateur MN.
2. In geval van betaling van de pensioenpremie aan PMT, blijft de werkgever het recht houden de gebruikelijke inhouding van het oorspronkelijk salaris voort te zetten.
3. Bij gebruikmaking van een Variant wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet.

Artikel 5 Vergoedingen

1. Bij gebruikmaking van een Variant wordt tijd voor tijd vergoed, waarbij bepalend is het percentage van de Oorspronkelijke Arbeidsduur.
2. In aanvulling op artikel 26 lid 1 van de cao heeft de werknemer, indien ADV in tijd wordt genoten, recht op ADV naar evenredigheid van de feitelijke arbeidsuur. In het geval dat schriftelijk is overeengekomen dat ADV in geld wordt genoten, wordt de ADV geacht in het salaris te zijn begrepen.
3. Bij gebruikmaking van een Variant wordt geld voor geld vergoed, waarbij bepalend is het percentage van het Oorspronkelijk Salaris.
4. Voor de berekening van een uurloon waarbij een toeslag geldt, de volgende formule:
Het feitelijk salaris x 100/percentage salariëring (dus 80, 85 of 90) = bedrag A
Vervolgens bedrag A x 0,607% = bedrag B
Vervolgens bedrag B x toeslagpercentage = uurloon inclusief toeslag.

Artikel 6 Overige

In geval dat tijdens gebruikmaking van een Variant de werknemer arbeidsongeschikt raakt, zal de pensioenopbouw na twee jaar arbeidsongeschiktheid of na afloop van de loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid premievrij plaatsvinden gebaseerd op 100% van het oorspronkelijk salaris.

Artikel 7 Looptijd

Gebruikmaking van een Variant blijft in stand ook na afloop van deze cao totdat het eindigt als bedoeld in artikel 3 lid 4 van dit reglement of door de beëindiging van de dienstbetrekking of in overleg met werkgever en werknemer.

BIJLAGE 13 SPELREGELS BIJ GESCHIL GEBRUIKMAKING GENERATIEPACT MOTORVOERTUIGEN- EN TWEEWIELERBEDRIJF

1. Bij gebruikmaking van Variant 3 van het Generatiepact, dat wil zeggen: 80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw, geldt dat deze Variant in beginsel uiterlijk zes maanden na de aanvraag van de werknemer moet worden ingevoerd.
2. Indien de werkgever van mening is dat zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich verzetten tegen gebruikmaking van Variant 3 van het Generatiepact door de werknemer, dan gaan de werkgever en de werknemer hierover met elkaar in overleg.
3. De werkgever deelt zijn standpunt schriftelijk en gemotiveerd mee aan de werknemer.
4. Indien dit standpunt niet tot overeenstemming leidt dan wel wanneer de werkgever zijn standpunt niet binnen 6 maanden na de aanvraag schriftelijk aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt, kunnen de werkgever en de werknemer zich gezamenlijk richten tot de Bedrijfsraad met het verzoek tot het geven van een bindend advies. Indien de werkgever schriftelijk nog geen gemotiveerd standpunt kenbaar heeft gemaakt, dan zal de Bedrijfsraad de werkgever verzoeken mee te werken aan de procedure en een schriftelijk standpunt in te brengen. De werkgever is gehouden aan dit verzoek van de Bedrijfsraad te voldoen.
5. Indien de Bedrijfsraad het nodig acht met het oog op de omstandigheden van het geval, worden



- partijen in de gelegenheid gesteld om individueel dan wel gezamenlijk te worden gehoord.
6. De Bedrijfsraad maakt een afweging van belangen op basis van redelijkheid en billijkheid en doet binnen 2 maanden na ontvangst van het verzoek een bindende uitspraak met betrekking tot de mogelijkheid tot gebruikmaking van het Generatiepact.
 7. De Bedrijfsraad neemt gedurende de procedure en bij de totstandkoming van het bindend advies de algemene beginselen van hoor en wederhoor, het recht op een onafhankelijk en onpartijdige uitspraak en het recht op motivering van de uitspraak in acht.

BIJLAGE 14 AANVULLING ARBEIDSOVEREENKOMST INZAKE GEBRUIKMAKING GENERATIEPACT MOTORVOERTUIGEN- EN TWEEWIELERBEDRIJF

De ondergetekenden:

1. [statutaire naam werkgever + rechtsvorm], gevestigd te [statutaire vestigingsplaats] en kantoorhoudende te [kantooradres inclusief postcode], ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [invoer naam], verder te noemen "werkgever",

en

2. [invoer voornamen en achternaam werknemer] wonende te (invoer postcode) [invoer plaatsnaam] aan de/het [invoer adres en huisnummer], verder te noemen "werknemer",

In aanmerking nemende dat:

Werknemer sinds ... op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam is voor gemiddeld 38 uur per week met een maandsalaris/ 4 wekensalaris van € ... Dit huidige salaris is het Oorspronkelijke Salaris.

Werkgever en werknemer hebben besloten om gebruik te maken van het Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf. Dit houdt in dat werknemer 60,70 of 80%* gaat werken, respectievelijk 80,85 of 90%* van het Oorspronkelijke Salaris betaald krijgt en er 100% pensioenpremie wordt betaald.

Werkgever en werknemer verklaren hiermee dat zij op ... 2019 te ... het volgende, in aanvulling op de bestaande arbeidsovereenkomst van ..., zijn overeengekomen:

- Werknemer zal per ... werkzaam zijn voor gemiddeld ... uur per week, zijnde 60,70 of 80%* van [38 uur of anders indien parttime];
- Het salaris van de werknemer voor dat aantal overeengekomen uren zal € ... bruto bedragen per maand/4 weken, zijnde 80,85 of 90%* van het Oorspronkelijke Salaris.
- Werkgever zal aan de uitvoerder van de pensioenregeling het Feitelijk Salaris opgeven, verhoogd met de na ... [Invullen: datum ingang Generatiepact] toegekende cao-verhogingen en/of eventuele functiejaars van artikel 46 cao.
- De werknemer heeft recht op ADV naar rato van het feitelijk aantal gewerkte uren **of** de ADV wordt geacht in het salaris te zijn begrepen.
- Alle overige arbeidsvoorwaarden blijven onverkort van kracht, met inachtneming van het Reglement Generatiepact die aan deze Aanvulling is gehecht.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

Plaats:

Datum:

Voor akkoord werkgever

Voor akkoord werknemer

...

...

* Doorhalen wat niet van toepassing is. De volgende varianten zijn mogelijk (zie ook Reglement Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf):

- 60% Oorspronkelijke Arbeidsduur – 80% Oorspronkelijk Salaris – 100% pensioenopbouw (60-80-100)
- 70% Oorspronkelijke Arbeidsduur – 85% Oorspronkelijk Salaris – 100% pensioenopbouw (60-80-100)
- 80% Oorspronkelijke Arbeidsduur – 90% Oorspronkelijk Salaris – 100% pensioenopbouw (60-80-100)

BIJLAGE 16 RVU INDEX VAN DE FUNCTIES UIT HANDBOEK FUNCTIE-INDELING

Categorieën:

I Fysiek zware belasting

II Mentaal zware belasting

III Psychisch zware arbeidsomstandigheden

IV Onregelmatige werk- en rusttijden

V Fysisch zware arbeidsomstandigheden



A	Functiefamilies
Accountmanager	1
Adaptatieadviseur	34
Adaptatietechnicus	34
Administrateur	3, 4
Administrateur (Bedrijfs-)	5
Administratief Medewerker	3, 4, 6, 9, 10
Administratief Medewerker P & O	6
Administratieve Hulp	3, 4, 6
Afdelingshoofd	33
Afdelingssecretaresse	9
Afleveraar	34
Afleveringsmedewerker	20, 21, 22
Afleveringsmonteur	20, 21, 22
Afsteller Mechatronica	28
After Sales Manager	33
Afwerker Modellen	26
Allround Lasser	27
Appendage Reviseur Motorenrevisie	28
Applicatiebeheerder	8
Applicatieontwikkelaar	7, 8
Arbeidsanalist	13
Arbo Functionaris	32
Arbocoördinator	32
Archiefmedewerker	14
Assemblagecontroleur	12
Assemblagemonteur	28, 34
Assistent Accountant	5
Assistent Bedrijfscontroller	3
Assistent Bedrijfsleider	16
Assistent Communicatiemedewerker	2
Assistent Expeditie	15
Assistent Office Manager	9
Autobekleder	25
Autoplaatwerker	23
Autoruitspecialist	24
Autoschadehersteller	23
Autoschadetechnicus	23
Autospuiter	26
Autotechnicus	21, 23



Autotechnicus Personenwagens	21, 22
B	
Baliemedewerker	1, 10, 11
Bandenspecialist	20
Bankwerker	27
Bankwerker/Lasser Bedrijfsautomobielen	27
Bedrijfsautotechnicus	22
Bedrijfseconomisch Medewerker	5
Bedrijfsleider	16, 33
Bedrijfsmanager Mobiliteitsbranche	33
Bedrijfsvoerder Tankstation	19
Beheerder Telecommunicatie-netwerk	8
Bestandsbeheerder	8
Besteller/Administratief Medewerker	1
Boekhouder	4
Boekhoudkundig Medewerker	4
Brand Marketeer	2
Brandstofpompen Specialist	20, 21, 22
Bromfietstechnicus	20
Bromfietstechnicus/-monteur	20
Business to Business Marketeer	2
C	
Caravanhersteller	23
Caravanschadehersteller	23
Caravanschademonteur	23
Caravantechnicus	23, 28, 30
Carrosseriebouwer Kunststof	30
Chauffeur	17
Chauffeur Bergingswagen	17
Chauffeur Takel-/Kraanwagen	17
Chef Schade Carrosserie	16
Chef Werkplaats Motorvoertuigen	16
Chef Werkplaats Plaatmakerij	16
Chef Crediteuren	4
Chef Magazijn + Expeditie	15
Chef Personeelszaken	13
Chef Postkamer	14
Chef Werkplaats	16, 22
Cilinderkop Reviseur	28
Commercieel Medewerker	19



Commercieel Medewerker Binnendienst	1
Commercieel Medewerker Export	36
Communicatie Coördinator	2
Constructie-bankwerker	27
Contactcenter Medewerker	1
Contract Beheerder	1
Controleur Carrosseriebouw	12
Controller	5
Coördinator Datatypisten	3
Coördinator Logistiek	15
Coördinator Opleidingen	31
D	
Databaseontwerper	7
Datatypist	3, 9
De- en Montagemoniteur	23
Debiteurenadministrateur	4
Decorateur	26
Demonteur Motoren	29
Diagnosetechnicus	21, 22
Diagnosetechnicus/-monteur	21, 22
Directiesecretaresse/Managementassistente	9
E	
Eerste Autotechnicus	21
Eerste Bedrijfs Autotechnicus	22
Eerste Lasser	27
Eerste Monteur	22
Eerste Motorfietstechnicus	20
Eindcontroleur	12
Eindcontroleur Carrosseriebouw	12
Elektromachine Monteur	28
Expeditiemedewerker	15
Export Manager	36
Export Manager Logistiek	36
Export Medewerker	15, 36
Export Medewerker Binnendienst	36
F	
Facilitair Medewerker	14
Fietsenmaker	20
Fietstechnicus	20
Fietstechnicus/-monteur	20



Filiaal Manager	33
Financieel-economisch Medewerker	5
G	
Groepsleider Receptie	10
H	
Hoofd Adaptatie Technicus	34
Hoofd Administratie	4
Hoofd Administratie/Boekhouding	3
Hoofd Algemene Zaken	14
Hoofd Automatisering	7, 8
Hoofd Bedrijfseconomische Afdeling	3, 5
Hoofd Boekhouding	4
Hoofd Financiële Administratie	5
Hoofd Interne Dienst	14
Hoofd Interne Service Dienst	14
Hoofd Kwaliteitscontrole (Elektronica)	12
Hoofd Kwaliteitszorg	12
Hoofd Magazijn	15
Hoofd Marketing	2
Hoofd Opleidingen	31
Hoofd Personeelszaken	13
Hoofd Secretariaat	9
Hoofd Technische Dienst	35
Hoofd Verslaggeving	3
HR Adviseur	13
Huismeester	14
Hulp Magazijn/Expeditie	15
Hulp Stoffeerder/Autobekleder	25
Hulpexpediteur	15
Hulpmonteur/Assistent Autotechnicus	21
I	
ICT Beheerder	8
Inbouwspecialist	21, 22
Inkoopmedewerker	1
Inkoper	1
Instrumentfitter	28
J	
Juridisch Medewerker Personeelswerk	13
K	
KAM Coördinator	32



KAM Manager	32
Kantinebeheerder	14
Keurmeester	22
Koerier	17
Kraandrijver/-machinist (mobiele kraan)	18
Kunststof Bewerker	30
Kunststoflasser	30
Kwaliteitscontroleur Productie	12
Kwaliteitsfunctionaris projecten	32
L	
Laadsystemen Specialist	28
Lasser	27
Lastechnisch Kwaliteitscontroleur	12
Leerling Monteur (Schadeherstel Carrosserie)	24
Leidinggevend Monteur Elektrotechnische installaties	16
Leraar Bedrijfsschool	31
Logistiek Medewerker	15
Loonadministrateur	6
M	
Machine Bankwerker	27
Machinist Autolaadkraan met Hijsfunctie	18
Magazijnmedewerker	15
Magazijnmeester	15
Management Assistente	9
Manager Fysieke Distributie	15
Manager HRM	13
Manager Technische Dienst	35
Marketing Assistent	2, 9
Marketing Medewerker	2
Marktonderzoeker	2
Materiaalbeheerder	15
Medewerker Adaptatietechniek	34
Medewerker Administratie	3, 6
Medewerker Algemene Dienst	14
Medewerker Arbo en Milieu	32
Medewerker Assemblage	28
Medewerker Bedrijfsadministratie	3
Medewerker Bedrijfseconomische Afdeling	5
Medewerker Bedrijfsrestaurant	14
Medewerker Commerciële Binnendienst	1



Medewerker Crediteurenadministratie	4
Medewerker Debiteuren/Crediteuren	3
Medewerker Facilitaire Dienst	14
Medewerker Financiële Administratie	4
Medewerker Grootboek	3, 4
Medewerker Helpdesk	8
Medewerker Huishoudelijke Dienst	14
Medewerker ICT	7
Medewerker Interne Dienst	14
Medewerker Logistiek	15
Medewerker Marketing	2
Medewerker Personeelsregistratie	6
Medewerker Personeelszaken	13
Medewerker Polyesterbewerking- en verwerking	30
Medewerker Postkamer	14
Medewerker Receptie	10
Medewerker Registratie	3
Medewerker Salarisadministratie	3, 6
Medewerker Secretariaat Personeel & Organisatie	9
Medewerker Tankstation	19
Medewerker Technische Dienst	35
Medewerker Verkoop Binnendienst	1
Medewerker Verzendafdeling	15
Medewerker Voorraad/Retouren	1
Meewerkend Voorman (interne) Technische Dienst	35
Metaalbewerker	27
Meubelmonteur Carrosseriebouw	28
Meubelstoffeerder	25
Milieu Coördinator	32
Montageleider (intern)	16
Montagemedewerker	30, 28
Monteur	21, 28
Monteur (interne) Technische Dienst	35
Monteur Apparaten (nieuwbouw)	28
Monteur Carrosseriebouw	30
Monteur Carrosseriebouw Kunststof	30
Monteur Exterieur Carrosseriebouw	28
Monteur Mechatronica	28
Monteur Technische Dienst	35
Monteur Tester Mechatronica	28



Monteur/Bankwerker	27
Monteur/Tester/Afsteller Mechatronica	28
Motordemonteur	29
Motorfietstechnicus	20
N	
Netwerkbeheerder	8
O	
Opleidingscoördinator	31
Opleidingsfunctionaris	13
P	
Personeelsfunctionaris	13
Pijp- of Plaatlasser	27
Plaatwerker	23, 27
Pompbediende	19
Praktijkopleider	31
Procesbewaking Assistent	12
Productie Controleur	12
Productiechef	16
Programmeur	7, 8
Projectleider ICT	7
Q	
Quality Assurance Engineer	12
R	
Receptionist	10
Regio Manager	33
Revisietechnicus Motoren	28
S	
Salarisadministrateur	3, 6
Sales Coördinator	1
Schadehersteller	23
Schilder	26
Schoonmaker	14
Schuurder/Plamuurder	26
Secretaresse	9
Secretaresse Personeelszaken	13
Secretarieel Medewerker	9
Secretariële Hulp	9
Service Adviseur Mobiliteitsbranche	11
Service Monteur (Autoruitschadeherstel)	24
Service Technicus Motoren	28



Servicemedewerker Tankstation	19
Servicemonteur	24
Sloper	29
Spuiter	26
Stafmedewerker Administratieve Organisatie	5
Stafmedewerker Arbo	32
Stafmedewerker Kwaliteit	12
Stafmedewerker Milieu	32
Stoffeerder	25
Straler/Spuiter/Conserveerder	26
Systeembeheerder	8
Systeemontwerper	7
T	
Tankmedewerker	19
Teamleider Adaptatietechniek	34
Teamleider Salarisadministratie	6
Technicus alle voertuigen	20, 21, 22
Technisch Bedrijfsleider	16
Technisch Coördinator	12
Technisch Inkoper	1
Technisch Opleider	31
Technisch Receptionist	11
Telefoniste/Receptioniste	10
Tester	28
Trade Marketeer	2
Trailer Monteur	22
Trainer	31
Transport Begeleider	17
Transporteur	15
Tweewielermonteur	20
U	
Uitvoerder/Chef Montage (intern)	16
V	
Verkoop Binnendienst medewerker	1
Verkoop Specialist	19
Verkoopleider	1, 2
Verkoopleider Elektronica	1, 2
Verkoopmedewerker	19
Verkoper Binnendienst	1
Verkoper Tankstations	19

Vestigingsleider	33
VGM Coördinator	32
Vorbewerker	23
Vorbewerker Spuiten	26
Voorman	16 + diverse
Voorman Carrosseriebouw	16
Voorman/Chef Werkplaats Carrosseriebouw	16
Vorkheftruckrijder	15
W	
Wasstraat Medewerker	19
Werkplaatsmanager Mobiliteitsbranche	11
Werkplekbeheerder	8

BIJLAGE A PROCEDURE BIJ GESCHIL OVER DIENSTROOSTER

1. De werknemer die van mening is dat bij het vaststellen van het dienstrooster onvoldoende rekening is gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden, dient – eventueel bijgestaan door zijn v.v. – schriftelijk bezwaar in bij de werkgever.
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en deelt – daarbij eventueel bijgestaan door zijn w.v. – binnen twee weken zijn standpunt schriftelijk mee aan de werknemer.
3. Als deze uitwisseling van standpunten niet tot overeenstemming leidt of wanneer de werkgever zijn standpunt niet binnen twee weken schriftelijk aan de werknemer kenbaar maakt, kan het geschil worden voorgelegd aan de Commissie Dienstroosters van de Bedrijfsraad. Daarvoor moeten werknemer en werkgever in gezamenlijk overleg zorgen voor een door beide partijen ondertekende schriftelijke weergave van het geschil. Werkgever en werknemer kunnen hierbij (opnieuw) hun w.v. respectievelijk v.v. inschakelen.
4. Als de werkgever de schriftelijke weergave niet heeft ondertekend, zal de Bedrijfsraad de werkgever verzoeken om mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek te voldoen.
5. De door beide partijen ondertekende beschrijving van het geschil dient gezonden te worden aan de Bedrijfsraad. Op basis van de bevindingen van de commissie die de dienstroosterzaken behandelt, wordt door de Bedrijfsraad schriftelijk advies uitgebracht over de wijze waarop in de onderneming met de verschillende belangen zou kunnen worden omgegaan. Dit advies wordt aan beide partijen toegezonden.

BIJLAGE J VOORLICHTING BETREFFENDE DE ARBEIDSVOORWAARDEN VAN WERKNEMERS DIE ONDERWIJS VOLGEN

1. De cao (artikel 99 en 100) maakt onderscheid tussen
 - de werknemer die, op grond van de leerplichtwet, verplicht is onderwijs te volgen; dit is de kwalificatieplichtige werknemer.
 - de werknemer die vrijwillig onderwijs volgt.
2. De kwalificatieplichtige werknemer voldoet aan zijn verplichting door op twee dagen per week onderwijs te volgen op
 - een instituut voor vakopleiding en/of
 - een vormingsinstituut en/of
 - een avondschool (Wanneer 's avonds school wordt gegaan, dient overdag vervangend vrijaf te worden gegeven gelijk aan het aantal gevolgde schooluren tot ten hoogste twee dagen per week).

Indien de jeugdige werknemer kwalificatieplichtig is, omvat de werkweek het aantal dagen ten aanzien waarvan geen verplichting tot onderwijs geldt. Voor het lopende kalenderjaar belooft dit een aantal van drie werkdagen.
3. De werknemer die vrijwillig onderwijs wenst te ontvangen, heeft de keuze gedurende één dag per week
 - de primaire en/of voortgezette vakopleiding te volgen;
 - een opleiding die van belang is voor zijn (te vervullen) functie dan wel een vormingscursus te volgen, zolang hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.

Indien de werknemer vrijwillig onderwijs gaat volgen, dient in overleg tussen de werkgever en de

werknemer vooraf bepaald en in de arbeidsovereenkomst vastgesteld te worden hoeveel uren per week de werknemer gemiddeld werkt. Werkgever en werknemer kunnen derhalve een vijfdaagse of een kortere werkweek overeenkomen.

4. Indien tussen werkgever en werknemer een werkweek van gemiddeld 38 uren is overeengekomen dan geldt:
 - dat de werknemer ten minste moet ontvangen het salaris dat hem op grond van artikel 43 lid 1 in samenhang met artikel 47 dan wel 48 toekomt (derhalve doorbetaling van salaris over de dagen waarop onderwijs wordt gevolgd);
 - dat de werknemer op de dagen waarop geen onderwijs wordt gegeven (schoolvakantiedagen) werkzaam dient te zijn in de onderneming;
 - dat de werknemer aanspraak heeft op vakantiedagen overeenkomstig het bepaalde in artikel 70 e.v.
5. Indien tussen werkgever en werknemer een kortere gemiddelde werkweek dan 38 uren is overeengekomen (vrijwillig onderwijs) dan wel van toepassing is (verplicht onderwijs), dan geldt:
 - dat de werknemer ten minste moet ontvangen een evenredig deel van het deel salaris dat hem op grond van artikel 47 dan wel 48 toekomt;
 - dat de werknemer niet verplicht is in de onderneming werkzaam te zijn gedurende schoolvakantiedagen;
 - dat de werknemer aanspraak heeft op vakantie waarvan de duur bedraagt een evenredig deel van de rechten genoemd in artikel 70 e.v.
6. Uit het vorenstaande volgt dat voor werknemers die parttime onderwijs volgen kan worden gekozen tussen een werkweek van gemiddeld 38 uren en een kortere werkweek dan gemiddeld 38 uren. Bij een werkweek van gemiddeld 38 uren moet de werknemer tijdens de schoolvakantie volgens zijn dienstrooster werken; bij een werkweek van gemiddeld minder dan 38 uren per week heeft de werknemer tijdens de schoolvakantie vrij op de dagen waarop hij anders les zou hebben gehad.

HANDBOEK FUNCTIE-INDELING VOOR HET MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF

Ongewijzigd voortgezet wordt het Handboek Functie-indeling voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, zoals eerder algemeen verbindend verklaard en gepubliceerd via de Staatscourant op 7 november 2019, nr. 56052.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2022.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uitmaakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2022 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 4 maart 2021

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*