

CAO



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf

2018



2020

Geldig van 1 november 2018 tot en met 31 oktober 2020

Behoudens uitzondering door de wet gesteld, mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de bij deze cao betrokken werkgever(s)-, en werknemersorganisaties en de Bedrijfsraad voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, enigerlei elektronische wijze, Internet, Intranet of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 B Auteurswet 1912 jo. het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Bedrijfsraad, Postbus 491, 3990 GG Houten.

1. SOCIAAL BELEID IN DE ONDERNEMING

De werkgeversorganisatie (w.v.) en de werknemersorganisaties (v.v.) betrokken bij deze cao zijn van mening dat een goede uitvoering van de cao bepaald wordt door een goed overleg tussen de ondernemingsleiding en de werknemers. Daartoe achten zij de instelling van een ondernemingsraad (OR) dan wel van een personeelsvertegenwoordiging (PVT), voor de ondernemingen met minder dan 50 werknemers, van zeer groot belang. Partijen bij de cao achten het gewenst indien de ondernemingsleiding jaarlijks de algemene gang van zaken in de onderneming, zowel op economisch als op sociaal terrein, ter bespreking aan de orde stelt.

Daarnaast erkent de w.v. de zelfstandige taak van de v.v. in de behartiging van de materiële en immateriële belangen van hun leden, werkzaam in de onderneming. Ook in die gevallen waarin de cao een en ander niet expliciet voorschrijft acht de w.v. het nuttig indien de v.v. als adviseurs in het ondernemingsoverleg worden betrokken zeker in de gevallen waarbij de door de ondernemer te nemen beslissingen belangrijke wijziging brengen in de werkomstandigheden of in de salarisbetaling.

2. VAKBONDSKADERLEDEN

Partijen zijn van mening dat de v.v. de ondernemingsleiding in kennis moeten stellen als er een vakbondskaderlid werkzaam is.

Met de ondernemingsleiding moet voorafgaande overeenstemming worden bereikt over de aard en omvang van de in dat kader door bedoelde werknemer te verrichten activiteiten.

Partijen achten het een beginsel van goed beleid dat een vakbondskaderlid niet door de werkgever zal worden ontslagen of belemmerd zal worden in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult. Het verdient aanbeveling dat een werknemer die van mening is dat ten opzichte van hem in strijd met dit beginsel is gehandeld, zich allereerst tot zijn werknemersorganisatie wendt. Daarna kan de kwestie in open overleg aan de orde worden gesteld bij de ondernemingsleiding.

Het verdient eveneens aanbeveling dat de werkgever bij een voorgenomen individueel ontslag van een vakbondskaderlid eerst de betrokken werknemersorganisatie hierover informeert.

Ten aanzien van een, met inachtneming van het voorgaande, aangewezen vakbondskaderlid verdient, naar de opvatting van partijen, de ontslagbescherming die de Wet op de ondernemingsraden geeft aan de ondernemingsraadsleden, analoge toepassing.

3. PLAATSING VAN KWETSBARE GROEPEN

Partijen bij deze cao vragen bijzondere aandacht van de werkgevers voor het schep-
pen van (her)plaatsingsmogelijkheden ten behoeve van kwetsbare groepen op de
arbeidsmarkt alsook voor gehandicapte werknemers. Daarnaast is het de bedoeling
dat in de onderneming preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen
dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid.

Nadere informatie omtrent re-integratie en/of preventie kan worden verkregen bij de
werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze cao.

4. MILIEU

De werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij de cao vragen bijzondere
aandacht van de werkgevers en werknemers voor een zodanige structurering van de
werkzaamheden dat het milieu daardoor zo min mogelijk wordt belast.

5. VERLOF IN HET KADER VAN DE WET ARBEID EN ZORG

Cao-partijen bevelen aan dat de diverse vormen van verlof in het kader van de Wet
Arbeid en Zorg zo flexibel mogelijk, rekening houdend met de persoonlijke omstandig-
heden van de werknemer en de afwijkingmogelijkheden die deze wet biedt, worden
geïntegreerd in de bestaande werktijden en dienstroosters.

INHOUD

I.	ALGEMENE BEPALINGEN	13
1.	Werkgever.....	13
2.	Werknemer	13
3.	Deeltijdwerk.....	14
4.	Inleenkrachten	14
5.	Afwijkende bepalingen voor verkopers	15
6.	Werkingsfeer, minimum cao, dispensatie en nawerking	15
7.	Werkgever in het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf	17
8.	Uitzondering	17
9.	Medezeggenschapsorgaan	18
10.	Werknemersdelegatie.....	19
11.	Vakbondskaderleden.....	19
12.	Bedrijfsraad	19
13.	Commissie uitleg cao	19
14.	Veiligheid	20
15.	Fusie, sluiting en reorganisatie	20
II.	BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND	23
16.	Indeling van functies.....	23
17.	Proeftijd	23
18.	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.....	24
19.	Einde arbeidsovereenkomst	24
20.	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	25
21.	Arbeidsovereenkomst met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of ouder	26
22.	Arbeidsvoorwaarden leerlingen	27
23.	Opzegging	27
III.	ARBEIDSTIJDEN	29
24.	Definities.....	29
25.	Arbeidsduur.....	31
25A.	Vierdaagse werkweek.....	32
26.	Vormen van arbeidsduurverkorting	33
27.	Verrekening arbeidsduurverkorting	34
28.	Afwijkende bepalingen voor werknemers op verkooppunten voor autowasbedrijven, autoverhuurbedrijven en rijwielstallingen en/of brandstofverkooppunten.....	34

29.	Werken op zaterdag in het Motorvoertuigenbedrijf.....	37
30.	Regeling rustpauze.....	38
31.	Arbeid op zondagen en feestdagen	38
32.	Arbeid in ploegen	39
33.	Overwerk en meerwerk.....	39
34.	Consignatie	40

IV. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER 41

35.	Algemeen	41
36.	Geheimhouding.....	41
37.	Vervallen	41
38.	Zorg ten aanzien van bedrijfsmiddelen	42
39.	Vergoeding van schade	42
40.	Arbeid voor derden.....	43
41.	Terugkeer uit militaire dienst.....	43

V. RUILEN 45

42.	Ruilen	45
-----	--------------	----

VI. SALARISSEN EN TOESLAGEN 49

43.	Salarisbetaling per maand of per vierwekenperiode.....	49
44.	Salaristabellen	49
45.	Toepassing salaristabel Participatiewet.....	50
46.	Toepassing salaristabellen voor 16-jarigen en ouder	50
47.	Salarissen per maand en per uur	53
48.	Vervallen	60
49.	Salarisverhoging in verband met leeftijd	60
50.	Salarisverhoging in verband met functie jaren	60
51.	Wijziging van functie; her- om- en bijscholing.....	60
52.	Salarisgevolgen invoering Handboek Functie-indeling	62
53.	Beloningssystemen	63
54.	Basissalaris verkopers.....	64
55.	Beloning medewerkers autoverhuurbedrijven	64
56.	Vervallen	64
57.	Vakbondscontributie	64
58.	Toepassing salarisverhoging... ..	65
59.	Vervallen	66

VII. BETALING VAN OVERUREN 67

60.	Betaling van overuren.....	67
61.	Betaling van uren buiten het dagvenster.....	70
62.	Betaling van meeruren	71
63.	Vervallen	71
64.	Betaling van verschoven uren	72
65.	Betaling van reisure.....	72
66.	Ploegentoeslag.....	74

VIII. VERGOEDING VAN REIS- EN VERBLIJFKOSTEN 75

67.	Vergoeding van reiskosten	75
68.	Vergoeding van verblijfkosten.....	76
69.	Andere regelingen	76

IX. VAKANTIE EN VAKANTIEBIJSLAG 77

70.	Definitie vakantiedag	77
71.	Vakantierechten	77
72.	Inzetbaarheidsuren voor oudere werknemers	77
73.	Inhouding vakantiedag bij tweede ziekmelding	79
74.	Beperking van de vakantierechten	80
75.	Aaneengesloten vakantie	80
76.	Vaststellen verlofdagen	81
77.	Berekening van opgenomen vakantiedagen	81
78.	Doorbetaling van salaris tijdens vakantie	82
79.	Afwikkeling van te veel of te weinig opgenomen vakantie-uren.....	82
80.	Verval van vakantierechten	83
81.	Vakantiebijslag.....	84
82.	Vervallen	85
83.	Vervallen	85
84.	Minimum-vakantiebijslag.....	85

X. VERLOF 87

85.	Kort verlof.....	87
86.	Bijzonder verlof.....	88
87.	Verlof voor eigen rekening	89
88.	Levensloop	90
89.	Gedwongen verzuim	90

XI. ARBEIDSONGESCHIKTHEID 93

90. Definitie 93
91. Aanvullend invaliditeitspensioen 93
92. Melding..... 94
93. Zwangerschaps- en bevallingsverlof 94
94. Aanvulling van salaris 95
95. Re-integratie..... 97
96. Vakantiebijslag in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid 101

XII. PENSIOEN- EN OVERLIJDENSUITKERING 103

97. Pensioenfonds..... 103
97A. Arbeidsovereenkomst na deeltijdpensioen 103
97B. Vervallen 104
98. Overlijdensuitkering..... 104

XIII. ONDERWIJS 105

99. Kwalificatieplichtige werknemer 105
100. Parttime onderwijs..... 105
101. Verplichte scholing 107
102. Ontwikkelingsdag 107
103. EVC..... 107

XIV. WERKGELEGENHEID 109

104. Werkgelegenheid..... 109
105. Generatiepact..... 109

XV. SLOTBEPALINGEN 111

106. Duur van de overeenkomst..... 111
107. Vredesplicht..... 111

XVI. BIJZONDERE BEPALINGEN 113

108. Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf .. 113
109. Beveiliging brandstofverkooppunten 113
110. Uitgezonderde cao-artikelen voor brandstofverkooppunten 114
111. Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 114
112. Procedure bij geschillen 115

1.	Veiligheid	117
2.	Fusie, sluiting en reorganisatie	118
3.	Beroepsprocedure bij indelingsgeschil	119
4.	Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid	120
5.	Doktersbezoek	124
6.	Werkgelegenheid	124
7.	Reglement aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie	126
8.	Opzegtermijnen	128
9.	Procedure dispensatieverzoek	133
10.	Salaristabellen voor betaling per 4 weken	134
11.	Voorwaarden toepassen camera-afsluiting (art 109 Beveiliging brandstofverkooppunten)	138
12.	Reglement Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf	141
13.	Spelregels bij geschil gebruikmaking Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf	145
14.	Aanvulling Arbeidsovereenkomst inzake gebruikmaking Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf	146
15.	Hoe wordt een gewerkt uur vergoed?	148

BIJLAGEN A – S STAAN GEPUBLICEERD OP WWW.OOMT.NL

A.	Procedure bij geschil over dienstrooster
B.	Voorbeeld van een aanstellingsbrief.....
C.	Voorbeelden inzake omzetten salarisverhogingen ex artikel 58 in vrije tijd ..
D.	Vervallen
E.	Voorbeelden met betrekking tot ruilen ex artikel 42.....
F.	Ontslagrecht.....
G.	Vervallen
H.	Vervallen
J.	Voorlichting betreffende de arbeidsvoorwaarden van werknemers die onderwijs volgen.....
K.	Arbeidsovereenkomst leerlingen
L.	Vervallen
M.	Vervallen
N.	Vergoeding van schade
P.	Minimuminkomen
Q.	Geen opbouw vakantiedagen indien geen recht op loon 8 uitzonderingen..
R.	Overlijdensuitkering
S.	Loon bij ziekte, zwangerschap en bevalling.....



I. ALGEMENE BEPALINGEN

WERKGEVER

Artikel 1

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

WERKNEMER

Artikel 2

1. Onder werknemer wordt verstaan degene die in dienst van een werkgever tegen salaris arbeid verricht. Onder werknemer wordt tevens werkneemster verstaan.
2. Deze overeenkomst is niet van toepassing op:
 - a. directeuren en adjunct-directeuren;
 - b. degene die in hoofdzaak werkzaamheden verricht waarvan het functieniveau uitgaat boven het niveau van functiegroep J (salarisgroep J);
 - c. degene die weliswaar voorkomt op de salarislijst van de onderneming doch geen werkzaamheden verricht ten behoeve van de onderneming;
3. Voor de werknemer van wie de functie op onregelmatige tijden werk met zich meebrengt zijn de volgende artikelen niet van toepassing: 24, 25, 26, 33, 46, 47, 49, 50, 60, 64, 65 en 66 en bijlage 10 (o.a. arbeidstijden, adv, salaristabellen en betaling van overuren). Het salaris is tenminste conform de wet minimumloon (WML).
4. Op de werknemer van wie de functie niet ingedeeld kan worden op basis van het Handboek Functie-indeling voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (artikel 16) zijn de volgende artikelen niet van toepassing: 43 lid 1, 46, 47, 49, 50, 58, 59, 60, 64 en 65 en bijlage 10 (o.a. salaristabellen, salarisverhoging en betaling van overuren). Het salaris is tenminste conform de wet minimumloon (WML).
5. Geschillen over de uitleg van dit artikel kunnen schriftelijk worden voorgelegd aan de Bedrijfsraad die vervolgens een beslissing neemt.

Aantekening:

Voor Bedrijfsraad zie artikel 12.

DEELTIJDWERK

Artikel 3

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

Aantekening:

Voor meer informatie over meeruren wordt verwezen naar artikel 24 lid 6.

INLEENKRACHTEN

Artikel 4

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

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

AFWIJKENDE BEPALINGEN VOOR VERKOPERS

Artikel 5

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

WERKINGSSFEER, MINIMUM CAO, DISPENSATIE EN NAWERKING

Artikel 6

1. Deze overeenkomst geldt voor werkgevers en werknemers in de bedrijfstak van het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf, waaronder wordt verstaan:
 - a. het herstellen, veranderen, onderhouden, monteren, reviseren of vervangen van een of meer onderdelen of van delen daarvan van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens;
 - b. aan het publiek verkopen van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens, onderdelen of delen daarvan, en/of
 - c. het stallen van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens;
 - d. het verhuren van motorvoertuigen, en/of tweewielers, en/of caravans en/of aanhangwagens;
 - e. het takelen en bergen van motorvoertuigen;

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- motorvoertuigen: personenauto's, bedrijfsauto's, trucks en opleggers, kampeer- auto's, raceauto's;
- tweewielers: motorrijwielen, bromfietsen, heren- , dames- en kinderfietsen, sportfietsen, invalidewagens en carriers (driewielers);
- caravans: toercaravans, vouwcaravans, vouwwagens, stacaravans;
- onderdelen of delen daarvan: motor, chassis, frame, wielen, vering, stuurinrichting, instrumenten, transmissiesysteem, remsysteem, brandstoftoevoersysteem, uitlaatsysteem, koelsysteem, schokdempers, vloeistof voor krachtoverbrenging, hydraulische systemen, remvloeistof, alsook die elektrotechnische uitrustingsstuk- ken, welke bestemd zijn om permanent op het circuit te worden aangesloten en

tevens een wezenlijk bestanddeel van het mechanisme vormen.

Er bestaat een aparte cao voor Tankstations en Wasbedrijven. Bij een bedrijf dat valt onder de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf kan brandstofverkoop en/of wassen als nevenactiviteit voorkomen. Vandaar dat in de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf enkele specifieke bepalingen hiervoor staan opgenomen.

2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat de regels die minimaal in acht moeten worden genomen bij de arbeidsovereenkomsten tussen:

- a. de werkgever bedoeld in artikel 7, die lid is van de werkgeversorganisatie bij deze cao;
- b. de werknemer bedoeld in artikel 2, die in dienst is van een onder a bedoelde werkgever.

De werkgever als bedoeld in artikel 7 die niet is aangesloten bij de contracterende werkgeversorganisatie (w.v.) bij deze cao en de in dienst zijnde werknemer als bedoeld in artikel 2, dienen bij een tussen hen aangegane arbeidsovereenkomst in ieder geval de algemeen verbindend verklaarde bepalingen na te komen.

3. Aanvragen om vergunning tot afwijking van deze overeenkomst worden ingediend bij de Bedrijfsraad.

De Bedrijfsraad kan dispensatie verlenen van een of meerdere bepalingen van de cao als, vanwege zwaarwegende argumenten, toepassing van die ene of meerdere cao bepalingen redelijkerwijs niet kan worden geveerd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfselementen op essentiële punten verschillen van andere ondernemingen die tot de werkingsfeer van de cao gerekend kunnen worden.

Aantekening:

In bijlage 9 staat de procedure voor een dispensatieverzoek.

4. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf komen met de inwerking-treding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao.

Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao('s).

WERKGEVER IN HET MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF

Artikel 7

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

UITZONDERING

Artikel 8

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

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

verklaarde bepalingen van de) cao Vervroegd Uittreden Metaal en Technische
Bedrijfstakken.

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

Deze cao is niet van toepassing op de werkgever die een onderneming voert die kwalificeert als een bandenimportbedrijf of bandengroothandelsbedrijf, zoals gedefinieerd in het Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 april 2018 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Banden- en Wielenbranche (Stcrt. 2018/16981).

MEDEZEGGENSCHAPSORGAAN

Artikel 9

1. Bij de werkgever die 50 of meer werknemers in dienst heeft is een ondernemingsraad ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden.
2. De werkgever die 10 of meer werknemers maar minder dan 50 in dienst heeft waar geen ondernemingsraad is ingesteld kan een personeelsvertegenwoordiging instellen. Op verzoek van de meerderheid van de werknemers stelt de werkgever de personeelsvertegenwoordiging in.
3. De werkgever die minder dan 10 werknemers in dienst heeft en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld kan een personeelsvertegenwoordiging instellen.
4. Bij de werkgever die 10 of meer werknemers maar minder dan 50 werknemers in dienst heeft waar geen ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, is een personeelsvergadering ingesteld zoals omschreven in artikel 35b van de Wet op de ondernemingsraden voor zover deze Wet op deze ondernemingen van toepassing is.

Aantekening:

Inlichtingen omtrent de instelling van een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering kunnen worden ingewonnen bij de Bedrijfscommissie Markt 1. Het correspondentie-adres is postbus 90405, 2509 LK Den Haag. Telefoon: 070-3499560. Voor meer informatie kan men terecht bij de Bedrijfsraad via de website www.oomt.nl.

WERKNEMERSDELEGATIE

Artikel 10

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

VAKBONDSKADERLEDEN

Artikel 11

Het is vakbondskaderleden toegestaan informatie te verspreiden in de onderneming, waarin zij werkzaam zijn. Zij zullen in verband hiermee niet door hun werkgever worden benadeeld.

Aantekening:

Zie ook bij 2 van het voorwoord.

BEDRIJFSRAAD

Artikel 12

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

Aantekening:

In de Bedrijfsraad werken de werkgevers- en werknemersorganisaties in het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf samen met het doel het bevorderen van goede sociale verhoudingen in het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf. Dit doel wordt onder meer bereikt door het afsluiten van cao's.

Correspondentie voor de Bedrijfsraad te richten aan: Postbus 491, 3990 GG Houten.

COMMISSIE UITLEG CAO

Artikel 13

Er is een Commissie Uitleg cao die de Bedrijfsraad adviseert over geschillen omtrent interpretatie van cao-bepalingen. Deze geschillen kunnen uitsluitend door cao-partijen aan genoemde Commissie worden voorgelegd.

VEILIGHEID

Artikel 14

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

Aantekening:

Voor meer informatie wordt verwezen naar de website www.oomt.nl en bijlage 1.

FUSIE, SLUITING EN REORGANISATIE

Artikel 15

1. Voor de werkgever die fusiebesprekingen voert zijn de Fusiegedragsregels van de SER van toepassing. In afwijking op de Fusiegedragsregels geldt het bepaalde in lid 2 ten aanzien van de kennisgeving aan de w.v. en de v.v.
2. De werkgever die het voornemen heeft het bedrijf, waarin in de regel tenminste 20 personen werkzaam zijn, geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid zullen hebben, stelt de w.v. en de v.v. daarvan tijdig in kennis. De werkgever zal er naar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.
3. De kennisgeving bedoeld in lid 2 van dit artikel dient plaats te vinden zodra verwacht kan worden dat de eventuele sluiting en/of reorganisatie wellicht doorgang kan vinden.
4. Gelijk met de eerdergenoemde kennisgeving deelt de werkgever tevens mede de redenen die hem tot zijn besluit hebben gebracht, alsook welke (sociale) gevolgen hij verwacht, indien en voor zover die gevolgen alsdan reeds te overzien zijn.
5. Te zamen met de w.v. en de v.v. zal door de werkgever, zodra dit noodzakelijk wordt, aandacht worden besteed aan:
 - het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemers-delegatie voor het uitbrengen van advies zal worden ingelicht;

- het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht;
- de vraag of en in hoeverre voorzieningen genomen kunnen worden opdat zoveel mogelijk de eventueel nadelige gevolgen voor de werknemers worden voorkomen, weggenomen of verminderd.

Aantekeningen:

1. *Partijen bevelen de ondernemingen die niet vallen onder het getalscriterium in lid 2 aan om ter zake van fusie, sluiting en reorganisatie indien mogelijk het gestelde in de leden 2 t/m 5 te volgen.*
2. *De onderwerpen die in het kader van de in lid 5 genoemde voorzieningen aandacht verdienen, zijn vermeld in bijlage 2 van deze cao.*



II. BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

INDELING VAN FUNCTIES

Artikel 16

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

Aantekeningen:

1. Zie artikel 52 voor de salarisgevolgen van de invoering van het Handboek Functie-indeling.
 2. Het Handboek Functie-indeling wordt door de Bedrijfsraad gepubliceerd via de website www.oomt.nl.
3. Bij verschil van mening over de functie-indeling door de werkgever, kan de Bedrijfsraad worden verzocht de functie in te delen. Deze indeling van de Bedrijfsraad is bindend. De procedure staat vermeld op www.oomt.nl
 4. Ten aanzien van de introductie van het Handboek Functie-indeling is artikel 27 Wet op de ondernemingsraden van toepassing.

Aantekening:

Met introductie is tevens bedoeld als een bedrijf op een later tijdstip het Handboek Functie-indeling invoert. Dit artikel houdt in dat zaken die niet inhoudelijk in de cao zijn geregeld onderwerp van overleg zijn met het medezeggenschapsorgaan.

PROEFTIJD

Artikel 17

1. In afwijking van art 7:652 lid 5 en 6 BW kan een proeftijd van maximaal twee maanden worden afgesproken in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden en in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. In een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.

3. Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen tegen het einde van de werkdag.

Aantekening:

Zie bijlage F 'Ontslagrecht'.

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEDE TIJD

Artikel 18

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

Aantekening:

Zie voor een voorbeeld aanstellingsbrief bijlage B.

EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 19

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

Aantekening:

Zie bijlage F 'Ontslagrecht'.

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Artikel 20

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient schriftelijk te worden aangegaan.
2. Werkgever en werknemer kunnen een keten van maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten, die samen niet langer duren dan 24 maanden. Om een nieuwe keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten te kunnen starten moet er een periode van langer dan zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten zijn gelegen.

Aantekening:

Voor leerlingen geldt geen maximum aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die kunnen worden aangegaan. Zie artikel 22.

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

Aantekening:

Zie voor een voorbeeld aanstellingsbrief bijlage B.

ARBEIDSOVEREENKOMST MET WERKNEMERS DIE DE AOW GERECHTIGDE LEEFTIJD HEBBEN BEREIKT OF OUDER

Artikel 21

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

Aantekeningen:

1. *Aangezien artikel 46 van de cao geldt voor werknemers beneden de AOW-gerechtigde leeftijd, dient de beloning van de werknemer die deze leeftijd heeft overschreden, uitdrukkelijk te worden overeengekomen. Het is de bedoeling dat de werknemer voor gelijke arbeid niet in netto inkomen achteruit gaat.*
2. *Sinds 1 juli 2015 dient aan werknemers die de aow-gerechtigde leeftijd hebben bereikt tenminste het minimumloon te worden betaald, ingevolge artikel 7 WML.*
3. *Voor werknemers boven de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen andere regels gelden ten aanzien van sociale zekerheid en/of pensioen dan voor werknemers beneden de AOW-gerechtigde leeftijd.*

ARBEIDSVORWAARDEN LEERLINGEN

Artikel 22

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

Aantekening:

1. Voor leerlingen geldt geen maximum aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die kunnen worden aangegaan.
2. De Bedrijfsraad heeft de model-arbeidsovereenkomst gepubliceerd als bijlage K op www.oomt.nl.

OPZEGGING

Artikel 23

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

Aantekening:

Zie bijlage 8 voor tekst artikel 7:672 BW en artikel 16a, 16b en 16c cao (oud) en artikel XXI van de zogeheten Flexwet.



III. ARBEIDSTIJDEN

DEFINITIES

Artikel 24

1. Onder ‘dagelijkse werktijd’ wordt verstaan de tijd waarin de werknemer volgens zijn dienstrooster arbeid verricht.
2. a. Het dagvenster is een periode met een duur van 13 uur en loopt van 07.00 uur tot 20.00 uur. Indien de dagelijkse werktijd geheel of gedeeltelijk buiten het dagvenster valt, geldt de toeslagenregeling conform artikel 61.
b. In afwijking van sub a loopt voor werknemers die volgens rooster in hoofdzaak werkzaamheden verrichten aan bedrijfsauto’s het dagvenster van 06.00 uur tot 18.30 uur. Indien de dagelijkse werktijd geheel of gedeeltelijk buiten het dagvenster valt, geldt de toeslagenregeling conform artikel 61.
c. Voor de deelbranches die zijn opgenomen in artikel 28 gelden, in afwijking van sub a, de regelingen uit dat artikel.

Aantekening:

Indien sprake is van ploegenarbeid conform artikel 32 van deze cao, geldt de toeslagenregeling van artikel 66. Zie ook artikel 61. Zie bijlage D voor een schema met voorbeelden.

- 3 a. Onder dienstrooster wordt verstaan het schema, waarin de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd en de ADV-tijd zijn vastgelegd.
b. In afwijking van het gestelde onder 3a wordt bij ‘flexibele werktijd’ (zie artikel 26 lid 2 sub b) de ADV-tijd niet vastgelegd in het dienstrooster.
4. Onder ‘ADV-tijd’ wordt verstaan: de tijd waarop ten gevolge van arbeidsduurverkortung niet wordt gewerkt.
5. Onder ‘overuren’ wordt verstaan: uren waarin wordt gewerkt buiten het dienstrooster. Als overuren worden echter niet beschouwd verschoven uren als bedoeld in lid 7. Als overuren worden ook niet beschouwd meeruren als bedoeld in lid 6.

Aantekening:

Zie voor de betaling van overuren artikel 60.

6. Onder ‘meeruren’ wordt verstaan uren die een parttimer in opdracht van de werkgever langer werkt dan de overeengekomen wekelijkse arbeidstijd, maar die geen overwerk opleveren. Er is pas sprake van overwerk als de arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden.

Aantekening:

Voor de betaling van meeruren zie artikel 62.

7. Onder 'verschoven uren' wordt verstaan:

a. uren gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, voor zover de werknemer in dertien achtereenvolgende weken, met inbegrip van genoemde uren, niet langer werkt dan het aantal werkuren volgens zijn dienstrooster.

De werkgever verstrekt, op verzoek van de werknemer, periodiek een overzicht van het tijdstip en de uren waarop buiten het dienstrooster is gewerkt, danwel het tijdstip en de uren die minder zijn gewerkt dan het aantal uren volgens zijn dienstrooster;

b. uren gedurende welke, in overleg met het medezeggenschapsorgaan of bij gebreke hiervan met de werknemersdelegatie, buiten het dienstrooster wordt gewerkt, met het tevoren vaststaande doel om bepaaldelijk aangewezen uren, waarop niet wordt gewerkt of waarop niet zal worden gewerkt, in te halen.

c. uren, gedurende welke een werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, doch binnen het aantal uren waarop hij op basis van zijn dienstrooster zou hebben gewerkt, ten gevolge van het feit dat de werkzaamheden door omstandigheden in het bedrijf van de opdrachtgever van de werkgever niet binnen zijn dienstrooster kunnen worden verricht.

Aantekening:

Zie voor de betaling van verschoven uren artikel 64.

8. Onder 'jaar' wordt verstaan een aaneengesloten periode van 365 dagen; ingeval van een schrikkeljaar 366 dagen.

9. Onder 'week' wordt verstaan een periode van 7 aaneengesloten dagen.

ARBEIDSDUUR

Artikel 25

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt, berekend over een periode van maximaal één jaar, gemiddeld 38 uren, met inachtneming van het gestelde in artikel 24.*
Voor de werknemer die op grond van een bestaande regeling minder dan dit gemiddelde aantal uren per week werkt geldt het overeengekomen aantal uren.
2. Voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelden ook de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op nieuwjaarsdag, de 2e paasdag, de Hemelvaartsdag, de 2e pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koningsdag en de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, voor zover deze dagen vallen op een dag binnen het dienstrooster, evenals de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de kort-verlofdagen als bedoeld in artikel 85, en op de vakantiedagen.
3. De werkgever stelt de werknemer voor een periode van minimaal drie weken in kennis van het voor de werknemer geldende dienstrooster.

Aantekening:

Dit houdt in dat bijvoorbeeld de werknemer uiterlijk 31 december het dienstrooster moet weten voor de eerstvolgende drie weken.

4. De werkgever kan in overleg met de v.v., en onder handhaving van het op het tijdstip van invoering geldende niveau van arbeidsvoorwaarden, een dienstrooster invoeren waarbij op vier dagen per week, welke uitsluitend kunnen betreffen maandag t/m vrijdag, gedurende maximaal 9,5 uren per dag arbeid wordt verricht. Het bestaande niveau van arbeidsvoorwaarden wordt hierbij gehandhaafd.
5. De werkgever stelt het dienstrooster vast. Indien de werknemer daarom verzoekt, doet de werkgever dit na overleg met betrokkene. De werkgever houdt daarbij, voor zover redelijkerwijs van hem kan worden verwacht, rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
6. Bij verschil van mening tussen de werkgever en de werknemer over de weging van de belangen bij het vaststellen van het dienstrooster als bedoeld in lid 5, kan aan de Bedrijfsraad advies worden gevraagd.

Aantekening:

Zie voor de procedure bij de Bedrijfsraad bijlage A op www.oomt.nl.

7. Als regel wordt des zaterdags niet gewerkt.

Aantekening:

Ingeval regelmatig op zaterdag moet worden gewerkt, pleegt de werkgever overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.

8. Door de werknemer in het tweewielerbedrijf of caravanbedrijf van wie de aanwezigheid als regel op zaterdag noodzakelijk is, zal per week een andere dag, dan wel twee halve dagen, geen arbeid worden verricht.

Aantekening:

In artikel 6 staat beschreven wat wordt verstaan onder tweewielers en caravans.

9. Ingeval een werknemer incidenteel een zaterdag moet werken zal hij in dezelfde of in de volgende week een hele dag of twee halve dagen desgewenst voor eigen rekening vrijaf kunnen nemen.

Aantekening:

Zie voor het invoeren van de zaterdag als werkdag in het motorvoertuigenbedrijf artikel 29.

** Van 1 oktober 1984 t/m 31 december 1984 gold de volgende bepaling:*

'De arbeidsduur is met ingang van 1 oktober 1984 verminderd met 5%. Deze verkorting van de arbeidsduur behoeft niet te leiden tot wijziging van de bedrijfstijd.'

VIERDAAGSE WERKWEEK

Artikel 25A

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

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

Aantekening:

Nadere uitleg en voorbeelden van de vierdaagse werkweek kan worden verkregen bij de Bedrijfsraad, via www.oomt.nl

VORMEN VAN ARBEIDSDUURVERKORTING

Artikel 26

1. De keuze van de vorm van arbeidsduurverkorting alsook de wijziging van de keuze dient tot stand te komen in overleg met het medezeggenschapsorgaan.
Bij gebreke van een medezeggenschapsorgaan komt de arbeidsduurverkorting tot stand na overleg met de werknemersdelegatie.
Daarnaast bestaat er voor de ondernemingen ook de mogelijkheid om de keuze te wijzigen in overleg met de v.v.
Indien de werknemer in deeltijd gaat werken dient in de arbeidsovereenkomst tot uitdrukking te komen of ADV in tijd dan wel in geld wordt genoten.

Aantekening:

Zie ook de artikelen 3 en 44.

Voorbeeld, uitgaande van een gemiddelde arbeidsduur van 10 uur per week: Indien de werknemer 10/38 van het op hem van toepassing zijnde tabsalaris verdient, wordt de ADV geacht in geld te zijn genoten. Indien de werknemer 10/40 van het op hem van toepassing zijnde tabsalaris verdient, wordt de ADV geacht in tijd te zijn genoten.

2. Gekozen kan worden uit één of meer van de volgende mogelijkheden, waarbij ADV-tijd niet kan worden ingeroosterd op zon- en feestdagen als bedoeld in artikel 31 lid 1:
 - a. ADV-blokken
 - 8 uren aaneengesloten ADV-tijd per 4 weken;
 - 4 uren aaneengesloten ADV-tijd per 2 weken;
 - 2 uren aaneengesloten ADV-tijd per week.
 - b. flexibele werktijd
Een week van minimaal 30 en maximaal 42,5 uren, waarbij per dag minimaal 0 uur en maximaal 8,5 uren kan worden gewerkt.
 - c. vrije keuze
In afwijking van het bepaalde in de leden 1, 2a en 2b kan worden gekozen voor een andere vorm van arbeidsduurverkorting. Deze keuze kan uitsluitend worden gemaakt in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, dan wel in overleg met de v.v. in de gevallen als bedoeld in lid 1 van dit artikel, voorlaatste zin. Indien hiervan gebruik wordt gemaakt dient de gekozen vorm van arbeidsduurverkorting te worden gemeld bij de Bedrijfsraad.

VERREKENING ARBEIDSDUURVERKORTING

Artikel 27

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

AFWIJKENDE BEPALINGEN VOOR WERKNEMERS OP VERKOOP- PUNTEN VOOR AUTOWASBEDRIJVEN, AUTOVERHUURBEDRIJVEN, RIJWIELSTALLINGEN EN/OF BRANDSTOFVERKOOPPUNTEN

Artikel 28

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

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 25 lid 4 kan de werkgever, in overleg met de v.v., en onder handhaving van het op het tijdstip van invoering geldende niveau van arbeidsvoorwaarden, een dienstrooster invoeren waarbij op vier dagen per week, welke dagen uitsluitend kunnen betreffen de dagen van maandag t/m zaterdag, gedurende maximaal 9,5 uren per dag arbeid wordt verricht.
2. De ploegentoeslag van artikel 66 geldt niet voor de werknemers in dit artikel bedoeld.
3. Een werknemer van 23 jaar of ouder
 - die op grond van de door hem uitgeoefende functie is ingedeeld in salarisgroep A,
 - die het salaris ontvangt als vermeld in artikel 47 en bijlage 10, onder salarisgroep A, en
 - die gedurende een jaar in het bedrijf van de werkgever zijn functie heeft uitgeoefend, ontvangt het in de artikelen 47 en bijlage 10 onder salarisgroep A met 1 functiejaar vermelde salaris, vermeerderd met 2%.
4. Het bepaalde in artikel 32 lid 4 is niet van toepassing ten aanzien van werknemers van 55 jaar en ouder, wanneer overduidelijk wordt aangetoond dat het invoeren van een dagdienst voor deze werknemers in het bestaande dienstrooster niet mogelijk is.

5. De werkgever betaalt aan de werknemers het salaris vermeerderd met de volgende toeslagen:
- a. over gewerkte en verlofuren tussen 22.00 uur en 06.00 uur, voorzover vallend tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur: een toeslag van 8%;

(met ingang van 1 februari 2019)

Specifiek voor deelbranches rijwielstallingen en autoverhuurbedrijven geldt dat over gewerkte- en verlofuren tussen 22.00 uur en 06.00 uur, voor zover vallend tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur, een toeslag van 35%.

- b. over gewerkte en verlofuren tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur: een toeslag van 35%;
- c. over gewerkte uren vallend op één van de in artikel 31 genoemde feestdagen: een toeslag van 35%. Daarnaast krijgt de werknemer recht op een compensatie in vrije tijd ter grootte van het gewerkte aantal uren op die dag. Indien een werknemer is ingeroosterd op een dergelijke feestdag, kan, in afwijking van artikel 76, alleen in zwaarwegende omstandigheden vrijaf worden gegeven. Alsdan geldt artikel 31 cao en behoeft de werknemer daartoe geen verlofuren op te nemen.

Aantekening:

Bestaande, afwijkende regelingen kunnen alleen worden gewijzigd in overleg met het medezeggenschapsorgaan, danwel het personeel, waarbij zowel positieve als negatieve afwijkingen van de nieuwe regeling worden meegenomen.

- d. De in dit lid onder a., b. en c. bedoelde toeslagen worden berekend over het voor de werknemer geldende vaste salaris. Deze toeslagen zullen evenwel worden berekend over maximaal het salarisbedrag zoals vermeld in de artikelen 47 en bijlage 10 onder salarisgroep C met 3 functie jaren.
- e. De toeslagen zoals vermeld onder lid a, b en c zijn niet van toepassing op werknemers die slechts incidenteel, dat wil zeggen minder dan 16 uur per week, werkzaam zijn bij autoverhuurbedrijven en rijwielstallingen.

Aantekening:

<i>Autoverhuur, Rijwielstallingen, Tankstations en Autowas (artikel 28 lid 5)</i>			
	<i>Maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur</i>	<i>Zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur</i>	<i>Feestdag</i>
<i>Over gewerkte uren en verlofuren tussen 22.00 uur en 06.00 uur</i>	<i>8% voor Tankstations en Autowas 35% voor Autoverhuur en Rijwielstallingen</i>		
<i>Over gewerkte uren en verlofuren</i>		<i>35%</i>	
<i>Over gewerkte uren</i>			<i>35%*</i>

** Naast de toeslag van 35% heeft de werknemer recht op een compensatie in vrije tijd ter grootte van het gewerkte aantal uren op die dag. Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, danwel 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.*

6. Op werknemers is in afwijking van artikel 60 lid 2 de volgende regeling van toepassing:

Indien tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur en op feestdagen zoals genoemd in artikel 31 buiten het dienstrooster wordt gewerkt, betaalt de werkgever aan de werknemer een toeslag van 85%.

Aantekening:

Onder 'overuren' wordt verstaan: uren waarin wordt gewerkt buiten het dienstrooster. Als overuren worden echter niet beschouwd verschoven uren als bedoeld in artikel 24 lid 7. Als overuren worden ook niet beschouwd meeruren als bedoeld in artikel 24 lid 6. Er is pas sprake van overwerk als de arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden.

- 7 Een niet ingeroosterde invalskracht die een ingeroosterde medewerker vervangt komt niet in aanmerking voor de in lid 5 genoemde toeslagen.
8. Bij invoering bij het autoverhuurbedrijf van het hier gestelde onder lid 1 tot en met lid 6 dient de onderneming overleg te plegen met de OR, PVT of bij gebreke daarvan, met de v.v.
- In dit overleg moeten tenminste de volgende punten aan de orde komen:
1. de inhoud van de afwijkingen zoals bedoeld in dit artikel;
 2. de huidige rechten van de in dienst zijnde werknemers;
 3. de wijze van invoeren.

De uitgangspunten van de WOR zijn bij dit overleg van toepassing.

WERKEN OP ZATERDAG IN HET MOTORVOERTUIGENBEDRIJF

Artikel 29

1. De bestaande regelingen met betrekking tot het werken op zaterdag, zoals neergelegd in de artikelen 28 en 5, blijven ongewijzigd van kracht, naast het bepaalde in de leden 2 en 3.
2. De werkgever in het motorvoertuigenbedrijf die de zaterdag - in afwijking van reeds bestaande regelingen in de cao - als werkdag wil invoeren dient het dienstrooster op te stellen in overleg met:
 - a. de OR of personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid daarvan het personeel;
 - b. de v.v indien een OR/personeelsvertegenwoordiging of de meerderheid van de werknemers van oordeel is dat het overleg hierover gevoerd dient te worden met de v.v.
3. Bij het in lid 2 bedoelde overleg dienen de volgende voorwaarden in acht genomen te worden:
 - a. De individuele werknemer kan niet verplicht worden om volgens dienstrooster op zaterdag te werken;
 - b. Een werknemer kan op maximaal 2 zaterdagen per maand ingeroosterd worden;
 - c. Een werknemer kan op maximaal vijf dagen per week worden ingeroosterd. De werknemer die op zaterdag heeft gewerkt, geeft bij werkgever aan welke doordeweekse dag in dezelfde week, hij niet wenst te werken. De werkgever respecteert dit, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daar tegen verzet;
 - d. De arbeidsduur op zaterdag bedraagt maximaal 8 uur en minimaal 4 uur;
 - e. Voor de op zaterdag volgens rooster gewerkte uren geldt een vergoeding in tijd van ten minste 133,33% (= loon plus toeslag van 33,33%). Deze vergoeding zal zoveel mogelijk in hele dagen gecompenseerd worden.

Aantekening 1:

Een medewerker werkt volgens rooster 8 uur per dag. Hij wordt op zaterdag voor 6 uur ingeroosterd. Door de werknemer een doordeweekse dag in diezelfde week niet in te roosteren heeft hij een 5 daagse werkweek. Zes uur werken op zaterdag is door de toeslag in tijd van 33,33% gelijk aan 8 uur werken per dag. Op deze manier wordt de werknemer niet meer dan 5 dagen in een week ingeroosterd en wordt de toeslag van zaterdag meteen gecompenseerd binnen de werkweek.

Aantekening 2:

Als de werknemer op zaterdag voor 8 uur wordt ingeroosterd – dan ontvangt hij een toeslag van 33,33% in tijd of geld. De toeslag in tijd is dan 2,67 uur. Voor gewerkte uren buiten het dienstrooster is de overwerktoeslag (artikel 60) van toepassing.

- f. Werken op een roostervrije dag wordt als overwerk aangemerkt, in welk geval een toeslag geldt van 50%.

4. De werkgever betaalt de in dit artikel genoemde toeslagen uit in vrije tijd of geld, tenzij de individuele werknemer kiest. Uitbetaling in vrije tijd gebeurt met in acht-neming van artikel 60 lid 5a tot en met c cao.
5. Als de werknemer kiest voor de uitbetaling in geld van de toeslag voor het werken op zaterdag, kan de toeslag in de reguliere beloning worden opgenomen. Een en ander moet blijken uit een door de werkgever afgegeven schriftelijke verklaring.

REGELING RUSTPAUZE

Artikel 30

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

ARBEID OP ZONDAGEN EN FEESTDAGEN

Artikel 31

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

Aantekeningen:

1. Voor het geval op zon- en feestdagen wel wordt gewerkt, zie artikel 60.
2. Zie ook artikel 25 lid 2.

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

ARBEID IN PLOEGEN

Artikel 32

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van arbeid in een systeem waarin de werktijden van twee of meer (groepen) werknemers (met een normale arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 25 cao) op elkaar aansluiten of uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden elkaar in geringe mate overlappen én een tijdsblok van 13 uur overtreft. Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat gedurende langere termijn van dienst worden gewisseld.

Aantekeningen:

1. *Onder regelmaat kan bijvoorbeeld worden verstaan wekelijks meer aaneensluitende dagen.*
 2. *Zie voor de betaling van werknemers die in ploegendienst werken artikel 66 van deze cao.*
2. De werkgever dient, vóór het instellen van ploegendienst, overleg te plegen met hetzij de v.v., hetzij de OR, de PVT, dan wel de werknemersdelegatie. Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte ondernemingsraad gelden de bepalingen van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.
 3. De daartoe aangewezen werknemers dienen in ploegen arbeid te verrichten.
 4. De in lid 3 bedoelde verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
 5. De in lid 3 bedoelde verplichting geldt eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand dit niet toelaat; bij verschil van mening hierover, kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
 6. ADV-tijd wordt bij voorkeur ingeroosterd aan het begin of aan het einde van een arbeidsperiode in een ploegendienst-rooster.

OVERWERK EN MEERWERK

Artikel 33

1. De werknemer kan, behalve het gestelde in lid 2a en 2b, niet worden verplicht om langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt.
2. a. De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt gedurende de eerste tien uren in een periode van vier weken, in de gevallen waarin dat bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is geoorloofd. Van de werkgever wordt daarbij verlangd dat hij rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
b. De werknemer kan worden verplicht langer te werken dan zijn dienstrooster bepaalt in geval van calamiteiten.

Aantekeningen:

1. *Aanbevolen wordt het overwerk of meeruren zoveel als mogelijk is te beperken.*
2. *Onder calamiteiten worden verstaan situaties zoals boeteclausules, onevenredige schade voor het eigen bedrijf/opdrachtgevers of derden. Indien de werkgever zich beroept op boeteclausules dient hij zich te gedragen als een goed werkgever.*
3. Indien de werkgever opdracht geeft tot overwerk of meeruren voor een of meer afdelingen in de onderneming geeft hij hiervan kennis aan het medezeggenschapsorgaan.
4. De in lid 2 sub a en sub b bedoelde verplichtingen gelden niet voor werknemers jonger dan 18 jaar en niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.
5. De in lid 2 sub a en sub b bedoelde verplichtingen gelden eveneens niet voor werknemers van wie de gezondheidstoestand dat niet toelaat; bij verschil van mening hierover kan de overlegging van een medische verklaring worden gevraagd.
6. Als overwerk of meerwerk, anders dan op grond van consignatie, aanvangt vóór of op dan wel na middernacht en die dag dan wel de vorige dag de dagelijkse werktijd is gewerkt of een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan 11 uur na het beëindigen van het overwerk of meerwerk te worden hervat. Voor zover deze uren vallen binnen de dagelijkse werktijd wordt daarover het salaris doorbetaald. Eenmaal per 7 etmalen mag de onafgebroken rusttijd worden beperkt tot 8 uur.
7. In het kader van de werkgelegenheid dient regelmatig overwerk of meerwerk tot het uiterste te worden beperkt.

CONSIGNATIE

Artikel 34

1. De werkgever stelt geen consignatiedienst in dan nadat hij hiervoor in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie een consignatieregeling heeft getroffen.
2. De in lid 1 bedoelde consignatieregeling dient te bevatten afspraken omtrent de vergoeding van de reiskosten en telefoonkosten en over een toe te kennen consignatievergoeding.
3. Op de consignatie zijn de rust- en werktijden van toepassing zoals die bij de Arbeidstijdenwet zijn geregeld.

Aantekening:

Zie voor de betaling van werkzaamheden voortvloeiend uit consignatie artikel 60 lid 6 van deze cao. Indien consignatie leidt tot overwerk of meeruren, geldt het bepaalde in artikel 33 lid 4 van deze cao.

IV. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

ALGEMEEN

Artikel 35

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

GEHEIMHOUDING

Artikel 36

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

Artikel 37 (vervallen)

ZORG TEN AANZIEN VAN BEDRIJFSMIDDELEN

Artikel 38

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

Aantekening:

De door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen dienen in deugdelijke staat te verkeren.

VERGOEDING VAN SCHADE

Artikel 39

1. Indien de werknemer ingevolge artikel 7:661 BW aansprakelijk is voor door hem veroorzaakte schade, zal deze schade worden vergoed in termijnen van ten hoogste 1/5 deel van het salaris als bedoeld in artikel 43 lid 1 per periode. Het salaris bedraagt tenminste het niveau van de wet minimumloon (WML).

Aantekening:

Bij beëindiging van het dienstverband is de schade in haar geheel opeisbaar. Voor hetgeen onder bedrijfsmiddelen wordt verstaan, wordt verwezen naar artikel 38.

2. De werkgever kan van zijn recht op schadevergoeding slechts gebruik maken indien hij uiterlijk binnen één maand nadat de aansprakelijkheid van de werknemer voor het verlies of de beschadiging is vastgesteld de werknemer schriftelijk mededeling heeft gedaan van zijn voornemen tot verhaal van de daardoor te lijden schade.

Aantekening:

Zie voor de tekst van artikel 7:661 BW bijlage N.

ARBEID VOOR DERDEN

Artikel 40

1. Werknemer mag alleen met schriftelijke toestemming van zijn werkgever voor, dan wel ten behoeve van, derden werken, indien het werk concurrerend is voor de bedrijfstak, zoals omschreven in artikel 6 van deze cao.
2. Het is de werknemer niet toegestaan dat soort arbeid te verrichten waarvan de werkgever aan de werknemer schriftelijk en gemotiveerd te kennen heeft gegeven dat het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

TERUGKEER UIT MILITAIRE DIENST

Artikel 41

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



V. RUILEN

RUILEN

Artikel 42

1. De werknemer kan, volgens de regels als beschreven in dit artikel, bronnen (ADV-uren, vakantie-uren, toeslagen of andere financieringsbronnen) ruilen tegen doelen (geld, dan wel fiscaal gefaciliteerde regelingen).
2. De volgende bronnen kunnen ten behoeve van de daarbij vermelde doelen worden geruild:
 - a. ADV-uren en/of vakantie-uren kunnen volgens de wettelijke mogelijkheden worden geruild voor geld, dan wel fiscale regelingen.
 - b. de in deze cao genoemde toeslagen en overige financieringsbronnen kunnen worden geruild voor geld (uitbetaling ineens), of worden gebruikt voor het kopen van vrije uren als hierna bedoeld in lid 3.
3. De werknemer die een arbeidsduur heeft als bedoeld in artikel 25 lid1 eerste volzin kan per kalenderjaar maximaal 64 uur vrije tijd kopen. Voor de werknemer die een kortere arbeidsduur heeft geldt het gestelde in artikel 3 lid 2 cao.
4. Het ruilen van de bronnen in doelen gebeurt in overleg tussen de werknemer en de werkgever, met uitzondering van het besluit tot de aankoop van (maximaal 64 uur) vrije tijd. Hiertoe kan de werknemer zelf besluiten.

De afspraak tussen werkgever en werknemer over bronnen die zullen worden gebruikt en de doelen die daarmee worden verworven en/of het besluit van de werknemer tot aankoop van (maximaal 64 uur) vrije tijd is de ruilafpraak.
5. De ruilafpraak moet bij werkgever en werknemer bekend zijn voor 1 januari van het jaar waarin de ruilafpraak van toepassing is en geldt gedurende één kalenderjaar. Voor elk nieuw kalenderjaar kan telkens opnieuw een ruilafpraak tot stand komen als bedoeld in lid 4.
6. Wanneer bij het ruilen een omzetting plaatsvindt van tijd in geld of andersom, geldt als ruilvoet 0,607% van het maandsalaris per uur zoals genoemd in artikel 43 cao (0,658% per uur van het vierwekensalaris).

Aantekeningen:

1. Een werknemer wil 8 uur vrije tijd kopen en heeft een maandsalaris van € 1500,-
Deze 8 uur vrije tijd kost dan $8 \times 0,607\% \times 1500,- = € 72,84$.
 2. Een werknemer wil een vakantiedag van 8 uur ruilen tegen geld en heeft een maandsalaris van € 1500,-.
Deze 8 uur heeft dan een waarde van $8 \times 0,607\% \times 1500,- = € 72,84$.
7. Voor het verrekenen kan de werknemer kiezen uit de volgende mogelijkheden:

- a. De kosten van de koop van vrije tijd in gevolge lid 3, berekend op basis van de ruilvoet uit lid 6, worden ingehouden op aan de werknemer uit te betalen toeslagen zoals, en voorzover van toepassing overwerktoeslag, ploegentoeslag, vakantiebijslag, dagvenstertoeslag, een en ander voorzover de toeslag niet is inbegrepen in het salaris als bedoeld in artikel 43 cao.
Indien het bedrag van de toeslag(en) ontoereikend is voor de bekostiging van de vrije tijd, vindt inhouding plaats op het salaris in de periode(s) waarin de vrije tijd wordt genoten.
Ingeval er sprake is van betaling voor de verkoop van vrije tijd, gebeurt de uitbetaling in de periode(s) waarin op deze dagen wordt gewerkt. De door verkoop van vrije tijd verkregen gelden kunnen ook worden aangewend voor fiscaal gefaciliteerde regelingen.
 - b. De kosten of baten, berekend op basis van de ruilvoet uit lid 6, die voor de werknemer verbonden zijn aan de ruil, worden gedurende het kalenderjaar in gelijke delen bij de betaling van het maandsalaris dan wel het vier-weken-salaris ingehouden op de salarisbetaling of in gelijke delen uitbetaald.
 - c. In overleg tussen werkgever en werknemer kan voor een andere verrekeningswijze worden gekozen.
8. 1. De ruilafpraak moet in het kalenderjaar worden geëffectueerd.
 2. Als blijkt dat aan het eind van een kalenderkwartaal een (deel van de) ruilafpraak door arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet of niet volledig geëffectueerd kan worden, vindt aan het eind van dat kalenderkwartaal verrekening plaats. Ingehouden bedragen waar geen verlof voor kon worden opgenomen in dat kwartaal worden alsdan alsnog uitbetaald bij de salarisbetaling; extra uitbetaalde bedragen waarvoor geen extra werk in dat kwartaal kon worden verricht, worden dan alsnog ingehouden c.q. niet uitbetaald.
In overleg kunnen werkgever en werknemer hierover andere afspraken maken.
9. 1. Een gemaakte ruilafpraak heeft geen effect op het salaris als bedoeld in artikel 43 voor de berekening van bij cao geregelde inkomensgerelateerde bestanddelen zoals de overwerktoeslag en de dagvenstertoeslag, met uitzondering van de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 81.

Aantekening:

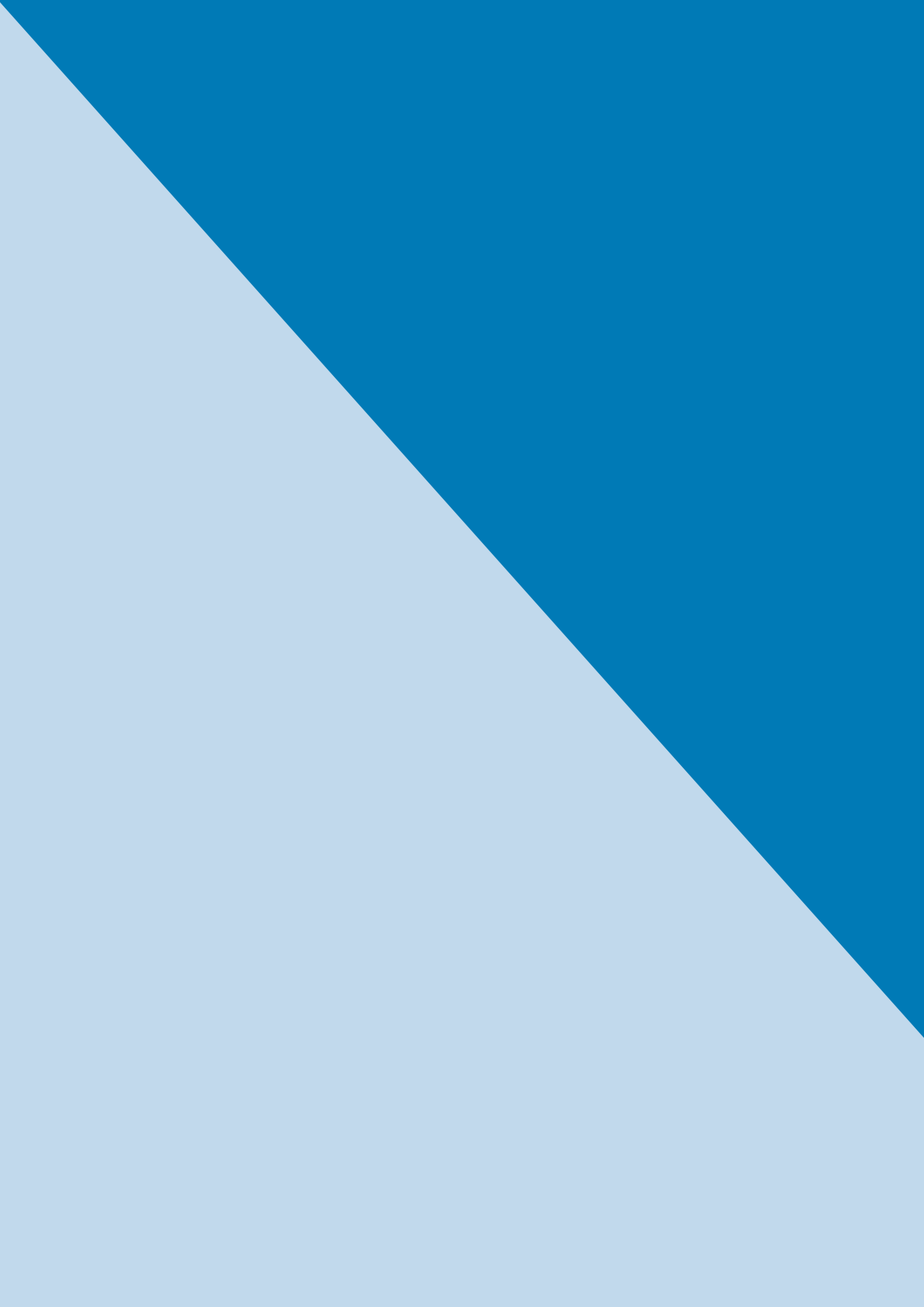
Een werknemer heeft 13 adv-dagen geruild tegen geld. De werknemer heeft een maandsalaris van € 1500,-. Door de ruil van 13 adv-dagen ontvangt hij maandelijks € 1578,95 (40/38 x € 1500,-). Voor de berekening van bijvoorbeeld overwerktoeslag moet worden uitgegaan van € 1500,- (38/40 x € 1578,95).

9. 2. Een gemaakte ruilafpraak heeft geen effect op het salaris als bedoeld in artikel 43 voor de berekening van niet bij cao geregelde inkomensgerelateerde bestanddelen zoals een dertiende maand of een winstdelingsregeling, tenzij daarover in overleg tussen de werkgever en OR/PVT, de werknemersdelegatie dan wel bij gebreke daarvan de v.v. andere afspraken worden gemaakt.

Aantekening:

Voorbeelden van berekeningen, ook van de gevolgen van ruilen voor andere arbeidsvoorwaarden als pensioen en vakantietoeslag, zijn als bijlage E door de Bedrijfsraad gepubliceerd op www.oomt.nl

10. Bij beëindiging dienstverband vindt verrekening van de ruil dan wel de gekochte extra vrije dagen plaats conform artikel 79 lid 3, 4, 5 en 7.
11. In afwijking van het hiervoor gestelde in lid 6 geldt voor de werknemer als bedoeld in artikel 2 lid 3 cao het volgende:
wanneer bij het ruilen een omzetting plaatsvindt van tijd in geld of andersom, geldt als ruilvoet het volgende:
 $((12/260)/(\text{het aantal overeengekomen arbeidsuren per week}/5))$ maal 100. Het aldus verkregen percentage geldt dan als ruilvoet van het maandsalaris per uur (bij een vierwekensalaris dient in de genoemde formule het getal 12 te worden vervangen door 13).
Aan de beloningselementen genoemd in dit artikel kunnen geen rechten worden ontleend als deze ingevolge de cao expliciet niet van toepassing zijn.



VI. SALARISSEN EN TOESLAGEN

SALARISBETALING PER MAAND OF PER VIERWEKENPERIODE

Artikel 43

1. De salarisbetaling vindt uitsluitend plaats per maand of per vierwekenperiode. Onder salaris wordt verstaan de overeengekomen vaste vergoeding, inclusief de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 52 en alle vaste (structurele) emolumenten die per maand of per vierwekenperiode is verschuldigd door de werkgever. Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, dan wel 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

Aantekening:

De ploegentoeslag is een vast onderdeel van het salaris.

2. De uitbetaling van het salaris alsook eventuele ploegentoeslag gebeurt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand dan wel vierwekenperiode waarover dit salaris verschuldigd is.
3. De uitbetaling van eventuele toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke en van te verrekenen voorschotten gebeurt uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand dan wel vierwekenperiode als bedoeld in lid 2, tenzij in deze cao anders is bepaald.
4. Voor reis, verblijf en andere kosten zullen, als de werknemer dat verzoekt, voorschotten worden verstrekt.
5. Niet door de werknemer behoorlijk verantwoorde werkuren, reis-, verblijf- en andere kosten, worden niet uitbetaald.
6. De werkgever verstrekt op verzoek een schriftelijke berekening van de betalingen bedoeld in lid 3.
7. De werkgever verstrekt binnen twee maanden na afloop van het kalenderjaar dan wel bij beëindiging van het dienstverband, aan de werknemer de jaaropgaaf.

SALARISTABELLEN

Artikel 44

De tabellen die zijn opgenomen in de artikel 47 en bijlage 10 zijn van toepassing bij een dienstrooster op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren berekend over een periode van maximaal één jaar, voor werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt. Bij een dienstrooster op basis van een

kortere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft de werknemer recht op salaris naar evenredigheid. Het salaris is tenminste conform wet minimumloon (WML).

Aantekening:

Zie ook de artikelen 3 en 26 lid 1 cao.

TOEPASSING SALARISTABEL PARTICIPATIEWET

Artikel 45

Ten behoeve van de werknemer met een arbeidsbeperking, die voor arbeidsondersteuning een beroep doet op de gemeente en die naar het oordeel van het UWV niet in staat is het wettelijke minimumloon (WML) te verdienen, de werknemer met een WSW-indicatie en de werknemer die in de Wajong zit, geldt het navolgende:

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

Aantekening:

Voor de werknemer bedoeld in dit artikel geldt uitsluitend de salarisverhoging op basis van de aanpassing van de tabel Wet Minimumloon (WML).

TOEPASSING SALARISTABELLEN VOOR 16-JARIGEN EN OUDER

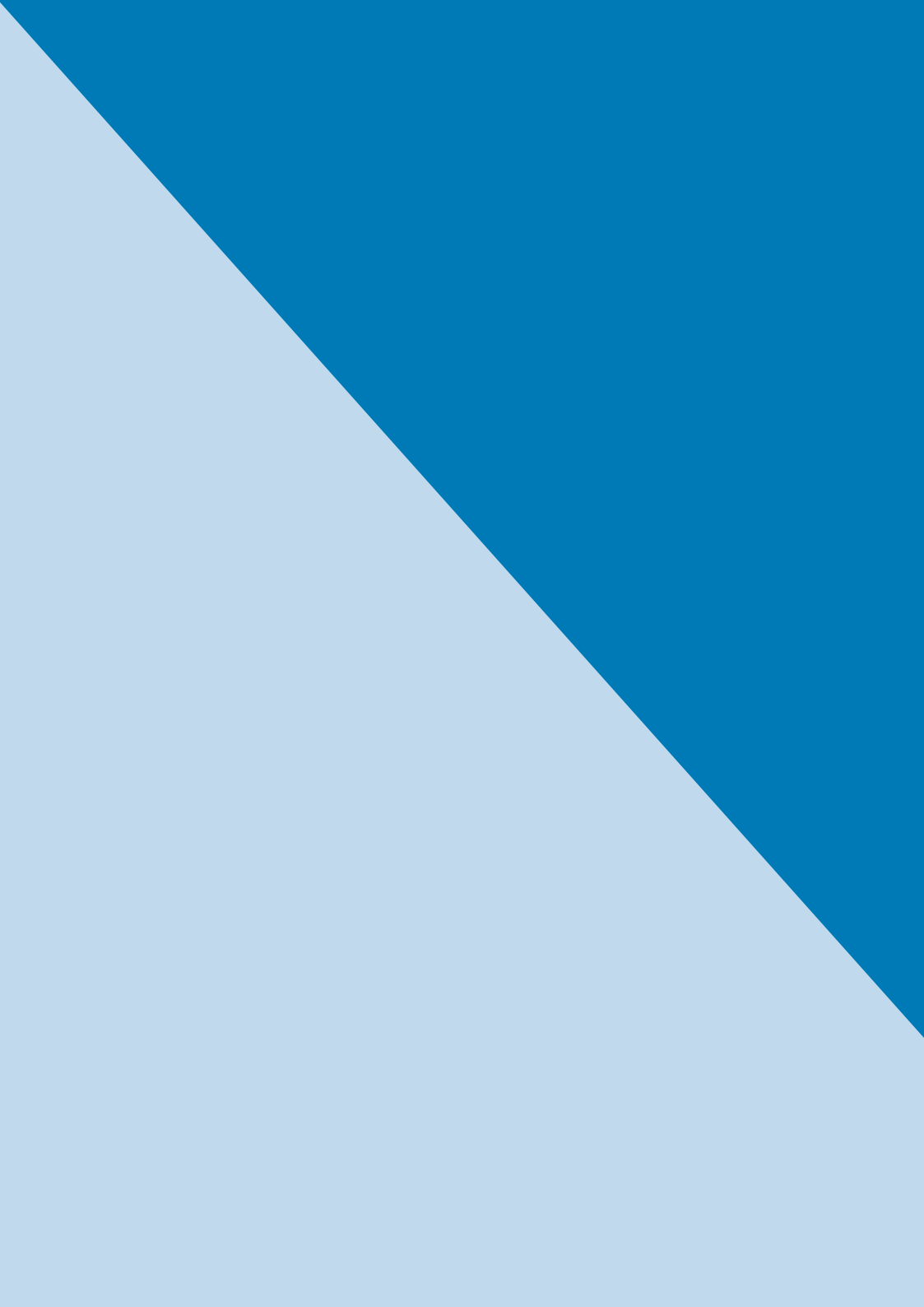
Artikel 46

1. De werknemer van 16 jaar of ouder wordt, op grond van de door hem uitgeoefende functie, ingedeeld in één van de salarisgroepen.
2. a. Onder functie jaren wordt verstaan: de jaren gedurende welke de werknemer zijn functie in het bedrijf van de werkgever uitoefent in de salarisgroep waarin hij is ingedeeld, gerekend vanaf het moment dat hij de minimumleeftijd voor de functie jaren-opbouw heeft bereikt. Onder functie jaren wordt ook verstaan de fictieve jaren die de werkgever aan de werknemer heeft toegekend.
- b. Minimumsalaris bij functie jaren-opbouw:
 - Met ingang van 1 juli 2019 heeft de medewerker die is ingedeeld in salarisgroepen A tot en met E vanaf de leeftijd van 21 jaar recht op minimaal het salaris bij nul functie jaren dat hoort bij zijn salarisgroep. Is hij ouder dan 21 jaar op het moment van indeling in de salarisgroep, dan bouwt hij functie jaren op vanaf het moment van indeling in de salarisgroep.

- Als de werknemer is ingedeeld in salarisgroepen F tot en met J, heeft hij vanaf het moment van indeling in de salarisgroep recht op minimaal het salaris bij nul functie jaren dat hoort bij zijn salarisgroep, ongeacht zijn leeftijd.
 - Werknemers die op 1 juli 2019 reeds functie jaren hebben opgebouwd, zetten de opbouw voort op basis van het aantal functie jaren dat zij op die datum hebben.
3. De werkgever betaalt aan de werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen A tot en met J, ten minste het salaris dat, in aanmerking nemende zijn leeftijd of het aantal aan de werknemer toegekende functie jaren, in zijn salarisgroep is vastgesteld. Ten aanzien van de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A geldt tevens het bepaalde in artikel 58.
 4. Werknemers die bij indiensttreding ten minste 1 jaar werkloos zijn geweest en 21 jaar of ouder zijn en die niet in staat zijn een functie op het functieniveau van salarisgroep A te vervullen, ontvangen gedurende een inlooperperiode van maximaal één jaar het wettelijk minimumloon voor 21 jaar en ouder.
 5. Indien in de onderneming een met de v.v., OR of PVT overeengekomen loontabel wordt gehanteerd is de wijziging voor de salarisschalen B t/m F niet van toepassing.

Aantekening:

Per 1 juli 2019 geldt het volledige wettelijk minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder.



SALARISSEN PER MAAND EN PER UUR

Artikel 47

SALARISTABEL

voor betaling per maand vanaf 1 november 2018 tot en met 31 januari 2019

Salarisgroepen	A/wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd	16/17	629,70	815	885	986						
	18	757,25	930	1.010	1.133						
	19	876,80	1.067	1.160	1.298						
	20	1.115,95	1.242	1.350	1.516	1.617					
	21	1.355,05	1.452	1.584	1.777	1.834					
	22	1.594,20	1.783	1.863	1.942	1.996	2.104				
	Functiejaren	(23)0	1.594,20	1.917	1.993	2.035	2.097	2.203	2.378	2.577	2.816
1		1.864	1.974	2.011	2.055	2.138	2.251	2.428	2.630	2.879	3.167
2		1.879	1.990	2.027	2.077	2.174	2.299	2.478	2.680	2.938	3.231
3		1.897	2.004	2.041	2.093	2.209	2.348	2.534	2.738	3.001	3.299
4			2.022	2.055	2.117	2.250	2.396	2.584	2.796	3.059	3.362
5			2.040	2.074	2.137	2.288	2.442	2.632	2.849	3.117	3.425
6			2.059	2.094	2.167	2.324	2.494	2.681	2.902	3.177	3.491
7			2.079	2.115	2.201	2.395	2.567	2.737	2.954	3.236	3.557
8									3.009	3.299	3.622
9										3.355	3.688
10											3.754

Deze tabel geldt per 1 november 2018, met dien verstande dat de leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) zijn aangepast aan de bedragen die per 1 juli 2018 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl. Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

SALARISTABEL

voor betaling per maand vanaf 1 februari 2019 tot en met 30 juni 2019

Salarisgroepen	A/wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd	16/17	638,25	896	966	1.067						
	18	767,50	1.011	1.091	1.214						
	19	888,70	1.148	1.241	1.379						
	20	1.131,05	1.323	1.431	1.597	1.698					
	21	1.373,45	1.533	1.665	1.858	1.915					
	22	1.615,80	1.864	1.944	2.023	2.077	2.185				
Functiejaren	(23)0	1.696,80	1.998	2.074	2.116	2.178	2.284	2.459	2.658	2.897	3.185
	1	1.945	2.055	2.092	2.136	2.219	2.332	2.509	2.711	2.960	3.248
	2	1.960	2.071	2.108	2.158	2.255	2.380	2.559	2.761	3.019	3.312
	3	1.978	2.085	2.122	2.174	2.290	2.429	2.615	2.819	3.082	3.380
	4		2.103	2.136	2.198	2.331	2.477	2.665	2.877	3.140	3.443
	5		2.121	2.155	2.218	2.369	2.523	2.713	2.930	3.198	3.506
	6		2.140	2.175	2.248	2.405	2.575	2.762	2.983	3.258	3.572
	7		2.160	2.196	2.282	2.476	2.648	2.818	3.035	3.317	3.638
	8								3.090	3.380	3.703
	9									3.436	3.769
	10										3.835

Deze tabel geldt per 1 februari 2019, met dien verstande dat de tabel is verhoogd met € 81,-. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2019 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl. Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

SALARISTABEL

voor betaling per maand vanaf 1 juli 2019 tot en met 31 januari 2020

Salarisgroepen	A/wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd	16/17	646,05	896	966	1.067						
	18	817,80	1.011	1.091	1.214						
	19	981,35	1.148	1.241	1.379						
	20	1.308,50	1.323	1.431	1.597	1.698					
	(21)0	1.635,60	1.998	2.074	2.116	2.178	2.284	2.459	2.658	2.897	3.185
	1	1.945	2.055	2.092	2.136	2.219	2.332	2.509	2.711	2.960	3.248
	2	1960	2.071	2.108	2.158	2.255	2.380	2.559	2.761	3.019	3.312
	3	1978	2.085	2.122	2.174	2.290	2.429	2.615	2.819	3.082	3.380
	4		2.103	2.136	2.198	2.331	2.477	2.665	2.877	3.140	3.443
	5		2.121	2.155	2.218	2.369	2.523	2.713	2.930	3.198	3.506
	6		2.140	2.175	2.248	2.405	2.575	2.762	2.983	3.258	3.572
	7		2.160	2.196	2.282	2.476	2.648	2.818	3.035	3.317	3.638
	8								3.090	3.380	3.703
	9									3.436	3.769
	10										3.835

Deze tabel geldt per 1 juli 2019, vanwege de wijziging van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) en de wijzigingen die hieruit voortvloeien. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 juli 2019 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl. Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

SALARISTABEL

voor betaling per maand vanaf 1 februari 2020 tot en met 31 oktober 2020

Salarisgroepen	A/wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd	16/17	646,05	979	1.049	1.150						
	18	817,80	1.094	1.174	1.297						
	19	981,35	1.231	1.324	1.462						
	20	1.308,50	1.406	1.514	1.680	1.781					
	(21)0	1635,60	2.081	2.157	2.199	2.261	2.367	2.542	2.741	2.980	3.268
	1	2.028	2.138	2.175	2.219	2.302	2.415	2.592	2.794	3.043	3.331
	2	2.043	2.154	2.191	2.241	2.338	2.463	2.642	2.844	3.102	3.395
	3	2.061	2.168	2.205	2.257	2.373	2.512	2.698	2.902	3.165	3.463
	4		2.186	2.219	2.281	2.414	2.560	2.748	2.960	3.223	3.526
	5		2.204	2.238	2.301	2.452	2.606	2.796	3.013	3.281	3.589
	6		2.223	2.258	2.331	2.488	2.658	2.845	3.066	3.341	3.655
	7		2.243	2.279	2.365	2.559	2.731	2.901	3.118	3.400	3.721
	8								3.173	3.463	3.786
	9								3.519	3.852	
	10									3.918	

Deze tabel geldt per 1 februari 2020, met dien verstande dat de tabel is verhoogd met € 83,-. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 juli 2019 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internet-site van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl.

Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

SALARISTABEL

voor betaling per uur vanaf 1 februari 2019 tot en met 30 juni 2019

Salarisgroepen	A/wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd	16/17	3,88	5,44	5,86	6,48						
	18	4,67	6,14	6,62	7,37						
	19	5,40	6,97	7,53	8,37						
	20	6,87	8,03	8,69	9,69	10,31					
	21	8,35	9,31	10,11	11,28	11,62					
	22	9,82	11,31	11,80	12,28	12,61	13,26				
Functiejaren	(23)0	10,30	12,13	12,59	12,84	13,22	13,86	14,93	16,13	17,58	19,33
	1	11,81	12,47	12,70	12,97	13,47	14,16	15,23	16,46	17,97	19,72
	2	11,90	12,57	12,80	13,10	13,69	14,45	15,53	16,76	18,33	20,10
	3	12,01	12,66	12,88	13,20	13,90	14,74	15,87	17,11	18,71	20,52
	4		12,77	12,97	13,34	14,15	15,04	16,18	17,46	19,06	20,90
	5		12,87	13,08	13,46	14,38	15,31	16,47	17,79	19,41	21,28
	6		12,99	13,20	13,65	14,60	15,63	16,77	18,11	19,78	21,68
	7		13,11	13,33	13,85	15,03	16,07	17,11	18,42	20,13	22,08
	8								18,76	20,52	22,48
	9									20,86	22,88
	10										23,28

Deze tabel geldt per 1 februari 2019, met dien verstande dat het uurloon 0.607% bedraagt van het maandsalaris zoals dat geldt per 1 februari 2019. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2019 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl.

SALARISTABEL

voor betaling per uur vanaf 1 juli 2019 tot en met 31 januari 2020

Salarisgroepen	A/wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd	16/17	3,93	5,44	5,86	6,48						
	18	4,97	6,14	6,62	7,37						
	19	5,96	6,97	7,53	8,37						
	20	7,95	8,03	8,69	9,69	10,31					
	(21)0	9,94	12,13	12,59	12,84	13,22	13,86	14,93	16,13	17,58	19,33
	1	11,81	12,47	12,70	12,97	13,47	14,16	15,23	16,46	17,97	19,72
	2	11,90	12,57	12,80	13,10	13,69	14,45	15,53	16,76	18,33	20,10
	3	12,01	12,66	12,88	13,20	13,90	14,74	15,87	17,11	18,71	20,52
	4		12,77	12,97	13,34	14,15	15,04	16,18	17,46	19,06	20,90
	5		12,87	13,08	13,46	14,38	15,31	16,47	17,79	19,41	21,28
	6		12,99	13,20	13,65	14,60	15,63	16,77	18,11	19,78	21,68
	7		13,11	13,33	13,85	15,03	16,07	17,11	18,42	20,13	22,08
	8								18,76	20,52	22,48
	9								20,86	22,88	
	10										23,28

Deze tabel geldt per 1 juli 2019, met dien verstande dat het uurloon 0,607% bedraagt van het maandsalaris zoals dat geldt per 1 juli 2019. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 juli 2019 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl.

SALARISTABEL

voor betaling per uur vanaf 1 februari 2020 tot en met 31 oktober 2020

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

Deze tabel geldt per 1 februari 2020, met dien verstande dat het uurloon 0,607% bedraagt van het maandsalaris zoals dat geldt per 1 februari 2020. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiearen zijn aangepast aan de bedragen die per 1 juli 2019 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl.

Artikel 48

vervallen

SALARISVERHOGING IN VERBAND MET LEEFTIJD

Artikel 49

De verhogingen die verband houden met de leeftijd worden verleend met ingang van de betalingsperiode waarin de verjaardag van de betrokken werknemer valt. Het vorenstaande geldt niet indien voor alle werknemers eenzelfde afwijkende regeling van kracht was, dan wel in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt vastgesteld.

SALARISVERHOGING IN VERBAND MET FUNCTIEJAREN

Artikel 50

Verhogingen op grond van functiejaren worden eenmaal per jaar toegekend, doch uiterlijk in de betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint, een en ander totdat het maximum aantal functiejaren in de betreffende salarisgroep is bereikt. Indien voor alle werknemers eenzelfde afwijkende regeling van kracht was, dan wel in overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt vastgesteld, kan een functiejarenverhoging worden toegekend in een periode van uiterlijk 6 maanden na, en met terugwerkende kracht tot, de betalingsperiode waarin een nieuw functiejaar begint.

WIJZIGING VAN FUNCTIE; HER- OM- EN BIJSCHOLING

Artikel 51

1. De werknemer die een functie gaat vervullen die in een hogere salarisgroep is ingedeeld zal in salaris ten minste gelijk blijven.
2. Het in lid 1 bepaalde is ook van toepassing op de werknemer die een andere functie gaat vervullen die in dezelfde salarisgroep is ingedeeld.
3. De werknemer die een functie gaat vervullen, welke in een lagere salarisgroep is ingedeeld, zal ten minste drie betalingsperioden nog het salaris blijven ontvangen dat hij in de vorige functie verdiende. Vervolgens kan hij al dan niet getemporiseerd in de nieuwe salarisgroep worden ingedeeld.

4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 zal bij indeling van een werknemer van 55 jaar en ouder in een lagere salarisgroep het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris in de vorm van een toeslag worden uitgekeerd. Salarisverhogingen zullen uitsluitend worden berekend over het nieuwe salaris. De toeslag zal hierbij ongewijzigd blijven.
5. Voor de werknemer die bij indiensttreding in herscholing wordt genomen geldt gedurende de eerste drie betalingsperioden geen salarisschaal.
Onder herscholing wordt verstaan een opleiding ter verkrijging van de geheel of gedeeltelijk verloren gegane bekwaamheid in het uitoefenen van een bepaalde functie die de op te leiden werknemer uitoefende.
6. Voor de werknemer die bij indiensttreding in omscholing wordt genomen geldt gedurende de eerste zes betalingsperioden geen salarisschaal, met dien verstande dat deze termijn van zes tot twaalf betalingsperioden wordt verlengd ingeval omscholing plaatsvindt tot een functie die is ingedeeld in een van de salarisgroepen hoger dan D.
7. Voor de werknemer, die bij indiensttreding zal worden bijgeschoold ter verkrijging van meerdere vakkennis, resp. vaardigheid voor het uitoefenen van zijn functie, zal gedurende de eerste drie betalingsperioden geen salarisschaal gelden, indien de bijscholing plaatsvindt tijdens de dagelijkse werktijd.
8. De reeds in dienst zijnde werknemer, die tijdens de dagelijkse werktijd, op verzoek van de werkgever, een cursus volgt voor her-, om- of bijscholing, zoals genoemd in de leden 5 t/m 7, zal gedurende de duur van de cursus niet in salaris achteruit gaan.
9. De werkgever kan met een werknemer die in her-, om- of bijscholing wordt opgenomen, overeenkomen, dat de dienstbetrekking door geen van de partijen zal worden beëindigd binnen één jaar, nadat de scholing al dan niet met goed gevolg is beëindigd. Een overeenkomst, als bedoeld in de vorige zin, dient schriftelijk te worden aangegaan.
In een dergelijke overeenkomst kan tevens worden bepaald dat de werkgever de werknemer zal plaatsen in de functie waarvoor deze is her-, om- of bijgeschoold, respectievelijk dat de werknemer de bedoelde functie zal aanvaarden.
10. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 9 bedoelde tijdstip, is schadeplichtig. De schadeloosstelling blijft beperkt tot het salaris, vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de cursus, zoals boeken, reisgeld, e.d.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling de bepaling van lid 10 te herhalen in de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in lid 9.

Artikel 52

Werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt:

1a. Als een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling en leeftijd past. Hierbij dient zijn nieuwe salaris minimaal gelijk te zijn aan zijn huidige salaris.

1b. Als een werknemer die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling en leeftijd past. Het verschil tussen het huidige salaris en het tabelsalaris behorend bij zijn leeftijd en nieuwe salarisgroep wordt toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag.

Voor het geval dat er geen corresponderende leeftijd is wordt de werknemer ingeschaald met fictieve functie jaren zodanig dat het tabelsalaris gelijk is aan het huidige salaris. Indien het huidige salaris blijkt te liggen tussen de tabelsalarissen corresponderend met twee opeenvolgende functie jaren dan wordt het salaris toegekend corresponderend met het tabelsalaris van het lagere functiejaar.

Het verschil tussen het huidige salaris en het bij zijn indeling behorende tabelsalaris wordt toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag.

Over de persoonlijke toeslag zullen collectieve salarisverhogingen worden toegekend. Individuele salarisverhogingen zullen met de persoonlijke toeslag worden verrekend.

Werknemers die de vakvolwassen leeftijd hebben bereikt:

2a. Als een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling past, zodanig dat hij een fictief aantal functie jaren ontvangt waardoor zijn nieuwe salaris minimaal gelijk is aan zijn huidige salaris.

Als de werknemer een salaris heeft dat lager is dan het tabelsalaris bij 0 functie jaren dan zal het salaris worden verhoogd zodanig dat het gelijk is aan het tabelsalaris behorend bij 0 functie jaren.

Als de werknemer een salaris heeft dat gelegen is tussen de tabelsalarissen van twee opeenvolgende functie jaren van zijn nieuwe salarisgroep, dan zal het salaris worden verhoogd zodanig dat het gelijk is aan het tabelsalaris behorend bij het eerstvolgende hogere functiejaar.

2b. Als een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, wordt hij ingedeeld in de salarisgroep die bij zijn indeling

past, zodanig dat zijn nieuwe salaris gelijk is aan zijn huidige salaris. Als het huidige salaris van de werknemer valt tussen de tabelsalarissen van twee opeenvolgende functie jaren dan wordt het salaris toegekend corresponderend met het tabelsalaris van het lagere functiejaar. Het verschil tussen het (lagere) tabelsalaris en het huidige salaris zal worden toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Over de persoonlijke toeslag zullen de collectieve salarisverhogingen worden toegekend. Individuele salarisverhogingen zullen met de persoonlijke toeslag worden verrekend.

BELONINGSSYSTEMEN

Artikel 53

1. De werkgever die voornemens is over te gaan tot de invoering, wijziging of afschaffing van een beloningssysteem (tarief, merit rating enz.) in (een onderdeel van) de onderneming, pleegt hierover overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie.
2. Op verzoek van de werkgever of van één of meer werknemers dan wel het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, zullen, ter verkrijging van advies inzake het in het vorige lid bedoelde onderwerp de w.v. en de v.v. tot het bijwonen van het overleg worden uitgenodigd.
3. Leidt het overleg tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie niet tot overeenstemming, maar wenst de werkgever niettemin tot een besluit als bedoeld in lid 1 te komen, dan wendt hij zich voor advies tot de Bedrijfsraad, in welk geval de werkgever en het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie in overeenstemming met het door de Bedrijfsraad gegeven advies dienen te handelen.

Aantekening:

Met beloningssystemen zijn bedoeld systemen, waarbij de wijze van taakvervulling (individueel, groepsgewijs of collectief) wordt vastgesteld volgens één of meer kwantificeerbare factoren, of volgens een samenstel van factoren waarvan de meeste, resp. de belangrijkste kwantificeerbaar zijn.

BASISSALARIS VERKOPERS

Artikel 54

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

BELONING MEDEWERKERS AUTOVERHUURBEDRIJVEN

Artikel 55

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

Artikel 56

vervallen

VAKBONDSCONTRIBUTIE

Artikel 57

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

werknemer bij de werkgever te worden ingediend vóór 1 augustus van het betreffende kalenderjaar.

Aantekening:

Voor het Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie en bijbehorend declaratieformulier zie bijlage 7.

TOEPASSING SALARISVERHOGING

Artikel 58

1. Het voor de werknemer geldende salaris wordt per 1 februari 2019 met € 81,- verhoogd. Per 1 februari 2020 wordt het voor de werknemer geldende salaris met € 83,- verhoogd. Het vierwekensalaris wordt verhoogd met € 75,-, respectievelijk € 77,-. Parttimers ontvangen de loonsverhoging naar rato.

De werkgever betaalt aan de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A, met ingang van de datum waarop deze werknemer recht krijgt op salarisverhoging in verband met de leeftijd, ten minste het per die datum voor hem geldende salaris, verhoogd met het verschil tussen het tabelsalaris dat behoort bij zijn leeftijd en het tabelsalaris dat behoort bij zijn nieuwe leeftijd.

De werkgever betaalt aan de werknemer die valt onder de toepassing salaristabel Participatiewet (artikel 45) uitsluitend de salarisverhoging op basis van de aanpassing van de tabel Wet Minimumloon (WML).

Aantekening:

Als een werknemer van 18 jaar € 15,- meer verdient dan het voor hem geldende minimumloon, dan dient de werkgever, zodra de werknemer 19 jaar wordt, het dan geldend minimumloon met € 15,- te verhogen.

2. De werknemer van 50 jaar of ouder kan de salarisverhoging na overleg met de werkgever geheel of gedeeltelijk omzetten in ten hoogste 22 dagen (176 uren) vrije tijd. Als de werknemer door omzetting van de salarisverhoging(en) meer dan 22 dagen (176 uren) vrije tijd op jaarbasis wil verkrijgen, kan dit uitsluitend in overleg met de werkgever.

De berekening van de hoeveelheid vrije tijd die bij salarisverhoging maximaal kan worden verkregen, gebeurt volgens de volgende drie stappen:

1. Salaris + Salarisverhoging(en) = Nieuw Salaris
2. $100 - / - (\text{Salaris} / \text{Nieuw Salaris}) \times 100 = \text{Maximaal omzettingspercentage}$
3. $\text{Maximaal omzettingspercentage} \times 19,76 \text{ uur} = \text{Maximale hoeveelheid vrije tijd.}$
Indien van de vorenbedoelde omzetting gebruik wordt gemaakt, wordt het voor de werknemer geldend salaris inclusief de in lid 1 bedoelde salarisverhoging(en) ge-

kort met een bruto-korting die overeenkomt met het deel van de salarisverhoging dat in vrije tijd wordt omgezet.

4. Per jaar moet een herberekening worden gemaakt.

Aantekeningen:

- 1. De Bedrijfsraad heeft voorbeeldberekeningen van het omzetten van salarisverhoging in vrije tijd en toepassing van de bruto-korting gepubliceerd als bijlage C, op www.oomt.nl*
- 2. Ingeval de werknemer van 55 jaar of ouder de salarisverhogingen niet eerder omzet in vrije tijd dan een maand na de (telkens) in artikel 58 lid 1 eerste volzin bedoelde tijdstippen is wellicht voor de hoogte van dagloon in het kader van WW, WIA of de WAO het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen van toepassing hetgeen betekent dat voor de hoogte van het dagloon bepalend is het salaris inclusief die salarisverhoging.*

Artikel 59

vervallen

VII. BETALING VAN OVERUREN

BETALING VAN OVERUREN

Artikel 60

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn begrepen in de beloning, hetgeen moet blijken uit een door de werkgever afgegeven schriftelijke verklaring.
2. De werkgever betaalt aan de werknemer het uurloon vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een dag die niet is een zaterdag, een zondag of een feestdag:
 - een toeslag van 28,5% over de eerste twee overuren direct voorafgaande aan of direct aansluitend op het dienstrooster, waarbij onder 'direct voorafgaand aan' of 'direct aansluitend op' mede worden verstaan die overuren welke van het dienstrooster zijn gescheiden door een wettelijk verplichte of door de plaatselijke omstandigheden geboden rusttijd;
 - een toeslag van 47% over de overuren die volgen op de in de vorige zin genoemde uren;
 - b. indien buiten het dienstrooster wordt gewerkt op een zaterdag die niet is een feestdag: een toeslag van 47%;
 - c. indien wordt gewerkt op een zondag die niet is een feestdag, geldt een toeslag van 85%;
 - d. indien wordt gewerkt op een feestdag geldt een toeslag van 85%.

De vergoeding bedraagt evenwel 0,607% van het maandsalaris (0,658% van het salaris per vierwekenperiode) wanneer op een andere dag in dezelfde of de daaropvolgende week vrijaf wordt gegeven, ter vervanging van de uren waarop die vergoeding betrekking heeft.

Aantekening:

Overuren algemeen			
	Maandag tot en met vrijdag	Zaterdag	Zondag/feestdag*
Eerste 2 overuren	28,5%	47%	85%
Overige overuren	47%	47%	85%

* Bij een feestdag kan, in plaats van de toeslag, op een andere dag in dezelfde of de daaropvolgende week vrijaf worden gegeven.
Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, danwel 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

Aantekening:

Onder vergoeding wordt verstaan het salaris inclusief toeslag. Bestaande afspraken of regelingen die positief afwijken van de cao blijven gehandhaafd, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

3. Geen vergoeding is verschuldigd voor overwerk dat wordt verricht aansluitend aan de dagelijkse werktijd, wanneer dit overwerk dient tot afsluiting van de normale dagtaak, zich slechts incidenteel voordoet en niet langer duurt dan een half uur. Is dit overwerk van langere duur, dan is de vergoeding over de gehele duur ervan verschuldigd.
4. Als de overuren niet direct aansluiten op het dienstrooster, doch eerst op een later tijdstip aanvangen, terwijl bovendien op de betreffende dag de dagelijkse werktijd is gewerkt, betaalt de werkgever aan de werknemer een toeslag van 47% per uur voor alle alsdan in het kader van het overwerk gewerkte uren. Genoemde toeslag blijft ook van toepassing indien de in de vorige zin bedoelde uren, zonder onderbreking van ten minste drie aaneensluitende uren, vallen in de volgende dagelijkse werktijd.
- 5a. Naar keuze van de werknemer worden overuren en de toeslagen daarop vergoed op één van de onderstaande manieren:
 1. overuren en toeslagen worden vergoed in geld
 2. overuren worden vergoed in betaalde vrije tijd, toeslagen in geld.Per kalenderjaar kunnen op de wijze als hiervoor bedoeld onder sub 2 tien dagen in vrijetijdsrechten worden vergoed alsdan kunnen de overige overuren alleen in overleg met de werkgever in tijd worden vergoed.
Als er sprake is van overwerk dient de werknemer de hier bedoelde keuze telkens schriftelijk vooraf bij ingang van het kwartaal voor het in dat kwartaal plaats hebbend overwerk te bepalen.
- 5b. In afwijking van artikel 60 lid 5a sub 2 kan in overleg tussen werkgever en werknemer ook de toeslag worden vergoed in betaalde vrije tijd.
- 5c. Ingeval de werknemer kiest voor de mogelijkheid als genoemd onder artikel 60 lid 5a sub 2 gelden de volgende bepalingen:
 - De door overwerk verkregen betaalde vrijetijdsrechten worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.

- Indien aan het eind van het kalenderjaar de door overwerk verworven vrijetijdsrechten niet zijn genoten, kunnen die op verzoek van de werknemer worden uitbetaald of worden overgeheveld naar het volgende kalenderjaar. In dat laatste geval is de werkgever gehouden de werknemer in het eerste kwartaal in de gelegenheid te stellen zijn saldo van het voorgaande kalenderjaar alsnog te genieten in betaalde vrije tijd.

Aantekening:

De keuze van betaling van overuren op basis van artikel 29 cao wordt bepaald door de werkgever, tenzij de individuele werknemer kiest.

6. Voor vergoeding van de in het kader van consignatie daadwerkelijk verrichte arbeid geldt de regeling van dit artikel.
7. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$38 \times \text{periode salaris} \times 0,607\%$ gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt, vermeerderd met de betreffende overrentoeslag.

1. Een voorbeeld van zo een berekening: werknemer X werkt 19 uur per week en verdient € 1500,- per maand. Hij heeft een overuur en de vergoeding hier voor wordt als volgt berekend:

$38 \times € 1500,- \times 0,607\%$ is € 345,99. Gedeeld door 19 (uren per week werk) geeft een uitbetaling van € 18,21. Dit uurloon vermeerderd met 28,5% (aangezien het hier om het eerste overuur gaat) geeft een uitbetaling van € 23,40.

2. Zelfde werknemer, alleen nu drie opeenvolgende overuren:

$38 \times € 1500,- \times 0,607\%$ is € 345,99. Gedeeld door 19 (uren per week werk) geeft een uitbetaling van € 18,21. Dit uurloon vermeerderd met 28,5% (aangezien het hier om het eerste overuur gaat) geeft een uitbetaling van € 23,40. Aangezien er sprake is van twee overuren dus € 46,80.

Daarnaast nog $38 \times € 1500,- \times 0,607\%$ is € 345,99. Gedeeld door 19 (uren per week werk) geeft een uitbetaling van € 18,21. Dit uurloon vermeerderd met 47% (aangezien het hier om het derde overuur gaat) geeft een uitbetaling van € 26,77.

In totaal krijgt de werknemer dus voor zijn drie opeenvolgende overuren uitbetaald € 46,80 plus € 26,77 maakt € 73,57 euro.

Aantekening:

Ter zake van de bepaling van de hoogte van het salaris als bedoeld in dit artikel is – tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat – het salarisbegrip als omschreven in artikel 43 lid 1 van toepassing.

BETALING VAN UREN BUITEN HET DAGVENSTER

Artikel 61

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

Aantekening:

Dagvenster algemeen	Maandag tot en met vrijdag
00.00 - 07.00 uur	50%
07.00 - 20.00 uur	0
20.00 - 00.00 uur	30%

Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, dan wel 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

Dagvenster deelbranche bedrijfsauto/truck	Maandag tot en met vrijdag
00.00 - 06.00 uur	50%
06.00 - 18:30 uur	0
18:30 - 21.00 uur	20%
21.00 - 00.00 uur	30%

Dit dagvenster geldt voor werknemers die volgens rooster in hoofdzaak werken aan bedrijfsauto's. Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, dan wel 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

Aantekening:

De Bedrijfsraad heeft een schema met voorbeelden gepubliceerd als bijlage D, via www.oomt.nl

BETALING VAN MEERUREN

Artikel 62 (Met ingang van 1 februari 2019)

1. Bij betaling van meeruren wordt het uurloon vermeerderd met vakantiebijslag, is er opbouw van vakantiedagen en pensioen en gelden de toepasselijke toeslagen uit de cao.

Aantekening:

Meeruren kunnen voor de pensioenopbouw per kwartaal worden doorgegeven in het inzendportaal van MN.

2. Er is pas sprake van overwerk als de arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden.

Artikel 63

vervallen

BETALING VAN VERSCHOVEN UREN

Artikel 64

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

Aantekening:

Hierbij dient de volgende formule te worden gebruikt:

$38 \times \text{periode salaris} \times 0,607\%$ gedeeld door het aantal overeengekomen uren per week, dat wordt gewerkt, vermeerderd met de betreffende overurentoeslag.

Een voorbeeld van zo een berekening: werknemer X werkt 19 uur per week en verdient € 1500,- per maand. Hij heeft een verschoven uur als bedoeld in lid 2 (het bijbehorend percentage is 20%) en de toeslag wordt als volgt berekend:

$38 \times € 1500,- \times 0,607\%$ is € 345,-. Gedeeld door 19 (uren per week werk) geeft een uurloon van € 18,21.

Dit uurloon vermeerderd met de toeslag van 20% (€ 3,64) geeft een uitbetaling van € 21,85.

Aantekening:

Voor het begrip salaris: zie artikel 43 lid 1 cao.

BETALING VAN REISUREN

Artikel 65

1. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing indien de onderhavige vergoedingen zijn inbegrepen in het salaris.
Dit moet blijken uit een schriftelijke verklaring van de werkgever die dient te worden verstrekt vóórdat de vergoeding in de beloning wordt inbegrepen.

2. Indien de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden op locatie (karwei-werkzaamheden) moet reizen, zal de werkgever hem de reistijd als volgt vergoeden:
 - a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de noodzakelijke reistijd berekend volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer;
 - b. bij gebruikmaking van een eigen of van een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel: de reistijd berekend in redelijke verhouding tot de reistijd volgens het openbaar vervoer over een vergelijkbare afstand.
3. De in lid 2 sub a en b genoemde reistijd komt alleen voor vergoeding in aanmerking voor zover de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan.
4. De reistijdvergoeding wordt als volgt berekend:
 - a. uren buiten het dienstrooster: het uurloon, zijnde 0,607% van het maandsalaris (0,658% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur;
 - b. voor uren op zondag en uren binnen en/of buiten het dienstrooster op een in artikel 31 lid 1 genoemde feestdag geldt een toeslag van 85% per volledig uur;

Aantekening:

Bij gedeelten van uren geldt de regeling pro rato.

5. Voor de werknemer, voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week, berekend over een periode van maximaal één jaar, dient het salaris te worden herberekend naar een periodesalaris (maandsalaris, dan wel salaris over 4 weken) dat van toepassing zou zijn bij een gemiddeld 38-urige werkweek, alvorens de vergoeding wordt berekend.

Aantekening:

Voor het begrip salaris: zie artikel 43 lid 1 cao.

6. Indien bij het verrichten van werkzaamheden op locatie (karweiwerkzaamheden) de werktijd inclusief de overeengekomen pauzes en de reistijd (alleen het deel van de reistijd dat de werknemer langer heeft moeten reizen dan hij normaal nodig heeft naar de plaats waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan) meer is dan 10,5 uur op een dag, heeft de werknemer het recht om de tijd meer dan 10,5 uur in vrije tijd te compenseren.

Het maximum van de in vrije tijd te compenseren reistijd in verband met werkzaamheden op locatie (karweiwerk) bedraagt 6 dagen per jaar. Het maximum van de in vrije tijd te compenseren reistijd in verband met werkzaamheden op locatie (karweiwerk) en overwerk samen bedraagt 12 dagen per jaar. De overige uren kunnen alleen in overleg met de werkgever in tijd worden vergoed. Het opnemen vindt overeenkomstig artikel 60 lid 5a van deze cao plaats.

Aantekening:

Zie ook artikel 60 lid 5a cao.

7. Wanneer werknemers gezamenlijk naar een locatie (karwei) reizen, en een deel van de werknemers geen overwerk wil verrichten, is de werkgever niet gehouden voor die werknemers voor vervangend vervoer zorg te dragen.

PLOEGENTOESLAG

Artikel 66

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

Aantekening:

Voor het begrip salaris: zie artikel 43 lid 1.

Voor omschrijving van 'ploegendienst' zie artikel 32 lid 1 cao.

VIII. VERGOEDING VAN REIS- EN VERBLIJFKOSTEN

VERGOEDING VAN REISKOSTEN

Artikel 67

1. Indien de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan moet reizen, zal de werkgever hem, met inachtneming van hetgeen is bepaald in lid 2 van dit artikel, ter zake van reiskosten de volgende vergoeding geven:
 - a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de werkelijk gemaakte kosten in de laagste klasse;
 - b. bij gebruikmaking van vervoer waarin door de werkgever wordt voorzien: geen vergoeding;
 - c. bij gebruikmaking van een eigen vervoermiddel van de werknemer, mits dit gebeurt in opdracht en/of met toestemming van de werkgever: een redelijke vergoeding.

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

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

Aantekening:

Onder bijzondere omstandigheden is in dit verband te verstaan: een abnormaal grote afstand en/of moeilijke reisgelegenheid.

4. Onverminderd het bepaalde in lid 3 heeft de in dat lid bedoelde werknemer ter zake van een feestdag als genoemd in artikel 31 lid 1 recht op een betaalde reis naar huis.

VERGOEDING VAN VERBLIJFKOSTEN

Artikel 68

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

ANDERE REGELINGEN

Artikel 69

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

IX. VAKANTIE EN VAKANTIEBIJSLAG

DEFINITIE VAKANTIEDAG

Artikel 70

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

VAKANTIERECHTEN

Artikel 71

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

INZETBAARHEIDSUREN VOOR OUDERE WERKNEMERS

Artikel 72

1. Op 1 juli 2012 is de regeling extra vakantiedagen voor oudere werknemers, vervangen door onderstaande regeling met betrekking tot inzetbaarheidsuren.
2. De werknemer die op 30 juni respectievelijk op 31 december van het lopende jaar ten minste zes maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft boven de vakantie genoemd in artikel 71 mede telkenmale op voormelde tijdstippen:

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

Voorbeelden:

1. De werknemer is jarig in de periode 1 januari t/m 30 juni.

Wordt hij in die periode 61 jaar, dan heeft hij in dat jaar recht op extra inzetbaarheidsuren nl.:

per 30 juni	52 inzetbaarheidsuren (in de regel 6 1/2 dag)
per 31 december	52 inzetbaarheidsuren (in de regel 6 1/2 dag)
in totaal	104 inzetbaarheidsuren (in de regel 13 dagen)

2. De werknemer is jarig in de periode van 1 juli t/m 31 december.

Wordt hij in die periode 61 jaar, dan heeft hij in dat jaar recht op extra inzetbaarheidsuren/dagen nl.:

per 30 juni (hij is dan nog 60 jaar)	48 inzetbaarheidsuren (in de regel 6 dagen)
per 31 december	52 inzetbaarheidsuren (in de regel 6 1/2 dagen)
in totaal	100 inzetbaarheidsuren (in de regel 12 1/2 dag)

In beide voorbeelden is aangenomen dat de werknemer op 30 juni en 31 december ten minste zes maanden in dienst is.

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

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

Aantekening:

Als de oorspronkelijke arbeidsduur van de deelnemer aan het Generatiepact minder dan 38 uur bedraagt, dient naar rato het aantal inzetbaarheidsuren te worden berekend;

Deze berekening vindt plaats aan de hand van de volgende formule: aantal inzetbaarheidsuren bij normale wekelijkse arbeidsduur x oorspronkelijk deeltijdpercentage x arbeidsduurpercentage bij gebruikmaking van een Variant (dus 60%, 70% of 80%).

Voorbeeld: gekozen Variant is 80% werken – 90% salaris – 100% pensioenopbouw, de oorspronkelijke arbeidsduur was 34,2 uur (deeltijdpercentage is 90% van 38 uur) en de werknemer is 62 jaar. De werknemer heeft recht op $0,9 \times 4$ inzetbaarheidsuren $\times 0,8$ (arbeidsduurpercentage bij gebruikmaking van een Variant) = 2,88 inzetbaarheidsuren per peildatum.

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

INHOUDING VAKANTIEDAG BIJ TWEDE ZIEKMELDING

Artikel 73

Ten aanzien van de werknemer die zich gedurende een kalenderjaar voor de tweede keer arbeidsongeschikt meldt anders dan ten gevolge van zwangerschap en/of bevaling, zal de werkgever één dag waarop niet wordt gewerkt vanwege arbeidsongeschiktheid aanmerken als een door de werknemer opgenomen verlofdag.

Het aantal van het vakantietegoed van de werknemer af te schrijven uren is gelijk aan het aantal uren dat de werknemer op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid vol-

gens dienstrooster had moeten werken met een maximum van 8 uren. De werknemer heeft tenminste recht op het wettelijk minimum aantal vakantiedagen.

Aantekening:

Zie ook artikel 90.

BEPERKING VAN DE VAKANTIERECHTEN

Artikel 74

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

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

Aantekening:

Voor de wettelijke uitzonderingen op de hoofdregel wordt verwezen naar bijlage Q op www.oomt.nl.

3. De in lid 2 bedoelde vakantieaanspraken vervallen als de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd voordat de werkzaamheden zijn hervat, tenzij beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt op grond van een daartoe strekkend schriftelijk medisch advies.

AANEENGESLOTEN VAKANTIE

Artikel 75

1. De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten tussen 30 april en 1 oktober en omvat, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, 21 of meer kalenderdagen. Als het bedrijfsbelang zich verzet tegen een aaneengesloten vakantie van 21 of meer kalenderdagen, omvat de aaneengesloten vakantie ten minste 14 of meer kalenderdagen. De vaststelling van de aaneengesloten vakantie gebeurt door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn.

2. Voor 1 januari kan de werkgever, na overleg met de OR, PVT dan wel de werknemersdelegatie, vaststellen wanneer een aaneengesloten vakantie collectief zal worden gehouden. In individuele gevallen kan hiervan in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer worden afgeweken.
Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte OR geldt dat voor het vaststellen van een collectieve aaneengesloten vakantie de instemming van de OR vereist is.

VASTSTELLEN VERLOFDAGEN

Artikel 76

1. De vaststelling van de individuele verlofdagen gebeurt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van tevoren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 31 lid 1, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling dat de werkgever elk jaar in de maand januari aan de werknemer opgave doet van het aantal vakantiedagen dat de werknemer nog toekomt per 1 januari van dat jaar.

2. De werkgever is bevoegd om na overleg met de OR, PVT dan wel de werknemersdelegatie ten hoogste drie collectieve verlofdagen vast te stellen. De vaststelling van collectieve verlofdagen gebeurt zo tijdig mogelijk.

Aantekening:

Zie ook artikel 9.

BEREKENING VAN OPGENOMEN VAKANTIEDAGEN

Artikel 77

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

arbeidsongeschiktheid het vakantietegoed verminderd, indien de werknemer vrij wil zijn van zijn re-integratieverplichtingen.

DOORBETALING VAN SALARIS TIJDENS VAKANTIE

Artikel 78

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

Aantekening:

zie voor het salarisbegrip ook artikel 43 lid 1.

AFWIKKELING VAN TE VEEL OF TE WEINIG OPGENOMEN VAKANTIE-UREN

Artikel 79

1. Tijdens de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel opgenomen (gedeelten van) vakantie-uren doen inhalen of in mindering brengen op te verdienen vakantie.
2. Nog niet opgenomen (gedeelten van) vakantie-uren kunnen tijdens de dienstbetrekking niet worden vervangen door een uitkering in geld.

Aantekening:

Het gestelde in lid 2 conflicteert niet met artikel 42.

3. Bij het einde van de dienstbetrekking kan de werkgever de door de werknemer te veel opgenomen (gedeelten van) vakantie-uren verrekenen met hetgeen hij aan deze werknemer verschuldigd is, als de beëindiging van het dienstverband gebeurt op verzoek van de werknemer.
4. Bij beëindiging van het dienstbetrekking heeft de werknemer aanspraak op vergoeding wegens door hem te weinig opgenomen (gedeelten van) vakantie-uren. Ter zake van de hoogte van de vergoeding is artikel 7:639 lid 1 BW van toepassing.

Aantekening:

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat door de werknemer te weinig opgenomen (gedeelten van) vakantie-uren tijdens de opzeggingstermijn worden opgenomen.

5. Bij beëindiging van het dienstverband wegens een dringende reden of tijdens de proeftijd, zullen de door de werknemer te veel of te weinig opgenomen (gedeelten van) vakantie-uren in geld worden verrekend.
6. Ten aanzien van verkopers wordt bij de berekening van de vergoeding wegens te veel of te weinig opgenomen (gedeelten van) vakantie-uren uitgegaan van het basissalaris, vermeerderd met de verdiende provisie, ongeacht de datum van uitbetaling van deze provisie.

De provisie wordt echter uitsluitend in de berekening betrokken als over de vakantie-uren waarvoor vergoeding plaatsvindt, recht op provisie bestaat.

Als verdiende provisie geldt de provisie die is verdiend gedurende de laatste 12 kalendermaanden direct voorafgaande aan de datum van het einde van de dienstbetrekking, herleid naar het aantal vakantie-uren waarover de vergoeding dient te worden berekend.

In geval van arbeidsongeschiktheid gedurende de laatste 12 kalendermaanden direct voorafgaande aan de datum van het einde van het dienstverband, zullen als de laatste 12 kalendermaanden gelden de laatste 12 kalendermaanden gedurende welke de functie bij arbeidsgeschiktheid feitelijk is uitgeoefend.

7. Bij het einde van het dienstverband verstrekt de werkgever aan de werknemer een schriftelijke verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantie-uren de werknemer niet heeft opgenomen doch wel heeft uitbetaald gekregen.

VERVAL VAN VAKANTIERECHTEN

Artikel 80

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

VAKANTIEBIJSLAG

Artikel 81 (tot 1 februari 2019)

1. De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in artikel 84, aanspraak op vakantiebijslag van 8% over hetgeen hij sinds de laatst verschenen eerste juli heeft verdiend.

Bij de in de vorige volzin bedoelde verdienste blijven – tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat – buiten beschouwing: **overwerk**, tijdelijke werktijdverkorting, reisuren vallende buiten de dagelijkse arbeidstijd, onkostenvergoedingen, de dertiende maand, de dagvenstertoeslag als deze minder dan 30 dagen per jaar is uitgekeerd, winstdelingsregelingen e.d. en éénmalige uitkering(en), tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat. Vergoedingen in verband met beloningssystemen als bedoeld in artikel 53 behoren wel tot de in de eerste volzin van dit lid bedoelde verdienste.

Vergoedingen in verband met beloningssystemen als bedoeld in artikel 53 behoren wel tot de in de eerste volzin van dit lid bedoelde verdienste.

Aantekening:

Voorbeeld: als de dagvenstertoeslag 34 dagen over een kalenderjaar is toegekend, geldt de gehele toeslag over die 34 dagen.

(met ingang van 1 februari 2019)

De werknemer heeft, met inachtneming van het bepaalde in artikel 84, aanspraak op vakantiebijslag van 8% over hetgeen hij sinds de laatst verschenen eerste juli heeft verdiend.

Bij de in de vorige volzin bedoelde verdienste blijven - tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat - buiten beschouwing: tijdelijke werktijdverkorting, reisuren vallende buiten de dagelijkse arbeidstijd, onkostenvergoedingen, de dertiende maand, de dagvenstertoeslag als deze minder dan 30 dagen per jaar is uitgekeerd, winstdelingsregelingen e.d. en éénmalige uitkering(en), tenzij in de onderneming een andere regeling bestaat. Vergoedingen in verband met beloningssystemen als bedoeld in artikel 53 behoren wel tot de in de eerste volzin van dit lid bedoelde verdienste.

Aantekening:

Voorbeeld: als de dagvenstertoeslag 34 dagen over een kalenderjaar is toegekend, geldt de gehele toeslag over die 34 dagen.

2. De vakantiebijslag dient op 30 juni te zijn uitbetaald, dan wel op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking.
3. De vakantiebijslag wordt verminderd met een evenredig deel van het in lid 1 bepaalde:

- a. voor de tijd die de werknemer voor eigen rekening vrijaf neemt;
 - b. voor de tijd die de werknemer sinds de laatstverschenen eerste juli zijn werkzaamheden niet heeft verricht anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting, waarbij de eerste maand buiten beschouwing blijft.
4. Ten aanzien van verkopers moet onder salaris als bedoeld in lid 1 worden verstaan: het basissalaris over de periode 1 juli/30 juni + de in die periode uitbetaalde provisie. De voor verkopers verschuldigde vakantiebijslag is niet hoger dan 8% van driemaal het wettelijk minimumloon per jaar.

Aantekeningen:

Aanbevolen wordt dat de werkgever met de werknemer die in dienst van de werkgever terugkeert na verblijf in militaire dienst, een regeling treft t.a.v. de toe te kennen vakantiebijslag.

Artikel 82

vervallen

Artikel 83

vervallen

MINIMUM-VAKANTIEBIJSLAG

Artikel 84

1. De werknemer die op 1 november 2018 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2019 de leeftijd van 22 jaar doch niet die van de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 163,19 per maand (€ 150,07 per vierwekenperiode) in de periode van 1 november 2018 tot 1 februari 2019
2. De werknemer die op 1 februari 2019 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2019 de leeftijd van 22 jaar doch niet die van de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 169,67 per maand (€ 156,07 per vierwekenperiode) in de periode van 1 februari 2019 tot 1 februari 2020.
3. De werknemer die op 1 februari 2020 in dienst is of nadien in dienst treedt en die op 30 juni 2020 de leeftijd van 21 jaar doch niet die van de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van tenminste € 176,31 per maand (€ 162,23 per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 februari 2020.



X. VERLOF

KORT VERLOF

Artikel 85

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

- a. over vier dagen aaneengesloten bij:
 - overlijden van de levenspartner, een inwonend kind of pleegkind;
- b. over twee dagen aaneengesloten bij:
 - huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- c. over één dag bij:
 - bevalling van de levenspartner;
 - adoptie door de werknemer;
 - huwelijk van een ouder, ouder van de levenspartner, kind, kleinkind, broer, zus, broer en/of zus van de levenspartner;
 - overlijden van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zus;
 - bijwoning van de begrafenis of crematie van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zus;
 - overlijden of bijwoning van de begrafenis of crematie van een grootouder van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zus van de levenspartner, alsook de levenspartner van (laatstgenoemde) broer of zus;
 - 25 jarig en 40 jarig huwelijksfeest van de werknemer;
 - keuring voor verplichte militaire dienst, waarbij doorbetaling van salaris slechts behoeft plaats te vinden wanneer de werknemer geen tegemoetkoming van het Ministerie van Defensie ontvangt;
 - professie van een kind, broer of zus of priesterwijding van een kind of broer;
 - 25-, 40-, 50-, en 60 jarig huwelijksfeest van de ouders, dan wel van de ouders van de levenspartner;
- d. - over de tijd nodig voor het doen van een examen waaronder begrepen maximaal één herexamen voor een diploma of getuigschrift krachtens de Wet educatie en beroeps onderwijs;
- over de tijd nodig voor het doen van een vakexamen voor een ander erkend diploma – mits dit in het belang van het bedrijf is – indien een verzuim van niet langer dan twee dagen nodig is;

- over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen langere tijd indien een examen als bedoeld in de vorige zin een verzuim van meer dan twee dagen nodig maakt;
- e. over een door de werkgever naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij:
 - vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen;
- f. over ten hoogste twee uren bij:
 - uitoefening van de kiesbevoegdheid.

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

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

Aantekeningen:

1. *Zie bijlage 5 voor verlof in verband met doktersbezoek.*
2. *De werkgever wordt aanbevolen de jeugdige werknemer die een avondschool bezoekt, daartoe tijdig vrijaf te geven.*
3. *Het kort verlof mag geenszins als een extra vakantie worden beschouwd. Indien b.v. één van de gebeurtenissen die aanleiding kunnen zijn tot kort verlof in de vakantie of op een vrije dag valt, heeft de werknemer na afloop van de vakantie of de vrije dag geen recht meer op de kort verlofdagen tenzij verlof ten gevolge van die gebeurtenis alsnog noodzakelijk is.*
4. *Voor de wettelijke verlofregelingen zie www.rijksoverheid.nl.*

BIJZONDER VERLOF

Artikel 86

1. Aan de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie zal, mits het verzoek daartoe tijdig door de v.v. aan de werkgever kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven:
 - a. met doorbetaling van salaris over de tijd nodig voor het bijwonen als officieel afgevaardigde van een bijeenkomst van één van de volgende colleges van zijn organisatie:
 - congres, bedrijfsafdeling, bedrijfsgroepafdeling, ledenparlement en landelijke sectorraad Metaal en Techniek (FNV);

- congres, bondsraad, sectorraad, cao-commissie, en districtskadergroep (CNV Vakmensen);
- congres, bestuursraad, bedrijfsgroepsbestuur en landelijke bedrijfsgroepsvergadering (De Unie);

Aantekening:

cao-partijen treden op verzoek in overleg, als er meerdere werknemers van eenzelfde bedrijf tegelijkertijd vrijaf vragen en dit de bedrijfsbelangen ernstig schaadt.

- b. voor eigen rekening over de tijd nodig voor het deelnemen aan cursussen en/of scholingsactiviteiten van zijn organisatie.

Het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd indien aannemelijk wordt gemaakt dat inwilliging van het verzoek de bedrijfsbelangen ernstig schaadt dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.

Aantekening:

Zie ten aanzien van vakbondskaderleden ook punt 2 van het voorwoord van deze cao.

2. De werknemer die lid is van het Verantwoordingsorgaan van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek zal vrijaf worden gegeven met doorbetaling van salaris over de tijd die nodig is voor het bijwonen van vergaderingen van het Verantwoordingsorgaan.

Aantekening:

PMT vergoedt aan de werkgever de loonkosten van de uren die nodig zijn voor het bijwonen van vergaderingen van het Verantwoordingsorgaan.

VERLOF VOOR EIGEN REKENING

Artikel 87

1. De werknemer, die in het bezit is van een verklaring waaruit blijkt hoeveel vakantie-uren hij nog te goed had bij een vorige werkgever, heeft aanspraak op verlof voor eigen rekening over dat aantal uren.
2. De werkgever is niet verplicht de werknemer deze verlofuren te verlenen als de werknemer niet voor het aangaan van de dienstbetrekking hiervan mededeling heeft gedaan.

LEVENSLLOOP

Artikel 88

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

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

GEDWONGEN VERZUIM

Artikel 89

1. Bij gedwongen verzuim behoudt de werknemer het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. Gedurende maximaal de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst kan hier ten nadele van de werknemer van worden afgeweken. Hierbij worden conform artikel 7:628 lid 6 BW opvolgende arbeidsovereenkomsten samengeteld.
2. In afwijking van het eerste lid is de werkgever, indien niet kan worden gewerkt wegens gedwongen verzuim ten gevolge van vorst, harde wind of hoge waterstand, niet verplicht tot enige betaling van salaris zoals bedoeld in artikel 43 lid 1, behoudens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Over elke (volle) dag, dat ten gevolge van de in het vorige lid bedoelde oorzaken niet gewerkt kan worden, verstrekt de werkgever op de aan de werknemer verstrekte uitkering krachtens de Werkloosheidswet een aanvulling tot 100% van het voor de werknemer geldende individueel overeengekomen salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag. Bij elke periode van vorst of hoge waterstand moet ten hoogste twee weken de hiervoor genoemde aanvulling worden betaald.
In een eenmaal begonnen vorstperiode of periode van hoge waterstand wordt de periode van twee weken geacht te zijn onderbroken indien er minimaal op drie aaneengesloten dagen arbeid is verricht. Na deze drie dagen begint een nieuwe

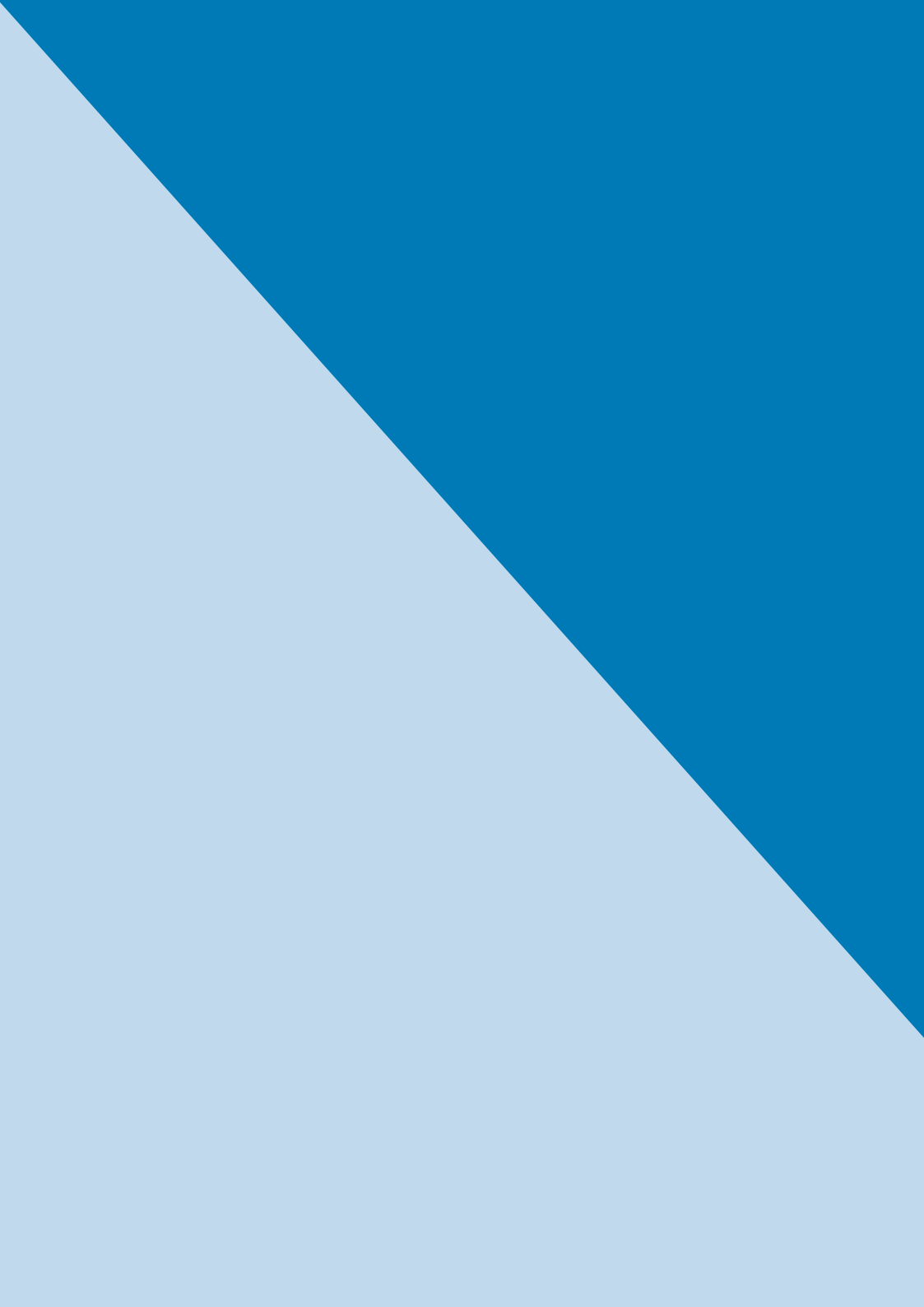
periode van ten hoogste twee weken aanvulling voor de werkgever te lopen, indien en voor zover er nog sprake is van een gedwongen verzuim ten gevolge van vorst of hoge waterstand.

In geval de werknemer op grond van de zogeheten referte-eis geen uitkering krachtens de Werkloosheidswet krijgt, behoudt de werknemer recht op een aanvulling van het salaris door de werkgever tot 100%.

4. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting (verkorting tot een 0 uren week daaronder begrepen) betaalt de werkgever geen salaris over de tijd waarin geen arbeid is verricht.
5. Wanneer de werknemer ten opzichte van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) waarbij de werkgever is aangesloten aanspraak heeft op uitkering krachtens de werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in het voorgaande lid niet verplicht is tot betaling van salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot het gederfde salaris.

Aantekening:

Door gedwongen verzuim wordt het dienstverband niet verbroken.



XI. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

DEFINITIE

Artikel 90

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

AANVULLEND INVALIDITEITSPENSIËN

Artikel 91

1. Er is een N.V. 'N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakingen'.
2. De N.V. heeft ten doel om, op de voet en onder de voorwaarden als in de betreffende reglementen nader is bepaald, onder meer het aanbieden en verzorgen van schadeverzekeringen ter dekking van financieel risico als gevolg van arbeidsongeschiktheid.
De N.V. stelt zich ook ten doel om gelden te innen en beheren ter financiering van vorengenoemde doeleinden.
3. De uitvoering van de in lid 2 omschreven doeleinden wordt nader geregeld in de daartoe naast deze cao overeengekomen cao Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Technische Bedrijfstakingen.
4. De werkgever kan van de gedifferentieerde premie voor de WGA, maximaal 50% verhalen op de werknemer.

MELDING

Artikel 92

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

Aantekening:

Zie voor gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid bijlage 4.

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

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

Artikel 93

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

Aantekening:

Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet Arbeid en Zorg te lezen.

AANVULLING VAN SALARIS

Artikel 94

- 1 a. De werkgever is bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris aan de werknemer door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, waarbij geldt dat gedurende de eerste zes maanden 100% van dat salaris wordt doorbetaald en gedurende de volgende 18 maanden 90% van dat salaris wordt doorbetaald. Gedurende de eerste 12 maanden bedraagt de doorbetaling van salaris bij ziekte ten minste het niveau van de wet minimumloon (WML).
- b. In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op arbeidstherapeutische basis hervat gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden tijdens die periode van werkhervatting 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.

Aantekening:

onder een periode van arbeids-therapie wordt verstaan het tijdvak dat de werknemer op basis van een gestructureerd plan van de arbo-arts c.q. bedrijfsarts in het kader van herstel, werkzaamheden gaat verrichten tegen geen of verminderde loonwaarde.

- c. In afwijking van het in lid 1 sub a gestelde wordt aan de werknemer waarvan is vastgesteld dat die geen kans op herstel heeft en niet beschikt over een resterende verdien capaciteit gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
Als werkgever en werknemer twijfelen over de toepasselijkheid van de vorige volzin kan de werknemer eerder dan na twee jaar een aanvraag voor een IVA-uitkering indienen bij het uitvoeringsorgaan. Deze aanvraag moet vergezeld gaan van een verklaring van de bedrijfsarts dat er naar zijn mening sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en geen kans op herstel. De verklaring van de bedrijfsarts moet mede gebaseerd zijn op een verklaring van de behandelende medisch specialist.
2. De in lid 1 bedoelde salarisdoorbetaling wordt verminderd met:
 - a. het bedrag van enige – ongekorte – geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering.
Het bedrag waarmee deze uitkering eventueel verlaagd is als gevolg van een sanctie van de uitkeringsinstantie vanwege een aan de werknemer verwijtbare omstandigheid, dient daarbij gerekend te worden als de geldelijke uitkering als

- bedoeld in de vorige volzin;
- b. het bedrag waar de werknemer recht op heeft dan wel recht op had kunnen hebben indien hij zich heeft dan wel had verzekerd voor een aanvullend invaliditeitspensioen bij de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken, tenzij het niet verzekerd zijn het gevolg is van handelen of nalaten van de werkgever;
 - c. het bedrag dat in verband met premievrijstelling door het pensioenfonds niet bij de werknemer wordt ingehouden, voor zover het werknemersdeel van de premie conform het reglement door de werkgever voor de intreding van de arbeidsongeschiktheid werd ingehouden, dit geldt niet voor de werknemer die op 1 april 2003 één jaar of langer arbeidsongeschikt is.
3. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris als bedoeld in artikel 43 lid 1.
- 4 a. In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling van meer dan 70% indien die arbeidsongeschiktheid voortvloeit uit werkzaamheden verricht in strijd met het gestelde van artikel 40 van deze cao.
In de gevallen als genoemd in artikel 7:629 lid 3 BW heeft de werkgever geen verplichting tot salarisdoorbetaling als bedoeld in artikel 94 lid 1 van deze cao.
 - b. In afwijking van het gestelde in lid 1 heeft de werkgever geen verplichting tot salarisbetaling indien de werknemer uitsluitend recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

Aantekening:

Indien in geval van artikel 94 lid 4a eerste volzin, de salarisbetaling minder bedraagt dan het wettelijk minimumloon dient het wettelijk minimumloon te worden uitbetaald.

5. Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van dezelfde arbeidsongeschiktheidsoorzaak verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan zes maanden opvolgen.
Voor de toepassing van het in het eerste lid bepaalde worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van verschillende arbeidsongeschiktheidsoorzaken verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
6. De werknemer dient zich te houden aan de gedragsregels als genoemd in bijlage 4. De werkgever kan de in deze bijlage genoemde sancties toepassen.

Aantekening:

Zie bijlage S voor de tekst van artikel 7:629 BW.

RE-INTEGRATIE

Artikel 95

1. Onder een arbeidsgehandicapte werknemer wordt in dit artikel verstaan een werknemer in het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf die beperkingen heeft in de zin van de wet WIA.
2. a. De werknemer die in het kader van de WIA een verminderde verdien capaciteit heeft van minder dan 35% en werkzaamheden verricht overeenkomstig zijn resterende verdien capaciteit ontvangt een salaris dat gelijk is aan het oude salaris, verminderd met het percentage van zijn gewijzigde verdien capaciteit. Indien de werknemer een verzekering tegen deze verminderde verdien capaciteit heeft gesloten bij de N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken en werkzaam is bij een werkgever in het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, ontvangt de werknemer een toeslag op zijn salaris conform de geldende polisvoorwaarden.
Een werknemer die een toeslag ontvangt als bedoeld in de vorige volzin en die een nieuw dienstverband aangaat bij een andere werkgever in het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, is gehouden aan de nieuwe werkgever voor dat hij het nieuwe dienstverband aangaat te melden dat hij de toeslag ontvangt.
- b. De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van WIA een verminderde verdien capaciteit van 35%-80% heeft en die in het kader van zijn re-integratie passende arbeid bij de eigen werkgever accepteert en daardoor een functie gaat vervullen met een lager salaris, ontvangt met inachtneming van het hierna in sub c bepaalde, vanaf het moment dat hij de nieuwe functie gaat vervullen gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden een persoonlijke toeslag op het salaris. De periode van loondoorbetaling als bedoeld in artikel 94 lid 1 cao voorafgaand aan het vervullen van de functie als hier bedoeld, en het tijdvak waarin de persoonlijke toeslag als bedoeld in de vorige volzin wordt betaald, kunnen tezamen niet langer zijn dan 42 maanden. Indien die periode wel langer is vervalt na die 42 maanden de persoonlijke toeslag. Het bedrag van deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen het salaris van de oude functie en het nieuwe lagere salaris. Na het verstrijken van het genoemde tijdvak geldt voor de werknemer het bepaalde in artikel 51 cao.
- c. Bij het berekenen van de hiervoor in sub b bedoelde toeslag wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer in de nieuwe passende functie werkzaam is.
- d. Bij het berekenen van het sub a bedoelde verschil wordt bij het nieuwe salaris opgeteld het bedrag waarmede een eventuele WIA-uitkering dan wel de uitkering als bedoeld in artikel 94 lid 2 sub c cao wordt verhoogd na het aanvaarden

van de passende arbeid, dan wel het bedrag van enige andere, dan de WIA, – ongekorte – geldelijke uitkering die de werknemer toekomt dan wel zou kunnen toekomen krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering.

Aantekeningen:

1. *Artikel 95 lid 2 regelt dat de werknemer, jonger dan 55 jaar na het aanvaarden van passende arbeid gedurende een periode van maximaal 27 maanden (namelijk 24 maanden en 3 maanden ex artikel 51 cao) hetzelfde salaris blijft verdienen als hij had voor het aanvaarden van die passende arbeid.*
2. *Bij het berekenen van de toeslag wordt ingevolge sub c rekening gehouden met de arbeidsduur van de nieuwe passende functie. Tevens wordt rekening gehouden met het nieuwe salaris inclusief uitkeringen als bedoeld in sub d.*

Voorbeelden:

- 1 *Werknemer is 38 uur per week werkzaam en heeft een salaris van € 2000,- per maand. Hij raakt arbeidsongeschikt en de werkgever heeft een andere passende functie voor 38 uur per week met een salaris van € 1800,- per maand. Het verschil tussen het salaris voor arbeidsongeschiktheid en na re-integratie bedraagt € 200,- per maand. Derhalve ontvangt de werknemer gedurende een periode van 27 maanden een toeslag van € 200,- per maand.*
- 2 *Werknemer is 38 uur per week werkzaam en heeft een salaris van € 2000,- per maand. Hij raakt arbeidsongeschikt en de werkgever heeft een andere passende functie voor 19 uur per week met een salaris van € 800,- per maand. De WIA/WAO-uitkering wordt na het aanvaarden van de passende arbeid met € 100,- verhoogd.*

Het salaris voor arbeidsongeschiktheid dient te worden omgezet naar de arbeidsduur van de nieuwe passende functie: 50% (van 38 uur naar 19 uur) van € 2000,- zijnde € 1000,-. De toeslag zou dan zijn € 1000,- (de 50% van het salaris ten tijde van de arbeidsongeschiktheid) minus € 800,- (het salaris van de nieuwe passende functie) zijnde € 200,-. Aangezien de WIA/WAO-uitkering na het aanvaarden van de passende arbeid werd verhoogd met € 100,- moet dit bedrag bij het nieuwe salaris worden opgeteld zodat het uiteindelijke verschil € 100,- is, zijnde de toeslag die gedurende 27 maanden moet worden betaald.

3. Indien de werknemer na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever ook voor die passende arbeid arbeidsongeschikt wordt, geldt het volgende:
 - a. Indien de werknemer binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschiktheid wordt, is de werkgever gedurende het resterende deel van het tijdvak van 24 maanden ex artikel 94 lid 1 gehouden de werknemer het salaris door te betalen dat de werknemer verdiende voor aanvaarding van de passende arbeid. Het in de vorige volzin bedoelde resterende deel is het maximale tijdvak van 24 maanden minus de periode die ligt tussen de aanvang gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en de aanvaarding van de passende arbeid. Het bepaalde in artikel 95 lid 2 sub b tot en met sub d is in dit geval niet meer van toepassing.
 - b. Indien de werknemer na zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschiktheid wordt, is de werkgever ex artikel 94 gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, namelijk het salaris dat hoort bij de passende arbeid die de werknemer is gaan verrichten. Daarnaast blijft het bepaalde in artikel 95 lid 2 sub b tot en met sub d van toepassing voor de resterende periode van het in artikel 95 lid 2 sub b genoemde tijdvak.

Aantekening:

De werknemer die binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt uitvalt, zoals beschreven in lid 3 sub a, behoudt de rechten die hij had als ware hij niet aan de slag gegaan in passende arbeid; de werking van artikel 94 is gedurende de periode dat hij passende arbeid verrichtte opgeschort.

De werknemer die na zes maanden na aanvang van de passende arbeid bij de eigen werkgever opnieuw arbeidsongeschikt uitvalt, behoudt het bij aanvang van de passende arbeid verkregen recht op de persoonlijke toeslag voor de resterende duur en voorts de rechten conform artikel 94, waarbij het nieuwe salaris als uitgangspunt geldt voor de salarisdoorbetalingsverplichting.

4. De arbeidsgehandicapte werknemer die in het kader van zijn re-integratie wordt gedetacheerd of bij wijze van proefplaatsing gaat werken bij een andere werkgever, behoudt tijdens die periode de arbeidsvoorwaarden van zijn werkgever waar vanuit de detachering/proefplaatsing plaatsvindt.
- 5 a. In geval de arbeidsgehandicapte werknemer in het kader van zijn re-integratie passende arbeid gaat verrichten bij een nieuwe werkgever geldt, indien bij de re-integratie voldaan is aan de volgende criteria,
 - de re-integratie bij de nieuwe werkgever is tot stand gekomen met behulp van een erkend re-integratiebedrijf conform de wet;
 - de re-integratie vindt plaats binnen de termijn van maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 94 lid 1;het bepaalde in lid 6 sub a., sub b. en sub c.
- 5 b. Indien door de arbodienst, dan wel het UWV is vastgesteld dat de werknemer niet kan terugkeren in het eigen bedrijf kan een re-integratiebedrijf worden ingeschakeld. Als werkgever en werknemer dan besluiten om een re-integratiebedrijf (welke bij voorkeur beschikt over het Blik op Werk, in te schakelen bij het re-integreren van de arbeidsongeschikte werknemer, dan krijgt de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van het re-integratiebedrijf. Deze tegemoetkoming bedraagt 25% van de kosten tot een maximum van € 1.250,-.

Aantekening:

cao-partijen kunnen tijdens de looptijd van de cao de hoogte van de tegemoetkoming aanpassen.

Voor het actuele bedrag zie www.oomt.nl.

- 6 a. De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt en daardoor een lager salaris gaat verdienen, betaalt de werknemer bij einde dienstverband een bedrag ineens, waarvan de hoogte als volgt wordt bepaald: Het verschil tussen het salaris dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid verdiende en het salaris dat de werknemer na zijn re-integratie gaat verdienen, vermeerderd met eventuele uitkeringen als bedoeld in artikel 94 lid 2 sub b en sub c, over de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 94 lid 1.
Bij het berekenen van de hiervoor bedoelde uitkering wordt het salaris dat de werknemer verdiende ten tijde van de arbeidsongeschiktheid pro rata berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer na zijn re-integratie werkzaam is.

Bij de bepaling van de hoogte van dit bedrag geldt voorts het volgende:
Het bedrag ineens is maximaal 30% van het salaris dat de werknemer gedurende de resterende periode van de maximaal 24 maanden als bedoeld in artikel 94 lid 1 zou hebben verdiend in de functie waarin hij werkzaam was toen hij arbeidsongeschikt werd.

Aantekening:

Voorbeelden van de berekening van het hier bedoelde bedrag ineens:

1. *Werknemer heeft een salaris van € 2.000,- en raakt arbeidsongeschikt. Na zes maanden re-integreert de werknemer bij een andere werkgever met een salaris van € 1.500,-. De resterende periode van artikel 94 cao bedraagt 24 minus 6 maanden, zijnde 18 maanden. Het verschil in salaris is € 2.000,- minus € 1.500,- zijnde € 500,-. Berekend over 18 maanden geeft dit een bedrag van € 9000,-. 30% van € 2.000,- over 18 maanden is € 10.800,-. Het berekende bedrag valt binnen de '30%-regel'; derhalve is het te betalen bedrag ineens € 9.000,-.*
2. *Zelfde situatie als onder 1 alleen nu bedraagt het salaris na re-integratie € 1.000,-. Het verschil in salaris is dan € 1.000,-. Berekend over een periode van 18 maanden geeft dit een bedrag van € 18.000,-. Echter het te betalen bedrag ineens is gemaximeerd op € 10.800,- (de 30%-regel); derhalve is het te betalen bedrag ineens in dit geval € 10.800,-.*
3. *Werknemer heeft een salaris van € 2.000,- en raakt arbeidsongeschikt. Na 14 maanden re-integreert de werknemer bij een andere werkgever met een salaris van € 1.000,-. Daarnaast ontvangt de werknemer als gevolg van die arbeidsongeschiktheid een WIA/WAO-uitkering van € 400,-. De resterende periode van artikel 94 cao bedraagt 24 minus 14 zijnde 10 maanden. Het verschil in salaris is € 2.000,- minus € 1.000,- plus € 400,- WIA/WAO-uitkering, zijnde € 600,-. Berekend over 10 maanden geeft dit een bedrag van € 6.000,-. 30% van € 2.000,- over 10 maanden is € 6.000,-. Het berekende bedrag valt binnen de '30%-regel'; derhalve is het te betalen bedrag ineens € 6.000,-.*

- 6 b. De werkgever bij wie de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt, ontvangt van de Bedrijfsraad een bedrag van maximaal € 1.250,- indien het re-integratiebedrijf bij voorkeur beschikt over het Blik op Werk Keurmerk.
- 6 c. De werkgever die een bedrag van de Bedrijfsraad ontvangt als bedoeld in sub b, betaalt een bedrag van € 500,- aan de werknemer als bedoeld in lid 5 tenzij door de Bedrijfsraad een ander bedrag wordt vastgesteld. Dit bedrag komt bovenop de eventuele betaling ex sub a.

Aantekening:

Voor de voorwaarden waaronder het onder sub b bedoelde bedrag kan worden uitgekeerd kan contact worden opgenomen met de Bedrijfsraad (zie artikel 12 cao). cao partijen kunnen tijdens de looptijd van de cao de hoogte van de bedragen aanpassen. Voor actuele bedragen zie www.oomt.nl.

7. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer hem in het kader van re-integratie aangeboden passende arbeid bij de eigen of een nieuwe werkgever niet accepteert, geldt het volgende:
 - a. De loondoorbetaling kan worden beëindigd. Dit geldt niet wanneer de werknemer voor de eerste keer sinds zijn arbeidsongeschiktheid is aangevangen gebruik maakt van zijn recht op het aanvragen van een second opinion bij het UWV conform artikel 7:629a BW. In dat geval is de werkgever gehouden gedurende ten hoogste vier weken na de aanvraag van de second opinion 70% te betalen van het bedrag dat hij ex artikel 94 cao aan de werknemer moet doorbetalen. Tevens zal de werkgever de kosten van de second opinion dienen te betalen.

- b. Alleen indien de werknemer na de second opinion als bedoeld in sub a in het gelijk wordt gesteld, is de werkgever gehouden de resterende 30% van de salarisdoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 94 cao alsnog te voldoen over de periode van ten hoogste vier weken als bedoeld in sub a.
- c. Indien de arbeidsgehandicapte werknemer in dezelfde periode van arbeidsongeschiktheid ook een tweede aanbod van passende arbeid afwijst, kan de loondoorbetaling opnieuw worden beëindigd. In geval de werknemer een second opinion bij het UWV aanvraagt, vindt het gestelde in sub a en b toepassing als zijnde een voorschot met dien verstande dat wanneer de werknemer bij deze second opinion in het ongelijk wordt gesteld, de werkgever het over die periode van ten hoogste vier weken betaalde voorschot mag verrekenen dan wel terugvorderen.
- d. Ten aanzien van de beëindiging van de loondoorbetaling, zoals onder sub a en sub c vermeld, geldt dat de loondoorbetaling herleeft als de werknemer aan zijn re-integratieverplichtingen voldoet.

Aantekening:

Zie www.oomt.nl voor een schema Wet Verbetering Poortwachter.

VAKANTIEBIJSLAG IN GEVAL VAN LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 96

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

Aantekening:

Zie voor vakantierechten bij langdurige arbeidsongeschiktheid artikel 7:635 BW lid 3 in bijlage Q.



XII. PENSIOEN- EN OVERLIJDENSUITKERING

PENSIOENFONDS

Artikel 97

1. In dit artikel wordt verstaan onder:
'pensioenfonds': de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, gevestigd in Den Haag;
'pensioenreglement': het pensioenreglement van het pensioenfonds, zoals dat door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is goedgekeurd; *)
'werknemer': de persoon bedoeld in artikel 2, die deelnemer is in de zin van het pensioenreglement.
2. Behoudens de in het pensioenreglement genoemde gevallen is de werkgever voor elke werknemer de krachtens genoemde reglement vastgestelde premie voor de verplichte basispensioenregeling verschuldigd. De werknemer draagt 46,30% bij aan de door de werkgever verschuldigde premie onder de basispensioenregeling. De werkgever heeft voor genoemd percentage van de premie recht van verhaal op de werknemer, door middel van inhouding bij elke uitbetaling van het salaris.

Aantekeningen:

1. *Voor de gevallen waarin de werkgever van premiebetaling is vrijgesteld, dan wel voor de werknemer geen premie verschuldigd is, wordt verwezen naar het pensioenreglement.*
 2. *Voor de niet-georganiseerde werkgever, en de werknemers die bij hem in dienst zijn, geldt, op grond van de desbetreffende beschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid eveneens de verplichting tot deelneming in het pensioenfonds, behoudens de in de beschikking gemaakte uitzonderingen.*
 3. *Van het overlijden van een werknemer doet de werkgever mededeling aan de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek ter verkrijging van een eventueel weduwe en/of wezenpensioen.*
- *) *Dit reglement is verkrijgbaar bij de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, Postbus 30020, 2500 GA Den Haag of via www.bpmt.nl.*

ARBEIDSOVEREENKOMST NA DEELTIJDPENSIOEN

Artikel 97A

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

Aantekeningen:

- 1. Bij gebruikmaking van deeltijdpensioen is deelname aan het Generatiepact niet mogelijk. Bij deelname aan het Generatiepact is deeltijdpensioen niet mogelijk.*
- 2. Voor meer informatie zie www.bpmt.nl*

Artikel 97B

vervallen

OVERLIJDENSUITKERING

Artikel 98

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

Aantekening:

Zie bijlage R voor de relevante tekst van artikel 7:674 BW.

XIII. ONDERWIJS

KWALIFICATIEPLICHTIGE WERKNEMER

Artikel 99

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

Aantekening:

De kwalificatieplicht begint als de reguliere leerplicht afloopt. De reguliere leerplicht eindigt wanneer tenminste 12 volledige schooljaren zijn volgemaakt óf aan het einde van het schooljaar waarin de minderjarige de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt. De kwalificatieplicht eindigt na twee jaar vanaf vorenbedoelde tijdstippen.

Kwalificatieplichtige werknemers zijn dus in de regel leerlingen van 16 en 17 jaar. Zie voorts bijlage J.

Leerlingen met een kwalificatieplicht zijn verplicht een volledig onderwijsprogramma te volgen. Dit betekent niet dat ze per se 5 dagen per week naar school moeten. Het is ook mogelijk met een combinatie van leren en werken aan de kwalificatieplicht te voldoen. Opleidingen die jongeren kunnen volgen zijn:

- voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo);
- beroepsopleidende leerweg (bol) in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo);
- beroepsbegeleidende leerweg (bbl) in het mbo;
- havo;
- vwo.

Jongeren mogen niet volledig werken zolang ze kwalificatieplichtig zijn. Ook niet als ze bijvoorbeeld tussen 2 opleidingen in zitten.

PARTTIME-ONDERWIJS

Artikel 100

1. De werkgever kan met een werknemer die niet kwalificatieplichtig is en die een opleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg (voorheen leerlingwezen) in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs een arbeidsovereenkomst sluiten met een normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 25, dan wel met een kortere wekelijkse arbeidsduur. Voor de regeling van de arbeidsvoorwaarden wordt verwezen naar bijlagen J en K.
2. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid geldt ten aanzien van de werknemer van 17 jaar en ouder met wie de werkgever een leerarbeidsovereenkomst heeft gesloten voor het volgen van een Opleiding Niveau II als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs (voorheen primair leerlingwezen, met ingang van 1 september 2000 dat de wekelijkse scholingsdag volledig wordt doorbetaald als

een werkweek van gemiddeld 32 arbeidsuren (4 dagen feitelijke arbeid verrichten, 1 dag school) is overeengekomen.

Hierbij geldt als voorwaarde dat de werknemer op de tijden waarop het betreffende onderwijs niet wordt gevolgd, en waarop wel salaris wordt betaald, werkzaam is bij de werkgever.

Als met de werknemer, als bedoeld in dit lid, een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren wordt overeengekomen, dan dient de scholingsdag naar evenredigheid te worden doorbetaald, onder de voorwaarde als bepaald in de vorige volzin.

Aantekeningen:

- 1. In het algemeen zal de werkgever bij de ondertekening van de leer(arbeids)overeenkomst weten of er voor de leerling al dan niet gelegenheid bestaat tot het volgen van dagonderwijs.*
- 2. Ongeoorloofd schoolverzuim komt voor rekening van de leerling.*
- 3. De berekeningswijze waarop de scholingsdag naar evenredigheid dient te worden doorbetaald bij een kortere werkweek dan 32 arbeidsuren is als volgt:
(aantal (gemiddelde) arbeidsuren per week : 32) x 100%*

Voorbeelden:

- Bij een gemiddeld aantal arbeidsuren per week van 24 (3 dagen feitelijk werken) dient 75% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald;*
- Bij gemiddeld 16 arbeidsuren per week dient 50% van de wekelijkse scholingsdag te worden doorbetaald;*

3. De werkgever kan bedingen, dat de werknemer tijdens diens opleiding de dienstbetrekking niet zal mogen beëindigen of dat de werknemer na zijn examen nog een bepaalde tijd in dienst zal moeten blijven, met dien verstande dat het verbod tot opzegging niet langer kan gelden dan tot uiterlijk één jaar na het – al dan niet met goed gevolg – afleggen van het examen in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Een overeenkomst als bedoeld in de vorige zin dient schriftelijk te worden aangegaan en wel voor de feitelijke deelneming van de leerling aan de opleiding.
4. De werknemer die de dienstbetrekking beëindigt voor het in lid 3 bedoelde tijdstip, is schadeloosstelling blijft beperkt tot het uit hoofde van de leden 1 en 2 doorbetaalde salaris (als bedoeld in artikel 43 cao), vermeerderd met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de opleiding, zoals boeken, reisgeld e.d.

Aantekening:

Het verdient aanbeveling de bepaling van lid 4 te herhalen in de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in lid 3.

VERPLICHTE SCHOLING

Artikel 101

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

ONTWIKKELINGSDAG

Artikel 102

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

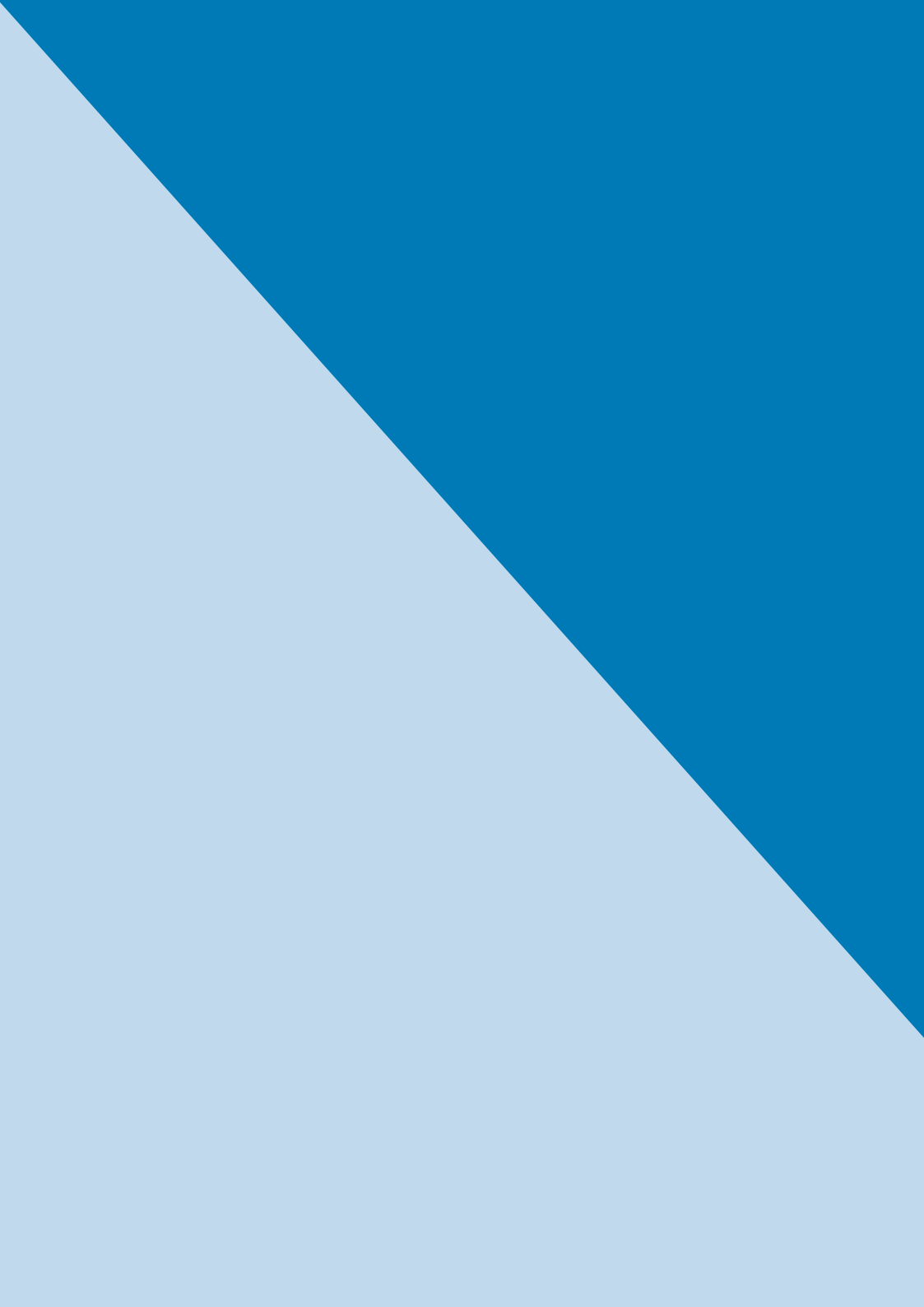
EVC

Artikel 103

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

Aantekening:

Kosten van de EVC-toets worden op de wijze als thans is c.q. wordt afgesproken, gedragen door het betreffende O&O fonds.



XIV. WERKGELEGENHEID

WERKGELEGENHEID

Artikel 104

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

*Aantekening:
Zie voorts bijlage 6.*

GENERATIEPACT

Artikel 105

1. Een werknemer van 60 jaar of ouder kan verzoeken dat hij een bepaald percentage van de oorspronkelijke arbeidsduur korter wil werken tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijk salaris en volledige pensioenopbouw uitgaande van het oorspronkelijk salaris.
2. Daarbij zijn de volgende mogelijkheden van toepassing:
 - 1) 60% arbeidsduur ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsduur, 80% uitbetaling van het oorspronkelijk salaris en pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijk salaris;

of

- 2) 70% arbeidsduur ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsduur, 85% uitbetaling van het oorspronkelijk salaris en pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijk salaris;

of

- 3) 80% arbeidsduur ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsduur, 90% uitbetaling van het oorspronkelijk salaris en pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijk salaris.

3. Bij deelname aan het Generatiepact geldt dat de werknemer tenminste 22,8 arbeidsuren per week bij de werkgever werkzaam blijft.
4. De premiebetaling van de pensioenopbouw en inhouding door werkgever van het werknemersdeel vindt plaats volgens de bestaande systematiek.
5. Voor lid 2 onder sub 1 en sub 2 van dit artikel geldt een dubbele vrijwilligheid. Dit wil zeggen dat deelname aan het Generatiepact voor deze varianten uitsluitend mogelijk is als zowel werkgever als werknemer dit willen. Ten aanzien van lid 2 onder sub 3 geldt dat deze variant in beginsel zes maanden na het verzoek van de werknemer moet worden ingevoerd. Indien werkgever en werknemer hierover geen overeenstemming bereiken, kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot de Bedrijfsraad.
De Bedrijfsraad geeft een bindend advies op basis van redelijkheid en billijkheid.

Aantekening:

De Bedrijfsraad heeft de spelregels voor het bindend advies opgenomen in bijlage 13.

6. Als bijlage 12 is het Reglement Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf opgenomen, waarin de regels ten aanzien van het Generatiepact nader zijn uitgewerkt. Dit Reglement Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf maakt onderdeel uit van deze cao.

Aantekening:

Het Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf betreft een pilot tot en met 31 oktober 2020. Een deelnemer blijft deelnemer aan het Generatiepact, ongeacht de uitkomsten van de evaluatie van de pilot.

XV. SLOTBEPALINGEN

DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 106

1. Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 november 2018.
2. Deze overeenkomst duurt tot en met 31 oktober 2020 zonder dat enigerlei opzegging vereist zal zijn.
3. Bij haar beëindiging blijft de Bedrijfsraad belast met de afdoening van lopende zaken.

Aantekening:

Er zijn wijzigingen doorgevoerd in de cao op basis van het cao principe-akkoord dat cao partijen hebben gesloten. Het cao principe-akkoord is te vinden op de website www.oomt.nl

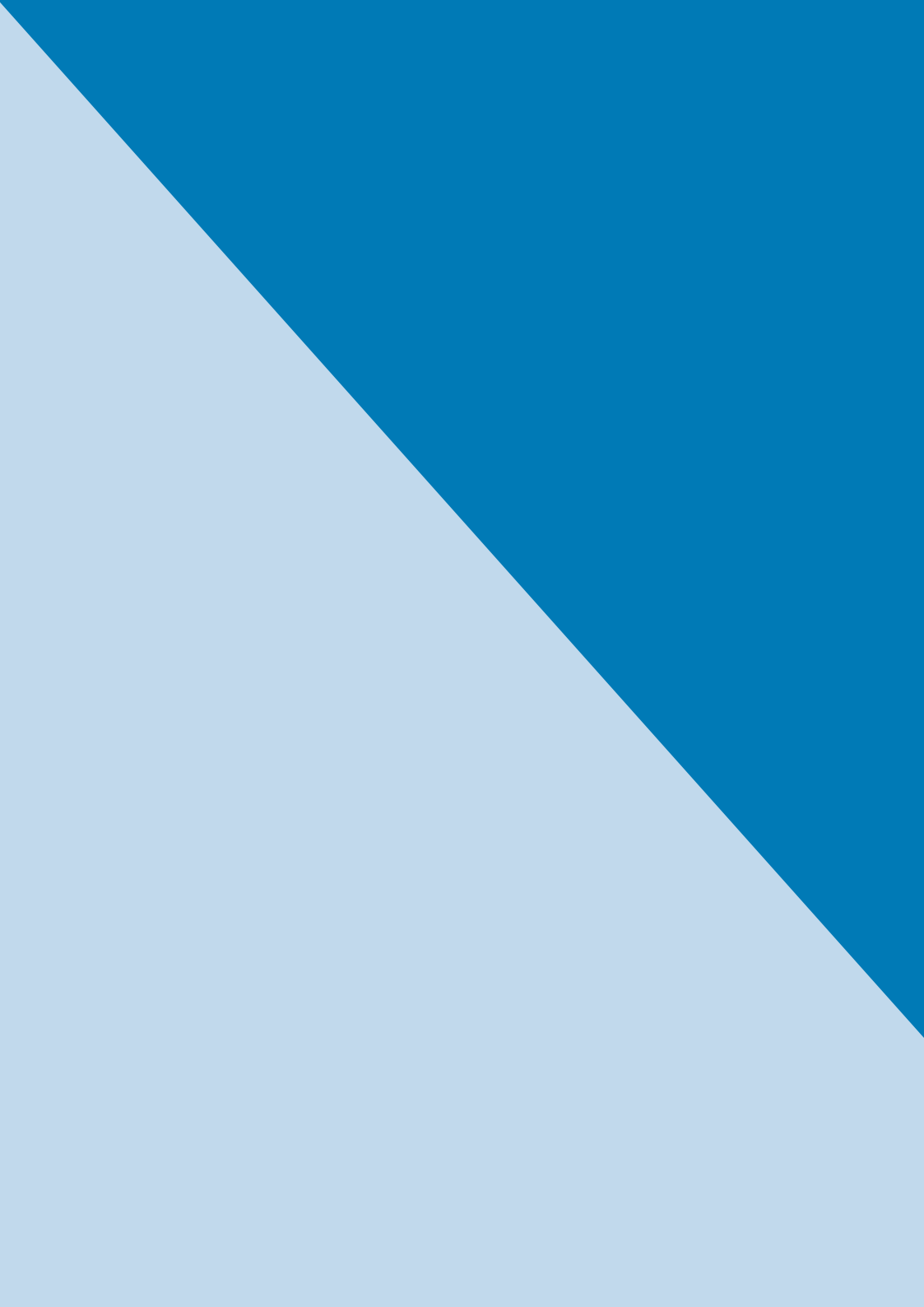
VREDESPlicht

Artikel 107

1. De werknemersorganisaties betrokken bij deze cao verplichten zich om tijdens de duur van deze overeenkomst in elk geval geen werkstakingen, tot doel hebbende wijziging te brengen in het bij deze overeenkomst bepaalde, toe te passen, noch daarvan de toepassing door haar leden te gedogen.
2. Indien bij een of meer v.v. het voornemen bestaat tot werkstaking of andere acties, niet vallend onder lid 1, die het normaal functioneren van de onderneming zullen belemmeren, geeft (geven) die v.v. daarvan kennis aan de Bedrijfsraad en de desbetreffende werkgever. Na deze kennisgeving zal tussen de partijen bij deze overeenkomst zo spoedig mogelijk overleg plaatshebben over het voornemen tot, de mogelijke gevolgen van, en de mogelijkheden tot het vermijden van de werkstaking en andere acties. Het voornemen tot werkstaking of andere acties zal, na de kennisgeving aan de Bedrijfsraad, niet binnen vier weken worden uitgevoerd.
3. De w.v. en hun leden passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op de leden der v.v. toe zolang de v.v. of de leden van de v.v. geen werkstaking of andere acties bij één of meer werkgevers toepassen.
4. Deelneming van een werknemer aan een werkstaking, gericht tegen deze cao zal voor de werkgever bij wie de werknemer in dienst is een geldige reden vormen om de betrokken werknemer, na sommatie het werk te hervatten, op staande voet te ontslaan.

Aantekening:

Zie bijlage F 'Ontslagrecht'.



XVI. BIJZONDERE BEPALINGEN

STICHTING FONDS VOOR HET MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN HET TWEEWIELERBEDRIJF

Artikel 108

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

BEVEILIGING BRANDSTOFVERKOOPPUNTEN

Artikel 109

1. Bij brandstofverkooppunten die van maandag t/m zaterdag tussen 18.30 uur en 21.00 uur geopend zijn, dienen de volgende veiligheidsmaatregelen te worden getroffen:
 - a. als het verkooppunt niet is voorzien van een 'stil alarm', dient het te zijn voorzien van akoestisch of optisch alarm.
 - b. Het verkooppunt dient te zijn voorzien van een kluis met afstortmogelijkheid, welke niet door de pompbediende kan worden geopend.
 - c. De bedieningsruimte van een self-service verkooppunt dient te zijn voorzien van een op afstand bedienbare deur.
Een verkooppunt met bediening aan de pompen dient te zijn voorzien van een van binnenuit af te sluiten deur.
 - d. Bij het sluiten van het verkooppunt dient de verlichting aansluitend een kwartier te blijven branden.
2. Bij brandstofverkooppunten die op zondag, of op één van de in artikel 31 genoemde feestdagen geopend zijn, dienen de in lid 1 genoemde maatregelen te worden getroffen.
3. Bij brandstofverkooppunten die tussen 21.00 uur en 06.00 uur geopend zijn dienen, naast de in lid 1 genoemde maatregelen, de volgende veiligheidsmaatregelen te worden getroffen:
 - a. Het verkooppunt dient te zijn voorzien van een camera welke is aangesloten op een laprecorder.
 - b. Het verkooppunt dient door middel van een stil alarm aangesloten te zijn op een centrale meldkamer.
 - c. De plaats in de winkel in een verkooppunt, waar de kassa zich bevindt, dient

omgeven te zijn door kogelwerend materiaal, ten minste voor een deel bestaande uit kogelwerend glas.

- d. Sluiting van het verkooppunt dient door tenminste twee personen te geschieden.
4. In afwijking van artikel 109 lid 3 sub d kan in plaats van sluiting met twee personen ter plaatse sluiting met behulp van cameratoezicht worden toegepast, mits aan de in bijlage 11 van de cao gestelde voorwaarden wordt voldaan.

UITGEZONDERDE CAO-ARTIKELEN VOOR BRANDSTOFVERKOOP- PUNTEN

Artikel 110

De volgende artikelen zijn niet van toepassing op de werknemer en werkgever van een brandstofverkooppunt:

artikelen 24 lid 2; 25 lid 7 tot en met 9; 32; 47; 61, 66 en bijlage 10. Het salaris is tenminste conform de wet minimumloon (WML).

STICHTING OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSFONDS MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF

Artikel 111

1. Er is een stichting 'Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf' (O.O.M.T.).
2. De in lid 1 genoemde stichting heeft ten doel het geheel of gedeeltelijk financieren en/of subsidiëren van de volgende kosten:
 - a. het (doen) verrichten van scholingsactiviteiten, ontwikkelen van lesmateriaal, vormings- en ontwikkelingswerk, en het informeren hierover, ten behoeve van werkgevers en werknemers, teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt in de bedrijfstak te bewerkstelligen en de employability van werknemers in de bedrijfstak te verbeteren;
 - b. het (doen) bevorderen en stimuleren van de opleiding van jeugdigen en anderen in het (beroeps)onderwijs ten behoeve van de bedrijfstak, alsook het voorlichten hierover;
 - c. het (doen) waarborgen, bevorderen, ontwikkelen en verzorgen van bij-, her-, na- en opscholing van werkgevers en werknemers die in de bedrijfstak werkzaam zijn, alsook het voorlichten hierover, om op deze wijze de vakbekwaamheid van werkgevers en werknemers in de bedrijfstak te bewerkstelligen respectievelijk te verhogen;

- d. het (doen) verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsgehandicapten, mensen zonder werk of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van een (vak-)opleiding ter vervulling van vacatures in de bedrijfstak;
 - e. het (doen) bevorderen van de arbeidsdeelname van vooral vrouwen in de bedrijfstak en blijvende arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen in de bedrijfstak;
 - f. het doen van onderzoek naar en vertalen van het belang voor de bedrijfstak van (nieuwe) technologische ontwikkelingen op het vakgebied;
 - g. het (doen) verrichten van en informeren over onderzoek op de hierboven genoemde terreinen met het oog op het ontwikkelen van beleid op bedrijfs- en sectorniveau in de bedrijfstak;
 - h. de inzet van adviseurs, die het bestuur ondersteunen bij zijn activiteiten en die tevens voorlichting en informatie met name op het gebied van scholing, vorming, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid aan ondernemingen in de bedrijfstak kunnen verstrekken.
3. Er wordt speciale aandacht geschonken aan de doelgroep statushouders door OOMT.
 4. De uitvoering van voormelde doelomschrijving wordt nader geregeld in de daartoe nevens deze cao overeengekomen cao Sociaal Fonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf.

PROCEDURE BIJ GESCHILLEN

Artikel 112

In geval van geschil tussen een georganiseerde werknemer en georganiseerde werkgever over de uitlegging, toepassing of nakoming van deze overeenkomst zullen partijen het geschil voorleggen aan de Bedrijfsraad alvorens de beslissing van derden daarover te vragen.

Aldus overeengekomen te Houten en aldus getekend:

aan de ene zijde,
de werkgeversorganisaties,
werkgeversverenigingen
of w.v.

BOVAG

gevestigd te Bunnik

w.g.

B. Eckhardt

bondsvoorzitter BOVAG

aan de andere zijde,
de werknemersorganisaties,
werknemersverenigingen
of v.v.

FNV

gevestigd te Utrecht

w.g.

A. Kuiper

(Landelijk bestuurder)

CNV Vakmensen

gevestigd te Utrecht

w.g.

P.S. Fortuin

(voorzitter CNV Vakmensen)

w.g.

M.H. Hietkamp

(landelijk onderhandelaar)

De Unie

gevestigd te Culemborg

w.g.

R. Castelein

(voorzitter)

w.g.

A. Meeuwissen

(Senior Belangenbehartiger)

XVII. BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Veiligheid

Zie artikel 14 cao

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

BIJLAGE 2

Fusie, sluiting en reorganisatie

De grondgedachte van artikel 15 is deze dat, ingeval de werkgever van plan is een fusie aan te gaan met een ander bedrijf, dan wel indien hij van plan is het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten of wel het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, hij de werkgeversorganisatie waarbij hij is aangesloten, alsook de vakverenigingen van dat plan tijdig in kennis stelt.

De bedoeling van deze regeling is de mogelijkheid te geven voordat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie een feit is, de gevolgen daarvan voor de in het bedrijf werkzame personen in de besluitvorming te betrekken. Dit betekent dat de informatie aan de werkgevers en werknemersorganisaties op een zodanig tijdstip dient te gebeuren dat enerzijds te verwachten valt dat de plannen doorgang zullen vinden maar dat het anderzijds nog mogelijk is voor de w.v. en v.v. een reële inbreng te leveren, zodat eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers zoveel mogelijk worden tegengegaan of verminderd.

Het zal duidelijk zijn dat elke fusie, sluiting en/of reorganisatie zijn eigen achtergronden heeft, die in zeer grote mate worden bepaald door de financiële positie en draagkracht van de daarbij betrokken bedrijven. Dit heeft ook zijn weerslag op het al dan niet kunnen realiseren van voorzieningen voor het personeel. Vandaar dat de eventueel te treffen voorzieningen van geval tot geval verschillend zullen zijn en niet voor elke fusie, sluiting en/of reorganisatie dezelfde zullen of kunnen zijn.

Wanneer dan ook onderstaand een aantal van mogelijke voorzieningen wordt genoemd, heeft een en ander alleen betekenis als voorbeeld en niet als een opsomming van hoe dan ook en te allen tijde te treffen maatregelen. Binnen de ruimte die de financiële middelen van het bedrijf daartoe laten zal nagegaan moeten worden of, en zo ja welke, voorzieningen getroffen zullen kunnen worden. In dit verband wordt speciale aandacht gevraagd voor de werknemers van 55 jaar en ouder, indien de te nemen besluiten voor hen ontslag met zich zouden brengen. Gebleken is namelijk dat deze werknemers soms, op grond van hun leeftijd, moeilijk te bemiddelen zijn in een op het ontslag aansluitende passende werkkring, zodat de fusie e.d. voor hen extra hard kan aankomen.

Als voorbeelden voor onderwerpen waaraan in het kader van een fusie e.d. met betrekking tot de positie van het personeel aandacht zou kunnen worden besteed worden genoemd:

- a. ingeval herplaatsing binnen de onderneming of het concern mogelijk is o.a.:
 - her-, om- en bijscholing
 - verhuizing
 - overgang van pensioenverzekering en ziektekostenverzekering
 - afwikkeling van verleende voorschotten en leningen
 - studiekostenregelingen

- huurwoningen
- gratificatie- en winstdelingsregelingen
- loon- en salarisafbouwregelingen
- b. ingeval beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is o.a.:
 - verzuim voor sollicitatie
 - reiskosten voor sollicitatie
 - bemiddeling bij andere werkgevers
 - inschakeling van het UWV Werkbedrijf
 - verhuizing
 - pensioenverzekering en ziektekostenverzekering
 - afwikkeling van verleende voorschotten en leningen
 - studiekostenregelingen
 - huurwoningen
 - gratificatie- en winstdelingsregelingen
 - concurrentiebeding.

BIJLAGE 3

Beroepsprocedure bij indelingsgeschil

1. Indien de werknemer van mening is dat de door de werkgever vastgestelde functie-indeling niet juist is, kan hij schriftelijk bezwaar indienen bij de werkgever. De werknemer kan daarbij zijn v.v. inschakelen.
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en neemt het in behandeling.
3. De werkgever deelt zijn standpunt schriftelijk en gemotiveerd mee aan de werknemer.
4. Indien dit standpunt niet leidt tot overeenstemming of wanneer de werkgever niet binnen 2 maanden na het indienen van het bezwaarschrift zijn standpunt schriftelijk heeft kenbaar gemaakt vullen werkgever en werknemer, in overleg, het vragenformulier in dat door de w.v. en v.v. is vastgesteld ten behoeve van het onderzoek naar de functie-inhoud van functies in het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. De werknemer kan ook hierbij zijn v.v. inschakelen. Zowel de werkgever als de werknemer dienen dit formulier te ondertekenen. Indien dit formulier uitsluitend door de werknemer is ondertekend zal de Bedrijfsraad de werkgever verzoeken mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek van de Bedrijfsraad te voldoen.
De Bedrijfsraad heeft dit vragenformulier gepubliceerd op www.oomt.nl

5. Het ingevulde en ondertekende vragenformulier dient gezonden te worden naar de Bedrijfsraad. Op basis van de bevindingen van de indelingscommissie doet de Bedrijfsraad schriftelijk een bindende uitspraak met betrekking tot de functie-indeling.
6. Indien de uitspraak van de Bedrijfsraad leidt tot een hogere indeling dan werkt dit terug tot de datum waarop de werknemer zijn bezwaar schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.

BIJLAGE 4

Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid

TIJDIGE ZIEKMELDING

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

Sancties

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

THUISBLIJVEN

De werknemer dient thuis te blijven tot de eerste controle heeft plaatsgehad. Na het eerste bezoek mag de werknemer – als daartegen geen medische bezwaren bestaan – buitenshuis gaan maar dient de eerste drie weken wel thuis te zijn:

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

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

Indien de arbeidsongeschiktheid onverhoopt langer dan 3 weken zou duren, vervalt de

plicht om tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn, tenzij door de bedrijfsarts anders mocht worden bepaald.

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

Sancties

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

BEZOEK MOET MOGELIJK ZIJN

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

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

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

Sancties

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

HET JUISTE ADRES

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

Sancties

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

OP HET SPREEKUR KOMEN

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

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

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

Sancties

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

GENEZING NIET BELEMMEREN

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

Sanctie

Indien de bedrijfsarts vaststelt dat de werknemer zich in zodanige mate gedraagt of heeft gedragen dat de genezing in ernstige mate wordt belemmerd kan het salaris

worden beperkt tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimumloon.

HET VERRICHTEN VAN WERKZAAMHEDEN

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

Sanctie

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

HERVATTEN BIJ HERSTEL

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

INFORMATIE

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

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

De werkgever is verplicht een re-integratieplan te maken.

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

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

BIJLAGE 5

Doktersbezoek

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

De werknemer zal proberen doktersbezoek buiten werktijd te laten plaatsvinden.

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

Werkgever zal het salaris doorbetalen over de tijd die voor het doktersbezoek, binnen de dagelijkse werktijd, nodig is tot een maximum van twee uur. Voor een bezoek aan een specialist geldt een maximum van vier uur. Voor of na het doktersbezoek dient de medewerker de overige uren te werken.

Op verzoek van de werkgever zal de werknemer schriftelijk moeten kunnen aantonen dat het doktersbezoek etc. daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

Het maximale aantal te vergoeden uren zal niet meer dan acht bedragen op jaarbasis.

In bijzondere gevallen kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken.

Vóór 1 april 2003 bestaande regelingen blijven gehandhaafd.

BIJLAGE 6

Werkgelegenheid

1. Partijen zijn van mening, dat handhaving en zo mogelijk uitbreiding van de werkgelegenheid in de Motorvoertuigen en Tweewielerbranche een belangrijke zaak is.
2. Handhaving en uitbreiding van de werkgelegenheid moet niet alleen in kwantitatieve zin worden opgevat, maar ook in kwalitatieve zin.
3. Onder werkgelegenheid in kwalitatieve zin wordt mede verstaan werkgelegenheid voor gehandicapten en andere kwetsbare groepen, zoals daar zijn: jeugdigen, vrouwen, oudere werknemers, langdurig werklozen, enz. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan de arbeidsplaatsen en de werkomgeving. Bezwarende omstandigheden zullen zoveel mogelijk voorkomen moeten worden. Aandacht zal worden besteed aan gezondheid, veiligheid, gevaar, lawaai, zwaarte van de arbeid, enz.
4. Van even grote waarde achten partijen het, dat de bestaande en toekomstige arbeidsplaatsen op passende wijze worden bezet door daarvoor geschikte werknemers. Het is daarom, dat de partijen een groot belang hechten aan het bestaan van een goede vakopleiding, her-, om- en bijscholing, een voor alle partijen bevredigende opvang van de gevolgen van het natuurlijk verloop, enz.
5. Om aan het in de punten 1 tot en met 4 gestelde meer concrete vorm te kunnen

geven, zullen partijen tweemaal per jaar bijeenkomen, teneinde de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf in relatie tot de algemene economische ontwikkeling, waaronder investeringen, welke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, te bespreken.

6. De in punt 5 bedoelde bijeenkomsten zullen zijn vergaderingen van het Algemeen Bestuur van de Bedrijfsraad.
Deze bijeenkomsten zullen mede tot doel hebben een beter inzicht te verkrijgen in te verwachten ontwikkelingen, opdat tijdig de nodige maatregelen genomen kunnen worden. Daartoe zullen geconstateerde ontwikkelingen en verwachtingen onderwerp van bespreking moeten zijn.
7. In het kader van en ter ondersteuning van het overleg in de Bedrijfsraad dient de Bedrijfsraad zich ondermeer te richten op:
 - a. het verkrijgen van meer inzichten in de economische en werkgelegenheidsontwikkeling in de eigen branche;
 - b. het verschaffen van inzicht aan de Bedrijfsraad omtrent produktiviteit, produktiviteitsontwikkeling, werkgelegenheid, opleiding, waaronder scholing en her-, om- en bijscholing, veiligheid en veiligheidsverbetering, het scheppen van werkgelegenheid voor jeugdige werknemers en voor kwetsbare groepen, de ontwikkeling van de branche;
 - c. het opstellen van een prognose over de te verwachten ontwikkeling in de branche, met name voor wat betreft de behoefte aan arbeidskrachten, aanwezige en gevraagde functieniveaus, onderlinge vervangbaarheid (ook ten opzichte van andere branches).
8. De voor het overleg benodigde gegevens zullen door de Bedrijfsraad worden opgevraagd bij bestaande instituten. Hierbij denken partijen zowel aan instituten, zoals opleidingsorganen, fondsen en uitvoeringsorganen, als aan instituten met een ruimer bereik, zoals het UWV, het Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf, het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Centraal Planbureau. Zonodig zullen in gezamenlijk overleg aanvullende gegevens via andere wegen worden verzameld.
9. In het periodiek overleg in de Bedrijfsraad kunnen de hierna volgende punten aan de orde komen, waarbij partijen prioriteit zullen geven aan de punten a, b en f.
 - a. de vakopleidingen in al hun facetten
 - b. her-, om- en bijscholing
 - c. het mobiliteitsvraagstuk
 - d. vacature melding bij het UWV
 - e. gevolgen van het natuurlijk verloop
 - f. passende arbeid
 - g. verbetering arbeidsomstandigheden
 - h. beperking ziekteverzuim
 - i. bestrijding van beunhazerij
 - j. problemen rond de ontslagverlening.

BIJLAGE 7

Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon in de maand december 2019 en 2020 ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de voormelde betaalde lidmaatschapskosten, zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk kenbaar te maken dat hij van de in artikel 1 bedoelde ruilmogelijkheid gebruik wil maken. Daartoe dient de werknemer uiterlijk op 1 augustus 2019 resp. 1 augustus 2020 het formulier 'Aanvulling arbeidsovereenkomst' volledig in te vullen, te ondertekenen en aan de werkgever te overleggen.
2. De werknemer dient via het in lid 1 bedoelde formulier schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap in het betreffende kalenderjaar. Tevens dient de werknemer bij het in lid 1 bedoelde formulier de originele verklaring van de werknemersorganisatie bij te voegen. Overschrijding van de in lid 1 genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in artikel 1 bedoelde kostenvergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving in combinatie met de originele verklaring van de werknemersorganisatie.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan de in lid 1 en lid 2 gestelde voorwaarden wordt de in artikel 1 bedoelde kostenvergoeding door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar of de laatste vierwekenbetaling van dat kalenderjaar.

Artikel 3

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

Artikel 4

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

AANVULLING ARBEIDSOVEREENKOMST, VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 1 augustus 2019 resp. 1 augustus 2020 in te leveren bij de werkgever.

Ondergetekende (naam werknemer)
Burgerservice(Sofi)-nummer:

- a. geeft door invulling, ondertekening en overlegging van dit formulier te kennen dat hij/zij gebruik maakt van de in artikel 57 van de cao opgenomen mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst aan te vullen. Deze aanvulling betreft het ruilen van een deel van het brutoloon voor een kostenvergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie;
- b. heeft een arbeidsovereenkomst met.....(naam werkgever);
- c. is lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- d. verklaart kennis te hebben genomen van en akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie;
- e. verklaart met overlegging van een originele verklaring van zijn/haar werknemersorganisatie dat de lidmaatschapskosten voor het jaar 2019 en 2020 die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen: €;
- f. verklaart akkoord te gaan met een verlaging van zijn/haar brutoloon in december van het hierboven onder e) genoemde jaar ter grootte van het hierboven onder e) aangegeven bedrag;
- g. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat voor vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn/haar werkgever nodig is (uiterlijk 1 augustus 2019 resp. 1 augustus 2020);
- h. verklaart zich ervan bewust te zijn dat aan de onder f) bedoelde verlaging gevolgen (kunnen) zijn verbonden voor onder meer

- het recht op sociale zekerheidsuitkeringen
 - het vakantiegeld
 - inkomensgerelateerde subsidies
 - de pensioenopbouw
- etc. in die betekenis dat het (lagere) brutoloon van december tot nieuwe berekeningsgrondslagen leidt;
- i. overlegt als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het onder d) bedoelde Reglement.

Datum:.....

Handtekening:.....

BIJLAGE 8

Opzegtermijnen

7:672BW

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
6. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.

7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of artikel 683.
10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
11. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 10, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

ARTIKEL XXI FLEXWET

Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

ARTIKEL 16 C CAO ZOALS DIT ARTIKEL OP 1 JANUARI 1999 GOLD.

Met ingang van de datum van inwerkingtreding van de wet Flexibiliteit en Zekerheid, vervallen de artikelen 16a en 16b en gelden de volgende opzeggings-termijnen:

1. De werknemer dient een opzeggingstermijn in acht te nemen van één maand.
2. De werkgever dient de volgende opzeggingstermijnen in acht te nemen:
 - a. één maand, indien de dienstbetrekking korter dan vijf jaar heeft geduurd;
 - b. twee maanden, indien de dienstbetrekking vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
 - c. drie maanden, indien de dienstbetrekking tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd;
 - d. vier maanden, indien de dienstbetrekking vijftien jaar of langer heeft geduurd.

(..)

4. Met inachtneming van het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 gebeurt de opzegging zodanig dat het dienstverband afloopt op het einde van de betalingsperiode als bedoeld in artikel 31 lid 1.

Aantekeningen:

1. Ingevolge het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen is opzegging door de werkgever eerst toegestaan na verkregen vergunning van de Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening. Deze verplichting geldt niet voor de werknemer.
2. Voor de dienstbetrekking aangegaan voor een bepaalde tijd of voor de duur van een overeengekomen taak, wordt verwezen naar artikel 14.
- (..)
4. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op 1 januari 1999 een langere opzegtermijn volgens artikel 16a of 16b gold dan volgens artikel 16c, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Artikel 16a/16b lid2:

De werkgever dient ten aanzien van een werknemer (...) een opzegtermijn in acht te nemen van:

- a. ten minste één maand indien de dienstbetrekking korter dan vier jaar heeft geduurd;
- b. ten minste twee maanden, indien de dienstbetrekking van vier t/m acht jaar heeft geduurd;
- ten minste drie maanden, indien de dienstbetrekking langer dan acht jaar heeft geduurd.

Lid 3

De opzegtermijn krachtens lid 2 wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van zijn 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest; de duur van de verlenging bedraagt ten hoogste 13 weken.

5. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren onafgebroken heeft geduurd.

Aantekeningen:

1. Lid 5 is niet van toepassing in geval van beëindiging van de dienstbetrekking binnen de proeftijd.
2. Bij opzegging van de dienstbetrekking met een werknemer die 2 jaar of langer arbeidsongeschikt is, gelden de aanwijzingen op grond van het Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ter uitvoering van artikel 6 derde en vierde lid, BBA 1945, van 14 januari 1993, Stcrt 1993, 11.

6. De werkgever mag niet opzeggen gedurende de tijd dat een meerderjarige werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten omdat hij – zonder het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten – een verplichting nakomt, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan, ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde.

Aantekening:

1. Het begrip 'meerderjarigheid' is gebruikt in de betekenis van het Burgerlijk Wetboek. Derhalve wordt als meerderjarig beschouwd:
 - a. de werknemer die de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt;
 - b. de werknemer die de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en gehuwd is (geweest).
2. Zie ook de aantekeningen onder lid 4.

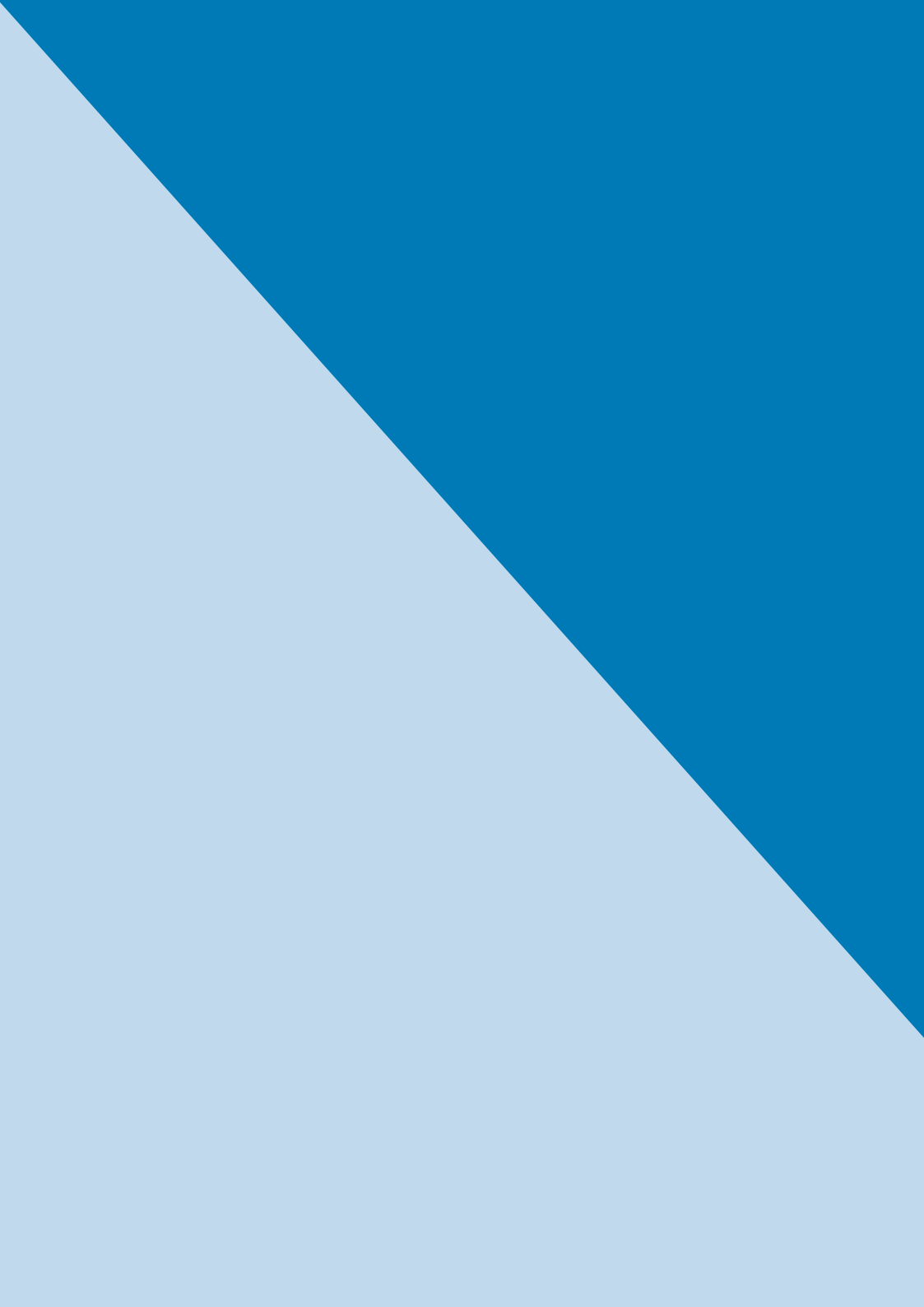
7. Het in het vorige lid gestelde geldt ten aanzien van de minderjarige werknemer

indien het dienstverband op het moment waarop de verhindering aanvangt, ten minste een jaar heeft geduurd.

Aantekening:

Het opzeggingsverbod als bedoeld in lid 6 en lid 7 geldt gedurende de tijd dat de Nederlandse of buitenlandse werknemer de militaire dienstplicht vervult.

8. In afwijking van het in de leden 2 en 3 gestelde, kan met vertegenwoordigers schriftelijk een opzeggingstermijn worden overeengekomen van ten minste één maand en ten hoogste zes maanden.



BIJLAGE 9

Procedure dispensatieverzoek

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

BIJLAGE 10

Salaristabellen voor betaling per 4 weken

SALARISTABEL voor betaling per vierweken vanaf 1 november 2018 tot en met 31 januari 2019										
Salarisgroepen	A/wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd 16/17	581,20	750	816	906						
18	699	854	931	1.042						
19	809,40	981	1.069	1.195						
20	1.030,20	1.145	1.244	1.395	1.491					
21	1.250,80	1.337	1.458	1.635	1.691					
22	1.471,60	1.640	1.714	1.786	1.840	1.940				
Functie jaren (23)	1.471,60	1.765	1.835	1.874	1.931	2.027	2.187	2.369	2.591	2.855
1	1.715	1.817	1.848	1.892	1.964	2.072	2.235	2.420	2.650	2.912
2	1.728	1.833	1.863	1.910	2.001	2.115	2.280	2.465	2.704	2.973
3	1.745	1.843	1.878	1.926	2.033	2.159	2.333	2.519	2.760	3.035
4		1.859	1.892	1.948	2.071	2.203	2.375	2.573	2.815	3.092
5		1.877	1.908	1.963	2.104	2.246	2.422	2.618	2.867	3.152
6		1.896	1.927	1.993	2.139	2.294	2.467	2.671	2.923	3.212
7		1.912	1.946	2.025	2.202	2.361	2.518	2.716	2.977	3.272
8								2.769	3.035	3.332
9									3.087	3.392
10										3.452

Deze tabel geldt vanaf 1 november 2018, met dien verstande dat de leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) zijn aangepast aan de bedragen die per 1 juli 2018 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl. Het uurloon bedraagt 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

SALARISTABEL

voor betaling per vierweken vanaf 1 februari 2019 tot en met 30 juni 2019

Salarisgroepen	A/wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd	16/17	589,20	825	891	981						
	18	708,60	929	1.006	1.117						
	19	820,40	1.056	1.144	1.270						
	20	1.044,20	1.220	1.319	1.470	1.566					
	21	1.267,80	1.412	1.533	1.710	1.766					
	22	1.491,60	1.715	1.789	1.861	1.915	2.015				
Functiejaren	(23)0	1.566,60	1.840	1.910	1.949	2.006	2.102	2.262	2.444	2.666	2.930
	1	1.790	1.892	1.923	1.967	2.039	2.147	2.310	2.495	2.725	2.987
	2	1.803	1.908	1.938	1.985	2.076	2.190	2.355	2.540	2.779	3.048
	3	1.820	1.918	1.953	2.001	2.108	2.234	2.408	2.594	2.835	3.110
	4		1.934	1.967	2.023	2.146	2.278	2.450	2.648	2.890	3.167
	5		1.952	1.983	2.038	2.179	2.321	2.497	2.693	2.942	3.227
	6		1.971	2.002	2.068	2.214	2.369	2.542	2.746	2.998	3.287
	7		1.987	2.021	2.100	2.277	2.436	2.593	2.791	3.052	3.347
	8								2.844	3.110	3.407
	9									3.162	3.467
	10										3.527

Deze tabel geldt per 1 februari 2019, met dien verstande dat de tabel is verhoogd met € 75,-. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) zijn aangepast aan de bedragen die per 1 januari 2019 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl. Het uurloon bedraagt 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

SALARISTABEL

voor betaling per vierweken vanaf 1 juli 2019 tot en met 31 januari 2020

Salarisgroepen	A/wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd	16/17	596,40	825	891	981						
	18	755,00	929	1.006	1.117						
	19	905,80	1.056	1.144	1.270						
	20	1.207,80	1.220	1.319	1.470	1.566					
	(21)0	1.509,80	1.840	1.910	1.949	2.006	2.102	2.262	2.444	2.666	2.930
	1	1.790	1.892	1.923	1.967	2.039	2.147	2.310	2.495	2.725	2.987
	2	1.803	1.908	1.938	1.985	2.076	2.190	2.355	2.540	2.779	3.048
	3	1.820	1.918	1.953	2.001	2.108	2.234	2.408	2.594	2.835	3.110
	4		1.934	1.967	2.023	2.146	2.278	2.450	2.648	2.890	3.167
	5		1.952	1.983	2.038	2.179	2.321	2.497	2.693	2.942	3.227
	6		1.971	2.002	2.068	2.214	2.369	2.542	2.746	2.998	3.287
	7		1.987	2.021	2.100	2.277	2.436	2.593	2.791	3.052	3.347
	8								2.844	3.110	3.407
	9									3.162	3.467
	10										3.527

Deze tabel geldt per 1 juli 2019, vanwege de wijziging van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) en de wijzigingen die hieruit voortvloeien. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 juli 2019 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl.

Het uurloon bedraagt 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

SALARISTABEL

voor betaling per vierweken vanaf 1 februari 2020 tot en met 31 oktober 2020

Salarisgroepen	A/wml	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd	16/17	596,40	902	968	1.058						
	18	755,00	1.006	1.083	1.194						
	19	905,80	1.133	1.221	1.347						
	20	1.207,80	1.297	1.396	1.547	1.643					
	(21)0	1.509,80	1.917	1.987	2.026	2.083	2.179	2.339	2.521	2.743	3.007
	1	1.867	1.969	2.000	2.044	2.116	2.224	2.387	2.572	2.802	3.064
	2	1.880	1.985	2.015	2.062	2.153	2.267	2.432	2.617	2.856	3.125
	3	1.897	1.995	2.030	2.078	2.185	2.311	2.485	2.671	2.912	3.187
	4		2.011	2.044	2.100	2.223	2.355	2.527	2.725	2.967	3.244
	5		2.029	2.060	2.115	2.256	2.398	2.574	2.770	3.019	3.304
	6		2.048	2.079	2.145	2.291	2.446	2.619	2.823	3.075	3.364
	7		2.064	2.098	2.177	2.354	2.513	2.670	2.868	3.129	3.424
	8								2.921	3.187	3.484
	9									3.239	3.544
	10										3.604

Deze tabel geldt per 1 februari 2020, met dien verstande dat de tabel is verhoogd met € 77,-. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 juli 2019 gelden volgens de WML. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de internet-site van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: www.minszw.nl.

Het uurloon bedraagt 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

BIJLAGE 11

Voorwaarden toepassen camera-afsluiting (artikel 109 Beveiliging brandstofverkooppunten)

Algemene eisen

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

Aantekening:

Het modelformulier voor deze melding is te vinden in de bijlage bij deze cao en is tevens door de Bedrijfsraad gepubliceerd op www.oomt.nl.

Het formulier kan worden verzonden naar de Bedrijfsraad, Postbus 491, 3990 GG Houten.

Technische vereisten

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

Procedurele vereisten

- Er zal een periode van minimaal 4 weken 'dubbel gedraaid' worden. Dat wil zeggen dat er zowel fysieke afsluitbegeleiding als begeleiding op afstand is. Deze periode is bedoeld om eventuele aanloopproblemen te ondervangen.
- Er is een helder intern (medewerkers tankstation) en extern (meldkamer) protocol over hoe te handelen rondom het afsluiten. Dit protocol betreft in ieder geval voorschriften over:
 - 1) de wijze van contact opnemen met de meldkamer.
 - 2) de wijze waarop de medewerker vertrekt (te voet, per fiets, per auto etc.) en

de plek waar de medewerker eventueel parkeert.

3) het signaal dat de situatie veilig is en de medewerker kan vertrekken.

4) hoe te handelen door de medewerker als de situatie niet veilig is en/of het systeem niet werkt

5) het langer blijven branden van de verlichting na vertrek medewerker

- er zijn afspraken met de alarmdienst over fysieke achtervang (indien nodig alsnog een auto op het voorterrein)
- (de centralist van) de meldkamer is geschikt om dergelijke procedures uit te kunnen uitvoeren.

Modelformulier melding Camera-afsluiting

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

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

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

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

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

Technische vereisten

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

afsluiting wordt gewerkt (bijv. met een bord).

Procedurale vereisten

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

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

[naam vertegenwoordiger]

BIJLAGE 12

Reglement Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf

(Het Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf betreft een pilot tot en met 31 oktober 2020)

Definities

Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. **Aanvulling Arbeidsovereenkomst:** de bij dit reglement behorende bijlage (zie bijlage 14), waarin de afspraken rond de toepassing van het Generatiepact tussen werkgever en werknemer worden vastgelegd.
- b. **Bedrijfstak:** de bedrijfstak voor het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf, zoals omschreven in artikel 6 van de cao.
- c. **cao:** de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf 2018-2020.
- d. **Feitelijke salaris:** het percentage van het oorspronkelijk salaris dat de werknemer gaat verdienen na ingang van een Variant.
- e. **Feitelijke arbeidsduur:** het percentage van de oorspronkelijke arbeidsduur dat de werknemer gaat werken na ingang van een Variant.
- f. **Oorspronkelijke arbeidsduur:** de arbeidsduur zoals deze gold vóór het toepassen van een van de Varianten.
- g. **Oorspronkelijk salaris:** het voor de werknemer geldend salaris zoals deze gold vóór het toepassen van een van de Varianten.
- h. **Pensioenopbouw:** de opbouw van het pensioen bij PMT en het daarbij behorend premiepercentage.
- i. **Varianten:** de keuzemogelijkheden bij gebruikmaking van het Generatiepact, waarbij de Varianten er als volgt uitzien:
 - Variant 1: 60% van de oorspronkelijke arbeidsduur – 80% van het oorspronkelijk salaris – 100% pensioenopbouw (60-80-100)

- Variant 2: 70% van de oorspronkelijke arbeidsduur – 85% van het oorspronkelijk salaris – 100% pensioenopbouw (70-85-100)
 - Variant 3: 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur – 90% van het oorspronkelijk salaris – 100% pensioenopbouw (80-90-100)
- j. **Werkgever:** een werkgever in de bedrijfstak van het Motorvoertuigen- en tweewielbedrijf, zoals gedefinieerd in artikel 1 en artikel 6 van de cao.
- k. **Werknemer:** een werknemer zoals bedoeld in artikel 2 van de cao.

Algemene bepalingen

Artikel 2

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

Artikel 3

1. Gebruikmaking van een Variant kan alleen indien de werknemer tenminste 22,8 arbeidsuren per week werkzaam blijft.
2. Bij gebruikmaking van een Variant geldt een aangepaste regeling met betrekking tot de inzetbaarheidsuren, zoals opgenomen in artikel 72 lid 3 van de cao.
3. De werknemer mag bij gebruikmaking van het Generatiepact geen nieuwe of uitbreiding van betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.
4. Gebruikmaking van een Variant loopt door tot de datum dat er een (deeltijd-)pensioenuitkering aan werknemer plaatsvindt, maar uiterlijk tot de dag waarop het ouderdomspensioen (AOW) van overheidswege ingaat.

Opgave aan administrateur bedrijfstak

Artikel 4

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

Vergoedingen

Artikel 5

1. Bij gebruikmaking van een Variant wordt tijd voor tijd vergoed, waarbij bepalend is het percentage van de Oorspronkelijke Arbeidsduur.
Voorbeeld: bij gebruikmaking van Variant 2: 70% werken – 85% salaris – 100% pensioen, wordt de opbouw van de vakantiedag gebaseerd op 70% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
2. In aanvulling op artikel 26 lid 1 van de cao heeft de werknemer, indien ADV in tijd wordt genoten, recht op ADV naar evenredigheid van de feitelijke arbeiduur. In het geval dat schriftelijk is overeengekomen dat ADV in geld wordt genoten, wordt de ADV geacht in het salaris te zijn begrepen.
3. Bij gebruikmaking van een Variant wordt geld voor geld vergoed, waarbij bepalend is het percentage van het Oorspronkelijk Salaris.
Voorbeeld: de vakantiebijslag wordt bij gebruikmaking van de Variant 3: 80-90-100 (80% van de oorspronkelijke arbeidsduur, 90% van het oorspronkelijke salaris en 100% pensioenopbouw) berekend over 90% van het Oorspronkelijk Salaris.
4. Voor de berekening van een uurloon waarbij een toeslag geldt, de volgende formule:
Het feitelijk salaris x 100/percentage salariëring (dus 80, 85 of 90) = bedrag A
Vervolgens bedrag A x 0,607% = bedrag B
Vervolgens bedrag B x toeslagpercentage = uurloon inclusief toeslag.

Voorbeeld: gekozen is Variant 1: 60% werken – 80% salaris – 100% pensioen, het feitelijk salaris bedraagt € 2.000,- en er is sprake van een toeslagpercentage over een overuur ad 28,5%:

€ 2.000,- maal 100/80 = € 2.500,-

€ 2.500 maal 0,607% = € 15,17

€ 15,17 maal 1,285 (toeslag) = € 19,50

Aantekening:

1. In geval van een maandsalaris dient te worden gerekend met 0,607% (op basis van een gemiddelde werk-

week van 38 uur). In geval van een vierwekensalaris dient te worden gerekend met het percentage van 0,658%.

- 2. Voorbeelden van tijd voor geld: overwerktoeslag, toeslag voor uren buiten het dagvenster enz.*

Overige

Artikel 6

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

Looptijd

Artikel 7

1. Dit reglement treedt in werking op 1 juni 2019 en eindigt op 31 oktober 2020.
2. Gebruikmaking van een Variant tijdens de looptijd van dit reglement blijft in stand ook na afloop van dit reglement totdat het eindigt als bedoeld in artikel 3 lid 4 van dit reglement of door de beëindiging van de dienstbetrekking of in overleg met werkgever en werknemer.

BIJLAGE 13

Spelregels bij geschil gebruikmaking Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf

1. Bij gebruikmaking van Variant 3 van het Generatiepact, dat wil zeggen: 80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw, geldt dat deze Variant in beginsel uiterlijk zes maanden na de aanvraag van de werknemer moet worden ingevoerd.
2. Indien de werkgever van mening is dat zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich verzetten tegen gebruikmaking van Variant 3 van het Generatiepact door de werknemer, dan gaan de werkgever en de werknemer hierover met elkaar in overleg.
3. De werkgever deelt zijn standpunt schriftelijk en gemotiveerd mee aan de werknemer.
4. Indien dit standpunt niet tot overeenstemming leidt dan wel wanneer de werkgever zijn standpunt niet binnen 6 maanden na de aanvraag schriftelijk aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt, kunnen de werkgever en de werknemer zich gezamenlijk richten tot de Bedrijfsraad met het verzoek tot het geven van een bindend advies. Indien de werkgever schriftelijk nog geen gemotiveerd standpunt kenbaar heeft gemaakt, dan zal de Bedrijfsraad de werkgever verzoeken mee te werken aan de procedure en een schriftelijk standpunt in te brengen. De werkgever is gehouden aan dit verzoek van de Bedrijfsraad te voldoen.
5. Indien de Bedrijfsraad het nodig acht met het oog op de omstandigheden van het geval, worden partijen in de gelegenheid gesteld om individueel dan wel gezamenlijk te worden gehoord.
6. De Bedrijfsraad maakt een afweging van belangen op basis van redelijkheid en billijkheid en doet binnen 2 maanden na ontvangst van het verzoek een bindende uitspraak met betrekking tot de mogelijkheid tot gebruikmaking van het Generatiepact.
7. De Bedrijfsraad neemt gedurende de procedure en bij de totstandkoming van het bindend advies de algemene beginselen van hoor en wederhoor, het recht op een onafhankelijk en onpartijdige uitspraak en het recht op motivering van de uitspraak in acht.

BIJLAGE 14

Aanvulling arbeidsovereenkomst inzake gebruikmaking Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf

De ondergetekenden:

1. [statutaire naam werkgever + rechtsvorm], gevestigd te [statutaire vestigingsplaats] en kantoorhoudende te [kantooradres inclusief postcode], ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door [invoer naam], verder te noemen 'werkgever',
en
2. [invoer voornamen en achternaam werknemer] wonende te (invoer postcode) [invoer plaatsnaam] aan de/het [invoer adres en huisnummer], verder te noemen 'werknemer',

In aanmerking nemende dat:

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

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

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

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

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

Plaats:

Datum:

Voor akkoord werkgever

Voor akkoord werknemer

.....

.....

* Doorhalen wat niet van toepassing is.

De volgende varianten zijn mogelijk (zie ook Reglement Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf):

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

BIJLAGE 15

Hoe wordt een gewerkt uur vergoed?

Onderstaand vragenschema biedt een handreiking bij het vaststellen welke van de extra-betalingsregelingen c.q. toeslagregelingen die te maken hebben met werktijden, van toepassing zijn.

In het schema wordt verwezen naar de cao-artikelen waarin de regelingen zijn opgenomen. In die artikelen staat wanneer en onder welke voorwaarden de extra-betalingsregeling of toeslagregeling wel of niet van toepassing is. Een verwijzing naar een betalingsbepaling of toeslagregeling in onderstaand schema wil dus niet automatisch zeggen dat deze ook inderdaad van toepassing is. Maar als er een toeslag of extra betaling vanwege werktijden geldt, dan is het wel die waarnaar in het vragenschema verwezen wordt.

Vragenschema:

1. Valt het gewerkte uur binnen een ploegendienst volgens artikel 32?
Nee: Door naar vraag 2
Ja: Ploegentoeslagregeling volgens artikel 66 en geen dagvenstertoeslag
2. Valt het gewerkte uur, met inachtneming van artikel 25, binnen het dienstrooster volgens artikel 24 lid 3?
Nee: Door naar vraag 3
Ja: Door naar vraag 6a
3. Is het gewerkte uur te beschouwen als een verschoven uur volgens artikel 24 lid 7?
Nee: Door naar vraag 4
Ja: Door naar vraag 6b
4. Is het gewerkte uur een reisuur volgens artikel 65?
Nee: door naar 5
Ja: Betaling volgens artikel 65 en geen dagvenstertoeslag.
5. Is het gewerkte uur een te beschouwen als een meeruur volgens artikel 24 lid 6?
Nee: Overwerktoeslag volgens artikel 60 en geen dagvenstertoeslag.
Ja: Betaling volgens artikel 62 en door naar vraag 6a
- 6a. Valt het gewerkte uur binnen het dagvenster (zie artikel 24 lid 2)?
Nee: Dagvenstertoeslagregeling volgens artikel 61.
Ja: Geen dagvenstertoeslag.

6b. Valt het gewerkte uur binnen het dagvenster (zie artikel 24 lid 2)?

Nee: Dagvenstertoeslagregeling volgens artikel 61.

Ja: Betaling volgens artikel 64 en geen dagvenstertoeslag

Aantekening:

Er gelden afwijkende afspraken voor servicewerk en voor medewerkers van brandstofverkooppunten, autoswasbedrijven, rijwielstallingen en takel en bergingsbedrijven .

Hierna staan enkele voorbeelden met betrekking tot de toepassing van verschillende artikelen waarin extra betalingen c.q. toeslagen vanwege werktijden geregeld zijn

Voorbeeld 1: dienstrooster (waarin pauzes) en overwerk

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		
06:00		▼ grijs: dagvenster ▼
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		▲ aanvang dienstrooster ▲
11:00		
12:00		
13:00		
14:00		
15:00		
16:00		
17:00		
18:00		▼ einde dienstrooster ▼
19:00	toeslag artikel 60	overwerk
20:00	toeslag artikel 60	overwerk
21:00		
22:00		
23:00		
24:00		

Voorbeeld 2: dienstrooster (waarin pauzes) buiten dagvenster

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		▼ dagvenster ▼
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		
11:00		
12:00		
13:00		▲ aanvang ▲
14:00		dienstrooster
15:00		
16:00		
17:00		
18:00		
19:00		
20:00	toeslag artikel 61	einde
21:00	toeslag artikel 61	▼ dienstrooster ▼
22:00		
23:00		
24:00		

Aantekening:

Voor werknemers die volgens rooster in hoofdzaak werken aan bedrijfsauto's loopt het dagvenster van 06.00-18.30 uur.

Voorbeeld 3: ploegendienst (waarin pauzes) buiten dagvenster

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		▼ dagvenster ▼
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		
11:00		
12:00		
13:00	toeslag artikel 66	▲ aanvang ▲
14:00	toeslag artikel 66	ploegendienst
15:00	toeslag artikel 66	
16:00	toeslag artikel 66	
17:00	toeslag artikel 66	
18:00	toeslag artikel 66	
19:00	toeslag artikel 66	
20:00	toeslag artikel 66	einde
21:00	toeslag artikel 66	▼ ploegendienst ▼
22:00		
23:00		
24:00		

Voorbeeld 4: ploegendienst (waarin pauzes) met overwerk en reisure

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		▼ dagvenster ▼
07:00		
08:00		
09:00	toeslag artikel 65	reisuur
10:00		▲ aanvang ▲
11:00		dienstrooster
12:00		
13:00		
14:00		
15:00		
16:00		
17:00		einde
18:00		▼ dienstrooster ▼
19:00	toeslag artikel 60	overwerk
20:00	toeslag artikel 65	reisuur
21:00		
22:00		
23:00		
24:00		

Voorbeeld 5: dienstrooster (waarin pauzes) met meeruren en dagvenstertoeslag bij een dienstrooster van 5 uur per dag

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		
06:00		▼ grijs: ▼ dagvenster
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		
11:00		
12:00		
13:00		▲ aanvang ▲ dienstrooster
14:00		
15:00		
16:00		einde
17:00		▼ dienstrooster ▼
18:00	betaling volgens artikel 62	meerwerk
19:00	betaling volgens artikel 62	meerwerk
20:00	artikel 62 + toeslag artikel 61	meerwerk
21:00		
22:00		
23:00		
24:00		

Aantekening:

Voor werknemers die volgens rooster in hoofdzaak werken aan bedrijfsauto's loopt het dagvenster van 06.00-18.30 uur.

BIJLAGE A

Procedure bij geschil over dienstrooster

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

BIJLAGE B

Voorbeeld van een aanstellingsbrief

De werkgever.....
gevestigd te1)
bevestigt hiermede dat de werknemer
naam
geboortedatum
wonende te.....1)
is aangesteld in de functie van2)

onder de volgende voorwaarden:

- a. voor zover in deze aanstellingsbrief niet uitdrukkelijk van het tegendeel blijkt, is op de arbeidsverhouding van bovengenoemde partijen van toepassing de CAO voor.3)
- b. aanvang van het dienstverband4)
- c. overeengekomen proeftijd5)
- d. het dienstverband is aangegaan voor6)
- e. aantal toegekende functiejaren.....7)
- f. de functie is ingedeeld in salarisgroep8)
- g. het overeengekomen salaris bedraagt €per 9)
- h. zijn arbeidsduur is per dag/week/4 weken/jaar gemiddeld...uren.10)
- i. hij heeft recht op ... werkuren/dagen betaalde vakantie per jaar11)
- j. de pensioenregeling geldt van12)
- k. plaats/plaatsen waar de arbeid wordt verricht13)
- l. Enz14)

(bedrijfsnaam)

datum..... 20.....
(handtekening werkgever)

voor akkoord getekend
(handtekening werknemer)

Zie voor de noten 1 t/m 14 de toelichting

Toelichting bij de voorbeeld-aanstellingsbrief

1. Hier volledig adres invullen.
2. Het verdient aanbeveling om naast het noemen van de functie een omschrijving, waar mogelijk, te geven van de werkzaamheden.
3. Hier de naam invullen van de CAO zoals vermeld op de omslag van dit boekje.
4. De datum van indiensttreding.
5. Alleen op te nemen wanneer men wil afwijken van de hoofdregel van artikel 17 lid 1.
6. Invullen: onbepaalde tijd (artikel 18) of: bepaalde tijd van ... tot ... (artikel 20) of: de duur van ... (een overeengekomen taak; artikel 20).
7. Invullen van het aantal functie jaren dat bij indiensttreding wordt toegekend.
8. In te vullen bij werknemers van 16 jaar of ouder.
9. Hier in te vullen het bedrag en de periode waarover nl. per maand of per vierwekenperiode en, indien van toepassing, tevens onder toekenning van het aantal functie jaren. In voorkomende gevallen dient het gebruikte begrip salaris te worden onderscheiden in een overeengekomen vast salaris over een maand (of een vierwekenperiode) en overige salarisbestanddelen (b.v. ploegen- en andere toeslagen).
10. In te vullen het gemiddelde aantal uren per dag of per week of per 4 weken of per jaar en het aantal dagen per week.
Bij wisselende werktijden verwijzen naar het dienstrooster.
Zie ook artikel 26 lid 1.
11. Zie hoofdstuk IX, artikel 70 en volgende van de CAO.
12. Hier invullen het Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek of een andere regeling.
13. Onder de punten I. en volgende kunnen andere arbeidsvoorwaarden worden vermeld, zoals reisvergoeding, overwerk, buitengewoon verlof, werkkleding, gereedschapsvergoeding en studieverlof.

BIJLAGE C

Voorbeelden inzake omzetten salarisverhogingen ex artikel 58 in vrije tijd

De beginsituatie is dat de werknemer op 1 januari 2019 € 2000,- bruto per maand verdient.

De algemene rekenformule 'omzettingspercentage x 19,76 uur' geeft het aantal te verkrijgen uren. Het omzettingspercentage wordt berekend door: $100 - ((\text{salaris}/\text{salaris na cao-verhoging}) * 100)$

A. Situatie per 1 februari 2019 € 81,-

1. Werknemer x die zijn salarisverhoging in geld laat uitkeren.

€ 2000,- + € 81,- = : € 2081,- bruto per maand.

Voor afdracht pensioenpremie, SF-premie enz. alsook loonbelasting en Sociale Verzekeringpremies is het bedrag ad € 2081,- bepalend.

2. Werknemer y die zijn hele salarisverhoging na overleg met de werkgever in vrije tijd omzet.

€ 2000,- + € 81,- :	€ 2081,- bruto per maand
Brutokorting	€ 81,-
	----- -/-
	€ 2000,-

Aantal uren dat wordt verkregen: $100 - ((2000/2081) \times 100) = 3,89\%$, vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 76,52 uur.

Voor afdracht pensioenpremie, SF-premie enz. is nog steeds de € 2081,- bepalend; echter voor loonbelasting en sociale verzekeringspremies is het bedrag ad € 2000,- bepalend.

B. Situatie per 1 februari 2020 (€ 83,-)

1. Werknemer x die ook deze verhoging in geld laat uitkeren.

€ 2081,- + € 83,- = € 2164,- bruto per maand.

Voor afdracht pensioenpremie, SF-premie enz. alsook loonbelasting en Sociale Verzekeringpremies is het bedrag ad € 2164,- bepalend.

2. Werknemer y die ook deze verhoging na overleg met de werkgever in vrije tijd omzet. € 2081,- (immers salarisverhoging per 1 februari 2019 is toegekend) + € 83,-.

	€	2164,- bruto per maand
Brutokorting	€	83,-
Hij had de salaris-verhoging van 1 februari 2019 ook omgezet in vrije tijd derhalve die brutokorting ook weer meenemen (zie A 2)	€	81,-
		----- -/-
	€	2000,-

Voor afdracht pensioenpremie, SF-premie en dergelijke is de € 2164,- bepalend; echter voor loonbelasting en sociale verzekeringpremies is het bedrag ad € 2000,- bepalend.

Aantal uren dat wordt verkregen: $100 - ((2000/22164) \times 100) = 7,58\%$,
vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 149,78 uur.

C. Ook is het mogelijk dat de werknemer zijn salarisverhoging na overleg met de werkgever gedeeltelijk in geld laat uitbetalen en gedeeltelijk in vrije tijd omzet.

De brutokorting wordt dan rechtevenredig toegepast.

Stel de werknemer zet zijn salarisverhoging per 1 februari voor de helft om in vrije tijd en laat de rest uitbetalen:

€ 2000,- + € 81,-	€ 2081,-	bruto per maand
Brutokorting voor de helft (immers de werknemer zet de salarisverhoging voor de helft om in vrije tijd)	€ 40,50	
	-----	-/-
	€ 2040,50	

Voor afdracht pensioenpremie, SF-premie en dergelijke blijft de € 2081,- bepalend. Voor loonbelasting en sociale verzekeringspremies is nu het bedrag ad € 2040,50 bepalend.

Aantal uren dat wordt verkregen: $100 - ((2040,50/2081) \times 100) = 1,91\%$, vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 37,54 uur.

D. Ook is het mogelijk dat de werknemer zijn salarisverhoging per 1 februari 2019 na overleg met de werkgever in vrije tijd omzet en de salarisverhoging per 1 februari 2020 in geld laat uitkeren.

1 februari 2019

€ 2000,- + € 81,-	€ 2081,-	bruto per maand
Bruto-korting (immers hele salarisverhoging omgezet in vrije tijd)	€ 81,-	
	-----	-/-
	€ 2000,-	

Voor afdracht pensioenpremie, SF-premie enz. is de € 2081,- bepalend; echter voor loonbelasting en sociale verzekeringpremies is het bedrag ad € 2000,- bepalend.

Aantal uren dat wordt verkregen: $100 - ((2000/2040) \times 100) = 3,89\%$, vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 76,52 uur.

1 februari 2020

€ 2081,- + € 83,-	€ 2164,-	bruto per maand
Geén bruto-korting voor deze verhoging		
Immers werknemer liet deze salarisverhoging		
in geld uitbetalen, wèl bruto-korting uit 2019	€ 81,-	
	-----	-/-
	€ 2083,-	

Voor afdracht pensioenpremie, SF-premie enz. is de € 2164,- bepalend; voor loonbelasting en sociale verzekeringspremies in nu het bedrag ad € 2083,- bepalend.

Aantal uren dat wordt verkregen: $100 - ((2083/2164) \times 100) = 3,74\%$,
vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 73,90 uur.

N.B.: dit zijn geen limitatieve voorbeelden.

Onderstaande reeks geeft aan hoeveel vrije tijd kan worden verkregen indien een werknemer met ingang van januari 2003 conform vorenstaande systematiek zou hebben besloten de salarisverhogingen van de CAO vanaf januari 2003 om te zetten in vrije tijd. Het salaris dat de werknemer verdiende in december 2002 wordt in deze reeks gesteld op '100'.

vanaf 1 januari 2003:

1. $100 + 0,5\% = 100,5$
2. $100 -/-((100 / 100,5) \times 100) = 0,5$
3. $0,5 \times 19,76 \text{ uur} = 9,88 \text{ uur}$
(extra uren verhoging januari 2003: 9,88)

Vanaf 1 februari 2004:

1. $(100 + 0,5\%) + 2,5\% = 103,01$
2. $100 -/-((100 / 103,01) \times 100) = 2,9$
3. $2,9 \times 19,76 \text{ uur} = 57,30 \text{ uur}$
(extra uren verhoging februari 2004: 47,42)

Vanaf 1 februari 2005:

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\%) + 2,2\% = 105,28$
2. $100 -/-((100 / 105,28) \times 100) = 5,02$
3. $5,02 \times 19,76 \text{ uur} = 99,10 \text{ uur}$
(extra uren verhoging februari 2005: 41,80)

Vanaf 1 januari 2006:

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\%) + 1\% = 106,33$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 106,33) \times 100) = 5,96$
3. $5,96 \times 19,76 \text{ uur} = 117,77 \text{ uur}$
(extra uren verhoging januari 2006: 18,67)

Vanaf 1 januari 2007:

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\%) + 1,25\% = 107,66$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 107,66) \times 100) = 7,11$
3. $7,11 \times 19,76 \text{ uur} = 140,49 \text{ uur}$
(extra uren verhoging januari 2007: 22,72)

vanaf 1 januari 2008

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\%) + 1\% = 108,74$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 108,74) \times 100) = 8,03$
3. $8,03 \times 19,76 \text{ uur} = 158,77 \text{ uur}$
(extra uren verhoging januari 2008: 18,28)

vanaf 1 april 2008

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\%) + 3,5\% = 112,55$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 112,55) \times 100) = 11,15$
3. $11,15 \times 19,76 \text{ uur} = 220,32 \text{ uur}$
(extra uren verhoging april 2008: 61,55)

vanaf 1 februari 2009

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\% + 3,5\%) + 3\% = 115,93$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 115,93) \times 100) = 13,74$
3. $13,74 \times 19,76 \text{ uur} = 271,50 \text{ uur}$
(extra uren verhoging februari 2009: 51,18)

vanaf 1 juli 2010

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\% + 3,5\% + 3\%) + 0,7\% = 116,74$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 116,74) \times 100) = 14,34$
3. $14,34 \times 19,76 \text{ uur} = 283,36 \text{ uur}$
(extra uren verhoging juli 2010: 11,86)

vanaf 1 februari 2011

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\% + 3,5\% + 3\% + 0,7\%) + 1,2\% = 118,14$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 118,14) \times 100) = 15,36$
3. $15,36 \times 19,76 \text{ uur} = 303,42 \text{ uur}$
(extra uren verhoging februari 2011: 20,06)

vanaf 1 oktober 2011

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\% + 3,5\% + 3\% + 0,7\% + 1,2\%) + 1\% = 119,32$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 119,32) \times 100) = 16,19$
3. $16,19 \times 19,76 \text{ uur} = 319,91 \text{ uur}$
(extra uren verhoging oktober 2011: 20,06)

Vanaf 1 mei 2012:

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\% + 3,5\% + 3\% + 0,7\% + 1,2\% + 1\%) + 1,7\% = 121,35$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 121,35) \times 100) = 17,59$
3. $17,59 \times 19,76 \text{ uur} = 347,58 \text{ uur}$
(extra uren verhoging mei 2012: 27,67)

Vanaf 1 oktober 2013:

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\% + 3,5\% + 3\% + 0,7\% + 1,2\% + 1\% + 1,7\%) + 1,25\% = 122,87$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 122,87) \times 100) = 18,61$
3. $18,61 \times 19,76 \text{ uur} = 367,73 \text{ uur}$
(extra uren verhoging oktober 2013: 20,15)

Vanaf 1 augustus 2014:

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\% + 3,5\% + 3\% + 0,7\% + 1,2\% + 1\% + 1,7\% + 1,25\%) + 1,5\% = 124,71$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 122,87) \times 100) = 19,81$
3. $19,81 \times 19,76 \text{ uur} = 391,45 \text{ uur}$
(extra uren verhoging augustus 2014: 23,72)

Vanaf 1 september 2016:

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\% + 3,5\% + 3\% + 0,7\% + 1,2\% + 1\% + 1,7\% + 1,25\% + 1,5\%) + 2\% = 126,58$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 126,58) \times 100) = 21$
3. $21 \times 19,76 \text{ uur} = 414,96 \text{ uur}$
(extra uren verhoging september 2016: 23,51)

Vanaf 1 juli 2017:

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\% + 3,5\% + 3\% + 0,7\% + 1,2\% + 1\% + 1,7\% + 1,25\% + 1,5\% + 2\%) + 0,75\% = 127,53$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 127,53) \times 100) = 21,59$
3. $21,59 \times 19,76 \text{ uur} = 426,62 \text{ uur}$
(extra uren verhoging juli 2017: 11,66)

Vanaf 1 februari 2018:

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\% + 3,5\% + 3\% + 0,7\% + 1,2\% + 1\% + 1,7\% + 1,25\% + 1,5\% + 2\% + 0,75\%) + 1,75\% = 129,76$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 129,76) \times 100) = 22,93$
3. $22,93 \times 19,76 \text{ uur} = 453,10 \text{ uur}$
(extra uren verhoging 1 februari 2018: 26,48)

Vanaf 1 februari 2019:

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\% + 3,5\% + 3\% + 0,7\% + 1,2\% + 1\% + 1,7\% + 1,25\% + 1,5\% + 2\% + 0,75\% + 1,75\%) + 3,2\% = 133,91$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 133,91) \times 100) = 25,32$
3. $25,32 \times 19,76 \text{ uur} = 500,32 \text{ uur}$
(extra uren verhoging 1 februari 2019: 47,22)

Vanaf 1 februari 2020:

1. $(100 + 0,5\% + 2,5\% + 2,2\% + 1\% + 1,25\% + 1\% + 3,5\% + 3\% + 0,7\% + 1,2\% + 1\% + 1,7\% + 1,25\% + 1,5\% + 2\% + 0,75\% + 1,75\% + 3,2\%) + 3,2\% = 138,20$
2. $100 \text{ -/- } ((100 / 138,20) \times 100) = 27,64$
3. $27,64 \times 19,76 \text{ uur} = 546,19 \text{ uur}$
(extra uren verhoging 1 februari 2019: 45,87)

Totaal verkregen uren vrije tijd: 546,19 uur

BIJLAGE D

Vervallen

BIJLAGE E

Voorbeelden met betrekking tot ruilen ex artikel 42

A. Uren kopen

Werknemer A heeft een voltijds dienstverband, een maandsalaris van € 2.000,- en besluit het maximale aantal van 64 uren te kopen.

Deze uren kosten hem $64 \times 0,607\%$ van € 2.000,- = € 776,96.

Indien de werknemer er voor kiest om de verrekening via zijn vakantiegeld te laten plaatsvinden, wordt in de maand waarin het vakantiegeld wordt uitbetaald € 776,96 in mindering gebracht op het vakantiegeld.

Indien de werknemer kiest voor verrekening per maand, wordt in het jaar waarin de ruil-afsprak geldt elke maand € 64,75 ($\text{€}776,96/12$) ingehouden op zijn salaris. De vakantiebijslag wordt berekend over het salaris wat hij heeft verdiend (zie artikel 81 CAO) en dat is in deze situatie 12 maal €1935,25 (dat is €2000,- minus € 64,75).

B. Uren verkopen

Werknemer B heeft een voltijds dienstverband, werkt in ploegendienst en heeft een maandsalaris van € 2.100,-. Hij spreekt met zijn werkgever af dat hij in een kalenderjaar 32 uren extra zal werken. Daarvoor ontvangt hij $32 \times 0,607\%$ van €2.100,- = € 407,90

Als de werknemer er voor kiest de verrekening direct te laten plaatsvinden, ontvangt hij bij zijn salarisbetaling voor elk uur dat hij in een maand in het kader van de ruil-afsprak extra heeft gewerkt € 12,75 ($0,607\%$ van € 2100,-).

Als de werknemer kiest voor een periodieke verrekening van de ruilafsprak, ontvangt hij 12 maanden lang € 34,00 ($\text{€} 407,90/12$) extra bij de salarisbetaling.

De ploegentoeslag die deze werknemer ontvangt, bedraagt maandelijks 14% van € 2.100,00 = € 294,-. Dit bedrag van deze toeslag blijft ongeacht de ruilafsprak hetzelfde, namelijk € 294,00.

C. Uren kopen

Werknemer C en D hebben beiden een dienstverband voor gemiddeld 19 uur per week en ontvangen daarvoor allebei een salaris van € 1300,-. Het periode- c.q. maand-salaris bij een fulltime dienstverband zou voor hen € 2.600,- bedragen.

Werknemer C besluit om het voor hem maximale aantal van 32 uren te kopen.

Deze uren kosten hem $38 \times € 1300,-$ gedeeld door 19 maal 0,607% maal 32 uren = € 504,96.

De werknemer kiest voor een periodieke verrekening en maandelijks wordt bij de salarisbetaling € 42,08 ingehouden.

Werknemer D besluit in overleg met zijn werkgever juist om 32 uren vrije tijd te verkopen. Voor deze uren ontvangt werknemer D $38 \times € 1300,-$ gedeeld door 19 maal 0,607% maal 32 uren = € 504,96.

In een van de maanden in het jaar waarop de ruilafpraak van toepassing is, werken werknemer C en D allebei 5 dagen 2 uur over, aansluitend op hun dienstrooster. De overwerktoeslag die deze werknemers ontvangen bedraagt $38 \times € 1300,-$ gedeeld door 19 maal 0,78% maal 10 = € 202,80.

De overwerktoeslag (en andere inkomensgerelateerde toeslagen en salarisbestanddelen, met uitzondering van de vakantiebijslag) wordt in alle gevallen (kopen dan wel verkopen van uren) berekend over het (fulltime) salaris als bedoeld in artikel 43 van deze CAO, in dit voorbeeld $38 \times € 1300,-$ gedeeld door 19 maal het percentage maal het aantal uren, conform de systematiek van artikel 60 lid 7 CAO.

Bovenstaande voorbeelden zijn niet limitatief.

In alle voorbeelden geldt dat de ruilafpraak geen effect heeft op het salaris dat als grondslag wordt gehanteerd voor de afdracht van pensioenpremie, O&O-premie e.d.

Bijlage F

Ontslagrecht

Gelet op het ingrijpende karakter van het ontslagrecht dient zeer zorgvuldig gehandeld te worden. Ten sterkste wordt geadviseerd om VOORAF uw organisatie te raadplegen. Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer, waarbij de laatste zich verbindt tegen verkrijging van een bepaald salaris werkzaamheden naar beste kunnen voor de werkgever te zullen verrichten.

Aan een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd kan wettelijk op verschillende manieren een einde komen. n.l.:

- tijdens de proeftijd;
- na de proeftijd door opzegging met inachtneming van de opzegtermijnen zoals bepaald in artikel 23 CAO en artikel 7:672 BW.;
- met wederzijds goedvinden;
- bij ontslag wegens een dringende reden (zgn. ontslag op staande voet);
- door het overlijden van de werknemer;
- door ontbinding door de rechter.

Een dienstbetrekking voor bepaalde tijd kan op dezelfde wijze als hiervoor genoemd eindigen maar ook bijvoorbeeld op de afgesproken datum. Bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer is volgens de wet de werkgever verplicht om de werknemer uiterlijk 1 maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet.

Op diverse websites is informatie te vinden over deze onderwerpen. Niet alleen op de websites van de cao partijen kunt u nadere informatie vinden, maar bijvoorbeeld ook op www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomsten-en-cao/vraag-en-antwoord; of <https://www.uvw.nl/werkgevers/werknemer-en-ontslag>.

RAADPLEEG BIJ ONTSLAGKWESTIES TIJDIG UW ORGANISATIE!

BIJLAGE G

Vervallen

BIJLAGE H

Vervallen

BIJLAGE J

Voorlichting betreffende de arbeidsvoorwaarden van werknemers die onderwijs volgen

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

Indien de jeugdige werknemer kwalificatieplichtig is, omvat de werkweek het aantal dagen ten aanzien waarvan geen verplichting tot onderwijs geldt. Voor het lopende kalenderjaar belooft dit een aantal van drie werkdagen.

3. De werknemer die vrijwillig onderwijs wenst te ontvangen, heeft de keuze gedurende één dag per week
 - de primaire en/of voortgezette vakopleiding te volgen;
 - een opleiding die van belang is voor zijn (te vervullen) functie dan wel een vormingscursus te volgen, zolang hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt.Indien de werknemer vrijwillig onderwijs gaat volgen, dient in overleg tussen de werkgever en de werknemer vooraf bepaald en in de arbeidsovereenkomst vastgesteld te worden hoeveel uren per week de werknemer gemiddeld werkt. Werkgever en werknemer kunnen derhalve een vijfdaagse of een kortere werkweek overeenkomen.
4. Indien tussen werkgever en werknemer een werkweek van gemiddeld 38 uren is overeengekomen dan geldt:
 - dat de werknemer ten minste moet ontvangen het salaris dat hem op grond van artikel 43 lid 1 in samenhang met artikel 47 dan wel 48 toekomt (derhalve doorbetaling van salaris over de dagen waarop onderwijs wordt gevolgd);
 - dat de werknemer op de dagen waarop geen onderwijs wordt gegeven (schoolvakantiedagen) werkzaam dient te zijn in de onderneming;
 - dat de werknemer aanspraak heeft op vakantiedagen overeenkomstig het bepaalde in artikel 70 e.v.
5. Indien tussen werkgever en werknemer een kortere gemiddelde werkweek dan 38 uren is overeengekomen (vrijwillig onderwijs) dan wel van toepassing is (verplicht onderwijs), dan geldt:
 - dat de werknemer ten minste moet ontvangen een evenredig deel van het deel

salaris dat hem op grond van artikel 47 dan wel 48 toekomt;

- dat de werknemer niet verplicht is in de onderneming werkzaam te zijn gedurende schoolvakantiedagen;
- dat de werknemer aanspraak heeft op vakantie waarvan de duur bedraagt een evenredig deel van de rechten genoemd in artikel 70 e.v.

6. Uit het vorenstaande volgt dat voor werknemers die part-time onderwijs volgen kan worden gekozen tussen een werkweek van gemiddeld 38 uren en een kortere werkweek dan gemiddeld 38 uren. Bij een werkweek van gemiddeld 38 uren moet de werknemer tijdens de schoolvakantie volgens zijn dienstrooster werken; bij een werkweek van gemiddeld minder dan 38 uren per week heeft de werknemer tijdens de schoolvakantie vrij op de dagen waarop hij anders les zou hebben gehad.

BIJLAGE K

Arbeidsovereenkomst leerlingen

Werkgever
Gevestigd te
en
De heer/mevrouw Geboortedatum
Wonende te
verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

1. De arbeidsovereenkomst, waarvan de eerste twee maanden als proeftijd zullen gelden, vangt aan op, en wordt aangegaan voor de duur van de tegelijkertijd dan wel voor 1 oktober*) van dit jaar afgesloten (voortgezette) beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg zoals bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op 1 oktober*) van dit jaar, indien geen (voortgezette) beroepspraktijkvormingsovereenkomst is afgesloten, danwel tegen het einde van de dag waarop de (voortgezette) beroepspraktijkvormingsovereenkomst rechtmatig is beëindigd.
2. Ongeacht andere mogelijkheden van tussentijdse beëindiging kan deze overeenkomst tussentijds na verkregen toestemming van het UWV worden opgezegd en beëindigd.
3. De arbeidsovereenkomst wordt niet geacht te zijn beëindigd indien de werknemer in overleg met de werkgever een aansluitende beroepspraktijkvormingsovereenkomst heeft afgesloten.

*) Voor deze datum kan, afhankelijk van de praktische situatie, een andere datum worden ingevuld.

Artikel 2

Partijen zullen naar beste vermogen alle verplichtingen nakomen, welke voor hen voortvloeien uit deze overeenkomst.
Daarnaast zal de werknemer naar beste vermogen de verplichtingen uit de leerovereenkomst nakomen en redelijkerwijs alles doen om de opleiding met goed gevolg te kunnen afsluiten.

Artikel 3

De werktijd bedraagt gemiddeld.....uren per 2 weken.

Artikel 4

Het overeengekomen salaris voor de in artikel 3 genoemde werktijd bedraagt bruto € per 4 weken/maand.

Artikel 5

Voor zover niet uitdrukkelijk van het tegendeel blijkt, is op deze arbeidsovereenkomst de CAO Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf van toepassing.

bedrijfsnaam (firmastempel)	dd.....20.. (handtekening werkgever)
--------------------------------	---

Voor akkoord getekend (handtekening werknemer)	Voor akkoord getekend (ouder/voogd)
---	--

BIJLAGE M

Vervallen

BIJLAGE N

VERGOEDING VAN SCHADE

Zie artikel 39 CAO

Artikel 7:661 BW

- 1 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 overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.
2. Afwijking van lid 1 en van artikel 170 lid 3 van Boek 6 ten nadele van de werknemer is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de werknemer te dier zake verzekerd is.

BIJLAGE P

Minimuminkomen

Artikel 6 Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde worden onder loon verstaan de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking, met uitzondering van:
 - a. winstuitkeringen;
 - b. uitkeringen bij bijzondere gelegenheden;
 - c. uitkeringen ingevolge afspraken om na verloop van tijd of onder een voor waarde één of meer uitkeringen te ontvangen;
 - d. vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken;
 - e. bijzondere vergoedingen voor kostwinners en gezinshoofden;
 - f. uitkeringen ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964
 - g. eindejaarsuitkeringen;
 - h. een vergoeding als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet of een werkgeversbijdrage in de premie voor de ziektekostenverzekering van een persoon, bedoeld in artikel 2, tweede lid, onderdeel a, van de Zorgverzekeringswet
2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen andere uitzonderingen dan de in het eerste lid genoemde worden gesteld.
3. Onze Minister kan regelen stellen naar welke wordt beoordeeld welke inkomsten moeten worden aangemerkt als uitkeringen of vergoedingen als bedoeld in het eerste lid, onder b tot en met h.

Aantekening:

Het minimumloon voor werknemers van 22 jaar en ouder bedraagt per 1 januari 2019 € 1.615,80 per maand, respectievelijk € 1.491,60 per vierwekenperiode. Indien deze wettelijke bedragen wijzigen, gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

BIJLAGE Q

Geen opbouw vakantiedagen indien geen recht op loon 8 uitzonderingen

Zie artikel 74 CAO

Artikel 7:635 BW

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
 - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

BIJLAGE R

Overlijdensuitkering

Artikel 7:674 BW

(...)

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Aantekening:

De werkgever meldt het overlijden van de werknemer bij de Uitvoeringsinstelling waarbij hij is aangesloten.

BIJLAGE S

Loon bij ziekte, zwangerschap en bevalling

Artikel 7:629 BW

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een

loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.

2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.



Vakmensen

