



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN

1 november 2015 - 31 december 2017



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN

1 november 2015 - 31 december 2017

DE PARTIJEN

WERKGEVERSVERENIGINGEN

Belangenvereniging Tankstations (BETA)

Floris Grijpstraat 2, 2596 XE Den Haag
Telefoon 010 - 411 11 80, Fax 010 - 411 66 61

BOVAG

Postbus 1100, 3980 DC Bunnik
Telefoon 030 - 659 53 00, ledenadvies@bovag.nl

WERKNEMERSVERENIGINGEN

FNV Metaal

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht
Telefoon 0900 - 9690 (lokaal tarief)

CNV Vakmensen

Postbus 2525, 3500 GM Utrecht
Telefoon 030 - 751 10 07, Fax 030 - 751 15 09

Landelijke Belangen Vereniging (LBV)

Strevelsweg 700/612, 3083 AS Rotterdam
Telefoon 010 - 481 80 11, Fax 010 - 481 82 11

De Unie

Postbus 400, 4100 AK Culemborg
Telefoon 0345 - 85 18 51, info@unie.nl

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	Werkgever	4
Artikel 2	Werknemer	4
Artikel 3	Werkings sfeer	4
Artikel 4	Inleenkrachten	5
Artikel 5	Deeltijdarbeid	5
Artikel 6	Oproepkracht	5
Artikel 7	Levenspartner en Relatiepartner	6
Artikel 7A	In en na overleg bepaling	6
Artikel 8	Vakbondskaderleden (FNV, CNV Vakmensen, De Unie/LBV-ambassadeurs)	6
Artikel 9	Medezeggenschapsorgaan	7
Artikel 10	Fusies en reorganisaties	7
Artikel 11	Commissie Uitleg	8
Artikel 12	Voorwaarden arbeidsovereenkomst	8
Artikel 13	Proeftijd	9
Artikel 14	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	9
Artikel 15	Aanzegplicht arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	9
Artikel 16	Vervallen	10
Artikel 17	Voorwaarden beëindiging dienstverband	10
Artikel 18	Opzegtermijn	10
Artikel 19	Arbeidsovereenkomst met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of ouder	11
Artikel 20	Arbeidstijden	11
Artikel 21	Feestdagen en feestdagtoeslag	13
Artikel 22	Overwerk en overwerkvergoeding	14
Artikel 23	Verplichtingen van de werknemer	15
Artikel 24	Verplichtingen van de werkgever	16
Artikel 25	Arbeidsomstandigheden	16
Artikel 26	Salarisstrook en toeslagen	18
Artikel 27	Salaristabellen en cao-verhoging	18
Artikel 28	Doorstroom na één jaar naar functiegroep 2	23
Artikel 29	Toepassing salaristabel Participatiewet	23
Artikel 30	Vakbondscontributie	24
Artikel 31	Vakantietoeslag	24
Artikel 32	Vakantiedagen	25
Artikel 33	Jubileumuitkering	28
Artikel 34	Verlof	28
Artikel 35	Arbeidsongeschiktheid	34
Artikel 35a	Aanvullend invaliditeitspensioen	35
Artikel 36	Overlijdensuitkering	36
Artikel 37	Scholing en opleiding	36
Artikel 38	Pensioenfondsen	37
Artikel 39	Naleving en afwijking van deze overeenkomst	37
Artikel 40	Looptijd	37
	<u>Bijlagen</u>	38

Artikel 1 WERKGEVER

Onder werkgever in deze overeenkomst wordt verstaan de in Nederland wonende natuurlijke persoon of de in Nederland gevestigde rechtspersoon, dan wel de maatschap, de vennootschap onder firma of de commanditaire vennootschap gevormd door twee of meer zodanige natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, alsmede de in Nederland 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, de wet van 22 maart 2007, Staatsblad 2007, 153, een verplichting tot inschrijving in het Handelsregister bestaat.

Artikel 2 WERKNEMER

Onder werknemer wordt verstaan degene die in dienst van een werkgever tegen salaris arbeid verricht.

Artikel 3 WERKINGSSFEER

1. Deze cao is van toepassing op werkgevers en werknemers in de Tankstationbranche en de Wasbranche.
2. Onder de Tankstationbranche wordt verstaan het op een motorbrandstoffenverkoop punt in hoofdzaak aan het publiek verkopen van motorbrandstoffen en/of het voeren van een tankshop waarin levensmiddelen, smeermiddelen, verbruiksartikelen, autogebonden artikelen et cetera worden verkocht en/of gecombineerd met het wassen van motorvoertuigen en/of verhuur van aanhangwagens en/of andere activiteiten.
3. Onder de Wasbranche wordt verstaan het in hoofdzaak wassen in de ruimste zin des woords van vervoersmiddelen, transportmiddelen en overige mobiele objecten.
4. Onder "hoofdzaak" wordt verstaan dat het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die de activiteiten verrichten als omschreven onder lid 2 en/of lid 3 groter is dan het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die andere activiteiten verrichten dan hiervoor genoemd.

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 Burgerlijk Wetboek 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 3 genoemde branches 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

- a. uitgeoefend in enige andere branche dan in artikel 3 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 branches zoals genoemd in artikel 3 én
- e. de werkgever is geen paritair afgesproken arbeidspool.

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

Artikel 4 INLEENKRACHTEN

De werkgever als bedoeld in artikel 1 van deze cao heeft zich vóór die tewerkstelling ervan vergewist dat tussen die werknemer en diens werkgever is overeengekomen dat deze cao wordt toegepast.

Werkgevers in de Tankstationbranche en de Wasbranche maken met ingang van 1 januari 2012 alleen gebruik van uitzendbureaus met een SNA-keurmerk, die als zodanig geregistreerd zijn bij de Stichting Normering Arbeid (SNA). Indien er geen SNA-keurmerk is, zal het uitzendbureau tenminste moeten aantonen dat het de bepalingen van de cao Tankstations en Wasbedrijven volgt. Dit laatste geldt evenzo indien bedrijven onderling personeel inlenen.

Artikel 5 DEELTIJDARBEID

Op werknemers voor wie krachtens gemaakte afspraken een werkweek geldt van minder dan gemiddeld 38 uren per week berekend over een periode van maximaal één jaar, zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van dit mindere aantal uren ten opzichte van de gemiddelde 38-urige werkweek van toepassing.

Artikel 6 OPROEPKRACHT

Onder oproepkracht wordt verstaan een werknemer die incidenteel bij onvoorziene omstandigheden wordt ingezet. Het betreft hier losse en ongeregelde arbeid welke niet volgens een vast patroon of wekelijks voorkomt en evenmin van tevoren is ingeroosterd. De oproepkracht is niet verplicht aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. Voor

oproepkrachten gelden niet de artikelen 20.2 (voor zover het de nachttoeslag betreft), 20.5, 20.10, 21.2, 21.4, 32.1 tot en met 32.9, 32.11 tot en met 32.13, 33, 34.1 tot en met 34.7, 34.10, 35 tot en met 37.

Artikel 7 LEVENSPARTNER EN RELATIEPARTNER

Met de in de cao genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner alsmede de relatiepartner. Onder levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden door middel van een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister of een notariële akte.

Onder relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel 7A IN EN NA OVERLEG BEPALING

Met de term "in overleg" wordt in deze cao bedoeld dat de werkgever en de werknemer het beiden eens moeten zijn over het betreffende onderwerp.

Met de term "na overleg" wordt in deze cao bedoeld dat de werkgever en de werknemer met elkaar overleggen, waarna werkgever zijn besluit neemt.

Artikel 8 VAKBONDSKADERLEDEN (FNV, CNV VAKMENSEN, DE UNIE/LBV-AMBASSADEURS)

Partijen bij deze cao zijn van mening dat, indien de vakbonden overgaan tot het aanwijzen van een werknemer als vakbondskaderlid of ambassadeur ten behoeve van het onderhouden van de contacten voor en namens de vakbonden met haar leden werkzaam in de onderneming, de vakbonden de werkgever daarvan in kennis moeten stellen. Met de werkgever moet voorafgaande overeenstemming worden bereikt over de aard en omvang van de in dat kader door bedoelde werknemer te verrichten activiteiten. Partijen bij deze cao achten het een beginsel van goed beleid dat een, met inachtneming van het voorgaande, als vakbondskaderlid of ambassadeur als hier bedoeld aangewezen werknemer 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 is vakbondskaderleden/ambassadeurs als hier bedoeld toegestaan informatie te verspreiden in de onderneming waarin zij werkzaam zijn. Zij zullen in verband hiermee niet door hun werkgever worden benadeeld. Alvorens informatie verspreid mag worden waarbij communicatiemiddelen van de werkgever worden gebruikt dient overleg met de werkgever plaats te vinden over de manier waarop het verspreiden gebeurt.

Artikel 9 MEDEZEGGENSCHAPSORGAAN

1. Bij de werkgever die vijftig of meer werknemers in dienst heeft zal een ondernemingsraad worden ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden.
2. De werkgever die tien of meer werknemers maar minder dan vijftig in dienst heeft waar geen ondernemingsraad is ingesteld kan een personeelsvertegenwoordiging instellen. Op verzoek van de meerderheid van de bij de werkgever werkzame personen stelt de werkgever de personeelsvertegenwoordiging in.
3. De werkgever die minder dan tien werknemers in dienst heeft en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld kan een personeelsvertegenwoordiging instellen.
4. Bij de werkgever die tien of meer werknemers maar minder dan vijftig werknemers in dienst heeft waar geen ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, zal een personeelsvergadering worden 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 cao partijen.

Artikel 10 FUSIES EN REORGANISATIES

1. Hetgeen in de navolgende leden van dit artikel wordt bepaald, is van toepassing op de ondernemingen waarin in de regel ten minste twintig personen werkzaam zijn.
2. De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf 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 partijen bij deze cao daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.
3. De kennisgeving bedoeld in het tweede lid van dit artikel dient plaats te vinden zodra verwacht kan worden dat de eventuele fusie, 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, alsmede welke (sociale) gevolgen hij verwacht, indien en voor zover die gevolgen alsdan reeds te overzien zijn.
5. Tezamen met partijen bij deze cao zal door de werkgever, zodra dit noodzakelijk wordt, aandacht worden besteed aan:

- a. het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie voor het uitbrengen van advies zal worden ingelicht;
 - b. het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht;
 - c. 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.
6. Over de in het tweede en vierde lid van dit artikel genoemde mededelingen en kennisgeving zullen partijen bij deze cao geheimhouding betrachten, welke geheimhouding zal duren tot aan het tijdstip waarop het personeel wordt ingelicht, althans ten minste tot aan het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt ingelicht.

Aantekeningen

1. *Partijen bevelen de ondernemingen die niet vallen onder het gestelde in lid 1 aan om ter zake van fusie, sluiting en reorganisatie indien mogelijk het gestelde in de leden 2 tot en met 6 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.*
3. *Men dient tevens rekening te houden met:*
 - a. *de Wet op de ondernemingsraden;*
 - b. *de Fusiegedragsregels;*
 - c. *de Wet melding collectief ontslag.*

Artikel 11 COMMISSIE UITLEG

Er is een Commissie Uitleg, die partijen bij deze cao adviseert over geschillen omtrent interpretatie van onderhavige cao-bepalingen. Deze geschillen kunnen door partijen bij deze cao aan genoemde commissie worden voorgelegd.

Correspondentieadres: Postbus 1100, 3980 DC Bunnik.

Artikel 12 VOORWAARDEN ARBEIDSOVEREENKOMST

De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste wordt opgenomen:

- a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
- b. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
- c. de functie van werknemer en/of de aard van de arbeid conform functiegroep;
- d. de datum van indiensttreding;
- e. de duur van de overeenkomst;
- f. de in acht te nemen opzegtermijn;
- g. de hoogte van het salaris en de wijze en het moment van uitbetaling;
- h. de arbeidsduur per dag of per week;

- i. deelname aan een pensioenregeling;
- j. overige arbeidsvoorwaardenregelingen.

Deze cao is onverkort van toepassing op de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 13 PROEFTIJD

1. In een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.
2. In afwijking van artikel 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.
3. Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband beëindigen zonder dat een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging schriftelijk mededelen.

Artikel 14 ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

1. Het begin en het einde van het dienstverband zijn bepaald. Dit moet blijken uit de arbeidsovereenkomst. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, dus zonder dat voorafgaande opzegging vereist is, op het moment dat de overeengekomen duur is verstreken.
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.
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd als deze mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. De bepalingen van het Burgerlijk Wetboek zijn op deze opzeggingsmogelijkheid van toepassing.

Artikel 15 AANZEGPLICHT ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

1. 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.
2. De werkgever die niet, of niet tijdig, aanzegt is schadeplichtig op grond van artikel 7:668 BW. Niet of niet tijdig aanzeggen heeft geen gevolgen voor het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst.

3. De aanzegplicht uit dit artikel geldt niet voor arbeidsovereenkomsten aangegaan voor korter dan zes maanden.

Artikel 16 **VERVALLEN**

Artikel 17 **VOORWAARDEN BEËINDIGING DIENSTVERBAND**

1. **Beëindiging dienstverband**
In geval van dringende redenen conform artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek alsmede tijdens de proeftijd kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
Het dienstverband eindigt bij het overlijden van de werknemer.
2. **Het dienstverband voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst eindigt:**
 - a. door schriftelijke vastlegging van de beëindiging van de overeenkomst met wederzijds goedvinden;
 - b. door schriftelijke opzegging onder opgave van de reden door de werkgever, na verkrijging van een ontslagvergunning van het UWV, waarbij de opzegtermijn conform artikel 18 van deze cao in acht genomen wordt;
 - c. door schriftelijke opzegging door de werknemer, waarbij de opzegtermijn conform artikel 18 van deze cao in acht genomen wordt;
 - d. door opzegging, na verkrijging van een ontslagvergunning van het UWV, nadat de arbeidsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd;
 - e. op de eerste dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat zonder dat daartoe opzegging vereist is;
 - f. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.

Artikel 18 **OPZEGTERMIJN**

Voor zowel de werkgever als de werknemer is de termijn van opzegging gelijk aan de tijd tussen twee opvolgende uitbetalingen van het in geld vastgestelde salaris. Opzegging geschiedt met inachtneming van de opzegtermijn tegen het einde van de maand bij salarisbetaling per maand en tegen het einde van de vierwekenperiode bij salarisbetaling per vier weken. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door middel van schriftelijke vastlegging zoals bedoeld in artikel 17, tweede lid, onder a van deze cao geldt de gelijke (fictieve) opzegtermijn.

Aantekening

Indien de salarisbetaling maandelijks plaatsvindt, is de opzegtermijn één maand.

Artikel 19 **ARBEIDSOVEREENKOMST MET WERKNEMERS DIE DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD HEBBEN BEREIKT OF OUDER**

1. Met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of ouder is, kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
2. Met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of ouder is, kan, conform artikel 7:668a, lid 12 BW, een aangepane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maximaal vijf maal worden verlengd, 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.

Artikel 20 **ARBEIDSTIJDEN**

1. **Gemiddelde arbeidstijd per week**
Voor de werknemer geldt een normale wekelijkse arbeidstijd van gemiddeld 38 uur, verdeeld over zeven dagen per week volgens een dienstrooster. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg overeenkomen de normale arbeidstijd te verhogen van 38 uur naar 40 uur per week. Dit in ruil voor dertien compensatiedagen of 5% loonsverhoging.
2. **Arbeidstijd**
De arbeidstijd is van maandag tot en met zondag. Onder een dagdienst wordt verstaan: de uren tussen 06.00 uur en 24.00 uur. Onder een nachtdienst wordt verstaan de uren tussen 24.00 uur en 06.00 uur.
Een nachtdienst kent een toeslag van 25%. De werkgever betaalt aan de werknemer over de uren die worden gewerkt in de nachtdienst het salaris vermeerderd met deze toeslag. De werkgever kan met de werknemer een vaste vergoeding overeenkomen voor de nachttoeslag. Deze vaste vergoeding heeft minimaal de hoogte van het bedrag dat de werknemer zou ontvangen bij toepassing van de nachttoeslag van 25%.
3. **Nachtdiensten**
Voor de nachtdiensten gelden aanvullende regels: de maximum arbeidstijd per nachtdienst bedraagt tien uur; het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten is gesteld op zeven. Het aantal nachtdiensten is maximaal 140 nachtdiensten per jaar. In bijzondere gevallen kan op verzoek van de werknemer van de genoemde aantallen worden afgeweken.
4. **Minimum rusttijd**
De minimum rusttijd per 24 uur bedraagt 11 uur.

5. **Dienstrooster**

De werkgever is verplicht, na overleg met de werknemer, een dienstrooster vast te stellen. Dit dienstrooster wordt aan de werknemer uiterlijk twee weken van tevoren bekend gemaakt. De werkgever streeft er naar het dienstrooster steeds voor een periode van minimaal drie weken vast te stellen.

6. **Tussentijdse wijziging dienstrooster**

Als een tussentijdse wijziging van het dienstrooster noodzakelijk is, moet dit in overleg met de werknemer gebeuren.

7. **Flexibele arbeidstijd**

Er kan door de werkgever gekozen worden voor flexibele arbeidstijd,

- Er geldt een werkweek van gemiddeld 38 uur, waarbij de arbeidsduur kan variëren tussen 34 en 48 uur per week met een maximum van 12 uur per dag. De gemiddelde werkweek wordt over een periode van 26 weken berekend. Dit is 988 uur bij een 38-urige werkweek of 1.040 uur bij een 40-urige werkweek.
- Het aantal meer en minder gewerkte uren dan overeengekomen in de arbeidsovereenkomst wordt bijgehouden in een urenregister.
- Indien de arbeidsduur als overeengekomen in de arbeidsovereenkomst wordt overschreden, dan worden de meer gewerkte uren toegevoegd aan het saldo in het urenregister.
- Indien er sprake is van minder uren dan overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, dan wordt het aantal minder gewerkte uren in mindering gebracht op het saldo in het urenregister.
- Indien op 31 december van enig kalenderjaar het urenregister een positief saldo kent, dan worden deze uren na overleg opgenomen in vrije tijd vóór 1 mei van het nieuwe kalenderjaar. Als op 31 december van enig kalenderjaar het urenregister een negatief saldo kent, dan worden deze uren kwijtgescholden, met inachtneming van artikel 7:628, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek.

8. **Pauzeregeling**

Werkgever is gebonden aan artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet. De pauze wordt echter, conform artikel 5.4, derde lid van de Arbeidstijdenwet genoten in onderling overleg tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid. Als de pauze korter is dan een half uur, dan wordt de tijd welke de pauze noodzakelijkerwijs is verkort als werktijd beschouwd, waarover dan salaris verschuldigd is.

9. **Afzien van pauze voor alleen-arbeid**

Wanneer de werknemer alleen werkt en de werkplek niet kan verlaten om pauze te nemen, dan kan, met inachtneming van een maximale arbeidsduur per periode van zestien weken van gemiddeld 44 uur per week, van de pauze worden afgezien. Wanneer daarnaast gebruik wordt gemaakt van de regeling langere nachtdienst in het weekend, dan bedraagt de maximale arbeidsduur 9 uur per nachtdienst. De werkgever is aan de werknemer over alle gewerkte uren salaris verschuldigd.

10. **Zondag**

De werkgever zet op de zondag zoveel mogelijk oproep- en hulpkrachten in. Voor nieuwe werknemers die principieel niet op zondag willen werken (gewetensbezwaarden), geldt dat de werkgever rekening houdt met het bezwaar bij het inzetten op zondag.

Artikel 21 FEESTDAGEN EN FEESTDAGENTOESLAG

- Tijdens de looptijd van de cao zijn er de volgende feestdagen:

Feestdag	2015	2016	2017
Nieuwjaarsdag		1 januari	1 januari
1e Paasdag		27 maart	16 april
2e Paasdag		28 maart	17 april
Koningsdag		27 april	27 april
Nationale Bevrijdingsdag		5 mei	5 mei
Hemelvaartsdag		5 mei	25 mei
1e Pinksterdag		15 mei	4 juni
2e Pinksterdag		16 mei	5 juni
1e Kerstdag	25 december	25 december	25 december
2e Kerstdag	26 december	26 december	26 december

- De werknemer die op een van de bovengenoemde feestdagen staat ingeroosterd en deze dag werkt, krijgt een feestdagtoeslag van 50% voor de gewerkte uren tussen 00.00 uur en 24.00 uur. Tot 1 mei 2016 is de feestdagtoeslag 25%. De werknemer krijgt de feestdagtoeslag bij voorkeur vergoed in geld. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de feestdagtoeslag wordt vergoed in tijd en/of geld. De werkgever kan met de werknemer een vaste vergoeding overeenkomen voor de feestdagtoeslag. Deze vaste vergoeding heeft minimaal de hoogte van het bedrag dat de werknemer zou ontvangen bij toepassing van de feestdagtoeslag. De feestdagen worden naar redelijkheid en billijkheid tussen de werknemers verdeeld. Indien de werknemer staat ingeroosterd op een feestdag en de werknemer na overleg met de werkgever vrij wil zijn, moet de werknemer een vrije dag opnemen. Als een werknemer op een feestdag werkt, is de werkgever niet verplicht om ter compensatie een extra vrije dag te geven.
- In onderling overleg tussen werkgever en werknemer is het mogelijk om op grond van de geloofsovertuiging van de werknemer, een aantal feestdagen, zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, om te ruilen met niet-Nederlandse feest- en gedenkdagen.
- Er is een compensatieregeling feestdagen voor werknemers, niet zijnde vakantie- of oproepkrachten, die tot 1 december 2009 onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en

Tweewielerbedrijf vielen en recht hadden op de regeling zoals omschreven in artikel 80 lid 6 sub c van die cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Deze compensatieregeling staat in de bijlagen. De in de bijlagen genoemde compensatieregeling feestdagen kan niet leiden tot een situatie waarin de werknemer meer gaat ontvangen dan waar hij in de oude situatie recht op zou hebben gehad (anti-cumulatie).

Artikel 22 OVERWERK EN OVERWERKVERGOEDING

1. Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid buiten het vastgestelde dienstrooster en boven de voor de werknemer gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd berekend per kwartaal.
Onder overwerk wordt niet verstaan de arbeid die verricht wordt in de uren die vallen buiten de gebruikelijke uren, indien het aantal uren minder bedraagt dan de gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd berekend per kwartaal.
Voor parttimers geldt dat er pas sprake is van overwerk als de gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden. Uren die een parttimer in opdracht van de werkgever langer werkt dan de overeengekomen wekelijkse arbeidstijd, maar die geen overwerk opleveren, zijn meeruren. Zie voor de uitbetaling van meeruren artikel 26 lid 2. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, maar kan in bepaalde gevallen door de werkgever worden verlangd. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidstijd van minder dan een kwartier om de taak af te maken, wordt niet als overwerk beschouwd.
Voor de overdracht van werkzaamheden zal maximaal een kwartier extra werktijd gebruikelijk zijn. Dit wordt niet als werk of overwerk gezien.
2. Als er tussen werkgever en werknemer een 40-urige werkweek wordt overeengekomen, dan is er pas sprake van overwerk als de gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week, berekend per kwartaal, wordt overschreden.
3. Voor elk uur overwerk wordt het uurloon uitbetaald, met de volgende toeslagen:
 - 25% van het uurloon voor de eerste vier uur per week;
 - 50% van het uurloon voor de uren daarna;
 - 85% voor de overwerkuren die gewerkt worden op de erkende feestdagen.

Toelichting: na dertien weken wordt gekeken of er überhaupt sprake is van overwerkuren. Is dit het geval dan wordt gekeken welke uren de status hebben van overwerkuur. Vervolgens wordt in de betreffende week van het overwerkuur c.q. de overwerkuren gekeken naar het aantal overwerkuren ter bepaling van het overwerktaarif.
4. Het heeft de voorkeur deze overwerkvergoeding in overleg tussen werkgever en werknemer om te zetten in vrije tijd.
5. De werkgever kan met de werknemer welke is ingedeeld in functiegroep 5 een vaste overwerkvergoeding overeenkomen. Deze vaste vergoeding dient minimaal de hoogte te hebben van het bedrag dat de werknemer zou ontvangen krachtens artikel 22, derde

lid van deze cao. De werkgever en de werknemer dienen een vaste overwerkvergoeding schriftelijk in de arbeidsovereenkomst overeen te komen.

Artikel 23 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goede werknemer zou behoren te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht, indien werkgever daartoe in bijzondere gevallen opdracht geeft, tijdelijk andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover deze arbeid verband houdt met het bedrijf en de werknemer kan worden geacht daartoe in staat te zijn.
3. De werknemer dient de huisregels, (eventueel vastgelegd in een huishoudelijk reglement) zoals die gelden in de vestiging waar hij werkzaam is, in acht te nemen, voor zover deze niet in ongunstige zin afwijken van deze cao.
4. De werknemer is gehouden een eventuele individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
5. De werknemer is verplicht de door de werkgever verschafted bedrijfskleding tijdens de werktijd te dragen en naar behoren te onderhouden. De werknemer is verplicht bij beëindiging van het dienstverband alle in zijn bezit zijnde, aan de onderneming toebehorende bescheiden en eigendommen terstond aan de werkgever af te geven.
6. De werknemer is verplicht de voorschriften voor ziekmelding (zoals bijvoorbeeld in het verzuimreglement van de betreffende werkgever staat vermeld) na te leven.
7. Nevenfuncties waarbij er sprake is van een dienstverband met een derde behoeven de goedkeuring van de werkgever. De goedkeuring kan door de werkgever slechts worden geweigerd als er sprake is van:
 - a. strijdigheid met de wettelijke voorschriften op het gebied van rust- en arbeidstijden;
 - b. aantoonbare strijdigheid met de belangen van de werkgever (zoals concurrerende werkzaamheden).Bestaande nevenfuncties waarbij er sprake is van een dienstverband met een derde dienen aan de werkgever gemeld te worden.
8. De werknemer is zowel gedurende als na beëindiging van het dienstverband verplicht tot absolute geheimhouding van alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming die de onderneming kunnen schaden.
9. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen overeenkomstig de bestemming gebruiken. Indien de werknemer aan de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen schade veroorzaakt door zijn bewuste roekeloosheid of grove schuld, dan heeft de werkgever de mogelijkheid deze schade op de werknemer te verhalen.

Artikel 24 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Afwijkingen van deze cao ten nadele van de werknemer zijn niet toegestaan, tenzij expliciet in deze cao aangegeven. Afwijkingen in positieve zin voor de werknemer zijn wel toegestaan.
2. **Reiskosten**
Als de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan moet reizen, dan geeft de werkgever hem ter zake van zakelijke reiskosten de volgende vergoeding:
 - 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.

Van de onder sub a en c van dit artikel 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 arbeidsovereenkomst is aangegaan.
3. Werkgever en werknemer maken afspraken over een redelijke vergoeding als tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer tussen de woning en de plaats van tewerkstelling indien de werknemer gebruik maakt van een eigen vervoermiddel en/of openbaar vervoer.
4. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van deze cao. De werkgever kan dit doen door de cao op een toegankelijke plek in het bedrijf ter inzage te leggen.

Artikel 25 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) van toepassing. Cao-partijen hebben een branche risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en een arbocatalogus ontwikkeld. Door cao partijen is een opleidingstraject voor bedrijfshulpverlening (BHV) ontwikkeld, dat via E-learning wordt aangeboden. Doel is om op elk tankstation iemand aanwezig te hebben die tenminste deze via OOTW ontwikkelde opleiding BHV heeft gevolgd.

Aantekening

Voor meer informatie wordt verwezen naar de websites www.sftw.nl en www.ootw.nl

2. De werkgevers dienen er zorg voor te dragen, dat ten behoeve van haar werknemers alle passende maatregelen worden getroffen welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en het welzijn. Er dient de nodige informatie en voorlichting (eventueel via een huishoudelijk reglement) gegeven te worden aan de direct belanghebbenden over de aard van het werk, welke mogelijk de veiligheid, gezondheid en het welzijn in gevaar brengt. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de daarbij behorende bedrijfsinstructies op te volgen. De werknemer dient de veiligheidsvoorschriften (zoals een huishoudelijk reglement) ter voorkoming van schade aan de gezondheid of anderszins strikt na te komen.
3. Bij tankstations welke van maandag tot en met zaterdag tussen 18.30 en 21.00 uur geopend zijn, dienen de volgende veiligheidsmaatregelen te worden getroffen:
 - a. een inwerpgeldkluis;
 - b. een optische of akoestische alarminstallatie, tenzij het tankstation is voorzien van een alarminstallatie als bedoeld in het vijfde lid sub b van dit artikel van deze cao;
 - c. een verlichtingsinstallatie welke gedurende ten minste vijftien minuten na sluiting van het tankstation dat tankstation blijft verlichten;
 - d. bij tankstations waar een of meer afleverpunten/pompen worden bediend door een aldaar werkzame persoon, is de toegangsdeur tot de winkel in het tankstation ten minste aan de binnenzijde afsluitbaar;
 - e. bij tankstations waar geen enkel afleverpunt/pomp wordt bediend door een aldaar werkzame persoon, is de toegangsdeur tot de winkel in het tankstation voorzien van een op afstand bedienbaar elektronisch sluitingsmechanisme dat uitsluitend vanuit de winkel kan worden bediend.
4. Bij tankstations die op zondag of op Nieuwjaarsdag, op tweede Paasdag, op Hemelvaartsdag, op tweede Pinksterdag, op eerste Kerstdag, op tweede Kerstdag of op de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, geopend zijn, dienen de in het derde lid van dit artikel van deze cao genoemde maatregelen getroffen te worden.
5. Voor tankstations die tussen 21.00 en 06.00 uur geopend zijn dienen, naast de in het derde lid van dit artikel genoemde maatregelen, de volgende veiligheidsmaatregelen te worden getroffen:
 - a. in de winkel in het tankstation is ten minste één camera aanwezig die is aangesloten op een recorder, welke al dan niet met tijdsintervallen de camerabeelden opneemt;
 - b. het tankstation is voorzien van een alarminstallatie welke langs telecommunicatieverbindingen zo nodig een alarmsignaal afgeeft bij een door onze Minister van Justitie toegelaten alarmcentrale;
 - c. de plaats in de winkel in een tankstation waar de kassa zich bevindt, is omgeven door kogelwerend materiaal, dat ten minste voor een deel bestaat uit kogelwerend glas;
 - d. op het sluitingstijdstip van een tankstation zijn ten minste twee personen ter plaatse aanwezig.
6. In afwijking van artikel 25 lid 5 sub d kan in plaats van sluiting met ten minste twee personen ter plaatse, sluiting met behulp van cameratoezicht worden toegepast, mits aan de in de bijlage van deze cao gestelde voorwaarden wordt voldaan.

Artikel 26 SALARISSTROOK EN TOESLAGEN

1. De werkgever verstrekt per betalingstermijn een salarisstrook. De salarisstrook bevat tenminste de volgende bestanddelen: de feitelijke beloningen, functiegroep, eventuele supplementies, eventuele kostenvergoedingen, wettelijke inhoudingen zowel in percentages als in euro's, de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen en de cumulatieve bedragen, vakantiedagen en de zogenaamde saldo-uren. Indien het administratief technisch niet mogelijk is om de vakantiedagen en de zogenaamde saldo-uren op de salarisstrook te vermelden, is werkgever verplicht om minimaal één keer per kwartaal schriftelijk aan de medewerker de vakantiedagen en saldo-uren te overleggen.
2. Het salaris wordt uitbetaald uiterlijk op de laatste werkdag van de maand waarover dit salaris verschuldigd is, tenzij werkgever en werknemer bij de arbeidsovereenkomst schriftelijk anders zijn overeengekomen. Meeruren (zie artikel 22 lid 1) worden uitbetaald in de maand die volgt op de maand waarin deze uren zijn gewerkt, tenzij gebruik wordt gemaakt van flexibele arbeidstijd in de zin van artikel 20 lid 7.
3. De uitbetaling van eventuele toeslagen, bijlagen, onkostenvergoedingen en dergelijke en van te verrekenen voorschotten gebeurt uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand tenzij werkgever en werknemer bij de arbeidsovereenkomst schriftelijk anders zijn overeengekomen.

Artikel 27 SALARISTABELLEN EN CAO-VERHOOGING

1. Bij indiensttreding dient het salaris van de nieuwe werknemer die over de kwalificaties beschikt vereist voor de vervulling van zijn functie minimaal vastgesteld te worden op het aanvangsalaris behorende bij de functiegroep waarin zijn functie contractueel is ingedeeld (zie salaristabellen hieronder).
De hieronder opgenomen tabellen zijn de uitbetalingen per maand. In de bijlagen zijn de tabellen opgenomen voor salarisbetalingen per vierwekenperiode.
2. Per 1 mei 2016 wordt het per 30 april 2016 geldende feitelijke salaris en de loontabel verhoogd met 1,5%.
Per 1 februari 2017 wordt het per 31 januari 2017 geldende feitelijke salaris en de loontabel verhoogd met 1,5%.
Deze verhogingen zijn verwerkt in onderstaande tabellen.

3. Salaristabellen

Salaristabel per maand per 1 november 2015

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	452,35	575			
16	520,20	640			
17	595,60	714			
18	686,05	803			
19	791,60	906			
20	927,30	1.038	1.152	1.314	
21	1.093,15	1.200	1.334	1.522	
22	1.281,65	1.383	1.535	1.755	1.911
23	1.507,80	1.633	1.736	1.897	2.035
1. onder leiding	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop				
2. onder leiding	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker				
3. zelfstandig	senior verkoper				
4. leidinggevend	assistent-bedrijfsleider				
5. leidinggevend	bedrijfsleider				
Dit is de salaristabel die geldt per 1 november 2015. De bedragen van de Wet minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML zoals die gelden per 1 juli 2015. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.					

Salaristabel per maand per 1 mei 2016

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	457,40	584			
16	526	650			
17	602,20	725			
18	693,70	815			
19	800,40	920			
20	937,65	1.054	1.169	1.334	
21	1.105,35	1.218	1.354	1.545	
22	1.295,90	1.404	1.558	1.781	1.940
23	1.524,60	1.657	1.762	1.925	2.066
1. onder leiding	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop				
2. onder leiding	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker				
3. zelfstandig	senior verkoper				
4. leidinggevend	assistent-bedrijfsleider				
5. leidinggevend	bedrijfsleider				
Dit is de salaristabel die ingaat per 1 mei 2016. De loontabel is verhoogd conform artikel 27 met 1,5%. De bedragen van de Wet minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML zoals die gelden per 1 januari 2016. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.					

Salaristabel per maand per 1 februari 2017

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	457,40	593			
16	526	660			
17	602,20	736			
18	693,70	827			
19	800,40	934			
20	937,65	1.070	1.187	1.354	
21	1.105,35	1.236	1.374	1.568	
22	1.295,90	1.425	1.581	1.808	1.969
23	1.524,60	1.682	1.788	1.954	2.097
1. onder leiding	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop				
2. onder leiding	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker				
3. zelfstandig	senior verkoper				
4. leidinggevend	assistent-bedrijfsleider				
5. leidinggevend	bedrijfsleider				
Dit is de salaristabel die ingaat per 1 februari 2017. De loontabel is verhoogd conform artikel 27 met 1,5%. De bedragen van de Wet minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML zoals die gelden per 1 januari 2016. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.					

4. Voor de werknemer van 23 jaar en ouder geldt het volgende.
 Indien de betreffende werkgever tot 1 december 2009 viel onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf past de werkgever de functie jaren toe op zijn werknemers, als hierna bedoeld in lid 5.
 In de overige gevallen past de werkgever het eigen toeslag/bonus/opleidingssysteem of ander bestaand systeem toe welke die werkgever reeds toepaste voor de inwerkingtreding van deze cao.

5. Functiejarentabellen

Functiejarentabel per maand per 1 november 2015

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.507,80	1.633	1.736	1.897	2.035
1	1.536	1.700	1.768	1.916	2.089
2	1.552	1.736	1.801	1.935	2.131
3	1.585	1.768	1.835	1.958	2.169
4				1.973	2.205
5				1.995	2.236
6				2.012	2.276
7					2.312
8					2.349

Het bedrag 0 functiejaren groep 1 is conform het bedrag Wet minimumloon (WML) per 1 juli 2015. Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.

Functiejaren tabel per maand per 1 mei 2016

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.524,60	1.657	1.762	1.925	2.066
1	1.559	1.726	1.795	1.945	2.120
2	1.575	1.762	1.828	1.964	2.163
3	1.609	1.795	1.863	1.987	2.202
4				2.003	2.238
5				2.025	2.270
6				2.042	2.310
7					2.347
8					2.384

Het bedrag 0 functiejaren groep 1 is conform het bedrag Wet minimumloon (WML) per 1 januari 2016. Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.

Functiejarentabel per maand per 1 februari 2017

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.524,60	1.682	1.788	1.954	2.097
1	1.582	1.752	1.822	1.974	2.152
2	1.599	1.788	1.855	1.993	2.195
3	1.633	1.822	1.891	2.017	2.235
4				2.033	2.272
5				2.055	2.304
6				2.073	2.345
7					2.382
8					2.420

Het bedrag 0 functiejaren groep 1 is conform het bedrag Wet minimumloon (WML) per 1 januari 2016. Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.

Artikel 28 DOORSTROOM NA ÉÉN JAAR NAAR FUNCTIEGROEP 2

De werkgever zal de werknemer die in functiegroep 1 is ingedeeld, indien werknemer naar behoren functioneert, maximaal na één jaar indelen in minimaal functiegroep 2. Cao-salarisverhogingen gelden vanaf functiegroep 2. Functiegroep 1 is gelieerd aan de Wet minimumloon en zal dus conform wettelijke bepalingen aangepast dienen te worden.

Artikel 29 TOEPASSING SALARISTABEL PARTICIPATIEWET

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

- werkgever bepaalt wat deze werknemer binnen de reikwijdte van 100%-110% WML kan verdienen;
- de hier bedoelde werknemer die een verdiencapaciteit 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

Het WML per maand bedraagt per 1 januari 2016 € 1524,60. Indien dit WML-bedrag wijzigt, is het nieuwe WML-bedrag van toepassing. De 110% WML wordt verkregen door het geldende WML-bedrag te vermenigvuldigen met 110 en vervolgens te delen door 100.

De verdiencapaciteit wordt door het UWV vastgesteld.

Voorbeeld: €1.524,60 x 110/100 = € 1.677,06.

Artikel 30 VAKBONDSCONTRIBUTIE

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek zoals nader bepaald in het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie indienen tot verlaging van het bruto loon 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

Het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst is als bijlage bij deze cao opgenomen.

Artikel 31 VAKANTIETOESLAG

1. Vakantietoeslag in mei

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris (behoudens wettelijk minimum). Hierin zijn niet inbegrepen toeslagen, onkostenvergoedingen e.d. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt achteraf plaats in de maand mei. Voor de berekening van de vakantietoeslag loopt het jaar van 1 mei van het voorgaande kalenderjaar tot en met 30 april van het lopende kalenderjaar.

2. Vakantietoeslag op een ander moment

Werkgever en werknemer kunnen in afwijking van lid 1 overeenkomen dat de uitbetaling van de vakantietoeslag maandelijks plaatsvindt, dan wel over een andere periode van twaalf maanden wordt berekend.

Werkgever en werknemer houden zich daarbij aan de volgende voorwaarden:

- werkgever en werknemer maken tijdig een schriftelijke afspraak;
- de datum van ingang van het gewijzigde betaalmoment van de vakantietoeslag wordt vastgelegd;
- de periode waarover de vakantietoeslag wordt uitbetaald, wordt vastgelegd;
- de overgang naar een ander betaalmoment en/of een andere periode leidt er niet toe dat de werknemer langer dan twaalf maanden geen vakantietoeslag ontvangt.

Aantekening:

Voorbeeld 1: werkgever en werknemer besluiten in augustus 2016 om de vakantietoeslag met ingang van oktober 2016 maandelijks te laten uitbetalen. Vanaf oktober 2016 krijgt de werknemer dan maandelijks zijn vakantietoeslag. In mei 2017 krijgt de werknemer de maandelijks vakantietoeslag van mei 2017 plus de vakantietoeslag over de periode mei 2016 t/m september 2016.

Voorbeeld 2: werkgever en werknemer besluiten in april 2017 om jaarlijks in december vakantiegeld uit te gaan betalen over het kalenderjaar. In mei 2017 krijgt de werknemer nog volgens het oude systeem (lid 1) uitbetaald. In december 2017 volgt dan – als overgangsjaar –

de uitbetaling over mei 2017 t/m december 2017. In december 2018 wordt voor het eerst over heel 2018 het vakantiegeld betaald.

3. Vakantietoeslag en ziekte

De werknemer behoudt over de periode van ziekte recht op vakantietoeslag. Dit recht op vakantietoeslag geldt over een periode van 24 maanden.

4. Vakantietoeslag oproepkrachten

Een oproepkracht heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het voor hem geldende bruto salaris. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt in ieder geval plaats na beëindiging van elke arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaats vindt met de uitbetaling van de door de oproepkracht gewerkte uren.

Artikel 32 VAKANTIEDAGEN

1. Vakantierechten

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar in fulltime dienst is, heeft in dat jaar recht op 25 doorbetaalde vakantiedagen. De vakantiedagen zijn als volgt in uren opgebouwd:

	Wettelijke uren	Bovenwettelijke uren	Totaal
38-urige werkweek	152 uur	38 uur	190 uur
40-urige werkweek	160 uur	40 uur	200 uur

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.

Bij een 38-urige werkweek is een gemiddelde werkdag 7,6 uur en bij een 40-urige werkweek is een gemiddelde werkdag 8 uur.

In artikel 32 lid 11 en artikel 32 lid 12 staan de bovenwettelijke vakantie-uren op basis van leeftijd en dienstjaren.

2. Berekening vakantiedagen

Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van de vakantie-uren. Parttimers (ook in de loop van het kalenderjaar) hebben recht op de vakantie-uren naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur die korter is dan 38 uur per week.

Aantekening

Zie ook artikel 5 (Deeltijdarbeid).

3. Vakantie tijdens ziekte

- De werknemer die wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, heeft recht op volledige opbouw van de wettelijke vakantiedagen.
- De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op zijn salaris.
- Als de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer vakantie opneemt, dan wordt zijn vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben gewerkt.

4. Afschrijven, vervallen en verjaren van vakantie rechten

Cao-partijen stimuleren het opnemen van vakantiedagen in het jaar van toekenning ter bescherming van de gezondheid van de werknemer.

Vakantie rechten die aan het einde van het kalenderjaar nog niet zijn opgenomen, worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Wettelijke vakantie-uren vervallen zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd (7:640a BW).

Bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd (7:642 BW). Bij het afschrijven van vakantie rechten wordt het vakantie recht dat als eerst voor verjaring dan wel verval in aanmerking komt, als eerste aangesproken.

5. Sparen bovenwettelijke vakantie rechten

In afwijking van lid 4 kan een werknemer er voor kiezen de bovenwettelijke vakantie-uren op te sparen tot een maximum van dertien maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dit is bij een fulltime dienstverband:

	Uren	Dagen
38-urige werkweek	494 uur	65 dagen
40-urige werkweek	520 uur	65 dagen

Die gespaarde vakantie-uren vervallen en verjaren niet. Jaarlijks overleggen werkgever en werknemer over de bestemming van het gespaarde vakantiesaldo.

Aantekening:

Bij een 38-urige werkweek is een gemiddelde werkdag 7,6 uur en bij een 40-urige werkweek is een gemiddelde werkdag 8 uur.

6. Vakantie rechten bij einde dienstverband

Indien de werknemer te veel vakantie rechten heeft opgenomen, heeft de werkgever het recht deze bij beëindiging van het dienstverband met de laatste salarisbetaling te verrekenen.

7. Vaststellen aaneengesloten vakantie

De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten tussen 30 april en 1 oktober en omvat, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, veertien of meer kalenderdagen. De vaststelling van de aaneengesloten vakantie geschiedt door de werkgever in overleg

met de betrokken werknemer, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn.

Werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van werknemer. Werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, de wensen van werknemer niet inwilligen. Als werkgever niet binnen twee weken nadat werknemer zijn wensen schriftelijk aan werkgever heeft kenbaar gemaakt, aan werknemer schriftelijk zijn gewichtige redenen te kennen heeft gegeven, dan is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van werknemer.

8. Bovenwettelijke vakantie rechten opnemen of uitbetalen

De in deze cao vastgestelde bovenwettelijke vakantie-uren (artikel 32 lid1,11 en 12) worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer opgenomen.

Bovenwettelijke vakantie-uren kunnen op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever worden uitbetaald.

9. Collectieve vakantie dagen

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

10. Vakantie rechten oproepkrachten

Een oproepkracht zal in beginsel tijdens de duur van elke afzonderlijke tijdelijke arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek opgebouwde vakantie dagen opnemen. Niet-opgenomen vakantie dagen zullen (krachtens artikel 7:641 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek) bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt 10,92% in 2016 en 10,96% in 2017 van het voor hem geldende bruto salaris.

11. Extra vakantie rechten op basis van leeftijd

Werknemers van 60 jaar of ouder hebben recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren. Werknemers hebben de keuze om deze extra vakantie-uren te behouden, dan wel daarvoor een compensatie te ontvangen. Het betreft bij een fulltime dienstverband:

	Extra uren	Dagen
38 urige werkweek	30,4 uur	4 dagen
40 urige werkweek	32 uur	4 dagen

Aantekening

Bij een 38-urige werkweek is een gemiddelde werkdag 7,6 uur en bij een 40-urige werkweek is een gemiddelde werkdag 8 uur.

12. Extra vakantierechten op basis van dienstjaren

Werknemers met een langer dienstverband hebben recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren. Het betreft bij een fulltime dienstverband:

Aantal dienstjaren	Totaal aantal extra uren vakantie bij een 38-urige werkweek	Totaal aantal extra uren vakantie bij een 40-urige werkweek
10 dienstjaren	7,6 uur (1 dag)	8 uur (1 dag)
20 dienstjaren	22,8 uur (3 dagen)	24 uur (3 dagen)
30 dienstjaren	45,6 uur (6 dagen)	48 uur (6 dagen)

Bovenstaande vakantiedagen zijn niet cumulatief. In totaal heeft een werknemer bij een dienstverband van dertig jaar of meer dus recht op zes extra vakantiedagen.

13. Compensatieregeling voor medewerkers die voorheen onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf vielen

Werknemers die voor de inwerkingtreding van deze cao onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf vielen en die op 1 januari 2010 in dienst waren en destijds 45 jaar of ouder waren, worden gecompenseerd volgens de tabel in de bijlage van deze cao. Daarbij is de leeftijd op 1 januari 2010 bepalend.

Artikel 33 JUBILEUMUITKERING

De werkgever zal aan de werknemer bij een respectievelijk 25- dan wel 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken.

De uitkering bedraagt:

- bij een 25-jarig dienstverband een bruto maandsalaris;
- bij een 40-jarig dienstverband twee bruto maandsalarissen.

Aantekening

Zolang dit fiscaal toegestaan is, zal de uitbetaling van de jubileumuitkering bruto/netto geschieden.

Artikel 34 VERLOF

1. Bijzonder verlof, met behoud van salaris

In de volgende gevallen wordt, over de binnen voor betrokkene geldende arbeidsweek en/of dienstrooster vallende werkdagen, verlof met behoud van salaris verleend.

- Het afleggen van school- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van de onderneming, te bepalen door de werkgever. Werknemers zullen genoemde activiteiten zoveel mogelijk (naar billijkheid) buiten hun werktijd plannen.

- Het afleggen van doktersbezoek. Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan huisarts, de tandarts, een specialist of een therapeut waarnaar is verwezen. De werknemer zal trachten 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.

1 dag:

- bij het huwelijk van een van de (groot-, stief-)ouders, schoonouders, (pleeg-, stief-) kinderen, broers, zusters en kleinkinderen;
- bij het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, kinderen, ouders of (groot-, schoon-)ouders;
- bij het overlijden van een van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen;
- bij geboorte kleinkind (maximaal eenmaal per jaar);
- bij verhuizing (maximaal eenmaal per twee jaar);
- bij het 25-, 40- en 50-jarig jubileum.

2 dagen:

- bij het overlijden van een van de (stief-)ouders en schoonouders, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
- bij het huwelijk van de werknemer.

4 dagen:

- bij het overlijden van echtgeno(o)t(e) of een van de pleeg-, (stief-)kinderen, waarvan één dag calamiteitenverlof;
- bij het overlijden van een der (stief-)ouders, ingeval voor de begrafenis of crematie volledig wordt zorggedragen.

2. Bijzonder verlof in verband met vergaderingen c.q. organisatieverlof, met behoud van salaris

Aan de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie zal, mits het verzoek per activiteit daartoe tijdig door de betreffende werknemersorganisatie, aan de werkgever kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven:

- met doorbetaling van salaris over de tijd van maximaal drie dagen per kalenderjaar, nodig voor het bijwonen als officieel afgevaardigde van een bijeenkomst van een van de volgende colleges van zijn organisatie:
 - congres, bondsraad, bedrijfsgroepsafdeling en landelijke bedrijfsgroepsraad Metaal en Techniek (FNV);

2. congres en ambassadeursgroep (LBV);
 3. congres, bondsraad, vakgroepbestuur, cao-commissie en districtskadergroep (CNV Vakmensen);
 4. congres, bestuur, bestuursraad, bedrijfsgroepsbestuur en landelijke bedrijfspgroeovergadering (De Unie).
- 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.

3. **Bijzonder verlof voor vergaderingen verantwoordingsorgaan PMT, met behoud van salaris**

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.

4. **Gedwongen verzuim bij extreme weersomstandigheden, met behoud van salaris**

Indien de werkplek vanwege extreme weersomstandigheden niet bereikbaar is zal de regeling bijzonder verlof uit lid 1 van dit artikel worden toegepast. Werknemer dient redelijke instructies van de werkgever om de werkplek alsnog te bereiken op te volgen. De werkgever heeft de vrijheid het rooster aan te passen in verband met extreme weersomstandigheden.

5. **Onbetaald verlof**

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar onder de volgende voorwaarden.

- a. De werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de schriftelijke aanvraag al dan niet te honoreren.
- b. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
- c. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten.

6. **Zwangerschaps- en bevallingsverlof, met vervangende uitkering**

- a. Het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt zestien weken. De werkneemster heeft recht op verlof gedurende maximaal zes weken en minimaal vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en gedurende minimaal tien weken na de bevallingsdatum. Uiterlijk drie weken voordat zij het verlof wenst op te nemen, moet de werkneemster dit kenbaar maken aan de werkgever door middel van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige met de uitgerekende datum.
- b. Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, kan conform de wet het bevallingsverlof worden verlengd.
- c. De vrouwelijke werknemer kan de werkgever verzoeken het bevallingsverlof op te delen na zes weken waarop het recht op dat verlof is ingegaan. Zij kan dit deel van het verlof opnemen gedurende het tijdvak van dertig weken, welk tijdvak aanvangt de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld. Het verzoek wordt gedaan uiterlijk drie weken

nadat het bevallingsverlof is ingegaan.

- d. Indien tijdens het bevallingsverlof de vrouwelijke werknemer overlijdt, kan conform de wet het resterende recht op bevallingsverlof met behoud van loon overgaan op haar partner.
- e. De werkgever doet de aanvraag van een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling bij UWV, uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.
- f. De Wet arbeid en zorg is integraal van toepassing. Eventuele wetswijziging prevaleert boven hetgeen in dit artikel onder sub a tot en met e is opgenomen.

Aantekening

Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet arbeid en zorg te lezen.

7. **Adoptieverlof, met vervangende uitkering**

- a. De werknemer heeft recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan vier weken vóór de datum van adoptie.
- b. Pleegouder(s) hebben ook recht op adoptieverlof. Voorwaarde is dat pleegouder(s) op hetzelfde adres wonen als het kind dat wordt verzorgd. Tevens moet er een pleegcontract zijn waaruit blijkt dat pleegouder(s) duurzaam verantwoordelijk zijn voor de opvoeding en verzorging van het kind.
- c. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op verlof slechts eenmaal.
- d. De werknemer dient uiterlijk drie weken van tevoren het verlof bij werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.
- e. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.
- f. De werkgever doet de aanvraag van een uitkering in verband met adoptie bij UWV, uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof. Werkgever ontvangt de adoptie-uitkering en betaalt deze tijdens het verlof uit aan de werknemer.
- g. De Wet arbeid en zorg is integraal van toepassing. Eventuele wetswijziging prevaleert boven hetgeen in dit artikel onder sub a tot en met f is opgenomen.

Aantekening

Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet arbeid en zorg te lezen.

8. **Ouderschapsverlof, zonder behoud van salaris**

- a. De werknemer heeft per kind, tot de 8-jarige leeftijd, recht op het wettelijk ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer ouderschapsverlof zonder behoud van loon van 26 keer het aantal arbeidsuren per week zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
- b. De werknemer van wie de partner bevallen is heeft bij de geboorte van zijn kind recht op drie dagen ouderschapsverlof zonder behoud van loon. Dit recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

- c. De werknemer dient minimaal twee maanden voor het tijdstip van ingang het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het ouderschapsverlof op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- d. De Wet arbeid en zorg is integraal van toepassing. Eventuele wetswijziging prevaleert boven hetgeen in dit artikel onder sub a tot en met c is opgenomen.

Aantekening:

Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet arbeid en zorg te lezen.

9. Calamiteitenverlof, met behoud van salaris

- a. De werknemer heeft na beoordeling van de werkgever recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van één dag.
- b. Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:
 - 1. een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van de gezinsleden, de bevalling van de echtgenote, levenspartner of relatiepartner en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in rechte lijn en tweede graad van de zijlijn;
 - 2. een door de wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - 3. de uitvoering van het actief kiesrecht waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
 - 4. een spoedeisend, onvoorzien of niet redelijkerwijs buiten werktijd te plannen ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de partner, kinderen, inwonende pleeg- of stiefkinderen, huisgenoten en bloedverwanten in de eerste of tweede graad, zoals ouders, grootouders, broers, zusters en kleinkinderen.
- c. Bij spoedeisende zaken zal in overleg naar een snelle oplossing worden gezocht, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een meer duurzame oplossing.
- d. De Wet arbeid en zorg is integraal van toepassing. Eventuele wetswijziging prevaleert boven hetgeen in dit artikel onder sub b en sub c is opgenomen.

Aantekening:

Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet arbeid en zorg te lezen.

10. Kraamverlof, met behoud van salaris

- a. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op twee dagen kraamverlof na de bevalling van de echtgenote, levenspartner of relatiepartner, waarbij op de dag van de bevalling er recht is op één dag calamiteitenverlof. De twee dagen kraamverlof dienen te worden opgenomen binnen vier weken na de geboorte van het kind dan wel de thuiskomst uit het ziekenhuis.
- b. De Wet arbeid en zorg is integraal van toepassing. Eventuele wetswijziging prevaleert boven hetgeen in dit artikel onder sub a is opgenomen.

Aantekening

Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet arbeid en zorg te lezen.

11. Kortdurend zorgverlof, met behoud van salaris

In afwijking van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden gedurende zeven dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon, in verband met de ziekte van de partner, een kind, inwonend pleeg- of stiefkind, huisgenoot, of bloedverwant in de eerste of tweede graad, zoals ouders, grootouders, broers, zusters en kleinkinderen.

Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:

- a. de werknemer meldt schriftelijk en met redenen omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur van het verlof;
- b. de werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijke verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten;
- c. als het verlof langer duurt dan zeven dagen, dan kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.

12. Langdurend zorgverlof, zonder behoud van salaris

- a. De werknemer heeft in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden recht op langdurend zorgverlof van maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur, zonder behoud van loon. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- b. Het verlof kan worden opgenomen voor de zorg voor een persoon die (levensbedreigend) ziek is of hulpbehoevend. Deze persoon kan zijn de partner, een kind, inwonend pleeg- of stiefkind, huisgenoot, of bloedverwant in de eerste of tweede graad, zoals ouders, grootouders, broers, zusters en kleinkinderen.
- c. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden.
 - 1. Werknemer dient het verzoek minstens twee weken vóór de beoogde ingangsdatum schriftelijk in bij de werkgever. Er wordt daarbij aangegeven welke persoon verzorging behoeft, het tijdstip van ingang van het verlof, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren over de week.
 - 2. De werkgever willigt het verzoek om verlof in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft. Indien de werkgever overweegt het verzoek niet of niet geheel in te willigen, dan pleegt hij overleg met de werknemer. Indien het verzoek niet of niet geheel wordt ingestemd, dan wordt het schriftelijk onder opgave van redenen aan de werknemer medegedeeld.
 - 3. Indien de werkgever niet een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof de beslissing op het verzoek schriftelijk heeft medegedeeld aan werknemer, gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
- d. De Wet arbeid en zorg is integraal van toepassing. Eventuele wetswijziging prevaleert boven hetgeen in dit artikel onder sub a tot en met sub c is opgenomen.

Aantekening

Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet arbeid en zorg te lezen.

Artikel 35 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Ziekmelden

Werknemers die door ziekte of ongeval niet in staat zijn hun werk te verrichten, dienen er zorg voor te dragen dat dit ruim voor aanvang van hun dienst gemeld wordt, tenzij dit door bijzondere omstandigheden onmogelijk is. Regels met betrekking tot ziekmelden worden zoveel mogelijk in een huishoudelijk of verzuimreglement neergelegd. De werknemer dient te handelen conform het huishoudelijk of verzuimreglement.

2. Salarisdoorbetaling bij ziekte

Voor partijen die tot de inwerkingtreding van deze cao vielen onder de Tankstation-cao geldt:

In geval van arbeidsverhindering door ziekte of ongeval hebben de werknemers recht op doorbetaling van het bruto salaris:

- a. gedurende de eerste periode van 26 weken 100%;
- b. gedurende de 27e week tot en met de 78e week 85%;
- c. gedurende de 79e week tot en met de 104e week 70%.

Bij de salarisdoorbetaling zoals onder sub b en c genoemd, wordt ten minste het niveau van het wettelijk minimumloon gegarandeerd.

Aantekening

Voor parttimers geldt een doorbetaling van 100% gedurende de eerste periode van 26 weken, 85% gedurende de 27e tot en met de 78e week en 70% gedurende de 79e tot en met de 104e week van de arbeidsongeschiktheid, berekend over het gemiddeld aantal gewerkte uren in de laatste drie maanden.

3. Voor alle overige bedrijven geldt de huidige regeling vanuit de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf.

- 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 arbeidsongeschiktheid zou hebben verdiend, waarbij geldt dat gedurende de eerste zes maanden 100% van dat salaris wordt doorbetaald en gedurende de volgende achttien maanden 90% van dat salaris wordt doorbetaald.
- b. In afwijking van het in lid 3 sub a gestelde wordt aan de werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op arbeidstherapeutische basis hervat gedurende de in lid 3 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 arbeidsongeschiktheid 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 3 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 arbeidsongeschiktheid zou hebben verdiend.

4. Wachtdagen

Bij de eerste en tweede ziekmelding in enig jaar zullen geen wachtdagen in rekening worden gebracht. Bij de derde en vierde ziekmelding in het betreffende kalenderjaar is de werkgever gerechtigd om per ziekmelding een wachtdag in rekening te brengen.

Er mag niet opnieuw een wachtdag in rekening worden gebracht als de perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken.

Noot: wachtdagen mogen alleen over de bovenwettelijke vakantiedagen in rekening worden gebracht.

5. Controle tijdens arbeidsongeschiktheid

De door ziekte of ongeval arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de medische en lekencontrole welke krachtens de sociale verzekeringswetten (inclusief Arbodienst, Arboret) en het huishoudelijk/verzuimreglement van de betreffende werkgever worden bepaald en/of uitgeoefend.

6. Verlaging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering

Indien het verzuimpatroon bij arbeidsongeschiktheid voor de werkgever aanleiding geeft tot vermoedens van onterecht gebruik of misbruik, dan wel het bewust niet opvolgen van veiligheidsvoorschriften, dan kan de werkgever nadat uitdrukkelijk is vastgesteld dat er sprake is van onterecht gebruik of misbruik, dan wel het bewust niet opvolgen van veiligheidsvoorschriften, de uitkering bij arbeidsongeschiktheid verlagen tot 70% van het bruto salaris alsmede, indien wettelijk toegestaan, aftrek van twee wachtdagen per keer toepassen. Indien dit het geval is, is de werkgever verplicht om een gemotiveerde schriftelijke beslissing hierover aan de werknemer te doen toekomen. De verlaging als hierboven bedoeld wordt enkel toegepast indien andere middelen geen effect blijken te hebben. Werkgever zal gezien de aard van deze sanctie zeer terughoudend dienen te zijn in de toepassing ervan. Het is werkgever niet toegestaan de verlaging toe te passen vanwege bedrijfseconomische redenen.

Artikel 35a AANVULLEND INVALIDITEITSPENSOEN

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.

Aantekening:

Voor meer informatie zie www.nvschade-mt.nl

Artikel 36 OVERLIJDENSUITKERING

Bij het overlijden van de werknemer ontvangen de in artikel 7:674, derde lid van het Burgerlijk Wetboek genoemde nabestaanden een uitkering van de werkgever ten bedrage van het salaris dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

Artikel 37 SCHOLING EN OPLEIDING

1. Een werknemer heeft recht op één doorbetaalde opleidingsdag per jaar. Dit geldt niet voor de werknemer die in een regulier opleidingstraject, in het kader van een door het Rijk mede gefinancierde opleiding zit.
2. De in het eerste lid van dit artikel bedoelde opleidingsdag kan in overleg met de werkgever worden ingevuld, passend binnen het via het opleidingsfonds aangeboden en gebruikelijke opleidingsbeleid.
3. Bedrijven met een bestaand eigen opleidingsinstituut dat erkend is door het bestuur van voornoemd opleidingsfonds kunnen worden uitgezonderd van de regeling als genoemd onder artikel 37.2.
4. Er is een opleidingsvoucher per werknemer beschikbaar, uitgegeven door het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Tankstations en Wasbedrijven. De opleidingsvoucher geeft de werknemer jaarlijks het recht op een dagdeel training in een regio. Het aanbod wordt verzorgd door genoemd O&O-fonds.
5. Op verzoek van de werknemer zal in overleg met de werkgever een persoonlijk opleidingsplan (POP) worden aangeboden.

Aantekening

Het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Tankstations en Wasbedrijven (OOTW) heeft een voorbeeld van een POP beschikbaar op www.ootw.nl.

Bedrijven wordt geadviseerd op regelmatige basis functionerings- en beoordelingsgesprekken te voeren. OOTW biedt hiervoor een opleiding aan.

Artikel 38 PENSIOENFONDS

Er is de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, gevestigd in Den Haag. Het pensioenreglement is verkrijgbaar bij de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek. Het correspondentieadres is Postbus 30020, 2500 GA Den Haag.

Aantekening:

Voor meer informatie zie www.bpmt.nl

Artikel 39 NALEVING EN AFWIJKING VAN DEZE OVEREENKOMST

1. Indien tussen werkgever en werknemer een (juridisch) geschil bestaat over de juiste toepassing van deze cao en één of beide partijen daartoe een (juridisch) vertegenwoordiger van cao-partijen heeft ingeschakeld, zal zowel werknemer als werkgever zich naar redelijkheid inspannen medewerking te verlenen aan het verstrekken van alle gegevens die benodigd zijn om te kunnen beoordelen of in het geval van het betreffende geschil gehandeld is conform hetgeen in deze cao is bepaald. Het verzoek hiertoe dient schriftelijk en met voldoende argumenten onderbouwd te zijn gedaan. Onder te verstrekken gegevens vallen: arbeidsovereenkomst(en), overzichten van de gewerkte uren (inclusief urensaldo indien van toepassing), loonstroken, opgebouwde vakantierechten en toeslagen.
2. Aanvragen om vergunning tot afwijking van deze overeenkomst worden ingediend bij het Sociaal Fonds Tankstations en Wasbedrijven (SFTW). Het SFTW 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 werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden.
Correspondentie-adres: Postbus 1100, 3980 DC Bunnik.

Artikel 40 LOOPTIJD

Deze cao treedt in werking met ingang van 1 november 2015 en eindigt op 31 december 2017 zonder dat opzegging vereist zal zijn.

BIJLAGEN

Salaristabellen

FUNCTIELIJST BEHORENDE BIJ DE CAO TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN

FUNCTIEGROEP 1

Werkzaamheden van eenvoudige aard welke volgens nauwkeurige instructies op aanwijzing en/of onder directe leiding worden verricht. Werknemer dient de nodige kennis te vergaren over producten en diensten die door het tankstation en/of het wasbedrijf worden verkocht c.q. geleverd. Het betreft hier werknemers die geen ervaring hebben (met het werken) in de tankstation- en wasbranche.

Mogelijke functiebenamingen tankstation:

- Tuinman
- Vakkenvuller
- Schoonmaker shop/voorterrein/carwash
- Junior verkoopmedewerker
- Junior snackhoekmedewerker
- Junior administratief medewerker

Mogelijke functiebenamingen wasbedrijf:

- Junior carwash medewerker
- Voorwasser
- Assistent truck- en/of carwashmedewerker
- Leerling

FUNCTIEGROEP 2

Werkzaamheden van minder eenvoudige aard waarvoor enige mate van vak-, praktijk- en bedrijfskennis nodig is en die - hoewel onder leiding - toch met enige mate van zelfstandigheid worden verricht.

Mogelijke functiebenamingen tankstation:

- Verkoopmedewerker
- Snackhoekmedewerker
- Administratief medewerker

Mogelijke functiebenamingen wasbedrijf:

- Truck- en/of carwashmedewerker
- Assistent-verkoper

FUNCTIEGROEP 3

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor vak-, praktijk- en bedrijfskennis nodig is en het incidenteel leiding geven aan enkele medewerkers ingedeeld in de functiegroep 1 en 2, danwel zelfstandige werkzaamheden waarvoor specialistische kennis en vaardigheid nodig is.

Mogelijke functiebenamingen tankstation:

- Senior verkoopmedewerker
- Senior administratief medewerker

Mogelijke functiebenamingen wasbedrijf:

- Manager truck- en/of carwash
- Ploegleider
- Senior truck- en/of carwashmedewerker
- Junior administratief medewerker

FUNCTIEGROEP 4

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor ruime vak-, praktijk- en bedrijfskennis nodig is alsmede (in belangrijke mate) leiding geven aan medewerkers ingedeeld in de functiegroep 1, 2 en 3.

Mogelijke functiebenamingen tankstation:

- Assistent-bedrijfsleider
- Stationsmanager

Mogelijke functiebenamingen wasbedrijf:

- Bedrijfsleider
- Filiaal leider
- Vestigingsmanager

FUNCTIEGROEP 5

Het dagelijks volledig leiding geven aan alle op het tankstation c.q. tankstations aanwezige medewerkers, de verantwoordelijkheid voor de boekhouding, de in- en verkoop van alle artikelen en motorbrandstoffen, de verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid op het station c.q. de stations en de verantwoordelijkheid voor de toepassing van de hygiënecode en het milieuzorgsysteem op het station c.q. de stations, inclusief de verantwoordelijkheid voor het realiseren van de doelstellingen van de onderneming en het verzorgen van de administratie.

Mogelijke functiebenamingen tankstation:

- Bedrijfsleider

Salaristabel per vier weken per 1 november 2015

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	417,60	531			
16	480,20	591			
17	549,80	659			
18	633,20	741			
19	730,60	837			
20	856	957	1.063	1.213	
21	1.009	1.109	1.232	1.403	
22	1.183	1.277	1.418	1.621	1.765
23	1.391,80	1.506	1.602	1.752	1.878
1. onder leiding	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop				
2. onder leiding	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker				
3. zelfstandig	senior verkoper				
4. leidinggevend	assistent-bedrijfsleider				
5. leidinggevend	bedrijfsleider				
De vierwekentabel is afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. De bedragen van de Wet minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML zoals die gelden per 1 juli 2015. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.					

Salaristabel per vier weken per 1 mei 2016

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	422,20	539			
16	485,60	600			
17	556	669			
18	640,40	752			
19	738,80	849			
20	865,60	973	1.079	1.231	
21	1.020,40	1.124	1.250	1.426	
22	1.196,20	1.296	1.438	1.644	1.791
23	1.407,40	1.530	1.626	1.777	1.907
1. onder leiding	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop				
2. onder leiding	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker				
3. zelfstandig	senior verkoper				
4. leidinggevend	assistent-bedrijfsleider				
5. leidinggevend	bedrijfsleider				
De vierwekentabel is afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. De bedragen van de Wet minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML zoals die gelden per 1 januari 2016. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.					

Salaristabel per vier weken per 1 februari 2017

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	422,20	547			
16	485,60	609			
17	556	679			
18	640,40	763			
19	738,80	862			
20	865,60	988	1.096	1.250	
21	1.020,40	1.141	1.268	1.447	
22	1.196,20	1.315	1.459	1.669	1.818
23	1.407,40	1.553	1.650	1.804	1.936
1. onder leiding	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop				
2. onder leiding	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker				
3. zelfstandig	senior verkoper				
4. leidinggevend	assistent-bedrijfsleider				
5. leidinggevend	bedrijfsleider				
De vierwekentabel is afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. De bedragen van de Wet minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML zoals die gelden per 1 januari 2016. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.					

Funciejarentabel per vier weken per 1 november 2015

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.391,80	1.506	1.602	1.752	1.878
1	1.419	1.570	1.633	1.770	1.930
2	1.433	1.602	1.663	1.787	1.968
3	1.464	1.633	1.694	1.807	2.002
4				1.823	2.036
5				1.842	2.065
6				1.859	2.102
7					2.135
8					2.169
De vier weken tabel is afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. Het bedrag 0 functie jaren groep 1 is conform het bedrag Wet Minimumloon (WML) per 1 juli 2015. Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.					

Funciejarentabel per vier weken per 1 mei 2016

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.407,40	1.530	1.626	1.777	1.907
1	1.439	1.593	1.657	1.795	1.957
2	1.454	1.626	1.687	1.813	1.997
3	1.485	1.657	1.720	1.834	2.033
4				1.849	2.066
5				1.869	2.095
6				1.885	2.132
7					2.166
8					2.201
De vier weken tabel is afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. Het bedrag 0 functie jaren groep 1 is conform het bedrag Wet Minimumloon (WML) per 1 januari 2016. Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.					

Funciejarentabel per vier weken per 1 februari 2017

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.407,40	1.553	1.650	1.804	1.936
1	1.460	1.617	1.682	1.822	1.986
2	1.476	1.650	1.712	1.840	2.026
3	1.507	1.682	1.746	1.862	2.063
4				1.877	2.097
5				1.897	2.127
6				1.914	2.165
7					2.199
8					2.234

De vier weken tabel is afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. Het bedrag 0 functiejaren groep 1 is conform het bedrag Wet Minimumloon (WML) per 1 januari 2016. Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.

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 van het jaar 2016 en 2017 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 15 november van het betreffende kalenderjaar 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 van dit reglement 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 van dit reglement bedoelde formulier de originele verklaring van de werknemersorganisatie bij te voegen. Overschrijding van de in lid 1 van dit reglement genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in artikel 1 van dit reglement 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 van dit reglement gestelde voorwaarden wordt de in artikel 1 van dit reglement 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 van dit reglement.

Artikel 4

Indien bij controle door de belastingdienst of de uitvoeringsinstantie voor de werknemersverzekeringen blijkt dat de belasting en premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en 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 15 november van het betreffende kalenderjaar 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 30 van de cao opgenomen mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst aan te vullen. Deze aanvulling betreft het ruilen van een deel van het bruto loon 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 2016/2017 die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen: €;
- f. verklaart akkoord te gaan met een verlaging van zijn/haar bruto loon 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 15 november van het onder e) genoemde jaar);
- 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 pensioenopbouwetc. in die betekenis dat het (lagere) bruto loon 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:

COMPENSATIEREGELING I.V.M. HET VERDWIJNEN VAN DE ZONDAGTOESLAG

Voor werkgevers die tot 1 december 2009 onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf vielen is de compensatieregeling van toepassing.

De compensatieregeling geldt voor de werknemers, niet zijnde vakantie- of oproepkrachten, die gedurende het tijdvak van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2009 regelmatig op zondag ingeroosterd waren. Deze compensatie wordt als volgt vastgesteld: het aantal gewerkte zondagen (genoemd tijdvak van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2009) x het gemiddeld aantal uren per dienst x het bruto uursalaris x 35% = €: 6 maanden. De uitkomst is het bruto bedrag dat u bij het bruto maandsalaris optelt (indien u uw werknemer per vier weken uitbetaalt, dan neemt u het aantal gewerkte zondagen (meergenoemd tijdvak) x het gemiddeld aantal uren per dienst x het bruto uursalaris x 35% = €: 26 weken x 4).

De uitkomst is het bruto bedrag dat u blijvend bij het bruto maandsalaris optelt.

Hierdoor wordt het te compenseren bedrag onderdeel van het salaris en ontstaat er een nieuw bruto maandsalaris.

Rekenvoorbeeld

Stel:

- aantal gewerkte zondagen: 14
 - gemiddeld aantal uren per dienst: 8
 - bruto uursalaris: € 9,-
- $14 \times 8 \times 9 \times 35\% = € 352,80$: 6 maanden = € 58,80

Indien de werknemer gedurende meergenoemd tijdvak van 1 juli 2009 tot en met 31 december 2009 niet volledig heeft gewerkt, dient u voor de vaststelling van de gewerkte zondagen de weken te nemen waarin de werknemer wel heeft gewerkt.

Noot

Deze compensatieregeling geldt niet voor de werknemers die tot de inwerkingtreding van deze cao onder de Tankstation-cao vielen. Daar is immers de zondagtoeslag al eerder gecompenseerd en niet meer van kracht.

COMPENSATIEREGELING FEESTDAGEN BETREFFENDE WERKNEMERS DIE OP 1 DECEMBER 2009 ONDER DE CAO MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF VIELEN

De compensatieregeling feestdagen geldt voor werknemers, niet zijnde vakantie- of oproeprachten, die tot 1 december 2009 onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf vielen en recht hadden op de regeling zoals omschreven in artikel 80 lid 6 sub c van die cao. Deze werknemers krijgen een compensatie op basis van het aantal ingeroosterde feestdagen in het huidige kalenderjaar. Deze compensatie wordt als volgt vastgesteld: het aantal gewerkte feestdagen in 2010 x het gemiddeld aantal uren per dienst x het bruto uursalaris = € ... : 12 maanden. De uitkomst is het bruto bedrag dat u vanaf 1 januari 2011 bij het bruto maandsalaris optelt. (Indien u uw werknemer per vier weken uitbetaalt, dan neemt u het aantal gewerkte feestdagen in 2010 x het gemiddeld aantal uren per dienst x het bruto uursalaris = € ... : 52 weken x 4).

Rekenvoorbeeld

Stel:

- aantal feestdagen 2010: 3
 - gemiddeld aantal uren per dienst: 8
 - bruto uursalaris: € 9,-
- $3 \times 8 \times 9 = 216 : 12 \text{ maanden} = € 18,-$

De uitkomst is het bruto bedrag dat blijvend bij het bruto maandsalaris optelt. Hierdoor wordt het te compenseren bedrag onderdeel van het salaris en ontstaat er een nieuw bruto maandsalaris.

Indien de werknemer in 2010 een substantieel deel van de periode niet heeft gewerkt, dient de werkgever voor de vaststelling van de gewerkte feestdagen naar het voorafgaande jaar te kijken.

Na overleg met de werkgever kan de werknemer kiezen om de compensatie, zoals hierboven beschreven, geheel of gedeeltelijk in de vorm van verlof te genieten. Voor het einde van elk kalenderjaar dient de werknemer aan te geven of deze keuze ook voor het volgende kalenderjaar geldt.

In overleg met de werknemers kan ook de oude regeling, waarbij het werken op een feestdag ook wordt gecompenseerd door een compensatie in vrije tijd ter grootte van het gewerkte aantal uren op die dag, blijvend worden toegepast. De feestdagtoeslag van 25% is hiernaast ook van toepassing.

COMPENSATIEREGELING EXTRA VAKANTIEDAGEN OUDERE WERKNEMERS

Werknemers die voor de inwerkingtreding van deze cao onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf vielen en die op 1 januari 2010 in dienst waren en 45 jaar of ouder waren, worden gecompenseerd volgens de volgende tabel. De leeftijd op 1 januari 2010 is bepalend.

45 t/m 49 jr.	1 dag (bij 60 jaar volgen 4 extra dagen uit de nieuwe regeling)
50 t/m 55 jr.	5 dagen (bij 60 jaar volgen 4 extra dagen uit de nieuwe regeling)
56 t/m 60 jr.	8 dagen (bij 60 jaar volgen 4 extra dagen uit de nieuwe regeling)
61 t/m 65 jr.	12 dagen (inclusief de 4 dagen uit de nieuwe regeling)
Indien een werknemer op 1 januari 2010 een hoger aantal dagen ontving dan opgenomen in de tabel, dan behoudt hij dit aantal dagen.	

Bij het berekenen van het aantal vakantiedagen op grond van de hierbovenstaande staffel wordt artikel 32 lid 12 niet toegepast, maar geldt afhankelijk van de duur van het dienstverband op 1 januari 2010:

- een extra vakantiedag bij een dienstverband van 10 jaar of meer maar minder dan 20 jaar,
- twee extra vakantiedagen bij een dienstverband van 20 jaar of meer maar minder dan 30 jaar en
- drie extra vakantiedagen bij een dienstverband van 30 jaar of meer.

Na 1 januari 2010 gaat de dienstjarenregeling van artikel 32 lid 12 weer gelden.

Aantekening

Voorbeeld, uitgaande van iemand die op 1 januari 2010 53 jaar was en 21 jaar in dienst: deze werknemer heeft recht op een jaarlijkse compensatie van 5 dagen plus 2 dagen = 7 dagen extra vakantie (53 uur). Bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar wordt het aantal extra vakantiedagen met 4 dagen verhoogd van 7 naar 11 dagen. Bij 30 jaar dienstverband ontvangt de werknemer op grond van artikel 32 lid 12 3 extra vakantiedagen en komt hij uit op 14 dagen.

Uitbetaling compensatieregeling

De uitbetaling van de compensatie zoals genoemd in deze bijlage dient ieder jaar te geschieden in de maand december, of bij uitdiensttreding van de medewerker. Bij parttimers en bij uitdiensttreding van de medewerker wordt de compensatie naar rato uitgekeerd.

Aantekening

Bij de bedrijven die tot de inwerkingtreding van deze cao onder de Tankstation-cao vielen worden er door de werknemers vanaf 1 januari 2007 al geen extra vakantiedagen op basis van leeftijd opgebouwd. Daarvoor is voor de werknemers die voor 1 januari 2007 in dienst waren getreden al een compensatieregeling getroffen. Bovenstaande compensatieregeling is dan ook niet van toepassing op bedrijven en werknemers die tot de inwerkingtreding van deze cao onder de Tankstation-cao vielen.

VOORWAARDEN TOEPASSEN CAMERA-AFSLUITING (ARTIKEL 25 LID 6 ARBEIDSONDERSOMSTANDIGHEDEN)

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 SFTW 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 op www.sftw.nl
Het formulier kan worden verzonden naar SFTW, Postbus 1100, 3980 DC Bunnik.*

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 dat er met camera-afsluiting wordt gewerkt (bijv. met een bord).

Procedurale vereisten

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

MODELFORMULIER MELDING CAMERA-AFSLUITING

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

deelt het Sociaal Fonds Tankstations en Wasbedrijven (hierna: SFTW) hierbij mede, zoals vereist op grond van artikel 25 lid 6 cao Tankstations en Wasbedrijven, dat op locatie [handelsnaam + adresgegevens tankstation] afsluiten met behulp van cameratoezicht (hierna: 'camera-afsluiting') zal worden toegepast.

Werkgever verklaart dat camera-afsluiting onderdeel is van een actief veiligheidsbeleid binnen het bedrijf. Werkgever verklaart bereid te zijn dit desgewenst, op verzoek van het SFTW, 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 dat er met camera-afsluiting wordt gewerkt (bijv. met een bord).

Procedurale vereisten

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

- 3) het signaal dat de situatie veilig is en de medewerker kan vertrekken;
- 4) hoe te handelen door de medewerker als de situatie niet veilig is en/of het systeem niet werkt;
- 5) het langer blijven branden van de verlichting na vertrek medewerker.
- Er zijn afspraken met de alarmdienst over fysieke achtervang (indien nodig alsnog een auto op het voorterrein)
- (De centralist van) De meldkamer is geschikt om dergelijke procedures uit te kunnen voeren.

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

.....
[naam vertegenwoordiger]

PROCEDURE DISPENSATIEVERZOEK (ARTIKEL 39)

- A. Het dispensatieverzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij het SFTW, Postbus 1100, 3980 DC Bunnik.
- B. Uit het dispensatieverzoek moet zondermeer blijken van welk(e) artikel(en) dispensatie wordt gevraagd.
- C. Het dispensatieverzoek moet voorts voorzien zijn van:
 - een weergave van de reden(en) waarom dispensatie wordt gevraagd;
 - een onderbouwing van het dispensatieverzoek, waarmee de noodzaak voor dispensatie wordt aangetoond (zie ook D);
 - documenten waaruit blijkt wat het standpunt is van de werknemers of de werknemersvertegenwoordiging ten aanzien van het dispensatieverzoek (bijvoorbeeld verslagen van overleg).
 - de periode waarvoor dispensatie wordt gevraagd.
- D. Indien de bedrijfseconomische situatie als grond voor het dispensatieverzoek wordt genoemd, moet het verzoek voorzien zijn van:
 - accountantsverklaringen met betrekking tot de bedrijfseconomische situatie;
 - een plan voor verbetering van de bedrijfseconomische situatie in de (nabije) toekomst;
 - eventueel een afschrift van een schrijven van de arbeidsinspectie waaruit duidelijk wordt dat dispensatie noodzakelijk is voor het verlenen van (tijdelijke) werktijdverkorting.
- E. Het SFTW stuurt de verzoeker een ontvangstbevestiging en vermeldt daarbij tevens wanneer het SFTW het verzoek behandelt.
- F. In beginsel behandelt het SFTW het verzoek in de eerstvolgende reguliere vergadering van het SFTW indien tussen het moment van ontvangst van het verzoek en die reguliere vergadering tenminste 10 werkdagen zitten.
- G. Indien het SFTW het nodig acht, kan worden gevraagd naar een nadere schriftelijke reactie.
- H. Het SFTW 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. Het SFTW 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 het SFTW

de termijn 2x4 weken verlengen. Het SFTW zal dit dan schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken.

- J. Indien het SFTW van mening is dat het geen verzoek betreft als bedoeld in artikel 39 cao, wordt het verzoek niet in behandeling genomen.





Belangenvereniging Tankstations (BETA)

Floris Grijpstraat 2, 2596 XE Den Haag

Telefoon 010 - 411 11 80, Fax 010 - 411 66 61

BOVAG

Postbus 1100, 3980 DC Bunnik

Telefoon 030 - 659 53 00, ledenadvies@bovag.nl

FNV Metaal

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

Telefoon 0900 - 9690 (lokaal tarief)

CNV Vakmensen

Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

Telefoon 030 - 751 10 07, Fax 030 - 751 15 09

Landelijke Belangen Vereniging (LBV)

Strevelsweg 700/612, 3083 AS Rotterdam

Telefoon 010 - 481 80 11, Fax 010 - 481 82 11

De Unie

Postbus 400, 4100 AK Culemborg

Telefoon 0345 - 85 18 51, info@unie.nl