



Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2026 Verbindendverklaring cao-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 2 juli 2026 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Transport en Logistiek Nederland, mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Transport en Logistiek Nederland en de Vereniging Verticaal Transport;

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

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door de besloten vennootschap Cool Delivery B.V. Cao-partijen hebben schriftelijk gereageerd op de bedenkingen. Daarnaast hebben zowel bedenkinghebbende als cao-partijen gebruik gemaakt van de geboden gelegenheid om hun standpunt nader mondeling toe te lichten.

De bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

1. Cao-partijen hebben bij het avv-verzoek niet voldaan aan het meerderheidsvereiste.

Cool Delivery B.V. (hierna: Cool Delivery) is als werkgever onderdeel van de HelloFresh groep en bezorgt uitsluitend producten van HelloFresh groepsvennootschappen, zoals de HelloFresh-maaltijdboxen, aan klanten van HelloFresh groepsvennootschappen binnen dezelfde fiscale eenheid in Nederland.

Voordat Cool Delivery onderdeel werd van de HelloFresh groep vervoerde zij ook gekoelde producten voor andere vennootschappen. De HelloFresh groepsvennootschappen betalen Cool Delivery voor de uitgevoerde vervoersdiensten, zo heeft Cool Delivery nader toegelicht.

In 2025 heeft de Stichting VNB, een stichting belast met toezicht op de naleving van de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: cao Beroepsgoederenvervoer), Cool Delivery verzocht de cao na te leven omdat Cool Delivery volgens de Stichting VNB onder de werkingssfeer valt. Cool Delivery heeft aan de Stichting VNB aangegeven dat dit niet juist is omdat Cool Delivery eigen vervoer voor eigen rekening verricht ten behoeve van HelloFresh groepsvennootschappen binnen dezelfde fiscale eenheid.

Het primaire betoog van Cool Delivery is dat eigen vervoer (binnen dezelfde fiscale eenheid) niet valt onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer. Indien eigen vervoer er wel onder valt, wordt niet voldaan aan het meerderheidsvereiste.

Op grond van artikel 2 lid 1 van de Wet AVV kan de Minister van SZW cao-bepalingen algemeen verbindend verklaren als wordt voldaan aan het meerderheidsvereiste. Cao-bepalingen waarvoor avv wordt verzocht moeten reeds gelden voor een belangrijke meerderheid van de werknemers in de bedrijfstak. Het is aan cao-partijen om bij hun avv-verzoek aan te tonen dat wordt voldaan aan het meerderheidsvereiste.

De door cao-partijen aangeleverde werkgevers- en werknemersaantallen zijn ontleend aan gegevens uit de administratie van de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (SOOB-fonds).



Volgens Cool Delivery is de op basis van deze gegevens door cao-partijen berekende representativiteit (66,7%) echter onjuist. Zij voert daartoe aan dat cao-partijen bij deze berekening werknemers werkzaam bij werkgevers die eigen vervoer verrichten, en die niet onder de uitzondering van artikel 2 lid 2 sub a en b van de cao BGV vallen, niet hebben meegeteld in de noemer van de breuk (het totaal aantal werknemers in dienst van werkgevers die binnen de werkingssfeer van de cao vallen). Waar dat, gelet op eerder ingenomen standpunten van cao-partijen, volgens haar wel had moeten.

Cool Delivery legt een rapport over van onderzoeksbureau SEO van maart 2026. Daarin wordt volgens Cool Delivery geconcludeerd dat er meerdere werkgevers zijn buiten de sector beroepsgoederenvervoer die, net zoals Cool Delivery, 'eigen vervoer' verrichten en die volgens de uitleg van Stichting VNB onder de werkingssfeerbepaling van de cao Beroepsgoederenvervoer zouden vallen. De werknemers van deze werkgevers zijn echter niet meegenomen in de noemer van de representativiteitsopgave voor deze cao.

Deze werkgevers zijn onderverdeeld in drie categorieën:

- (1) mét een separate vervoersentiteit die niet vallen onder een andere cao,
- (2) zonder een separate vervoersentiteit die niet vallen onder een andere avv-cao en
- (3) zonder een separate vervoersentiteit die vallen onder een andere cao dan de cao Beroepsgoederenvervoer.

Worden de werknemers van al deze werkgevers wél meegenomen in de noemer van de representativiteitsopgave, dan wordt niet voldaan aan het meerderheidsvereiste.

2. De cao kan niet algemeen verbindend worden verklaard omdat sprake is van overlap met andere avv-cao's

In het kader van het avv-verzoek met betrekking tot de cao Beroepsgoederenvervoer Vrijwillig Vervroegde Uittreding 2022 hebben cao-partijen volgens Cool Delivery de indruk gewekt dat werkgevers die eigen vervoer verrichten niet onder deze cao zouden vallen en aldus niet zijn meegenomen in de noemer van de breuk bij de berekening van de representativiteit. Tegelijkertijd hebben cao-partijen zich bij de handhaving van de cao Beroepsgoederenvervoer ten aanzien van Cool Delivery op het standpunt gesteld dat werkgevers die eigen vervoer verrichten wél onder de werkingssfeer vallen en derhalve gehouden zijn de cao na te leven.

Het gevolg van dit innerlijk tegenstrijdige standpunt is volgens Cool Delivery dat werkgevers die eigen vervoer verrichten en al vallen onder een avv-cao in een andere sector bij toepassing van de uitleg van cao-partijen óók onder de cao Beroepsgoederenvervoer worden gebracht. Daarmee hebben partijen overlap laten ontstaan met een groot aantal sectoren waar avv-cao's gelden (waaronder de levensmiddelensector, de retail non-food sector en de sector technische groothandel). Dit is volgens Cool Delivery in strijd met het Toetsingskader AVV.

3. Avv is onder deze omstandigheden in strijd met diverse algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

Cao-partijen zijn volgens Cool Delivery niet eerlijk c.q. consistent geweest over de reikwijdte die de cao volgens hen zelf heeft. De motivering van het avv-verzoek is volgens haar gebrekkig, want de representativiteitsopgave is gebaseerd op data die niet in overeenstemming zijn met de werkingssfeer van de cao. Een avv-besluit dat wordt genomen op grond van de door cao-partijen verstrekte informatie komt in strijd met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en leidt tot een onzorgvuldig, gebrekkig gemotiveerd en onevenredig en daarmee onrechtmatig besluit.

Reactie van cao-partijen:

1. Representativiteit

Cao-partijen zijn voor de representativiteitsopgave uitgegaan van de werkingssfeer zoals geformuleerd in artikel 2 van de cao Beroepsgoederenvervoer. Volgens de hoofdregel is de cao van toepassing op ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen en/of niet-vergunningplichtig vervoer van goederen tegen vergoeding over de weg verrichten. Met andere woorden: ondernemingen die uitsluitend hun eigen goederen vervoeren en daarvoor geen onderneming zoals bedoeld in de cao inhuren, vallen niet onder de cao. Zij behoeven dan ook niet te worden meegenomen in de representativiteitstoets.

De sector eigen vervoer kent een eigen brancheorganisatie (Evofenedex) en deze vereniging is geen partij bij de cao.



Onderzoeksbureau SEO heeft in opdracht van Cool Delivery ondernemingen in kaart gebracht die zich bezig zouden houden met eigen vervoer en die niet zouden zijn meegeteld in de representativiteitsopgave, maar een aantal van deze ondernemingen uit categorie 1 zijn geen eigen vervoerders en zijn dan ook wel degelijk meegenomen in de representativiteitsopgave.

Ten aanzien van ondernemingen uit categorie 2 en 3 is het volgens cao-partijen twijfelachtig of zij überhaupt goederen tegen vergoeding vervoeren. Zo vervoeren enkele ondernemingen uit deze categorie zelf niets, maar hebben zij de bezorging bij klanten thuis uitbesteed aan transportondernemingen. Die transportondernemingen vallen onder de cao en zijn in de representativiteitsopgave meegenomen. Ook voor diverse andere ondernemingen die worden genoemd menen cao-partijen te weten dat zij geen goederen vervoeren, maar uitbesteden aan onderaannemers die in de representativiteitsopgave zijn meegenomen.

Ook overigens zijn deze door SEO geïdentificeerde bedrijven volgens cao-partijen terecht niet in de representativiteitsopgave betrokken. Artikel 2 lid 2 van de cao zondert ondernemingen uit die kortgezegd (i) een eigen cao, een bedrijfstak-cao of een eigen arbeidsvoorwaardenregeling toepassen die gelijkwaardig is aan de cao en (ii) niet meer dan 20% van de omzet realiseren met vervoer. En ondernemingen die eigen goederen vervoeren vallen in de regel onder deze uitzondering. Zouden zij al onder de cao vallen, zoals Cool Delivery veronderstelt omdat zij eigen goederen vervoeren, dan mist de cao om deze reden volgens cao-partijen alsnog toepassing.

2. Overlap met andere cao's

Deze bedenking bouwt voort op de onjuiste gedachte dat ondernemingen die uitsluitend eigen goederen vervoeren onder de werkingssfeer van de cao zouden vallen, aldus cao-partijen. Nu daarvan geen sprake is, is van de door Cool Delivery gevreesde overlap volgens cao-partijen ook geen sprake.

3. Totstandkoming representativiteitsgegevens

De in de representativiteitsopgave opgenomen cijfers zijn volgens cao-partijen afkomstig uit de administratie van de Stichting Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (SOOB). De administratie van SOOB is uitbesteed aan de onafhankelijke en gecertificeerde onderneming TKP Pensioen B.V. Een registeraccountant houdt toezicht op de wijze waarop TKP haar taak uitvoert.

Cao-partijen lichten toe dat TKP bij het vaststellen van het aantal werkgevers dat door de werkingssfeer gebonden is aan deze cao gebruik maakt van gegevens over alle ondernemingen in Nederland die werknemers in dienst hebben. Daaruit wordt een selectie gemaakt van ondernemingen die volgens de registratie bij UWV onder de werkingssfeer van de cao vallen. Periodiek worden deze lijsten extra gecontroleerd, bijvoorbeeld door ze te vergelijken met ledenlijsten van werkgeversorganisaties en het vergunningenregister NIWO. Verder wordt extra onderzoek uitgevoerd naar aanleiding van meldingen, bijvoorbeeld door werknemers (pensioenclaims) of door werknemersorganisaties. Ook worden werkingssfeeronderzoeken ter plaatse ingesteld indien daar aanleiding voor is en vinden er steekproefsgewijs looncontroles plaats door de afdeling handhaving. Nadat na opgave van werkgevers is vastgesteld hoeveel werknemers er werken bij de door de werkingssfeer van de cao gebonden werkgevers, wordt dat getal als noemer gebruikt.

De teller wordt gevormd door het aantal werknemers dat in dienst is bij de door de werkingssfeer aan de cao gebonden werkgevers die aangesloten zijn bij een van de twee bij de cao betrokken werkgeversorganisaties (TLN of VVT). Zowel op de teller als noemer worden de werknemers van gedispenseerde werkgevers in mindering gebracht.

4. Aanvullend

Cool Delivery valt volgens cao-partijen onder de cao en is meegenomen in de representativiteitsopgave omdat zij tegen vergoeding goederen vervoert voor een derde, namelijk voor HelloFreshBenelux BV. Daarmee is wat Cool Delivery doet niet aan te merken als 'eigen vervoer' zoals sociale partners dat bedoelen. HelloFresh is een andere entiteit dan Cool Delivery en kwalificeert daarmee als derde. 'Eigen vervoer' is geen term die in de cao voorkomt, maar is de aanduiding die sociale partners in hun reactie op de bedenkingen hebben gebruikt om aan te geven dat de cao is beperkt tot goederenvervoer voor derden.

Het begrip 'eigen vervoer' komt wel voor in de Wet wegvervoer goederen (Wwg), maar doet hierbij volgens cao-partijen niet terzake omdat ook door Hof Amsterdam in de Deliveroo-zaak (ECLI:NL:GHAMS:2021:3978) zou zijn uitgemaakt dat het begrippenkader uit de Wwg niet leidend is.



Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Cao-partijen zijn bevoegd om zelf de werkingssfeer van de cao vast te stellen. Deze moet voldoende duidelijk zijn en mag niet leiden tot werkingssfeeroverlap met doorgaans avv'de cao's. Conflicten over de werkingssfeer kunnen worden voorgelegd aan de burgerlijke rechter. Cao-partijen zijn verantwoordelijk voor de correcte toepassing en naleving van de avv'de bepalingen inclusief de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer.

Cao-partijen hebben in hun reactie op de bedenkingen tegen de representativiteitsopgave, voor zover zij betrekking hebben op de werkingssfeer van de cao, aangegeven dat de cao volgens de hoofdregel van toepassing is op ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen en/of niet-vergunningplichtig vervoer van goederen tegen vergoeding over de weg verrichten. Voor niet-vergunningplichtig vervoer geldt dat ondernemingen die uitsluitend hun eigen goederen vervoeren en daarvoor geen onderneming zoals bedoeld in de cao inhuren, niet onder de cao vallen. Cao-partijen hebben nader toegelicht dat als tegenhanger van eigen vervoer heeft te gelden vervoer voor derden, dat wil zeggen vervoer voor een andere rechtspersoon dan de vervoerder zelf. Dit hangt samen met het tegen betaling verzorgen van vervoer.

Bij Cool Delivery spitst de vraag zich toe of bij vervoer door deze rechtspersoon (de werkgever) ten behoeve van HelloFresh vennootschappen die met Cool Delivery een 'fiscale eenheid' vormen sprake is van de uitzondering voor 'eigen vervoer'. Gelet op het bovenstaande concludeer ik dat dat niet het geval is op basis van de werkingssfeer van de cao en de toelichting die partijen hebben gegeven. Bij het vaststellen van de betekenis van bewoordingen in een werkingssfeerbepaling ligt het weliswaar voor de hand acht te slaan op de wettelijke en taalkundige betekenis van dat begrip, maar de werkingssfeerbepaling van de cao Beroepsgoederenvervoer bevat het begrip fiscale eenheid niet.

Dat Cool Delivery op grond van de Wwg niet zou vallen onder de categorie vergunningplichtig vervoer, wil niet zeggen dat ze ook uitgezonderd is van het tweede onderdeel van de werkingssfeer, kort gezegd 'niet-vergunningplichtig plichtig vervoer over de weg tegen betaling, tenzij sprake is van een van de in de cao genoemde uitzonderingen.' Deze uitleg van de tot uitleg bevoegde cao-partijen acht ik niet onduidelijk of onaannemelijk.

Geconcludeerd moet worden dat de vaststelling van cao-partijen dat het vervoer zoals door bedenkinghebbende wordt verricht onder de werkingssfeer van de cao valt niet onaannemelijk is en daarom overweeg ik ten aanzien van het meerderheidsvereiste als volgt.

De cao-bepalingen waarop het verzoek tot avv betrekking heeft, moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen (artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV). Deze belangrijke meerderheid moet blijken uit een opgave van het aantal werkgevers lid van werkgeversvereniging(en) die partij zijn bij de cao onderscheidenlijk het aantal werkgevers dat naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingssfeer van de cao kan worden gerekend alsmede het aantal personen werkzaam bij werkgevers die lid zijn van de werkgeversvereniging(en) die partij zijn bij de cao, onderscheidenlijk het aantal personen werkzaam bij werkgevers die naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden.

Deze opgave dient voorzien te worden van een toelichting op de wijze van verzameling van de gegevens als bedoeld in artikel 2:2, eerste lid, sub c van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeenverbindendverklaring.

Cao-partijen hebben bij de aanlevering van de representativiteitsgegevens gebruik gemaakt van het formulier representativiteitsgegevens. Uit dit formulier blijken de gehanteerde onderzoeksmethode, de gebruikte bronnen, de wijze van meting, de relatie tot de werkingssfeer en de actualiteit van de cijfers.

Uit de overgelegde representativiteitsopgave blijkt dat voor de berekening van het aantal direct aan de cao gebonden werkgevers en werkgevers gebonden door de werkingssfeer van de cao gebruik is gemaakt van de ledenbestanden van de werkgeversorganisaties die partij zijn bij de cao en het werkgeversbestand van de administratie van het SOOB-fonds met peildatum 1 december 2025. De werkingssfeer van de SOOB-cao en de onderhavige cao zijn gelijk. Het totaal aantal direct aan de cao gebonden werkgevers (leden TLN en VVT) is gebaseerd op de ledenlijsten van TLN en VVT.

Het totaal aantal werknemers in dienst bij de direct aan de cao gebonden werkgevers (betreft werknemers leden TLN en VVT) is bepaald door de opgave van TLN en VVT te vergelijken met de administratie van het SOOB-fonds. Het totaal aantal werknemers dat onder de werkingssfeer van de cao valt is ontleend aan de administratie van het SOOB-fonds. De werkgevers die onder de werkingssfeer van de SOOB-cao vallen zijn verplicht om bij de administrateur van het fonds opgave te doen



van het aantal werknemers dat bij hen in dienst is. Voor iedere werknemer dient premieafdracht over het bruto loon plaats te vinden. Alle werknemers zijn volledig meegeteld ongeacht het aantal uren dat men werkzaam is. En bedrijven die zowel lid zijn van TLN als van VVT komen maar 1x voor in de administratie van het fonds. Dubbeltellingen zijn daardoor niet aanwezig. Peildatum voor de meting van de aantallen werknemers is 1 december 2025.

De werknemers van de ondernemingen die integraal van de cao zijn gedispenseerd zijn niet in de representativiteitsopgave meegenomen.

Cao-partijen hebben in hun reactie op de bedenkingen tegen de representativiteitsopgave, voor zover zij betrekking hebben op de werkingssfeer van de cao, aangegeven dat de cao, volgens de hoofdregel daarvan, van toepassing is op ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen en/of niet-vergunningplichtig vervoer van goederen tegen vergoeding over de weg verrichten. Ondernemingen die uitsluitend hun eigen goederen vervoeren en daarvoor geen onderneming zoals bedoeld in de cao Beroepsgoederenvervoer inhuren vallen volgens cao-partijen daarom niet onder de cao.

Ondernemingen die zich in hoofdzaak met dergelijk eigen vervoer bezighouden en de bij hen in dienst zijnde werknemers hoeven daarom niet te worden meegeteld in de representativiteitsopgaven.

Ondernemingen die tegen vergoeding goederen vervoeren voor een derde (zoals bedenkingshebbende) vallen volgens cao-partijen wel onder de cao en zijn dan ook terecht meegeteld in de representativiteitsopgave.

Gelet op het gegeven dat ondernemingen die hun eigen goederen vervoeren en daarvoor geen onderneming zoals bedoeld in de cao Beroepsgoederenvervoer inhuren niet onder de werkingssfeer van de cao vallen en ondernemingen die goederen vervoeren voor derden wel onder de werkingssfeer vallen, is er geen reden om aan te nemen dat de administratie van SOOB niet volledig zou zijn. Daarin hoeven alleen werkgevers en de bij hen in dienst zijnde werknemers te zijn opgenomen die wel onder de werkingssfeer van de cao vallen.

Ook de bedenking dat het totaal aantal werknemers in het beroepsgoederenvervoer zoals gedefinieerd in de werkingssfeer van de cao's beroepsgoederenvervoer veel groter moet zijn dan door cao-partijen is opgegeven, gelet op het onderzoek van SEO, is door cao-partijen in afdoende mate weerlegd.

De voor de representativiteitsopgave gehanteerde bronnen, namelijk de ledenlijst van de werkgeversorganisaties TLN en VVT en de administratie van het SOOB-fonds, zijn door cao-partijen in voldoende mate toegelicht. De administratie van het SOOB-fonds wordt geacht een geschikte bron te zijn om de representativiteit vast te stellen.

Door cao-partijen is in voldoende mate aannemelijk gemaakt dat de bepalingen van de cao waarop het verzoek tot avv betrekking heeft reeds gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen. Uit de aangeleverde representativiteitsgegevens en het ingevulde formulier representativiteitsgegevens waarin een toelichting wordt gegeven op de gehanteerde onderzoeksmethode, de gebruikte bronnen, de wijze van meting, de relatie tot de werkingssfeer en de actualiteit van de cijfers, volgt een representativiteit die ruimschoots voldoet aan het meerderheidsvereiste.

Met een representativiteit van 66,72% op basis van het gebruikte bronmateriaal kan met voldoende zekerheid worden geconcludeerd dat wordt voldaan aan het meerderheidsvereiste.

De bedenkingen zijn naar mijn oordeel voldoende weerlegd en doen geen afbreuk aan de door cao-partijen overgelegde representativiteitsgegevens.

Op grond van het bovenstaande concludeer ik dat de bedenkingen geen beletsel vormen om tot algemeenverbindendverklaring over te gaan.

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, V en VI is bepaald:



HOOFDSTUK I ALGEMEEN

Artikel 1 Karakter

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

Artikel 2 Werkingssfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op:
 - a. Alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen (hierna Wwg), zoals deze laatstelijk is gepubliceerd op 20 december 2016 (staatsblad 518), verrichten, en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verrichten anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.
 - b. Werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuren van mobiele kranen.
2. a. De overeenkomst is niet van toepassing op ondernemingen die:
 - een eigen CAO dienen toe te passen; ofwel
 - een eigen bedrijfstak CAO dienen toe te passen; ofwel
 - over een eigen vastgelegd arbeidsvoorwaardenpakket beschikken.Daarbij worden de volgende voorwaarden gesteld:
 - Het niveau van voorvermelde regelingen dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan het niveau van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en;
 - De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen.
- b. De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen, wanneer in de regel niet meer dan 20% van de omzet met voornoemde activiteiten wordt gerealiseerd. Maatgevend daarbij is de juridische eenheid waarvoor een vergunning beroepsgoederenvervoer is aangevraagd of toegekend, dan wel waarbinnen de verhuur van mobiele kranen plaatsvindt.
- c. Tevens zijn uitgezonderd ondernemingen, die in hoofdzaak gemeten naar de loonsom van het bedrijf bouwwerkzaamheden uitvoeren en tevens mobiele kranen exploiteren.

Artikel 3 Definities

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

1. *werkgever*: iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
2. *werknemer*: ieder, die door een werkgever in dienst is genomen voor een bepaalde of onbepaalde tijd van 5 achtereenvolgende werkdagen of langer en die zijn werkzaamheden voor de werkgever gewoonlijk verricht in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming. Onder werknemer wordt niet begrepen de statutaire bestuurder van een rechtspersoon tenzij deze in hoofdzaak werkzaamheden verricht welke behoren tot de functie van chauffeurs of van machinisten mobiele kranen.
- 3a. *oproepkracht*: ieder, die door de werkgever incidenteel in dienst is genomen voor korter dan 5 achtereenvolgende dagen.
- b. *deeltijdwerknemer*: iedere werknemer met wie is overeengekomen, dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren, als bedoeld in artikel 26a, lid 1 onder a, arbeid wordt verricht.
6. *logistieke dienstverlening*: dat deel van het "supply chain proces", inclusief de front- en backoffice functies, dat zorgdraagt voor de planning, implementatie, productie en controle van een efficiënte stroom van opslag en bewerking van goederen, diensten en gerelateerde informatie van het punt van oorsprong naar het punt van consumptie ten einde tegemoet te komen aan de behoeften van de klant.
7. *standplaats*: het terrein waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent of het terrein waar de garage der onderneming is gelegen, dan wel waar deze zijn vervoermiddelen stalt of behoort te stallen;
8. *loonschaal*: tabel waarin het loon, behorend bij de desbetreffende functie is vastgelegd;
9. *brutoloon*: het loon per vier weken dan wel per maand, verhoogd met de persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 23;
10. *functieloon*: het loon, behorend bij de trede van de loonschaal, die op de betreffende werknemer van toepassing is;
11. *week*: de dagen van maandag tot en met zondag;
12. *werkdag*: iedere dag van de week met uitzondering van zondagen, algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen;



13. *vrije dag*: een vrije dag die wordt genoten ingevolge artikel 30, artikel 31, artikel 32, artikel 64, artikel 65, artikel 67a en artikel 68 betekent dat men na een rustpauze van 8 uur tenminste 24 uur aanengesloten vrij is.
14. *roostervrije dagen*: die dagen, gedurende welke op grond van het dienstrooster geen werkzaamheden hoeven te worden verricht.
15. *dienstrooster*: het op een tijdvak van een of meer weken betrekking hebbende schema, waarop wordt aangegeven in welke diensten en op welke dagen en uren de werknemer zijn functie dient te vervullen dan wel roostervrije tijd wordt genoten.
16. *echtgenoot*: hij of zij met wie de werknemer is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan dan wel met wie hij of zij blijkens een bij de werkgever gedeponeerd samenlevingscontract een duurzaam samenlevingsverband vormt.
17. *basisarbeidsvoorwaarden*: de artikelen 19, 20, 21, 23, 25, 26a, 27, 29, 33, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 64, 65, 67a, 68 en 69 van deze cao.
18. *bedrijfsongeval*: Een ongeval dat door of tijdens de uitoefening van betaalde arbeid plaatsvindt, met uitzondering van een ongeval dat plaatsvindt onderweg van of naar het werk of dat is veroorzaakt door schuld of toedoen van de werknemer.
19. *stagiair*: iemand, niet zijnde de BBL-leerling als omschreven in artikel 11 van deze cao, die als onderdeel van een erkende opleiding, op basis van een met de werkgever en het opleidingsinstituut afgesloten stagecontract, ervaring komt opdoen op de werkvloer.
20. *leerling*: De BBL-leerling overeenkomstig artikel 11 van deze cao.

HOOFDSTUK II BEGIN ARBEIDSOVEREENKOMST/EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 4 Aangaan arbeidsovereenkomst

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

Artikel 5 Einde arbeidsovereenkomst

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de wettelijke bepalingen zoals opgenomen in afdeling 9 Boek 7 titel 10 BW. (zie ook Bijlage 4)
2. Bij het einde van het dienstverband dient de werkgever aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:
 - de laatst beklede functie;
 - de loonschaal waarin, alsmede de trede waarop, de werknemer laatstelijk was ingedeeld;
 - het totaal aantal ervaringsjaren van de werknemer;
 - de datum van indiensttreding;
 - de datum van uitdiensttreding;
 - het in het lopende kalenderjaar genoten aantal vakantiedagen.



HOOFDSTUK III VERPLICHTINGEN WERKGEVER/WERKNEMER

Artikel 6 Verplichtingen van de werkgever

1. Het is de werkgever niet toegestaan personeel in dienst te nemen, dat reeds elders een volledige dienstbetrekking heeft.
2.
 - a. In het kader van de Arbozorg kan de werkgever de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking alleen medisch laten keuren indien het gaat om een functie waaraan voor de vervulling ervan bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid zijn gesteld. Daarbij dient het bepaalde bij en krachtens de Wet op de medische keuringen te worden nageleefd. Deze bepaling geldt in ieder geval niet voor administratief- en leidinggevend personeel. De verplichting om een aanstellingskeuring te ondergaan vervalt indien uit een schriftelijk keuringsbewijs van de werknemer blijkt dat de werknemer recentelijk een soortgelijke medische keuring heeft ondergaan. De datum van het keuringsbewijs mag maximaal een jaar voor het aangaan van het dienstverband liggen.
 - b. De kosten van de rijbewijskeuring zijn voor rekening van de werkgever, tenzij daarin wettelijk op andere wijze wordt voorzien. Ten aanzien van de loonbetaling wordt in dit verband verwezen naar artikel 65 lid 1 sub I.
4. Bij elke loonbetaling (per 4 weken, per maand) is de werkgever verplicht aan de werknemer een specificatie te verstrekken. Deze specificatie dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:
 - naam werknemer en naam werkgever;
 - vast-, tijdelijk- of oproepcontract;
 - overeengekomen arbeidsduur;
 - periode waarover loon wordt betaald;
 - het loon over deze periode waarop werknemer op grond van zijn leeftijd recht heeft ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
 - functieloon;
 - uurloon;
 - toeslagen;
 - overuren;
 - bruto loon;
 - inhoudingen;
 - netto loon;
 - verblijfkostenvergoeding;
 - vakantiedagen;
 - ATV dagen;
 - saldo tijd voor tijduren;
 - de waarde van een vakantiedag overeenkomstig art. 67a lid 10.
5. De kosten van de aanschaf door werknemer van de bestuurderskaart ten behoeve van de digitale tachograaf (1 x per 5 jaar) komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 7 Verplichtingen van de werknemer

1.
 - a. De werknemer is krachtens de met hem gesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden.
 - b. De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever alle voorkomende werkzaamheden te verrichten voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.
 - c. Het stelselmatig overstapelen door de chauffeur van complete wagenladingen van pallets op pallets wordt niet geacht te behoren tot werkzaamheden, die redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
2.
 - a. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs had moeten kennen. Deze geheimhoudingsverplichting geldt niet ten aanzien van mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair, of ander voorschrift verlangd worden.
 - b. De werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd mededelingen, die wensen en bezwaren inhouden, aan zijn werknemersorganisatie mede te delen en toe te lichten.
4.
 - a. Ten aanzien van door de werkgever aan de werknemer in bruikleen gegeven zaken zoals voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is hij verplicht:



- zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de in ontvangsneming in goede staat bevinden;
- op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
- deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
- vermissing of beschadiging ervan onmiddellijk aan zijn directe chef te melden;
- deze terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hij door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.

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

- b. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de betreffende overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald. De schadevergoeding zal niet meer bedragen dan de kostprijs voor herstel of vervanging.
 - c. De werkgever dient binnen een maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen schriftelijk aan de werknemer te melden, dat hij schadevergoeding zal eisen. De werkgever zal het bedrag van de schadevergoeding zo snel mogelijk – doch uiterlijk binnen een jaar nadat hij van de gebeurtenis heeft kennisgenomen – vaststellen.
 - d. Inhouding van de schadevergoeding op het loon is niet mogelijk, tenzij tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de verplichting tot schadevergoeding.
5. a. De werknemer gebruikt tijdens de dienst geen alcoholhoudende dranken en/of middelen, die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.
 - b. De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelende arts de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusies van deze arts in kennis stellen.
6. a. De werknemer is verplicht de werkgever vooraf om toestemming te vragen voor het mogen vervullen of uitbreiden van nevenwerkzaamheden buiten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht bij werkgever. Onder nevenwerkzaamheden worden mede verstaan:
 - het bekleden van een betaalde functie anders dan in dienst van de werkgever;
 - het uitoefenen van enig beroep of bedrijf dan wel het drijven van handel;
 - het ontwerpen, het leiden, het uitvoeren van en houden van toezicht op ander werk dan dat van werkgever.
 - b. De werkgever kan een verzoek op grond van lid 6a slechts weigeren als de weigering kan worden gerechtvaardigd op grond van objectieve redenen.
7. Indien de werknemer de onderneming naar buiten toe representeert, dient de werknemer uiterlijk verzorgd op het werk te verschijnen.
 8. De werknemer zal ieder jaar uiterlijk op 1 mei aan de werkgever inzage verschaffen in het overzicht van de nascholingsuren (code 95).

HOOFDSTUK IV BIJZONDERE GROEPEN WERKNEMERS

Artikel 8 Deeltijdwerknemers

1. De bepalingen van de CAO zijn op deeltijdwerknemers van toepassing, met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
 2. a. Voor zover de bepalingen van de CAO zich daarvoor lenen, worden zij op de deeltijdwerker naar evenredigheid toegepast. Onafhankelijk van het arbeidspatroon dient voor ieder dienstuur minimaal het wettelijk minimum uurloon te worden betaald.
 - b. Overuren zijn uren, liggend op maandag tot en met vrijdag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week, dan wel de individueel overeengekomen arbeidstijd als dit minder is dan 40 uur per week, wordt overschreden. Voor rijdend personeel op dubbel bemande voertuigen geldt de vorige zin voor de uren liggend op maandag tot en met zaterdag 7.00 uur.
3. a. De vakantie-aanspraken en vakantiebijslag ontstaan naar rato van het aantal verrichte



- diensturen, doch niet meer dan het voor betrokkenen geldende maximum genoemd in artikel 67a, artikel 68 resp. artikel 69.
- b. Voor het vaststellen van de onder 3a. genoemde vakantie-aanspraken en vakantiebijslag geldt als basis voor de berekening, het minimum aantal overeengekomen uren.
 - c. Voor het berekenen van de vakantie-aanspraken en vakantiebijslag in een bepaald jaar, dient het totaal aantal verrichte diensturen, met een minimum van het aantal overeengekomen uren, in het voorafgaande kalenderjaar te worden genomen.

Artikel 9 Uitzendkrachten

1. Bij de inleen van arbeidskrachten van in Nederland en/of in het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven, mag alleen gebruik worden gemaakt van NEN 4400/1 en/of 4400/2 gecertificeerde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die ingeschreven zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).
De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie aan te geven van welk(e) uitzendbureau(s) of payroll-bedrijf(f)ven gebruik wordt (worden) gemaakt.
2. De werkgever is gehouden in overeenkomsten met de in Nederland en/of het buitenland gevestigde uitzendbureaus te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend gelijk aan die van de werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever¹.

Artikel 9a Inleenkrachten

1. De in het buitenland gevestigde bedrijven die tijdelijk arbeidskrachten ter beschikking stellen aan de werkgever zijn ingevolge de detacheringsrichtlijn aan deze arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden en de overige uit artikel 2a lid 1 wet AVV voortvloeiende van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever.
2. De werkgever is gehouden in de overeenkomst met de in het buitenland gevestigde onderneming te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend.
3. De werkgever is gehouden de in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidskrachten te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeidsvoorwaarden.
4. Lid 1, 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval arbeidskrachten worden ingeleend van in Nederland gevestigde bedrijven die rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele CAO van toepassing.
5. Op detacheringen die langer dan 12 maanden duren, is artikel 2a, leden 4, 5 en 6 van de Wet AVV van toepassing.

Artikel 10 Oproepkrachten

1. Voor oproepkrachten gelden in beginsel alle artikelen van deze CAO, met uitzondering van:
artikel 4
artikel 6 lid 2
artikel 13
artikel 14
artikel 26b en c
artikel 30
artikel 31
artikel 36
artikel 64 t/m 69
2. Voor de berekening van het dag- en uurloon moet voor de oproepkracht worden uitgegaan van het functieloon vermeerderd met 8% vakantiebijslag.

¹ Als met deze bepaling ten nadele van uitzendkrachten wordt afgeweken van de essentiële arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 8 lid 1 van de Waadi, dan moet dit nadeel volledig worden gecompenseerd met andere essentiële arbeidsvoorwaarden als bedoeld in dat artikellid (HvJEU 15-12-2022, C-311/21).



3. De oproepkracht verwerft wettelijke vakantiedagen overeenkomstig artikel 7:634 BW over de uren die worden gewerkt.
4. De oproepkracht wordt per uur beloond.
5. Overuren zijn de uren, waarmee de diensttijd van gemiddeld 8 uur per dag wordt overschreden.

Artikel 11 BBL- Leerlingen

1. In afwijking van het in artikel 67a lid 2 en 3 ten aanzien van de vakantieregeling bepaalde geldt voor leerlingen van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) het volgende:
 - a. Het vakantiejaar loopt van 16 augustus tot en met 15 augustus van het daarop volgende jaar.
 - b. In het jaar van indiensttreding en beëindiging van het dienstverband wordt de duur van de vakantie bepaald in verhouding tot het verstreken deel van het jaar; daarbij worden gedeelten van dagen van minder dan een half naar beneden en van meer dan een half naar boven afgerond.
 - c. De vakantie-rechten bedragen voor een partieel-leerplichtige leerling 17 werkdagen en voor een niet-partieel leerplichtige leerling 21 werkdagen, met dien verstande:
 - dat de leerling van de genoemde dagen tenminste 9 respectievelijk 12 in drie aaneengesloten weken gedurende de zomervakantie dient op te nemen;
 - snipperdagen kunnen worden opgenomen indien de leerling hiertoe van te voren toestemming heeft verkregen van het stageverlenende bedrijf en van de collectieve werkgever.
2. De verblijfkostenvergoeding geregeld in artikel 40 leden 1, 2 en 5 geldt ook voor leerlingen van de beroepsbegeleidende leerweg, die buiten standplaats werkzaamheden verrichten.
3. De functielonen voor jeugdige werknemers in opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg bedragen bij een dagonderwijs per week 4/5 en bij twee dagen onderwijs per week 3/5 van het naar hun leeftijd vastgestelde jeugdloon.
4. De leerlingen ontvangen in de eerste periode van hun dienstverband een voorschot van één bruto functieloon. In de perioden daarna wordt aan de hand van de ingeleverde urenverantwoordingsstaten het juiste salaris uitbetaald. Bij uitdiensttreding wordt het voorschot verrekend met de laatste salarisbetaling.

HOOFDSTUK V LONEN: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 12 Berekening dag- en uurloon.

Het dag- en uurloon wordt berekend door het functieloon per 4 weken te delen door 20 respectievelijk 160 en het functieloon per maand te delen door 21,75 respectievelijk 173,92.

Artikel 13 Loonbetaling

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

Artikel 14 Regeling onwerkbaar weer

1. De werkgever is vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht op basis van artikel 7:628 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek indien op de dag waarop een buitengewone natuurlijke omstandigheid zich voordoet voldaan wordt aan de in lid 3 genoemde voorwaarden.
2. Van buitengewone natuurlijke omstandigheden is sprake in geval van:
 - a. vorst, ijzel of sneeuwval, indien deze omstandigheden zich voordoen in de periode van 1 november tot en met 31 maart;
 - b. overvloedige regenval, indien het in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07.00 uur en 19.00 uur tenminste 300 minuten regent;
 - c. Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden. Hieronder vallen bijvoorbeeld wateroverlast ten gevolge van overstroming van rivieren, sloten e.d. maar ook (regelmatige) regenval, stortbuien of sneeuwval waardoor het terrein waar de werkzaamheden dienen plaats te vinden



niet toegankelijk is dan wel wel toegankelijk is maar de grond zodanig is dat de werkzaamheden niet verricht kunnen worden.

3. Om van de vrijstelling als genoemd in lid 1 gebruik te kunnen maken dient te worden voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden:
 - a. Het niet verrichten van de overeengekomen arbeid is het gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden als genoemd in lid 2;
 - b. Het aantal wachtdagen, genoemd in lid 5, is verstreken;
 - c. De betrokken werknemer maakt over de uren waarop niet kan worden gewerkt, aanspraak op een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet; en
 - d. De werkgever heeft overeenkomstig lid 6 melding gedaan aan het UWV van iedere dag waarop ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden gewerkt.
4. De vrijstelling op grond van lid 1 geldt niet voor zover een werknemer verlof heeft of vakantie geniet.
5. Het aantal te verstrijken wachtdagen bedraagt bij:
 - a. vorst, ijzel of sneeuwval: 2 werkdagen gelegen in de periode van 1 november tot en met 31 maart, waarop als gevolg van vorst, ijzel of sneeuwval niet gewerkt kan worden;
 - b. overvloedige regenval: 19 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van overvloedige regenval niet gewerkt kan worden;
 - c. andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: 2 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden, anders dan in verband met vorst, ijzel, sneeuwval of overvloedige regenval, niet gewerkt kan worden.
6.
 - a. Op elke dag waarop de overeengekomen arbeid ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden verricht, meldt de werkgever aan het UWV per werknemer voor welk aantal uren op welke werklocatie en voor welk tijdvak van de dag de arbeid niet kan worden verricht, alsmede de functie van de werknemer en de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid.
 - b. De werkgever doet de melding, bedoeld onder a, op de dag waarop deze betrekking heeft. De melding geldt voor de hele dag. Indien de melding betrekking heeft op een omstandigheid als bedoeld in lid 5, onderdeel a of c, wordt de melding vóór 10.00 uur in de ochtend ontvangen door het UWV.
 - c. Bij de melding, bedoeld onder a, maakt de werkgever gebruik van het daartoe door het UWV beschikbaar gestelde formulier.
7. Indien de werknemer, na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet, is de werkgever verplicht op deze uitkering per buitengewone natuurlijke omstandigheid ingevolge lid 5a en lid 5c gedurende maximaal 8 werkdagen en in totaal tot ten hoogste 19 werkdagen een aanvulling te verstrekken van 25% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

Ingevolge een onderbreking vanwege een buitengewone natuurlijke omstandigheid ingevolge lid 5b is de werkgever, na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge dit lid 5b verplicht is tot doorbetaling van het loon, verplicht gedurende maximaal 2 werkdagen een aanvulling te verstrekken van 25% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

Na de hiervoor genoemde termijnen is de werkgever nog verplicht om een aanvulling te verstrekken van 10% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

HOOFDSTUK VI LOON BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 16 Loon bij arbeidsongeschiktheid

1. Het loon bij ziekte ingevolge artikel 7: 629 BW bestaat uit:
 - a) het functieloon;
 - b) de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 23;
 - c) het bedrag dat de werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen aan ploegendienst- en vuilwerktoeslag, en de toeslag voor nachtelijke uren van artikel 37;
 - d) het bedrag dat de werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen aan overuren, en aan zaterdag- en zondaguren voor zover deze de individueel overeengekomen arbeidstijd per week overschrijden en de toeslagen van 50% en 100% over deze uren. Het gemiddelde aantal overuren kan niet hoger zijn dan 37,5% van de individueel overeengekomen arbeidstijd per week en het totale bedrag van dit onderdeel kan niet meer bedragen dan 48,75% van het functieloon. Indien



er geen sprake is van een bedrijfsongeval, worden voorts de volgende verminderingen op dit bedrag toegepast: allereerst wordt er een kwart van het gemiddelde aantal uren afgetrokken. Vervolgens kan het bedrag niet meer bedragen dan 22,75% van het functieloon (zijnde de waarde van 7 uren à 130% bij een dienstverband van 40 uur per week).

Overgangsbepaling voor deeltijdwerknemers: indien de eerste dag van arbeidsongeschiktheid in 2026 valt, wordt bij het vaststellen van het gedeelte van het bedrag voor de voorafgaande 52 weken dat in 2025 ligt, gerekend met de nieuwe definitie van overwerk uit deze CAO.

2. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van artikel 7: 629 BW tot 100%, zoals hieronder beschreven. Deze aanvulling vindt plaats tot ten hoogste het maximum loon als bedoeld in artikel 17 Wfsv.
De aanvullingsverplichting geldt niet in de volgende gevallen:
 - indien er ingevolge de wet geen loondoorbetalingsverplichting is;
 - indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt.
3. De aanvullingsverplichting vangt aan op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. De maximale duur van de aanvulling is 52 weken, of, bij een dienstverband dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar heeft geduurd, maximaal 13 weken. Indien de werknemer zich nog in de proeftijd bevindt op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, eindigt de aanvulling na 2 weken.
4. De duur van de aanvulling wordt in geval van een dienstverband dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid langer dan een jaar heeft geduurd, verlengd met een tweede periode van 52 weken, indien de werknemer meewerkt aan zijn reïntegratie en tevens een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten waarin in ieder geval is opgenomen een vergoeding voor fysiotherapie, psychologische hulp (tenzij deze in het basispakket is opgenomen) en de diëtist. De aanvulling wordt ook verlengd tot 104 weken indien de werknemer blijvend volledig arbeidsongeschikt is.
5. Perioden van arbeidsongeschiktheid die geheel of gedeeltelijk binnen één kalenderjaar vallen, worden samengeteld voor de bepaling van de duur van de aanvullingsverplichting, voor zover de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van een ongeval.
6. Tussentijdse wijzigingen van het brutoloon, resp. dagloonbesluiten of andere wettelijke maatregelen dienen in deze loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid te worden verwerkt.
7. In het geval de werknemer een uitkering toekomt krachtens de ziektewet, WAO/WIA of krachtens een verzekering of enig fonds, waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, wordt de loonbetaling met deze uitkering verminderd.

HOOFDSTUK VII FUNCTIE- EN LOONSCHAAL INDELING

Artikel 18 Functie-indeling

1. Aan de hand van het tussen partijen overeengekomen systeem van functiewaardering vindt functie-indeling plaats. De FUWA heeft in opdracht van partijen de taak om referentiefuncties te beheren en te publiceren. Deze set van referentiefuncties (Functiehandboek) is gepubliceerd op de website van STL (versie 2008): <https://www.stl.nl/werknemers/salaris-en-waardering/boek-functietyperingen/> en. <https://www.stl.nl/werkgevers/cao-en-functiewaardering/functietypering/>
2. Voor werknemers, die geplaatst zijn in een hogere functie dan genoemd in loonschaal H dient door de werkgever de functie en het loon schriftelijk vastgesteld te worden.
3. Er is een Sectorinstituut Transport en Logistiek, Postbus 308, 2800 AH Gouda, tel.nr. 088-2596110. Dit sectorinstituut heeft onder meer als taak het bevorderen van de indeling van functies in het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen overeenkomstig het afgesproken systeem van functiewaardering.

Artikel 19 Inschaling bij indiensttreding

1. Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede die overeenkomt met het aantal onafgebroken ervaringsjaren in dezelfde of soortgelijke functie, zowel in deze als in andere bedrijfstakken, direct voorafgaande aan de indiensttreding. Bij de vaststelling van het aantal ervaringsjaren blijven onderbrekingen van minder dan twee jaar buiten beschouwing.



2. Indien de ervaring niet is verworven in eenzelfde, maar in een soortgelijke functie, kan de werknemer vanaf de indiensttreding gedurende maximaal 1 jaar in de juiste loonschaal een trede lager worden geplaatst dan overeenkomt met zijn ervaringsjaren in die soortgelijke functie. Na dat jaar wordt de werknemer geplaatst op die trede die overeenkomt met zijn ervaringsjaren.
3. Bij de indiensttreding kan de werkgever bepalen dat de werknemer tijdens de proeftijd op een lagere trede in de juiste loonschaal wordt ingedeeld. Met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding wordt de werknemer na afloop van de proeftijd ingedeeld op de trede, die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren, zoals vastgesteld overeenkomstig lid 1 van dit artikel.

Artikel 20 Jeugdlonen voor niet-vakbekwame chauffeurs en kraanmachinisten en overige werknemers tot 21 jaar (zie ook artikel 22)

- a. Voor werknemers van 20 jaar en jonger, die niet in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto (code 95), het wettelijk verplicht TCVT-RA-registratie van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan gelden de volgende percentages van het wettelijk minimumloon:

15 jaar	45%
16 jaar	50%
17 jaar	56%
18 jaar	63%
19 jaar	72%
20 jaar	83%

- b. De hogere beloning conform lid a. gaat in bij het bereiken van een hogere leeftijd.

Artikel 21 Toekenning tredeverhogingen

1. De werkgever kan de werknemer een loon toekennen behorende bij een hogere trede in dezelfde loonschaal dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.
2.
 - a. De werknemer zal bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden na verloop van elk vol functiejaar, een salarisverhoging worden toegekend, die gelijk is aan één loontrede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van die loonschaal heeft bereikt.
 - b. Indien de werkgever aan kan tonen dat er sprake is van onvoldoende uitvoering van de werkzaamheden en op grond daarvan geen tredeverhoging wenst toe te kennen, doet hij hiervan schriftelijk onder opgave van redenen mededeling aan de werknemer. De mededeling wordt gedaan uiterlijk 1 maand voordat de tredeverhoging zou ingaan.
3.
 - a. Bij indiensttreding kan aan de werknemer van 21 jaar en ouder door de werkgever een loon, behorende bij een hogere trede uit dezelfde loonschaal worden toegekend dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.
 - b. Bij indiensttreding van een werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, kan worden bepaald, dat voor de vaststelling en de verhoging van het loon wordt uitgegaan van een hogere leeftijd dan zijn daadwerkelijke leeftijd.
4. Indien de werkgever toepassing heeft gegeven aan het gestelde in de leden 1, 3a of 3b., blijft lid 2 onverminderd van toepassing.

Artikel 22 21 jarigen en ouder/ vakbekwame chauffeurs en kraanmachinisten jonger dan 21 jaar

1.
 - a. Indien een werknemer de leeftijd van 21 jaar bereikt, wordt hij ingeschaald op trede 1 van de geldende loonschaal.
 - b. In afwijking van lid 1a. wordt de werknemer, jonger dan 21 jaar, zodra deze in het bezit is van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto (code 95) en/of het wettelijk verplicht TCVT-RA-registratie van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan ingeschaald op trede 1 van de geldende loonschaal mits de werknemer in zijn dagelijkse werkzaamheden ook daadwerkelijk een vrachtauto moet besturen en/of een mobiele kraan moet bedienen.
 - c. In afwijking van lid 1a geldt dat de werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt, maar bij indiensttreding nog niet beschikt over de specifieke vak- en/of bedrijfskennis welke voor de vervulling van de functies vallende onder de loonschalen A, B en C is vereist, kan worden ingedeeld in de trede -1 behorende bij zijn loonschaal. De -1 trede wordt berekend op basis van het wettelijk minimumloon en trede 1 van de loonschaal en wordt bepaald op het gemiddelde van het uur- en weekloon van deze 2 niveaus. Bij een aanpassing van het wettelijk minimumloon en/of trede 1 van een loonschaal dient de -1 trede hierop ook te worden aangepast.



- d. De werkgever stelt de in lid c bedoelde werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen.
 - e. Zodra de in lid d bedoelde opleiding/training met goed gevolg is afgerond wordt de werknemer in de trede 1 van zijn loonschaal ingedeeld.
 - f. Voor de toekenning van tredeverhogingen is overigens artikel 21 integraal van toepassing.
- De mintreden bedragen per 1 januari 2026:

Loonschaal/ trede	bedragen per:			uurloon à		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A -1	588,40	2353,60	2559,54	14,71	19,12	22,07
B -1	593,76	2375,04	2581,67	14,84	19,29	22,26
C -1	606,74	2426,96	2638,11	15,17	19,72	22,76

Artikel 23 Inschaling van functies

1. Plaatsing in een lager gewaardeerde functie.
 - a. De werknemer die door omstandigheden, die niet te wijten zijn aan zijn schuld of opzet en anders dan op zijn eigen verzoek wordt belast met werkzaamheden, verbonden aan een lager gewaardeerde functie, zal na 13 weken in die lagere loonschaal worden geplaatst.
 - b. Correctie van een te hoge inschaling die de indeling in een lagere loonschaal tot gevolg heeft zal ingaan één week nadat de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld door zijn werkgever.
 - c. Herindeling ingevolge lid a en b vindt plaats op het naast lagere bedrag in de nieuwe loonschaal. Het loonverschil dat ontstaat, wordt omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met nog toe te kennen treden en/of initiële loonsverhogingen. De persoonlijke toeslag wordt ten minste met 25% per jaar afgebouwd. Voor herindelingen ingevolge lid a en b geldt dat voor de werknemer van 55 jaar en ouder de persoonlijke toeslag niet zal worden afgebouwd.
2. Plaatsing in een hoger gewaardeerde functie.
 - a. De werknemer die als gevolg van verandering van werkzaamheden in een hogere loonschaal wordt geplaatst, zal vanaf de eerste volle week van de uitoefening van die hogere functie worden ingedeeld op het naast hogere bedrag in die loonschaal.
 - b. Correctie van een te lage inschaling die een indeling in een hogere loonschaal tot gevolg heeft zal ingaan op het tijdstip van schriftelijke melding door de werknemer.
Herindeling vindt plaats op het naast hogere bedrag in de nieuwe loonschaal.

Artikel 24 Beroepsprocedure

1. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn functie-indeling in een der loonschalen genoemd in artikel 25, dient hij te streven naar een oplossing van het bezwaar langs normale wegen van overleg, als weergegeven in bijlage I.
2.
 - a. Indien langs de in lid 1 aangegeven weg niet binnen een maand een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar schriftelijk voorleggen aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoedertenvoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Het reglement voor deze commissie is opgenomen in bijlage II.
 - b. Een beroep van een ex-werknemer kan in behandeling worden genomen als de uitspraak gevolgen kan hebben voor een op het laatst genoten loon gebaseerde wettelijke uitkering, dan wel als door de kantonrechter daarom wordt verzocht in een civiele procedure. Dit geldt slechts, indien de arbeidsovereenkomst niet langer dan een jaar geleden geëindigd is.
3. Indien een bezwaar tegen de indeling in een loonschaal bij de beroepscommissie wordt kenbaar gemaakt, is de datum van indiening van dat bezwaar bepalend voor de eventuele indeling in de juiste loonschaal.
4. Beroepszaken dienen te worden gericht aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoedertenvoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.



HOOFDSTUK VIII LOONSCHALEN EN LOONBEREKENING

Artikel 25 Loonschalen

Let wel: Indien het functieloon in onderstaande tabellen onder het wettelijk minimumloon komt dan dient als functieloon het wettelijk minimumloon te worden aangehouden.

TLN – Functielooschalen per 1 januari 2026 (+4%)

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A 1	588,40	2.353,60	2.559,54	14,71	19,12	22,07
A 2	591,88	2.367,52	2.573,49	14,80	19,24	22,20
A 3	615,55	2.462,20	2.676,41	15,39	20,01	23,09
A 4	640,17	2.560,68	2.783,46	16,00	20,80	24,00
A 5	665,78	2.663,12	2.894,81	16,64	21,63	24,96
A 6	692,41	2.769,64	3.010,60	17,31	22,50	25,97
B 1	599,12	2.396,48	2.604,97	14,98	19,47	22,47
B 2	623,08	2.492,32	2.709,15	15,58	20,25	23,37
B 3	648,00	2.592,00	2.817,50	16,20	21,06	24,30
B 4	673,92	2.695,68	2.930,20	16,85	21,91	25,28
B 5	700,88	2.803,52	3.047,43	17,52	22,78	26,28
B 6	728,92	2.915,68	3.169,34	18,22	23,69	27,33
C 1	625,07	2.500,28	2.717,80	15,63	20,32	23,45
C 2	650,07	2.600,28	2.826,50	16,25	21,13	24,38
C 3	676,07	2.704,28	2.939,55	16,90	21,97	25,35
C 4	703,11	2.812,44	3.057,12	17,58	22,85	26,37
C 5	731,23	2.924,92	3.179,39	18,28	23,76	27,42
C 6	760,48	3.041,92	3.306,57	19,01	24,71	28,52
D 1	665,49	2.661,96	2.893,55	16,64	21,63	24,96
D 2	692,11	2.768,44	3.009,29	17,30	22,49	25,95
D 3	719,79	2.879,16	3.129,65	17,99	23,39	26,99
D 4	748,58	2.994,32	3.254,83	18,71	24,32	28,07
D 5	778,52	3.114,08	3.385,00	19,46	25,30	29,19
D 6	809,66	3.238,64	3.520,40	20,24	26,31	30,36
E 1	697,97	2.791,88	3.034,77	17,45	22,69	26,18
E 2	725,89	2.903,56	3.156,17	18,15	23,60	27,23
E 3	754,93	3.019,72	3.282,44	18,87	24,53	28,31
E 4	785,13	3.140,52	3.413,75	19,63	25,52	29,45
E 5	816,54	3.266,16	3.550,32	20,41	26,53	30,62

Loonschaal/ Trede	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
E 6	849,20	3.396,80	3.692,32	21,23	27,60	31,85
E 7	883,17	3.532,68	3.840,02	22,08	28,70	33,12
F 1	729,49	2.917,96	3.171,82	18,24	23,71	27,36
F 2	758,67	3.034,68	3.298,70	18,97	24,66	28,46
F 3	789,02	3.156,08	3.430,66	19,73	25,65	29,60
F 4	820,58	3.282,32	3.567,88	20,51	26,66	30,77
F 5	853,40	3.413,60	3.710,58	21,34	27,74	32,01
F 6	887,54	3.550,16	3.859,02	22,19	28,85	33,29
F 7	923,04	3.692,16	4.013,38	23,08	30,00	34,62
F 8	959,96	3.839,84	4.173,91	24,00	31,20	36,00
G 1	770,65	3.082,60	3.350,79	19,27	25,05	28,91
G 2	801,48	3.205,92	3.484,84	20,04	26,05	30,06



Loonschaal/ Trede	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
G 3	833,54	3.334,16	3.624,23	20,84	27,09	31,26
G 4	866,88	3.467,52	3.769,19	21,67	28,17	32,51
G 5	901,55	3.606,20	3.919,94	22,54	29,30	33,81
G 6	937,61	3.750,44	4.076,73	23,44	30,47	35,16
G 7	975,11	3.900,44	4.239,78	24,38	31,69	36,57
G 8	1.014,11	4.056,44	4.409,35	25,35	32,96	38,03
G 9	1.054,67	4.218,68	4.585,71	26,37	34,28	39,56
H 1	811,96	3.247,84	3.530,40	20,30	26,39	30,45
H 2	844,44	3.377,76	3.671,63	21,11	27,44	31,67
H 3	878,22	3.512,88	3.818,50	21,96	28,55	32,94
H 4	913,35	3.653,40	3.971,25	22,83	29,68	34,25
H 5	949,88	3.799,52	4.130,08	23,75	30,88	35,63
H 6	987,87	3.951,48	4.295,26	24,70	32,11	37,05
H 7	1.027,38	4.109,52	4.467,05	25,68	33,38	38,52
H 8	1.068,48	4.273,92	4.645,75	26,71	34,72	40,07
H 9	1.111,22	4.444,88	4.831,58	27,78	36,11	41,67
H 10	1.155,67	4.622,68	5.024,85	28,89	37,56	43,34

Artikel 26a Loonberekening

1. a. De functielonen gelden voor 160 diensturen per periode van 4 weken, respectievelijk 173,92 diensturen per maand.
b. Het bepaalde onder a. laat onverlet dat uitbetaling aan de werknemer van minimaal 40 uur per week gegarandeerd is.
2. a. Alle diensturen worden uitbetaald onder aftrek van de pauzetijden conform de staffel welke is opgenomen in bijlage III en onder aftrek van de aaneengesloten rust, met als minimum de in de EG-Verordening 561/2006 voorgeschreven rusttijden (zie bijlage III).
Bij boot- en treinuren gemaakt in een periode van 24 uur mag maximaal 11 uur aan aaneengesloten rust worden genoteerd met inachtneming van de staffel van de pauzetijden conform bijlage III.
b. De diensturen moeten door de werknemer worden geregistreerd op een door de werkgever te verstrekken urenverantwoordingsstaat. Een registratieplicht geldt eveneens voor de uren besteed aan rust, pauzes en de correcties.
c. De urenverantwoordingsstaat dient minimaal de navolgende gegevens te bevatten:
 - de datum
 - de begin- en eindtijd van de diensttijd en de dag totalen daarvan
 - de rusttijd
 - de pauzes
 - correcties
 - de naam en handtekening van de chauffeur
d. De werknemer ontvangt na controle door de werkgever een voor akkoord getekend exemplaar van de urenverantwoordingsstaat terug.
e. De werknemer dient binnen drie maanden na ontvangst van de urenverantwoordingsstaat als bedoeld onder 2.d schriftelijk aan de werkgever eventuele bezwaren kenbaar te maken. Wanneer de werknemer van dat recht geen gebruik maakt, geldt de urenverantwoordingsstaat vanaf dat moment als bewijs.
f. De werkgever dient de ingevulde urenverantwoordingsstaat gedurende tenminste een jaar na de datum waarop de invulling betrekking had, te bewaren.
g. Voor de controle van de urenverantwoordingsstaten dienen de daarbij behorende tachograafgegevens te worden overgelegd.
h. Bij het gebruik van elektronische tijdregistratiesystemen zijn werkgever en werknemer vrijgesteld van de verplichtingen zoals vermeld onder 2b t/m 2g. Na afloop van elke rit dient de werknemer de beschikking te krijgen over een ongeschoonde uitdraai van de in 2c. genoemde gegevens. De werkgever is tevens verplicht de werknemer éénmaal per betalingsperiode, elektronisch of op andere wijze, een geschoonde uitdraai van de boordcomputer te verstrekken waarop de gegevens staan vermeld overeenkomstig de in lid 2c. genoemde gegevens.
i. Indien de werknemer daarom verzoekt, verstrekt de werkgever een schriftelijke toelichting op de correcties van zijn diensturen
3. a. De werkgever kan de normale duur van de werkzaamheden normeren op basis van sociaal en

economisch verantwoorde praktijkervaringen en de loonberekeningen daarop baseren. De werkgever dient daarvoor echter eerst de instemming van de werknemers- en werkgeversorganisaties na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging te verkrijgen.

- b. Het bepaalde onder 3.a. is onverkort van kracht ingeval in de onderneming de diensturen worden bepaald met behulp van elektronische tijdregistratiesystemen.
 - c. Indien de omstandigheden die aan een normeringsregeling ten grondslag liggen zich wijzigen, dan dient de regeling opnieuw beoordeeld en zodanig aangepast te worden.
 - d. Een normeringsregeling ontheft de werknemer niet van de invulling en indiening van de urenverantwoordingsstaat.
 - e. In alle gevallen zal de normeringsregeling schriftelijk worden vastgelegd en binnen 2 weken na dagtekening, ter registratie worden gemeld bij het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
4. a. Op werkzaamheden als rijden, laden, lossen en wachttijd kan, in geval van dubbele bemanning, normering plaatsvinden, met dien verstande dat de totale beloning van alle gemaakte diensturen tussen de 85% en de 100% bedraagt. Er is sprake van dubbele bemanning bij internationale ritten als een rit wordt verricht door tenminste 2 chauffeurs met gelijkwaardige werkzaamheden, zowel qua functie-inhoud als qua tijdsbesteding.
 - b. Om van bovenstaande regeling gebruik te kunnen maken, dienen de ondernemingen hun bestaande beloningsbeleid voor dubbelbemande ritten voor 1 mei 2006, bij CAO-partijen te hebben gemeld. Ondernemingen die hun bestaande beloningsbeleid voor de dubbelbemande ritten niet voor 1 mei 2006 hebben gemeld, worden geacht geen normering toe te passen.
 - c. Ondernemingen die na 1 mei 2006 een nieuw beloningsbeleid voor dubbelbemande ritten willen invoeren, dienen dat met de vakbonden overeen te komen.
Daarbij dient het volgende in acht te worden genomen:
 - de totale beloning van alle gemaakte diensturen zal uiterlijk na verloop van twee jaar 85% bedragen tenzij de onderneming een hogere beloning overeenkomt met vakbonden;
 - er dient met de vakbonden overleg te worden gevoerd over een afbouwregeling voor het verschil tussen de oude en de nieuwe regeling voor het reeds in dienst zijnde personeel. Deze afbouwregeling komt na 2 jaar te vervallen;
 - voor werknemers die op het moment van inwerkingtreding van de CAO 55 jaar en ouder zijn, blijft de oude regeling gehandhaafd en vindt er geen afbouw plaats;
 - de nieuwe regeling dient te worden gemeld bij CAO-partijen.

Artikel 26b Zeggenschap arbeidstijden/Flexibiliteit

1. De werknemer, die daartoe de wens te kennen geeft, krijgt de gelegenheid om een urenmaximum op kalenderjaarbasis te kiezen. Deze wens kan eenmalig per jaar worden aangegeven en dient tijdig voor de start van een kalenderjaar kenbaar te worden gemaakt.
De werknemer heeft de keuze uit een aantal standaardopties van 3.120, 2.860, 2.600, 2.340 of 2.080 uur op jaarbasis.
Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of er een afspraak kan worden gemaakt over het urenmaximum.
2. Het aangegeven maximum op jaarbasis wordt teruggerekend naar een urengemiddelde per 4 weken.
3. Indien werknemer en werkgever tot afspraken komen over een urenmaximum van 2.340 of 2.080 uur, wordt de loongarantie ingevolge artikel 26a lid 1b aangepast van 40 uur per week naar 160 uur per 4 weken. Bij de andere standaardopties van 3.120, 2.860 en 2.600 uur kan dit alleen op verzoek van de werknemer worden overeengekomen.
Indien er geen urenmaximum wordt afgesproken, blijft artikel 26a lid 1b onverminderd van kracht.
4. Indien het overeengekomen urenmaximum op jaarbasis met meer dan 5% wordt overschreden, dan verkrijgt werknemer een compensatie in tijd ter grootte van 15% van de overschrijding.
Op hoeveel en op welke dagen van de week er wordt gewerkt, wordt in overleg tussen werknemer en werkgever overeengekomen
6. De werkgever zal zich inspannen om te werken met wekelijkse venstertijden, voor de aanvangstijden van de diensten. Dit om wisselingen van de aanvang van de dienst door een week heen, te beperken en meer voorspelbaarheid in de werkweek aan te brengen.

Artikel 26c Duurzame inzetbaarheid

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken in een ploegen-



dienst. Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling.

2. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het werken in de nacht (meer dan 1 uur tussen 00.00 en 06.00 uur). Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling.
3. Teneinde bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en die werknemers meer inzicht te geven daarin zal het Sectorinstituut Transport en Logistiek het gebruik van employability- en loopbaanscans en een vitaliteitsprogramma nader promoten. Werknemers kunnen 1x per 3 jaar gebruik maken van deze instrumenten.

HOOFDSTUK IX OVERUREN

Artikel 27 Definitie overuren

1. Overuren zijn uren, liggend op maandag tot en met vrijdag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week, dan wel de individueel overeengekomen arbeidstijd als dit minder is dan 40 uur per week, wordt overschreden.
2. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen geldt lid 1 voor de uren liggend op maandag tot en met zaterdag 7.00 uur.

Artikel 28a Verplichting overwerk jonger dan 55 jaar

Werknemers krijgen het recht om overwerk boven gemiddeld 50 uur per week te weigeren. Dit gemiddelde wordt gezien over een periode van 4 weken. Als werknemer hiervan gebruik wenst te maken dient hij dit éénmalig uiterlijk 4 weken voorafgaand aan het ingaande kwartaal aan te geven.

Artikel 28b Verplichting overwerk oudere werknemers

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het maken van overuren. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling. Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven.

Artikel 29 Vergoeding overuren

1. Overuren worden afgerond op halve uren, waarbij overwerk van minder dan 15 minuten niet voor vergoeding in aanmerking komt². Bij gebruik van een boordcomputer worden overuren niet afgerond.
2. De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van:
 - werknemers die volgens schriftelijke afspraak bevoegd zijn aan andere werknemers op te dragen overwerk te verrichten;
 - de overuren, die een gevolg zijn van vertraging in het transport, tenzij deze vertraging ontstaan is buiten de schuld of toedoen van de werknemer en deze langer dan 15 minuten heeft geduurd;
 - de overuren, die ontstaan zijn door eigen schuld of toedoen van de werknemer.
3. Overuren worden – met inachtneming van artikel 30 – vergoed door het uurloon vermeerderd met een toeslag van 30%.
4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 geldt voor administratief en technisch personeel voor de vergoeding van overuren op roostervrije dagen een toeslag van 100% en voor uren op zondag waarop volgens dienstrooster arbeid wordt verricht 30%.

² Deze bepaling geldt met inachtneming van de mogelijk van toepassing zijnde jurisprudentie inzake arbeidstijd (zie onder meer: Hoge Raad 13 september 2024, ECLI:NL:HR:2024:1161, Rechtbank Den Haag 3 augustus 2023, ECLI:NL:RBDHA:2023:14542) en met hetgeen is bepaald in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.



Artikel 30 Verplichte tijd-voor-tijd-regeling

1. Diensturen die op maandag t/m vrijdag worden verricht en de 220 uur per betalingsperiode van vier weken te boven gaan, dienen te worden vergoed in vrije tijd.
2. De werkgever, die in afwijking van lid 1 een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur wenst te hanteren, is daartoe gerechtigd. Gedurende de looptijd van de CAO is slechts éénmaal een wijziging van de tijd-voor-tijdgrens toegestaan.
3. Voor rijdend personeel in dubbelbemande voertuigen geldt, in afwijking van de leden 1 en 2, een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur per 4 weken.
4. Bij afwisselend vervoer op enkel- en dubbelbemande voertuigen geldt een te berekenen norm tussen 220 en 240 uur respectievelijk 230 en 240 uur per 4 weken.
5.
 - a. Elk dienstuur boven de van toepassing zijnde tijd-voor-tijdgrens geeft recht op één uur vrije tijd.
 - b. In afwijking van de leden 1 en 5a kan op verzoek van de werknemer en/of werkgever overleg worden gevoerd over de wijze waarop tijd-voor-tijduren worden vergoed. Indien tijd-voor-tijd-uren worden uitbetaald dient dit te gebeuren tegen 130% van het uurloon.
6.
 - a. De vergoeding in tijd vindt plaats binnen 12 weken na de betalingsperiode, waarin de meerdere uren zijn ontstaan. Hiervan kan slechts in bijzondere gevallen worden afgeweken. De vergoeding in geld dient plaats te vinden uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin de meerdere uren zijn ontstaan.
 - b. Ter voorkoming van seizoensmatige werkloosheid van de werknemer kan de in lid 6a genoemde grens worden overschreden.
7. De vergoeding in tijd wordt zoveel mogelijk in blokken van tenminste 3 dagen gegeven.
8. Voor iedere vrije dag krachtens deze regeling wordt:
 - bij een tijd-voor-tijdgrens van 220 uur 11 x het uurloon vergoed
 - bij een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur 11,5 x het uurloon vergoed
 - bij een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur 12 x het uurloon vergoedonder gelijktijdige vermindering van het aantal opgespaarde uren met respectievelijk 11, 11,5 of 12 uur, tenzij de werknemer verzoekt om een regeling, waarbij 8 uur per vrije dag wordt vergoed.
9. Op een dag waarop krachtens een dienstrooster-, dienst- of werktijdregeling niet wordt gewerkt kan geen vrijaf worden gegeven in kader van de tijd-voor-tijd-regeling.
10. De werkgever en de werknemer dienen tijdig te overleggen over de periode, waarin de opgespaarde uren worden opgenomen.
11. De werkgever dient per betalingsperiode bij of op de loonspecificatie een overzicht te geven van het totaal aantal opgespaarde uren onder gelijktijdige vermindering van de opgenomen uren in de voorafgaande betalingsperiode.

Artikel 31 Vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling.

1. De werkgever kan in overleg met de OR/personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de individuele werknemer(s) een vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling op een lagere grens vaststellen dan de grens, genoemd in art. 30 leden 1 en 3, doch nimmer lager dan 160 uur per betalingsperiode van 4 weken. Ook diensturen gemaakt op zaterdag kunnen in de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling worden betrokken.
2. De leden 6, 7, 9 en 11 van artikel 30 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens de zaterdaguren geeft elk dienstuur dat wordt opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling tussen 160 uur en de grens op grond van artikel 30 leden 1 en 3, recht op 1,3 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 30% van het uurloon. De zaterdag-uren die worden opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling geven recht op 1,5 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 50% op het functie-uurloon.
4. De tijd-voor-tijd uren dienen allereerst te worden opgebouwd alvorens ze kunnen worden opgenomen. Een negatief saldo aan tijd-voor-tijd uren is derhalve niet toegestaan.



5. In de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling dient een maximaal aantal op te bouwen uren te worden opgenomen.
6. De opname van tijd-voor-tijd uren moet vooraf worden aangekondigd.
7. De door werkgever en OR/personeelsvertegenwoordiging dan wel individuele werknemers ondertekende vrijwillige tijd-voor-tijd regeling wordt schriftelijk vastgelegd en éénmalig gemeld aan het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer. Indien de regeling wordt opgezegd of gewijzigd dan dient dit ook te worden gemeld aan het secretariaat van cao-partijen. Regelingen die niet zijn ondertekend of niet zijn aangemeld of in strijd zijn met de hierboven genoemde randvoorwaarden, worden geacht niet te zijn overeengekomen.

HOOFDSTUK X ARBEID OP ZATERDAG, ZON- EN FEESTDAGEN

Artikel 32 Zon- en feestdagen

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

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

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

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

Artikel 33 Vergoeding diensturen op zaterdag, zondag en feestdagen

1. Alle diensturen op zaterdag worden vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.
2. In afwijking van lid 1 worden voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen alle diensturen op zaterdag na 07.00 uur vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.
3. Indien een feestdag als bedoeld in artikel 32 op een zaterdag valt, worden de diensturen in afwijking van lid 1 vergoed overeenkomstig lid 6 van dit artikel.
4. In geval Koningsdag op een zaterdag wordt gevierd, zal in afwijking van het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel, het werken op deze dag worden vergoed door betaling van een toeslag van 100%.
5. Alle diensturen op zondag worden vergoed door betaling van een toeslag van 100% op het uurloon.
6. Aan de werknemer, die op een feestdag als bedoeld in artikel 32 – niet vallend op een zondag – arbeid verricht, worden de diensturen vergoed. Als extra vergoeding kan de werknemer kiezen tussen:
 - een rustdag op een, na overleg met de werknemer door de werkgever te bepalen dag. Deze rustdag zal worden genoten binnen een periode van 8 weken. Voor deze compenserende rustdag worden 8 diensturen in de loonberekening betrokken;
 - een toeslag van 100% op het uurloon.

Artikel 34 Vrije weekenden

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

Artikel 35 Dienstrooster

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



HOOFDSTUK XI TOESLAGEN

Artikel 36 Ploegendiensttoeslag

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het structureel verrichten van werkzaamheden in een roulersysteem volgens een dienstrooster. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende 5 dagen per week of 10 dagen per twee weken. Tussen de aanvangstijdstippen van twee diensten dienen tenminste 8 uren te liggen.
Indien de werkgever besluit tot het instellen van een ploegendienst, zal het dienstrooster worden uitgevoerd door en in overleg met een tevoren aangezochte ploeg werknemers.
2. Indien de werknemer arbeid verricht in ploegendienst ontvangt hij een toeslag binnen de hierna genoemde bandbreedtes waarbinnen de werkgever het percentage kan vaststellen:
 - In een systeem van 2 ploegen met een vroege dienst die begint op of na 05.00 uur en een late dienst, niet zijnde een nachtdienst, die begint op of na 14.00 uur een toeslag van minimaal 8,75% en maximaal 10% van het voor hem geldende functieloon;
 - In een systeem van 2 ploegen met een dagdienst en een nachtdienst die begint op of na 22.00 uur dan wel eindigt na 02.00 uur een toeslag van minimaal 11,25% en maximaal 12,5% van het voor hem geldende functieloon;
 - In een systeem van 3 of meer ploegen een toeslag van minimaal 13,75% en maximaal 15% van het voor hem geldende functieloon.
3. Indien in een onderneming op 1 april 1979 een hogere toeslag werd betaald dan genoemd in lid 2 blijft die toeslag van toepassing.

Artikel 37 Toeslag nachtelijke uren

1. Voor ééndaagse ritten is voor de diensturen op maandag tot en met zondag gelegen tussen 21.00–05.00 uur een toeslag van toepassing van 19% op het uurloon. Van dit percentage mag in positieve zin, ten gunste van de werknemer, worden afgeweken.
2. Bij samenloop van dit artikel met de ploegendiensttoeslag in de zin van artikel 36 komt enkel de ploegendiensttoeslag tot uitkering.
3. De toeslagen op grond van dit artikel en eventuele toeslagen voor overuren, zijn los van elkaar staande toeslagen die gelijktijdig van toepassing kunnen zijn.
4. Dit artikel kan ook worden toegepast op diensturen van niet-rijdend personeel op de in lid 1 genoemde tijdstippen. Leden 2 en 3 zijn dan van overeenkomstige toepassing.

Artikel 38

- A) Vuilwerktoeslag
De werkgever kan een toeslag toe kennen aan hen, die werken met voor de gezondheid schadelijke en/of grote verontreiniging veroorzakende artikelen die bruto maximaal € 42,14 per 4 weken respectievelijk € 45,81 per maand bedraagt.
- B) Koudetoeslag
Voor het structureel werken in vrieshuizen geldt een bruto toeslag van € 42,14 per 4 weken respectievelijk € 45,81 per maand.

HOOFDSTUK XII VERGOEDINGEN

Artikel 39a Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

1. Werknemers hebben recht op de geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding met een maximum van 35 km (enkele reisafstand) onder vermindering van de eerste 10 km.
Dit betekent voor 2026 een reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer.
De maximale vergoeding per enkele reisafstand is dan $25 \times € 0,23 = € 5,75$.
2. De woon-werkafstand wordt bepaald aan de hand van de routeplanner van de ANWB, van huisadres naar standplaats op basis van de optie "kortste route". De afstand enkele reis wordt afgerond op hele kilometers (0,5 en hoger naar boven, lager dan 0,5 naar beneden).
3. De werknemer heeft geen recht op reiskostenvergoeding indien de werkgever vervoer ter beschikking stelt.



4. De reiskostenvergoeding wordt alleen betaald voor de dagen dat er daadwerkelijk woon-werkverkeer heeft plaatsgevonden.
5. Als de reisafstand voor het woon-werkverkeer door verhuizing van de werknemer groter wordt, is de werkgever niet verplicht het meerdere aan reiskosten te vergoeden.
6. Van deze regeling mag in positieve zin, ten gunste van de werknemer, worden afgeweken.

Artikel 39b Vergoeding van reiskosten anderszins

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

Artikel 39c Vergoeding voor thuiswerken

De werkgever kan aan medewerkers die hun werkzaamheden (deels) thuis verrichten een vergoeding verstrekken volgens de NIBUD-richtlijnen. De werkgever die dit toepast, dient dit voor alle medewerkers die thuiswerken toe te passen.

Artikel 40 Vergoeding van verblijfkosten

1. Aan de werknemer worden volgens het in lid 3 van dit artikel opgenomen schema de onderweg gemaakte kosten vergoed bestaande uit maaltijden, overige consumpties en sanitaire voorzieningen. Hieronder vallen niet de kosten van logies, inrichting van de cabine, koersverschillen, uitbetaalde fooien, telefoonkosten en overige kosten.
2. Van lid 1 kan worden afgeweken indien een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen of de werkgever een regeling heeft getroffen waardoor de werknemer gratis gebruik kan maken van bedrijfskantinefaciliteiten. Deze bedrijfskantinefaciliteiten dienen qua niveau in overeenstemming te zijn met de rechten die normaal gesproken ontleend kunnen worden aan onderstaand schema.
3. De netto verblijfkostenvergoeding bedraagt per 1 januari 2026:
 - a. Bij ééndaagse ritten, zijnde ritten waarbij het vertrek en de aankomst binnen 24 uur plaatsvinden:
 - korter dan 4 uur afwezig van standplaats geen onbelaste vergoeding
 - langer dan 4 uur afwezig van standplaats € 0,83 per uur
 - tussen 18.00 en 24.00 uur:
 - indien vertrek voor 14.00 uur € 3,77 per uur
 - indien vertrek na 14.00 uur en er sprake is van een afwezigheidsduur van tenminste 12 uur een extra toeslag van € 15,73
 - b. Bij meerdaagse ritten:
 - Eerste dag € 1,65 per uur
 - tussen 17.00 en 24.00 uur indien vertrek voor 17.00 uur € 3,77 per uur
 - c. Tussentijdse dagen (12 x 1,65 + 12 x 3,77) € 65,04 per dag
 - Laatste dag € 1,65 per uur
 - tussen 18.00 en 24.00 uur € 3,77 per uur
 - tussen 24.00 en 06.00 uur € 1,65 per uur
 - tussen 24.00 en 06.00 uur indien aankomst na 12.00 uur € 3,77 per uur
4. Vergoeding overstaan
Ten aanzien van de werknemer die in het kader van zijn dienstuitvoering gedurende een weekend



of een (buitenlandse) feestdag niet op zijn standplaats verblijft terwijl aan hem voor die dag geen werkzaamheden zijn of kunnen worden opgedragen, wordt aan hem terzake van de extra kosten van het niet-vrijwillig verblijf een extra vergoeding van € 15,73 netto en € 28,20 bruto per dag toegekend.

Artikel 40b Parkeerkosten op een bewaakte parking

De werkgever vergoedt aan de chauffeur de parkeerkosten die hij maakt op een bewaakte parking, na aftrek van de aan de chauffeur verstrekte consumptie vouchers.

Artikel 41 Stagevergoeding

Aan de stagiair, zoals gedefinieerd in artikel 3 lid 19, die tenminste 4 dagen per week ervaring komt opdoen op de werkvloer wordt een stagevergoeding toegekend van minimaal € 300,- bruto per maand. Indien er op minder dagen in de week stage wordt gelopen, dan is een evenredig minimum bedrag van toepassing. Dit artikel is niet van toepassing op de BBL-leerling zoals genoemd in artikel 11 van deze cao.

Artikel 42 Consignatievergoeding

De werknemer, die opdracht heeft gekregen zich beschikbaar te houden voor te verrichten werkzaamheden, heeft recht op de navolgende vergoeding voor de uren waarvoor hij zich overeenkomstig de opdracht beschikbaar heeft gehouden. Deze vergoeding bedraagt minimaal € 3,40 bruto per uur met een maximum € 27,20 per etmaal. De werkgever kan hier in positieve zin van afwijken.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

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

Artikel 43 Scholing algemeen

Ingeval scholing anders dan bedoeld in artikel 44 wordt gevolgd in opdracht van de werkgever of die wordt gevolgd voor het behouden van code 95 en het TCVT-certificaat en/of op grond van een aan de functie verbonden wettelijke verplichting, dienen aan de werknemer de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding) te worden vergoed. Voorts zal de werkgever de cursustijd a 100% vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren en worden niet als zaterdag-of zondaguren vergoed.

Artikel 44

A) Vergoeding ADR-certificaat

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

B) Vergoeding certificaat vorkheftruck

Voor het behalen en periodiek in stand houden van het certificaat vorkheftruck in opdracht van de werkgever en/of het periodiek in stand houden van het vorkheftruckcertificaat op verzoek van de werknemer, zal de werkgever de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding) vergoeden. Voorts zal de werkgever de terzake bestede cursustijd met een maximum van 40 loonuren (à 100%) vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.

Artikel 45 Studiekostenregeling

De werkgever heeft de mogelijkheid terzake van de in de artikelen 43 en 44 genoemde kosten voor aanvang van de opleiding een studiekostenregeling aan z'n werknemers voor te leggen indien deze opleidingen niet worden gevolgd in opdracht van de werkgever of op grond van een voor de werkgever wettelijke verplichting.



Deze studiekostenregeling verplicht de werknemer:

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

Artikel 46 Uitkering bij overlijden

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

HOOFDSTUK XIII VERGOEDINGEN VOOR WERKNEMERS TE WERK GESTELD OP MOBIELE KRANEN

Artikel 47 Reistijd voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

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

Artikel 48 Reiskosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

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



Artikel 49 Verblijfkosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

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

HOOFDSTUK XIV VERGOEDING ZIEKTE EN ONGEVAL BUITENLAND/ONGEVALLENVERZEKERING

Artikel 50 Ziekte en ongeval in het buitenland

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

Artikel 51 Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een ongevallenverzekering af te sluiten, hetzij collectief, hetzij individueel. De kosten van deze verzekering komen volledig voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever verschaft elke werknemer een afschrift van de polis of een overzicht van de polisvoorwaarden en tevens (zo mogelijk jaarlijks) een bewijs van verzekering.
3. De onder 1 bedoelde verzekering dient tenminste aan de volgende voorwaarden te voldoen:
 - a. De hieronder genoemde risico's dienen zowel binnen als buiten diensttijd volledig gedekt te zijn. Uitgezonderd zijn de gebruikelijk voorkomende uitsluitingen voor activiteiten die buiten diensttijd plaatsvinden en in de polisvoorwaarden worden vermeld.
 - b.
 1. Bij overlijden van (een van) de verzekerde(n), dient aan de nabestaanden van betrokkene een uitkering te worden verstrekt ter grootte van het jaarinkomen, zijnde het loon ingevolge de Wfsv.
 2. In afwijking van het onder 3.b.1. gestelde kan worden overeengekomen dat een uitkering ineens wordt verstrekt in de vorm van een vast bedrag ter grootte van het aantal werkdagen per jaar x het maximum premiedagloon ingevolge de Wfsv.
 - c. Bij blijvende algehele invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt ten minste ter grootte van het tweevoudige van het jaarinkomen als bedoeld onder b.
 - d. Bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt, die is afgeleid van het onder c. genoemde.
 - e. De gerechtigde van de uitkering is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen. Hieronder wordt verstaan: 1e de overblijvende echtgenoot; 2e de erfgenamen.
4. Indien door nalatigheid van de werkgever, bij een ongeval dat de dood of blijvende invaliditeit van



een werknemer ten gevolge heeft, geen recht op een onder lid 3 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene(n) schadeloos te stellen.

HOOFDSTUK XVI VERZUIM

Artikel 64 Afwezigheid met behoud van loon

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

Deze omstandigheden zijn:

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

Artikel 65 Bijzonder verlof

1. Indien de werknemer op een of meer dag(en) of gedeeltes van de dag de overeengekomen werkzaamheden waartoe hij gehouden is niet kan verrichten, vanwege een van de navolgende gebeurtenissen die op de betreffende dag(en) en/of gedeelte van die dag plaatsvinden, wordt aan hem bijzonder verlof toegestaan:

- | | | |
|----|--|----------|
| a. | bij een melding van een voorgenomen huwelijk van de werknemer | 1 dag |
| b. | bij huwelijk/geregistreerd partnerschap | |
| | – van de werknemer | 2 dagen |
| | – van een kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster of een der ouders of schoonouders van de werknemer | 1 dag |
| c. | – bij bevalling van de echtgenote/geregistreerde partner, of degene van wie de werknemer het kind erkent; | |
| | – éénmaal de individueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur conform de wettelijke regeling geldt voor vrouwen een zwangerschaps- en bevallingsverlof van | 16 weken |
| d. | bij overlijden | |
| | – van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend eigen-, stief- of pleegkind van de werknemer, te rekenen vanaf de dag van het overlijden | 4 dagen |
| | – van een der ouders, schoonouders, pleegouders of niet-inwonende kinderen van de werknemer | 2 dagen |
| | – van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of een kleinkind van de werknemer | 1 dag |
| e. | bij priesterwijding van een kind of broer van de werknemer | 1 dag |
| f. | bij een eeuwige kloostergelofte van een kind, broer of zuster van de werknemer | 1 dag |
| g. | bij een 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer bij een 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer | 1 dag |
| h. | bij verhuizing | |
| | – anders dan in geval van overplaatsing aan hen, die een eigen huishouding hebben, maximaal per kalenderjaar | 2 dagen |
| | – in geval van overplaatsing dient dit verzuim in onderling overleg geregeld te worden. | |
| i. | na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken in dienst bij de werkgever is geweest, ten hoogste | 1 dag |
| j. | bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden, de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste | 12 uur |
| k. | voor het afleggen van een vakexamen, waaronder wordt verstaan een als zodanig door de werkgever aangemerkt examen, de daarvoor benodigde tijd. | |
| l. | voor het consulteren van een huisarts, tandarts, specialist of andere geneeskundigen en het laten verrichten van medische controles en onderzoeken, de daarvoor benodigde tijd; daarbij dient de werknemer zich ervoor in te spannen, dat vorenbedoelde afspraken op zodanige tijdstippen vallen, dat de uitoefening van de functie daardoor zo weinig mogelijk wordt belemmerd. | |
| m. | de uitoefening van het kiesrecht. | |



- n. voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie. Het hoofdbestuur van een werknemersorganisatie kan per kalenderjaar bij een werkgever voor elk tiental bij deze werkgever in dienst zijnde leden, dat bij haar is aangesloten en waarop deze overeenkomst van toepassing is, een dag zogenaamd organisatieverlof aanvragen om die leden met genoemde werkzaamheden te belasten. Het aantal leden wordt per werknemersorganisatie naar boven afgerond op tientallen, met dien verstande dat een werknemersorganisatie geen recht op organisatieverlof kan doen gelden wanneer zij bij een werkgever, waarop deze overeenkomst van toepassing is, minder dan tien leden telt. Per aangewezen werknemer kunnen niet meer dan twintig dagen organisatieverlof per kalenderjaar worden genoten. In geval de vakbondswerkzaamheden op een zaterdag plaatsvinden, krijgt de werknemer hiervoor 10 uren a 100% vergoed. Werkgevers kunnen voor het vergoeden van vakbondsverlof een vergoeding aanvragen bij SOOB.
- o. Voor het deelnemen aan een vormingscursus ter voorbereiding op het pensioen voor de werknemer van 60 jaar en ouder, gedurende de tijd dat de cursus duurt met een maximum van een week en maximaal éénmaal per jaar.
2. De werknemer krijgt een vrije dag met behoud van loon toegekend in geval van zijn 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum. Deze vrije dag is extra en kan worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.

Artikel 66 Bijzonder verlof zonder behoud van loon

Bijzonder verlof zonder behoud van loon wordt toegestaan voor:

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

HOOFDSTUK XVII VAKANTIE(BIJSLAG) EN ARBEIDSTIJDENVERKORTING

Artikel 67a Vakantie

1. Ten aanzien van de vakantie gelden -met inachtneming van de leden 2 tot en met 9 van dit artikel- de wettelijke bepalingen, geregeld in artikel 7:634 BW en verder.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. De normale vakantie per jaar bedraagt:
- | | | |
|----|---------------------------------------|----------|
| a. | voor werknemers van 16 jaar en jonger | 28 dagen |
| | voor werknemers van 17 en 18 jaar | 26 dagen |
| | voor werknemers van 19 t/m 39 jaar | 24 dagen |
| | voor werknemers van 40 t/m 44 jaar | 24 dagen |
| | voor werknemers van 45 t/m 49 jaar | 25 dagen |
| | voor werknemers van 50 t/m 54 jaar | 26 dagen |
| | voor werknemers van 55 t/m 59 jaar | 27 dagen |
| | voor werknemers van 60 jaar en ouder | 28 dagen |
- b. In afwijking van het gestelde onder a. bedraagt de vakantie per jaar:
- | | | |
|--|------------------------------------|----------|
| | voor werknemers met 10 dienstjaren | 25 dagen |
| | voor werknemers met 15 dienstjaren | 26 dagen |
| | voor werknemers met 20 dienstjaren | 27 dagen |
| | voor werknemers met 25 dienstjaren | 28 dagen |
| | voor werknemers met 30 dienstjaren | 29 dagen |
- c. Het toekennen van vakantiedagen vindt plaats of op grond van de lengte van het dienstverband dan wel op grond van leeftijd; het hoogste aantal dagen prevaleert.
- d. De werknemer heeft recht op het onder a. respectievelijk b. van lid 3 genoemde aantal vakantiedagen, indien hij op 1 juli de daarbij genoemde leeftijd heeft bereikt, respectievelijk het daarbij genoemde aantal dienstjaren zonder onderbreking in de onderneming heeft vervuld. Als onderbreking wordt niet beschouwd enige vorm van verlof of afwezigheid met instandhouding van de arbeidsovereenkomst.
4. Werknemer heeft de mogelijkheid om per kalenderjaar 4 bovenwettelijke vakantiedagen aan te kopen of te verkopen. De waarde van een vakantiedag wordt bepaald overeenkomstig het bepaalde in lid 10 van dit artikel.



5. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, tenzij uit artikel 7:635 BW anders voortvloeit.
6. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar, of bij het einde van de dienstbetrekking naar boven afgerond op halve dagen indien het dienstverband van de werknemer tenminste 2 maanden onafgebroken heeft geduurd.
7.
 - a. De werkgever bevordert, dat de werknemer zijn vakantiedagen in het lopende vakantiejaar opneemt. Daartoe zal de werkgever tijdig in overleg met de werknemers jaarlijks een goede vakantieplanning maken.
 - b. Desgewenst geniet de werknemer -voor zover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn- drie weken aaneengesloten vakantie.
 - c. De werknemer ouder dan 50 jaar geniet desgewenst – voor zover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn – 4 weken aaneengesloten vakantie in een door werkgever na overleg met de werknemer te bepalen periode.
 - d. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer, waarbij de aanvang van de aaneengesloten vakantie zoveel mogelijk zal zijn gelegen in de periode van 1 mei tot en met 30 september.
 - e. De werkgever mag niet bepalen, dat oponthoud tijdens een meerdaagse buitenlandse rit als vakantie zal worden aangemerkt, tenzij met de werknemer op diens verzoek anders is overeengekomen.
 - f. De werkgever heeft de bevoegdheid jaarlijks drie verplichte snipperdagen aan te wijzen. Deze snipperdagen moeten direct voorafgaan aan of volgen op een der in artikel 32 genoemde feestdagen. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt dient dat tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bekend gemaakt te worden.
8. Vakantiedagen worden aan het begin van het kalenderjaar toegekend. De feitelijke opbouw vindt per betalingsperiode plaats. In geval van een negatief saldo aan vakantiedagen bij einde dienstverband, zullen deze bij de eindafrekening worden verrekend.
9. De waarde van elke wettelijke en bovenwettelijke vakantiedag waarop de werknemer, bij beëindiging van het dienstverband aanspraak heeft en die niet alsnog wordt genoten, is gelijk aan de waarde op grond van lid 10 van dit artikel.
10. Met ingang van 1 januari 2026 bestaat de waarde van de 20 wettelijke vakantiedagen en van de bovenwettelijke vakantiedagen, uit de volgende onderdelen
 - a) Het functieloon van 1 dag vermeerderd met de persoonlijke toeslag en de ploegentoeslag;
 - b) Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per gewerkte dag is ontvangen aan vergoeding van de toeslagen voor de zaterdag- en zondaguren (art. 33), de toeslag voor nachtelijke uren (art. 37) de vuilwerktoeslag (art. 38A), de koudetoeslag (art. 38B), de consignatievergoeding (art. 42), de reizen voor de werknemers op mobiele kranen (art. 47).
 - c) Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per gewerkte dag is ontvangen aan vergoeding van overuren, zaterdag- en zondaguren, voor zover deze de individueel overeengekomen arbeidstijd per week overschrijden.
 - d) Indien de in 10 lid b) en lid c) voorgeschreven referentieperiode van het voorafgaande kalenderjaar niet passend is, wordt er een passende referentieperiode gekozen.
 - e) Indien de werknemer in het lopende kalenderjaar in dienst is getreden is het voorafgaande kalenderjaar niet passend. De passende referentieperiode is dan de periode dat de werknemer in dienst is geweest in het lopende kalenderjaar tot de eerste vakantiedag. Deze waarde wordt de rest van het kalenderjaar gehanteerd. De werknemer kan om een nacalculatie vragen aan het einde van het kalenderjaar.
11.
 - a. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen/-uren.
 - b. Mutaties ten aanzien van het (resterend) aantal vakantiedagen/-uren dienen op de salarisspecificatie te worden vermeld.
 - c. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen/-uren blijkt.

Artikel 68 ATV-dagen

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



schriftelijke regeling worden vastgelegd welke uiterlijk 3 maanden vóór de eerste vrije dag van betrokken werknemer aan hem is uitgereikt.

Indien niet uiterlijk vóór 1 oktober van enig jaar deze dagen zijn ingeroosterd, worden deze dagen na die datum opgenomen op de wijze voorzien in artikel 67a lid 7a.

3. De overeenkomstig lid 2 toegekende atv-dagen komen in geval van arbeidsongeschiktheid op de ingeroosterde dag(en), te vervallen.

Artikel 69 Vakantiebijslag

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer recht op een vakantiebijslag die 8% bedraagt van het over de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar berekende loon maal dertien en bij loonbetaling per maand 8% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar maal twaalf. Onder het loon zoals genoemd in dit artikel wordt verstaan het van toepassing zijnde functieloon, vermeerderd met, indien van toepassing, de ploegendiensttoeslag en de persoonlijke toeslag ex artikel 23 van deze CAO.
2. De minimum vakantiebijslag bedraagt per kalenderjaar voor alle werknemers van 21 jaar en ouder en voor de vakbekwame chauffeurs en kraanmachinisten jonger dan 21 jaar tenminste 104% van het in de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar geldende loon, respectievelijk tenminste 96% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar bij maandbetaling, behorende bij schaal D trede 1. Voor de jeugdige werknemer in de zin van artikel 20 bedraagt dit minimum het bij hun leeftijd passende percentage, genoemd in artikel 20, van het in dit lid aangegeven minimumbedrag.
3. Indien de werknemer slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is van de werkgever, heeft hij recht op een evenredig deel.
4. De vakantiebijslag dient in de maand mei over het lopende kalenderjaar te worden uitbetaald. In overleg tussen werknemers en werkgever kan op bedrijfsniveau worden overeengekomen om de vakantiebijslag per maand uit te kunnen betalen. Overeenstemming hierover met de individuele werknemer dient in het voorgaande kalenderjaar te worden bereikt.
5. In afwijking van het gestelde in lid 4 kan de werkgever aan de werknemer die minder dan 1 jaar in zijn dienst is, of op basis van een tijdelijk contract korter dan 3 jaar in zijn dienst is, de vakantiebijslag in twee termijnen betalen, en wel één in de maand mei en één in de maand november.
6. Indien het dienstverband van de werknemer vóór de vierde betalingsperiode dan wel vóór april eindigt, vormt – in afwijking van lid 1 – het laatst genoten loon de basis van de berekening van de vakantiebijslag.
7. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid is de werkgever over een periode van 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid verplicht de vakantiebijslag te betalen, met inachtneming van de bepalingen in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag. Voor de toepassing van dit artikellid worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, bij elkaar opgeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

HOOFDSTUK XIX OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 70 Bescherming van kaderleden

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

Artikel 71 Gedragsregels bij fusies en reorganisaties

2. In geval van werkvermindering in een onderneming dienen alvorens ontslag plaatsvindt de beschikbare arbeidsuren, tussen werknemers in eenzelfde of soortgelijke functie, te worden verdeeld; ontslag zal in dat geval niet plaatsvinden, indien het gemiddelde aantal arbeidsuren van deze groep werknemers nog meer dan 45 uur per week bedraagt.



Artikel 72 Surseance van betaling en faillissement

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

Artikel 73 Charterbepaling

1. De werkgever is gehouden in overeenkomsten van onderaanneming, die in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming van werkgever worden uitgevoerd, met zelfstandige ondernemers, die als werkgever optreden, te bedingen dat aan diens werknemers de basisarbeidsvoorwaarden van deze cao zullen worden toegekend, wanneer dat voortvloeit uit de detacheringsrichtlijn, ook indien gekozen is voor het recht van een ander land dan Nederland.
2. De werkgever is gehouden de in lid 1 van dit artikel genoemde werknemers te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeidsvoorwaarden.
3. Lid 1 en 2 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval de in lid 1 van dit artikel genoemde arbeidskrachten rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele CAO van toepassing.

Artikel 74 Dispensaties

1. a. Partijen zijn bevoegd voor bepaalde deelmarkten aanvullende overeenkomsten met afwijkende bepalingen af te sluiten. Bedrijven kunnen een verzoek om toelating tot een deelmarktovereenkomst richten tot partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
b. Aanvullende overeenkomsten dienen als bijlage bij de CAO te worden opgenomen.
2. Werkgevers vallende onder de werkingssfeer hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze CAO of van 1 of meer artikelen daarvan.
3. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij CAO-partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
4. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij CAO-partijen onder vermelding van "Dispensatie".
5. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
 - a. Naam en adres van de verzoeker;
 - b. Ondertekening door de verzoeker;
 - c. Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
 - e. De dagtekening.
6. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij CAO-partijen in te dienen.
7. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
8. CAO-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.
9. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen CAO-partijen als criteria hanteren:
 - a) Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de CAO (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;



- b) Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze CAO (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.
10. CAO-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. CAO-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.
11. CAO-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.
12. Er behoeft door werkgever geen dispensatieverzoek te worden ingediend voor het uitbetalen van bedragen die onder de WKR-regeling kunnen worden gebracht.

Artikel 75 Nieuwe arbeidssystemen

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

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

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

Artikel 76 Arbeidstijdenbesluit Vervoer

2. Overeenkomstig de regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer zijn CAO-partijen overeengekomen dat de volgende categorieën van vervoer zijn vrijgesteld van het bepaalde in artikel 2.5:4, tweede lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer:
- a. vervoer van levende dieren;
 - b. vervoer van ochtendkranen;
 - c. vervoer van postzendingen en- pakketten;
 - d. collectief binnenlands vervoer van bloembollen, bloemen, planten en boomkwekerijproducten.
3. In afwijking van artikel 8 lid 4 jo. artikel 4 onder g van Verordening (EG) nr. 561/2006 krijgen werknemers, nadat zij zijn teruggekeerd op standplaats, recht op de volgende uren dagelijkse rust:
- a. Maximaal 3 x tussen 2 wekelijkse rustperioden;
 - een periode van rust van minimaal 10 uur
 - b. De overige dagelijkse rusten tussen 2 wekelijkse rustperioden in:
 - een periode van rust van minimaal 11 uur

HOOFDSTUK XX SLOTBEPALINGEN

Artikel 78 Naleving CAO

1. a. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd. Het betreft de artikelen 6 sub 2b, 8 + 10, 16, 19, 20, 21, 25, 26a, 29 leden 3 en 4, 40, 67a, 68, 69, 69Bt/m 69D en 75 van de CAO.
- b. Tevens geldt voor de controle op de artikelen 26a en 40, een maximering van het volume van op te vragen gegevens van 15% van de te controleren werknemers tot een maximum van 20 werknemers.
- c. Indien de werkgever niet aantoont dat deze CAO getrouwelijk is nageleefd, is de werkgever ten opzichte van de werknemersorganisatie schadeplichtig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet CAO. De betreffende werknemersorganisatie draagt de door hem ontvangen schadevergoeding af aan de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.
- d. Indien het verzoek van de werknemersorganisatie aan de werkgever niet op redelijke grond is gedaan is de werknemersorganisatie gehouden aan de werkgever een schadevergoeding te betalen van € 11.344,50 voor de schade die de werkgever heeft geleden ten gevolge van het verzoek.
- e. In afwijking van het gestelde in lid d geldt voor het op niet redelijke grond verzoeken van een controle op de naleving van de artikelen 26a en 40 een schadevergoeding van € 25.000,-
- f. In afwijking van de leden 1a en 1b, zal geen controle van de artikelen 26a en 40 plaatsvinden indien de werkgever in de 12 maanden voorafgaand reeds door één van de werknemersorganisaties op CAO-naleving is gecontroleerd.



BIJLAGE I BEROEPSPROCEDURE

Werknemer is het niet eens met zijn functie-indeling.

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

Werknemer vraagt een toelichting op zijn functie-indeling. Werkgever motiveert de indeling, mede aan de hand van de beschikbare functietyperingen. Indien hij dit wenst kan de werkgever zich wenden tot het Sectorinstituut Transport en Logistiek om gezamenlijk tot een juiste functie-indeling te komen.

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

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

Het informatieformulier wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 2 weken, volledig ingevuld retour gezonden aan de BFB, waarna de BFB het beroep in behandeling neemt.

De BFB stelt een onderzoek in of laat een onderzoek instellen door het Sectorinstituut Transport en Logistiek.

De BFB doet schriftelijk uitspraak.

- * De werknemer die georganiseerd is, kan advies inwinnen bij zijn vakorganisatie.
- ** De werkgever kan zijn organisatie raadplegen, of advies vragen aan het Sectorinstituut Transport en Logistiek (zie lid 3 bij artikel 18 CAO).
- *** BFB: Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

BIJLAGE II REGLEMENT VOOR DE BEROEPSCOMMISSIE FUNCTIEWAARDERING VOOR HET BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN(BFB)

Artikel 1

De BFB doet uitspraak in alle gevallen, waarin ingevolge artikel 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het beroepsgoederenvervoer over de weg beroep wordt ingesteld.

Artikel 2

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

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



Artikel 3

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

De aftredende voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter en leden respectievelijk plaatsvervangende leden kunnen worden herbenoemd.

In een tussentijdse ontstane vacature wordt zo spoedig mogelijk voorzien.

Artikel 4

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

Artikel 5

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

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

De BFB kan zich door deskundigen laten adviseren.

Artikel 9

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

Artikel 10

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

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

Artikel 11

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

Artikel 12

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

De secretaris zendt ten spoedigste per aangetekend schrijven aan ieder der partijen een door hem gewaarmerkt afschrift van de uitspraak.



BIJLAGE III RUST EN PAUZES VOLGENS ARTIKEL 26A

Aaneengesloten rust is:

de werkelijk genoten aaneengesloten rust, echter:

minimaal	11 uur
	óf
	9 uur
	rust
	óf
	compensatie van 3 uur in dezelfde 24-uurs periode + 9 uur

Staffel pauzetijden:

30 minuten bij een diensttijd van 4,5 uur tot 7,5 uur
60 minuten bij een diensttijd van 7,5 uur tot 10,5 uur
90 minuten bij een diensttijd van 10,5 uur tot 13,5 uur
120 minuten bij een diensttijd van 13,5 uur tot 16,5 uur
150 minuten bij een diensttijd van tenminste 16,5 uur.

Oplaadtijd elektrische vrachtauto

De tijd dat de chauffeur onderweg de elektrische auto oplaadt, is betaalde tijd mits de pauze volgens het ATB voor het vervoer volledig is genoten.

Indien de chauffeur bemoeienis heeft met het laden (toezicht moet houden en/of in moet grijpen tijdens het laden), dient dit op de tachograaf geregistreerd te worden als "ander werk". De chauffeur mag een pauze registreren als hij tijdens de oplaadtijd vrij over zijn tijd kan beschikken.

BIJLAGE IV ONTSLAGRECHT

Opzegging

De opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Indien er een ontslagvergunning is verleend wordt de termijn van opzegging verkort conform de in het Burgerlijk Wetboek vastgelegde regelgeving, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.

BIJLAGE VI STAPPENPLAN BEREKENING LOON BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID



geen bedrijfsongeval

stap 1	A	functieloon	100%
--------	---	-------------	------

stap 2	+	Persoonlijke toeslag	100%
	+	Ploegentoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Vuilwerktoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag nachtelijke uren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Onregelmatigheidstoeslag	gem. voorgaande 52 weken
B		totaal toeslagen	

stap 3	+	Overuren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zaterdaguren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zondaguren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag za-/zo-uren	gem. voorgaande 52 weken
C		totaal over-, za-, zo-uren	max. 48,75% van het functieloon

stap 4	D	C x 0,75	max.22,75% van het functieloon
--------	---	----------	--------------------------------

stap 5 TOTAAL A+B+D

bedrijfsongeval

stap 1	A	functieloon	100%
--------	---	-------------	------

stap 2	+	Persoonlijke toeslag	100%
	+	Ploegentoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Vuilwerktoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag nachtelijke uren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Onregelmatigheidstoeslag	gem. voorgaande 52 weken
B		totaal toeslagen	

stap 3	+	Overuren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zaterdaguren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zondaguren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag za-/zo-uren	gem. voorgaande 52 weken
C		totaal over-, za-, zo-uren	max. 48,75% van het functieloon

stap 4 TOTAAL A+B+C

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2026.

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.

Voor gewijzigde wet- en regelgeving door de inwerkingtreding van de Wet invoering minimumuurloon per 1 januari 2024 geldt ook dat bij strijdigheid genoemde gewijzigde wet- en regelgeving prevaleert zoals de regelen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit betekent onder andere dat indien de salarisbedragen lager zijn dan het wettelijk minimum(uur)loon, de wettelijke bedragen van toepassing zijn en dat in de loonopgave ook melding gemaakt moet worden van het voor desbetreffende werknemer van toepassing zijnde minimumuurloon.



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 uit maakt 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

Op grond van een daartoe strekkend verzoek van cao-partijen is dit besluit niet van toepassing op de ondernemingen DHL Express (Netherlands) B.V., DHL Aviation (Netherlands) B.V., DHL eCommerce (Netherlands en Services) B.V., Brinks' Solutions Netherlands B.V., ondernemingen die vallen onder de CAO FedEx en de ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de cao's afgesloten door PostNL.

Dictum VI

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 januari 2027 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 2 juli 2026

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Collectieve arbeidsovereenkomsten,
P.S. Nanhekhan*