

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

Tussen:

1. Transport en Logistiek Nederland, gevestigd te Zoetermeer;
Vereniging Verticaal Transport, gevestigd te Culemborg;

hierna gezamenlijk te noemen partij ter ener zijde,

2. CNV, gevestigd te Utrecht;
FNV, gevestigd te Utrecht
De Unie, gevestigd te Culemborg

hierna gezamenlijk te noemen partij ter andere zijde,

is de navolgende Arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van
1 januari 2026 tot 1 januari 2027

Hoofdstuk I Algemeen

Artikel 1

Karakter

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

Artikel 2

Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op:
 - a. Alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen (hierna Wwg), zoals deze laatstelijk is gepubliceerd op 20 december 2016 (staatsblad 518), verrichten, en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verrichten anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.
 - b. Werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuren van mobiele kranen.
2. a. De overeenkomst is niet van toepassing op ondernemingen die:
 - een eigen CAO dienen toe te passen; ofwel
 - een eigen bedrijfstak CAO dienen toe te passen; ofwel
 - over een eigen vastgelegd arbeidsvoorwaardenpakket beschikken.

Daarbij worden de volgende voorwaarden gesteld:

- Het niveau van voorvermelde regelingen dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan het niveau van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en;
 - De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen.
2. b. De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen, wanneer in de regel niet meer dan 20% van de omzet met voornoemde activiteiten wordt gerealiseerd.

Maatgevend daarbij is de juridische eenheid waarvoor een vergunning beroepsgoederenvervoer is aangevraagd of toegekend, dan wel waarbinnen de verhuur van mobiele kranen plaatsvindt.

2. c. Tevens zijn uitgezonderd ondernemingen, die in hoofdzaak gemeten naar de loonsom van het bedrijf bouwwerkzaamheden uitvoeren en tevens mobiele kranen exploiteren.

Artikel 3

Definities

In deze overeenkomst (verder te noemen “de CAO”)¹ wordt verstaan onder:

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

¹) Overal waar in deze cao hij, hem of zijn wordt vermeld, dient ook zij of haar te worden gelezen

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

Artikel 4

Aangaan arbeidsovereenkomst

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

Het is mogelijk daarna (een) nieuwe arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd, conform artikel 7:668a lid 12 BW of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan. Op deze nieuwe arbeidsovereenkomst(en) is deze CAO van toepassing. De nieuwe arbeidsovereenkomst(en) staan los van de voorgaande arbeidsovereenkomst(en) die voor de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de Algemene Ouderdomswet zijn aangegaan.

Artikel 5

Einde arbeidsovereenkomst

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

Artikel 6

Verplichtingen van de werkgever

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

Artikel 7

Verplichtingen van de werknemer

- 1.a. De werknemer is krachtens de met hem gesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden.
 - 1.b. De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever alle voorkomende werkzaamheden te verrichten voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.
 - 1.c. Het stelselmatig overstapelen door de chauffeur van complete wagenladingen van pallets op pallets wordt niet geacht te behoren tot werkzaamheden, die redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
 - 2.a. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs had moeten kennen. Deze geheimhoudingsverplichting geldt niet ten aanzien van mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair, of ander voorschrift verlangd worden.
 - 2.b. De werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd mededelingen, die wensen en bezwaren inhouden, aan zijn werknemersorganisatie mede te delen en toe te lichten.
 3. De werknemer stelt zich beschikbaar voor de medische keuringen, die door de werkgever redelijkerwijze nodig geacht worden in verband met het vervullen van de functie (tenzij hiertegen dwingende medische bezwaren bestaan). Onder "medische keuring" worden mede begrepen keuringen in het kader van de Arbozorg. De werknemer kan hierover vooraf overleg plegen met zijn huisarts. De werknemer volgt alle maatregelen op, die op grond van het uit de keuring voortvloeiende medische advies worden aanbevolen. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de uitslag van een keuring, kan deze werknemer herkeuring aanvragen.
 - 4.a. Ten aanzien van door de werkgever aan de werknemer in bruikleen gegeven zaken zoals voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is hij verplicht:
 - zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de in ontvangstneming in goede staat bevinden;
 - op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
 - deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
 - vermissing of beschadiging ervan onmiddellijk aan zijn directe chef te melden;
 - deze terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hij door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.
- Hetgeen in dit lid onder het tweede gedachtestreepje staat vermeld, is eveneens van toepassing ten aanzien van aan de werknemer door de werkgever toevertrouwde of door derden afgedragen gelden, waarbij op de werknemer de verplichting rust te verifiëren of de aan hem overhandigde bedragen overeenkomen met het door werkgever of derden aangegeven dan wel verschuldigde bedrag.
- 4.b. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk tenzij de schade een

gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de betreffende overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald. De schadevergoeding zal niet meer bedragen dan de kostprijs voor herstel of vervanging.

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

Hoofdstuk IV Bijzondere Groepen Werknemers

Artikel 8

Deeltijdwerknemers

1. De bepalingen van de CAO zijn op deeltijdwerknemers van toepassing, met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.
- 2.a. Voor zover de bepalingen van de CAO zich daarvoor lenen, worden zij op de deeltijdwerker naar evenredigheid toegepast. Onafhankelijk van het arbeidspatroon dient voor ieder dienstuur minimaal het wettelijk minimum uurloon te worden betaald.
- 2.b. Overuren zijn uren, liggend op maandag tot en met vrijdag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week, dan wel de individueel overeengekomen arbeidstijd als dit minder is dan 40 uur per week, wordt overschreden. Voor rijdend personeel op dubbel bemande voertuigen geldt de vorige zin voor de uren liggend op maandag tot en met zaterdag 7.00 uur.
- 3.a. De vakantie-aanspraken en vakantiebijslag ontstaan naar rato van het aantal verrichte diensturen, doch niet meer dan het voor betrokkenen geldende maximum genoemd in artikel 67a, artikel 68 resp. artikel 69.
- 3.b. Voor het vaststellen van de onder 3a. genoemde vakantie-aanspraken en vakantiebijslag geldt als basis voor de berekening, het minimum aantal overeengekomen uren.
- 3.c. Voor het berekenen van de vakantie-aanspraken en vakantiebijslag in een bepaald jaar, dient het totaal aantal verrichte diensturen, met een minimum van het aantal overeengekomen uren, in het voorafgaande kalenderjaar te worden genomen.

Artikel 9

Uitzendkrachten

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

Artikel 9a

Inleenkrachten

- 1 De in het buitenland gevestigde bedrijven die tijdelijk arbeidskrachten ter beschikking stellen aan de werkgever zijn ingevolge de detacheringsrichtlijn aan deze arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden en de overige uit artikel 2a lid 1 wet

AVV voortvloeiende van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de werkgever. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.

2. De werkgever is gehouden in de overeenkomst met de in het buitenland gevestigde onderneming te bedingen dat de aan de werkgever ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.
3. De werkgever is gehouden de in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde arbeidskrachten te informeren over de op hen van toepassing zijnde basisarbeidsvoorwaarden.
4. Lid 1, 2 en 3 van dit artikel zijn niet van toepassing in geval arbeidskrachten worden ingeleend van in Nederland gevestigde bedrijven die rechtstreeks onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Op hen is immers de gehele CAO van toepassing.
5. Op detacheringen die langer dan 12 maanden duren, is artikel 2a, leden 4, 5 en 6 van de Wet AVV van toepassing.

Artikel 10

Oproepkrachten

1. Voor oproepkrachten gelden in beginsel alle artikelen van deze CAO, met uitzondering van:

artikel 4
artikel 6 lid 2
artikel 13
artikel 14
artikel 26b en c
artikel 30
artikel 31
artikel 36
artikel 64 t/m 69
2. Voor de berekening van het dag- en uurloon moet voor de oproepkracht worden uitgegaan van het functieloon vermeerderd met 8% vakantiebijslag.
3. De oproepkracht verwerft wettelijke vakantiedagen overeenkomstig artikel 7:634 BW over de uren die worden gewerkt.
4. De oproepkracht wordt per uur beloond.
5. Overuren zijn de uren, waarmee de diensttijd van gemiddeld 8 uur per dag wordt overschreden.
6. In afwijking van artikel 6 lid 3 wordt door de werkgever aan de oproepkracht een exemplaar van de CAO verstrekt indien hij dit aan de werkgever verzoekt.

Artikel 11

BBL- Leerlingen

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

Hoofdstuk V Lonen: Algemene bepalingen

Artikel 12

Berekening dag- en uurloon.

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

Artikel 13

Loonbetaling

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

Artikel 14

Regeling onwerkbaar weer

1. De werkgever is vrijgesteld van de loondoorbetalingsplicht op basis van artikel 7:628 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek indien op de dag waarop een buitengewone natuurlijke omstandigheid zich voordoet voldaan wordt aan de in lid 3 genoemde voorwaarden.
2. Van buitengewone natuurlijke omstandigheden is sprake in geval van:
 - a. vorst, ijzel of sneeuwval, indien deze omstandigheden zich voordoen in de periode van 1 november tot en met 31 maart;
 - b. overvloedige regenval, indien het in het postcodegebied waarin de werknemer werkzaam is op een werkdag tussen 07.00 uur en 19.00 uur tenminste 300 minuten regent;
 - c. Andere buitengewone natuurlijke omstandigheden. Hieronder vallen bijvoorbeeld wateroverlast ten gevolge van overstroming van rivieren, sloten e.d. maar ook (regelmatige) regenval, stortbuien of sneeuwval waardoor het terrein waar de werkzaamheden dienen plaats te vinden niet toegankelijk is dan wel wel toegankelijk is maar de grond zodanig is dat de werkzaamheden niet verricht kunnen worden.
3. Om van de vrijstelling als genoemd in lid 1 gebruik te kunnen maken dient te worden voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden:
 - a. Het niet verrichten van de overeengekomen arbeid is het gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden als genoemd in lid 2;
 - b. Het aantal wachtdagen, genoemd in lid 5, is verstreken;
 - c. De betrokken werknemer maakt over de uren waarop niet kan worden gewerkt, aanspraak op een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet; en
 - d. De werkgever heeft overeenkomstig lid 6 melding gedaan aan het UWV van iedere dag waarop ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden gewerkt.
4. De vrijstelling op grond van lid 1 geldt niet voor zover een werknemer verlof heeft of vakantie geniet.
5. Het aantal te verstrijken wachtdagen bedraagt bij:
 - a. vorst, ijzel of sneeuwval: 2 werkdagen gelegen in de periode van 1 november tot en met 31 maart, waarop als gevolg van vorst, ijzel of sneeuwval niet gewerkt kan

worden;

b. overvloedige regenval: 19 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van overvloedige regenval niet gewerkt kan worden;

c. andere buitengewone natuurlijke omstandigheden: 2 werkdagen per kalenderjaar, waarop als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden, anders dan in verband met vorst, ijzel, sneeuwval of overvloedige regenval, niet gewerkt kan worden.

6.
 - a. Op elke dag waarop de overeengekomen arbeid ten gevolge van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden verricht, meldt de werkgever aan het UWV per werknemer voor welk aantal arbeidsuren op welke werklocatie en voor welk tijdvak van de dag de arbeid niet kan worden verricht, alsmede de functie van de werknemer en de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid.
 - b. De werkgever doet de melding, bedoeld onder a, op de dag waarop deze betrekking heeft. De melding geldt voor de hele dag. Indien de melding betrekking heeft op een omstandigheid als bedoeld in lid 5, onderdeel a of c, wordt de melding vóór 10.00 uur in de ochtend ontvangen door het UWV.
 - c. Bij de melding, bedoeld onder a, maakt de werkgever gebruik van het daartoe door het UWV beschikbaar gestelde formulier.

7. Indien de werknemer, na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet, is de werkgever verplicht op deze uitkering per buitengewone natuurlijke omstandigheid ingevolge lid 5a en lid 5c gedurende maximaal 8 werkdagen en in totaal tot ten hoogste 19 werkdagen een aanvulling te verstrekken van 25% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend. Ingevolge een onderbreking vanwege een buitengewone natuurlijke omstandigheid ingevolge lid 5b is de werkgever, na afloop van de periode waarover de werkgever ingevolge dit lid 5b verplicht is tot doorbetaling van het loon, verplicht gedurende maximaal 2 werkdagen een aanvulling te verstrekken van 25% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

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

Artikel 15 Vervallen

Artikel 16

Loon bij arbeidsongeschiktheid

1. Het loon bij ziekte ingevolge artikel 7: 629 BW bestaat uit:
 - a) het functieloon;
 - b) de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 23;
 - c) het bedrag dat de werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen aan ploegendienst- en vuilwerktoeslag, de onregelmatigheidstoeslag van artikel 4 van Bijlage VII en de toeslag voor nachtelijke uren van artikel 37;
 - d) het bedrag dat de werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen(*) aan overuren, en aan zaterdag- en zondaguren voor zover deze de individueel overeengekomen arbeidstijd per week overschrijden en de toeslagen van 50% en 100% over deze uren. Het gemiddelde aantal overuren kan niet hoger zijn dan 37,5% (**) van de individueel overeengekomen arbeidstijd per week en het totale bedrag van dit onderdeel kan niet meer bedragen dan 48,75% van het functieloon. Indien er geen sprake is van een bedrijfsongeval, worden voorts de volgende verminderingen op dit bedrag toegepast: allereerst wordt er een kwart van het gemiddelde aantal overuren afgetrokken. Vervolgens kan het bedrag niet meer bedragen dan 22,75% van het functieloon (zijnde de waarde van 7 overuren à 130% bij een dienstverband van 40 uur per week).

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

(**) Toelichting: de 37,5% komt neer op maximaal 15 overuren voor een dienstverband van 40 uur per week. Voor een deeltijdwerknemer met een dienstverband van 20 uur per week komt dit neer op 7,5 overuren.

2. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van artikel 7: 629 BW tot 100%, zoals hieronder beschreven. Deze aanvulling vindt plaats tot ten hoogste het maximum loon als bedoeld in artikel 17 Wfsv.
De aanvullingsverplichting geldt niet in de volgende gevallen:
 - indien er ingevolge de wet geen loondoorbetalingsverplichting is;
 - indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt.
3. De aanvullingsverplichting vangt aan op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. De maximale duur van de aanvulling is 52 weken, of, bij een dienstverband dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid korter dan een jaar heeft geduurd, maximaal 13 weken. Indien de werknemer zich nog in de proeftijd bevindt op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, eindigt de aanvulling na 2 weken.
4. De duur van de aanvulling wordt in geval van een dienstverband dat op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid langer dan een jaar heeft geduurd, verlengd met een tweede periode van 52 weken, indien de werknemer meewerkt aan zijn reïntegratie en tevens een aanvullende zorgverzekering heeft afgesloten waarin in ieder geval is opgenomen een vergoeding voor fysiotherapie, psychologische hulp (tenzij deze in

het basispakket is opgenomen) en de diëtist. De aanvulling wordt ook verlengd tot 104 weken indien de werknemer blijvend volledig arbeidsongeschikt is.

* Voor uitleg ten aanzien van de berekeningswijze zie Bijlage VI

5. Perioden van arbeidsongeschiktheid die geheel of gedeeltelijk binnen één kalenderjaar vallen, worden samengeteld voor de bepaling van de duur van de aanvullingsverplichting, voor zover de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van een ongeval.
6. Tussentijdse wijzigingen van het brutoloon, resp. dagloonbesluiten of andere wettelijke maatregelen dienen in deze loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid te worden verwerkt.
7. In het geval de werknemer een uitkering toekomt krachtens de ziektewet, WAO/WIA of krachtens een verzekering of enig fonds, waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, wordt de loonbetaling met deze uitkering verminderd.

Artikel 17

Protocol Arbeidsongeschiktheid

In het kader van Arbeidsongeschiktheid is door CAO-partijen een protocol overeengekomen. Dit protocol is als bijlage V in deze CAO opgenomen.

Hoofdstuk VII Functie- en loonschaal Indeling

Artikel 18

Functie-indeling

1. Aan de hand van het tussen partijen overeengekomen systeem van functiewaardering vindt functie-indeling plaats. De FUWA heeft in opdracht van partijen de taak om referentiefuncties te beheren en te publiceren. Deze set van referentiefuncties (Functiehandboek) is gepubliceerd op de website van STL:
<https://www.stl.nl/werknemers/salaris-en-waardering/boek-functietyperingen/> en .
<https://www.stl.nl/werkgevers/cao-en-functiewaardering/functietypering/>
2. Voor werknemers, die geplaatst zijn in een hogere functie dan genoemd in loonschaal H dient door de werkgever de functie en het loon schriftelijk vastgesteld te worden.
3. Er is een Sectorinstituut Transport en Logistiek, Postbus 308, 2800 AH Gouda, tel.nr. 088-2596111. Dit sectorinstituut heeft onder meer als taak het bevorderen van de indeling van functies in het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen overeenkomstig het afgesproken systeem van functiewaardering.

Artikel 19

Inschaling bij indiensttreding

1. Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie behorende loonschaal op de trede die overeenkomt met het aantal onafgebroken ervaringsjaren in dezelfde of soortgelijke functie, zowel in deze als in andere bedrijfstakken, direct voorafgaande aan de indiensttreding. Bij de vaststelling van het aantal ervaringsjaren blijven onderbrekingen van minder dan twee jaar buiten beschouwing.
2. Indien de ervaring niet is verworven in eenzelfde, maar in een soortgelijke functie, kan de werknemer vanaf de indiensttreding gedurende maximaal 1 jaar in de juiste loonschaal een trede lager worden geplaatst dan overeenkomt met zijn ervaringsjaren in die soortgelijke functie. Na dat jaar wordt de werknemer geplaatst op die trede die overeenkomt met zijn ervaringsjaren.
3. Bij de indiensttreding kan de werkgever bepalen dat de werknemer tijdens de proeftijd op een lagere trede in de juiste loonschaal wordt ingedeeld. Met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding wordt de werknemer na afloop van de proeftijd ingedeeld op de trede, die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren, zoals vastgesteld overeenkomstig lid 1 van dit artikel.

Artikel 20

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

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

van een mobiele kraan gelden de volgende percentages van het wettelijk minimum-loon:

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

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

Artikel 21

Toekenning tredeverhogingen

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

Artikel 22

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

- 1.a. Indien een werknemer de leeftijd van 21 jaar bereikt, wordt hij ingeschaald op trede 1 van de geldende loonschaal.
- 1.b. In afwijking van lid 1a. wordt de werknemer, jonger dan 21 jaar, zodra deze in het bezit is van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto (code 95) en/of het wettelijk verplicht TCVT- RA-registratie van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan ingeschaald op trede 1 van de geldende loonschaal mits de werknemer in zijn dagelijkse werkzaamheden ook daadwerkelijk een vrachtauto moet besturen en/of een mobiele kraan moet

bedienen.

- 1.c. In afwijking van lid 1a geldt dat de werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt, maar bij indiensttreding nog niet beschikt over de specifieke vak- en/of bedrijfskennis welke voor de vervulling van de functies vallende onder de loonschalen A, B en C is vereist, kan worden ingedeeld in de trede –1 behorende bij zijn loonschaal. De -1 trede wordt berekend op basis van het wettelijk minimumloon en trede 1 van de loonschaal en wordt bepaald op het gemiddelde van het uur- en weekloon van deze 2 niveaus. Bij een aanpassing van het wettelijk minimumloon en/of trede 1 van een loonschaal dient de -1 trede hierop ook te worden aangepast.
- 1.d. De werkgever stelt de in lid c bedoelde werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen.
- 1.e. Zodra de in lid d bedoelde opleiding/training met goed gevolg is afgerond wordt de werknemer in de trede 1 van zijn loonschaal ingedeeld.
- 1.f. Voor de toekenning van tredeverhogingen is overigens artikel 21 integraal van toepassing.

De mintreden bedragen per 1 januari 2026:

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

Artikel 23

Inschaling van functies

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

Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met nog toe te kennen treden en/of initiële loonsverhogingen. De persoonlijke toeslag wordt ten minste met 25% per jaar afgebouwd.

Voor herindelingen ingevolge lid a en b geldt dat voor de werknemer van 55 jaar en ouder de persoonlijke toeslag niet zal worden afgebouwd.

2. Plaatsing in een hoger gewaardeerde functie.

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

Artikel 24

Beroepsprocedure

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

Hoofdstuk VIII Loonschalen en loonberekening

Artikel 25

Loonschalen

Onderstaande tabel is van toepassing, tenzij de onderneming voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland (voorheen ook KNV-CAO genoemd) viel. Voor werknemers die bij deze laatste ondernemingen werken, geldt de loontabel van artikel 69D.

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

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

Loonschaal/ trede	Bedragen per:			Uurloon à:		
	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A 1	588,40	2353,60	2559,54	14,71	19,12	22,07
A 2	591,88	2367,52	2573,49	14,80	19,24	22,20
A 3	615,55	2462,20	2676,41	15,39	20,01	23,09
A 4	640,17	2560,68	2783,46	16,00	20,80	24,00
A 5	665,78	2663,12	2894,81	16,64	21,63	24,96
A 6	692,41	2769,64	3010,60	17,31	22,50	25,97
B 1	599,12	2396,48	2604,97	14,98	19,47	22,47
B 2	623,08	2492,32	2709,15	15,58	20,25	23,37
B 3	648,00	2592,00	2817,50	16,20	21,06	24,30
B 4	673,92	2695,68	2930,20	16,85	21,91	25,28
B 5	700,88	2803,52	3047,43	17,52	22,78	26,28
B 6	728,92	2915,68	3169,34	18,22	23,69	27,33
C 1	625,07	2500,28	2717,80	15,63	20,32	23,45
C 2	650,07	2600,28	2826,50	16,25	21,13	24,38
C 3	676,07	2704,28	2939,55	16,90	21,97	25,35
C 4	703,11	2812,44	3057,12	17,58	22,85	26,37
C 5	731,23	2924,92	3179,39	18,28	23,76	27,42
C 6	760,48	3041,92	3306,57	19,01	24,71	28,52
D 1	665,49	2661,96	2893,55	16,64	21,63	24,96
D 2	692,11	2768,44	3009,29	17,30	22,49	25,95
D 3	719,79	2879,16	3129,65	17,99	23,39	26,99
D 4	748,58	2994,32	3254,83	18,71	24,32	28,07
D 5	778,52	3114,08	3385,00	19,46	25,30	29,19
D 6	809,66	3238,64	3520,40	20,24	26,31	30,36
E 1	697,97	2791,88	3034,77	17,45	22,69	26,18
E 2	725,89	2903,56	3156,17	18,15	23,60	27,23
E 3	754,93	3019,72	3282,44	18,87	24,53	28,31
E 4	785,13	3140,52	3413,75	19,63	25,52	29,45
E 5	816,54	3266,16	3550,32	20,41	26,53	30,62

**Loonschaal/
Trede**

	Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
E 6	849,20	3396,80	3692,32	21,23	27,60	31,85
E 7	883,17	3532,68	3840,02	22,08	28,70	33,12
F 1	729,49	2917,96	3171,82	18,24	23,71	27,36
F 2	758,67	3034,68	3298,70	18,97	24,66	28,46
F 3	789,02	3156,08	3430,66	19,73	25,65	29,60
F 4	820,58	3282,32	3567,88	20,51	26,66	30,77
F 5	853,40	3413,60	3710,58	21,34	27,74	32,01
F 6	887,54	3550,16	3859,02	22,19	28,85	33,29
F 7	923,04	3692,16	4013,38	23,08	30,00	34,62
F 8	959,96	3839,84	4173,91	24,00	31,20	36,00
G 1	770,65	3082,60	3350,79	19,27	25,05	28,91
G 2	801,48	3205,92	3484,84	20,04	26,05	30,06
G 3	833,54	3334,16	3624,23	20,84	27,09	31,26
G 4	866,88	3467,52	3769,19	21,67	28,17	32,51
G 5	901,55	3606,20	3919,94	22,54	29,30	33,81
G 6	937,61	3750,44	4076,73	23,44	30,47	35,16
G 7	975,11	3900,44	4239,78	24,38	31,69	36,57
G 8	1014,11	4056,44	4409,35	25,35	32,96	38,03
G 9	1054,67	4218,68	4585,71	26,37	34,28	39,56
H 1	811,96	3247,84	3530,40	20,30	26,39	30,45
H 2	844,44	3377,76	3671,63	21,11	27,44	31,67
H 3	878,22	3512,88	3818,50	21,96	28,55	32,94
H 4	913,35	3653,40	3971,25	22,83	29,68	34,25
H 5	949,88	3799,52	4130,08	23,75	30,88	35,63
H 6	987,87	3951,48	4295,26	24,70	32,11	37,05
H 7	1027,38	4109,52	4467,05	25,68	33,38	38,52
H 8	1068,48	4273,92	4645,75	26,71	34,72	40,07
H 9	1111,22	4444,88	4831,58	27,78	36,11	41,67
H 10	1155,67	4622,68	5024,85	28,89	37,56	43,34

Artikel 26a

Loonberekening

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

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

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

Artikel 26b

Zeggenschap arbeidstijden/Flexibiliteit

1. De werknemer, die daartoe de wens te kennen geeft, krijgt de gelegenheid om een urenmaximum op kalenderjaarbasis te kiezen. Deze wens kan eenmalig per jaar worden aangegeven en dient tijdig voor de start van een kalenderjaar kenbaar te worden gemaakt.
De werknemer heeft de keuze uit een aantal standaardopties van 3120, 2860, 2600, 2340 of 2080 uur op jaarbasis.

Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg of er een afspraak kan worden gemaakt over het urenmaximum.

2. Het aangegeven maximum op jaarbasis wordt teruggerekend naar een urengemiddelde per 4 weken.
3. Indien werknemer en werkgever tot afspraken komen over een urenmaximum van 2340 of 2080 uur, wordt de loongarantie ingevolge artikel 26a lid 1b aangepast van 40 uur per week naar 160 uur per 4 weken. Bij de andere standaardopties van 3120, 2860 en 2600 uur kan dit alleen op verzoek van de werknemer worden overeengekomen.
Indien er geen urenmaximum wordt afgesproken, blijft artikel 26a lid 1b onverminderd van kracht.
4. Indien het overeengekomen urenmaximum op jaarbasis met meer dan 5% wordt overschreden, dan verkrijgt werknemer een compensatie in tijd ter grootte van 15% van de overschrijding.
5. Op hoeveel en op welke dagen van de week er wordt gewerkt, wordt in overleg tussen werknemer en werkgever overeengekomen conform het bepaalde in artikel 2 van de wet Flexibel Werken.
6. De werkgever zal zich inspannen om te werken met wekelijkse venstertijden, voor de aanvangstijden van de diensten. Dit om wisselingen van de aanvang van de dienst door een week heen, te beperken en meer voorspelbaarheid in de werkweek aan te brengen.
7. Dit artikel wordt geëvalueerd gedurende de looptijd van deze CAO, en meegenomen in de door partijen op te richten werkgroep "Zeggenschap en Flexibiliteit". Deze werkgroep zal zich buigen over het invoeren van meer zeggenschap in de arbeidstijden voor werknemers en de daarvoor benodigde flexibiliteit in de CAO.

Artikel 26c

Duurzame inzetbaarheid

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

maken van deze instrumenten.

Hoofdstuk IX Overuren

Artikel 27

Definities overuren

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

Artikel 28a

Verplichting overwerk jonger dan 55 jaar

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

Artikel 28b

Verplichting overwerk oudere werknemers

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het maken van overuren. De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven indien hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling. Werkgever en werknemer zullen in onderling overleg bepalen of hieraan uitvoering kan worden gegeven. Bestaande afspraken gemaakt met werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen, worden gerespecteerd.

Artikel 29

Vergoeding overuren

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

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

Artikel 30

Verplichte tijd-voor-tijd-regeling

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

11. De werkgever dient per betalingsperiode bij of op de loonspecificatie een overzicht te geven van het totaal aantal opgespaarde uren onder gelijktijdige vermindering van de opgenomen uren in de voorafgaande betalingsperiode.

Artikel 31

Vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling.

1. De werkgever kan in overleg met de OR/personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de individuele werknemer(s) een vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling op een lagere grens vaststellen dan de grens, genoemd in art. 30 leden 1 en 3, doch nimmer lager dan 160 uur per betalingsperiode van 4 weken. Ook diensturen gemaakt op zaterdag kunnen in de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling worden betrokken.
2. De leden 6,7, 9 en 11 van artikel 30 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens de zaterdaguren geeft elk dienstuur dat wordt opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling tussen 160 uur en de grens op grond van artikel 30 leden 1 en 3, recht op 1,3 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 30% van het uurloon. De zaterdaguren die worden opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling geven recht op 1,5 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 50% op het functie-uurloon.
4. De tijd-voor-tijd uren dienen allereerst te worden opgebouwd alvorens ze kunnen worden opgenomen. Een negatief saldo aan tijd-voor-tijd uren is derhalve niet toegestaan.
5. In de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling dient een maximaal aantal op te bouwen uren te worden opgenomen.
6. De opname van tijd-voor-tijd uren moet vooraf worden aangekondigd.
7. De door werkgever en OR/personeelsvertegenwoordiging dan wel individuele werknemers ondertekende vrijwillige tijd-voor-tijd regeling wordt schriftelijk vastgelegd en éénmalig gemeld aan het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer. Indien de regeling wordt opgezegd of gewijzigd dan dient dit ook te worden gemeld aan het secretariaat van cao-partijen. Regelingen die niet zijn ondertekend of niet zijn aangemeld of in strijd zijn met de hierboven genoemde randvoorwaarden, worden geacht niet te zijn overeengekomen.

Hoofdstuk X Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen

Artikel 32

Zon- en feestdagen

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

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

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

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

Artikel 33

Vergoeding diensturen op zaterdag, zondag en feestdagen

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

Artikel 34

Vrije weekeinden

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

Artikel 35

Dienstrooster

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

Hoofdstuk XI Toeslagen

Artikel 36

Ploegendiensttoeslag

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

Artikel 37

Toeslag nachtelijke uren

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

Artikel 38

A) Vuilwerktoeslag

De werkgever kan een toeslag toe kennen aan hen, die werken met voor de gezondheid schadelijke en/of grote verontreiniging veroorzakende artikelen die bruto maximaal €42,14 per 4 weken respectievelijk € 45,81 per maand bedraagt.

B) Koudetoeslag

Voor het structureel werken in vrieshuizen geldt een bruto toeslag van € 42,14 per 4 weken respectievelijk €45,81-per maand.

Hoofdstuk XII Vergoedingen

Artikel 39a

Vergoeding reiskosten woon-werkverkeer

1. Werknemers hebben recht op de geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding met een maximum van 35 km (enkele reisafstand) onder vermindering van de eerste 10 km.
Dit betekent voor 2026 een reiskostenvergoeding van € 0,23 per kilometer.
De maximale vergoeding per enkele reisafstand is dan $25 \times € 0,23 = € 5,75$.
2. De woon-werkafstand wordt bepaald aan de hand van de routeplanner van de ANWB, van huisadres naar standplaats op basis van de optie "kortste route". De afstand enkele reis wordt afgerond op hele kilometers (0,5 en hoger naar boven, lager dan 0,5 naar beneden).
3. De werknemer heeft geen recht op reiskostenvergoeding indien de werkgever vervoer ter beschikking stelt.
4. De reiskostenvergoeding wordt alleen betaald voor de dagen dat er daadwerkelijk woon-werkverkeer heeft plaatsgevonden.
5. Als de reisafstand voor het woon-werkverkeer door verhuizing van de werknemer groter wordt, is de werkgever niet verplicht het meerdere aan reiskosten te vergoeden.
6. Van deze regeling mag in positieve zin, ten gunste van de werknemer, worden afgeweken.

Artikel 39b

Vergoeding van reiskosten anderszins

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

Artikel 39c

Vergoeding voor thuiswerken

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

Artikel 40

Vergoeding van verblijfkosten

1. Aan de werknemer worden volgens het in lid 3 van dit artikel opgenomen schema de onderweg gemaakte kosten vergoed bestaande uit maaltijden, overige consumpties en sanitaire voorzieningen. Hieronder vallen niet de kosten van logies, inrichting van de cabine, koersverschillen, uitbetaalde fooien, telefoonkosten en overige kosten.
2. Van lid 1 kan worden afgeweken indien een afzonderlijke detachingsregeling is getroffen of de werkgever een regeling heeft getroffen waardoor de werknemer gratis gebruik kan maken van bedrijfskantinefaciliteiten. Deze bedrijfskantinefaciliteiten dienen qua niveau in overeenstemming te zijn met de rechten die normaal gesproken ontleend kunnen worden aan onderstaand schema.
3. De netto verblijfkostenvergoeding bedraagt per 1 januari 2026:
 - 3.a. Bij ééndaagse ritten, zijnde ritten waarbij het vertrek en de aankomst binnen 24 uur plaatsvinden:

- korter dan 4 uur afwezig van standplaats	geen onbelaste vergoeding
- langer dan 4 uur afwezig van standplaats	€-0,83-per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur: indien vertrek voor 14.00 uur	€ 3,77 per uur
- indien vertrek na 14.00 uur en er sprake is van een afwezigheidsduur van tenminste 12 uur een extra toeslag van	€-15,73
 - 3.b. Bij meerdaagse ritten:

Eerste dag	€ 1,65 per uur
- tussen 17.00 en 24.00 uur indien vertrek voor 17.00 uur	€ 3,77 per uur
 - 3.c. Tussentijdse dagen (12 x 1,65 + 12 x 3,77) € 65,04 per dag

Laatste dag	€ 1,65 per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur	€ 3,77 per uur
- tussen 24.00 en 06.00 uur	€ 1,65 per uur
- tussen 24.00 en 06.00 uur indien aankomst na 12.00 uur	€ 3,77 per uur

4. Vergoeding overstaan

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

Artikel 40b

Parkeerkosten op een bewaakte parking

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

Artikel 41

Stagevergoeding

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

Artikel 42

Consignatievergoeding

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

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

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

Artikel 43

Scholing algemeen

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

Artikel 44

A) Vergoeding ADR-certificaat

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

B) Vergoeding certificaat vorkheftruck

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

Artikel 45

Studiekostenregeling

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

Deze studiekostenregeling verplicht de werknemer:

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

Artikel 46

Uitkering bij overlijden

1. De werkgever dient na het overlijden van een werknemer aan de nabestaanden een uitkering te verstrekken.

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

² Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

³ Van "leven in gezinsverband" is sprake, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning, zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Hoofdstuk XIII Vergoedingen voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen

Artikel 47

Reistijd voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

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

Artikel 48

Reiskosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

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

Artikel 49

Verblijfkosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen

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

Artikel 50

Ziekte en ongeval in het buitenland

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

Artikel 51

Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een ongevallenverzekering af te sluiten, hetzij collectief, hetzij individueel. De kosten van deze verzekering komen volledig voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever verschafft elke werknemer een afschrift van de polis of een overzicht van de polisvoorwaarden en tevens (zo mogelijk jaarlijks) een bewijs van verzekering.
3. De onder 1 bedoelde verzekering dient tenminste aan de volgende voorwaarden te voldoen:
 - a. De hieronder genoemde risico's dienen zowel binnen als buiten diensttijd

volledig gedekt te zijn. Uitzonderd zijn de gebruikelijk voorkomende uitsluitingen voor activiteiten die buiten diensttijd plaatsvinden en in de polisvoorwaarden worden vermeld.

- b.1. Bij overlijden van (een van) de verzekerde(n), dient aan de nabestaanden van betrokkene een uitkering te worden verstrekt ter grootte van het jaarinkomen, zijnde het loon ingevolge de Wfsv.
 - b.2. In afwijking van het onder 3.b.1. gestelde kan worden overeengekomen dat een uitkering ineens wordt verstrekt in de vorm van een vast bedrag ter grootte van het aantal werkdagen per jaar x het maximum premiedagloon ingevolge de Wfsv.
 - c. Bij blijvende algehele invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt ten minste ter grootte van het tweevoudige van het jaarinkomen als bedoeld onder b.
 - d. Bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt, die is afgeleid van het onder c. genoemde.
 - e. De gerechtigde van de uitkering is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen. Hieronder wordt verstaan: 1e de overblijvende echtgenoot; 2e de erfgenamen.
4. Indien door nalatigheid van de werkgever, bij een ongeval dat de dood of blijvende invaliditeit van een werknemer ten gevolge heeft, geen recht op een onder lid 3 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene(n) schadeloos te stellen.

Hoofdstuk XV

Artikelen 52 t/m 63

De bepalingen aangaande de logistieke paragraaf zijn verplaatst naar Bijlage VII

Hoofdstuk XVI Verzuim

Artikel 64

Afwezigheid met behoud van loon

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

Deze omstandigheden zijn:

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

Artikel 65

Bijzonder verlof

1. Indien de werknemer op een of meer dag(en) of gedeeltes van de dag de overeengekomen werkzaamheden waartoe hij gehouden is niet kan verrichten, vanwege een van de navolgende gebeurtenissen die op de betreffende dag(en) en/of gedeelte van die dag plaatsvinden, wordt aan hem bijzonder verlof toegestaan:
 - a. bij een melding van een voorgenomen huwelijk van de werknemer 1 dag
 - b. bij huwelijk/geregistreerd partnerschap
 - van de werknemer 2 dagen
 - van een kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster of een der ouders of schoonouders van de werknemer 1 dag
 - c. - bij bevalling van de echtgenote/geregistreerde partner, of degene van wie de werknemer het kind erkent; éénmaal de individueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur
 - conform de wettelijke regeling geldt voor vrouwen een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken
 - d. bij overlijden
 - van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend eigen-, stief- of pleegkind van de werknemer, te rekenen vanaf de dag van het overlijden 4 dagen
 - van een der ouders, schoonouders, pleegouders of niet-inwonende kinderen van de werknemer 2 dagen
 - van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of een kleinkind van de werknemer 1 dag
 - e. bij priesterwijding van een kind of broer van de werknemer 1 dag
 - f. bij een eeuwige kloostergelofte van een kind, broer of zuster van de werknemer 1 dag
 - g. bij een 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer 1 dag
 - bij een 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer 1 dag
 - h. bij verhuizing
 - anders dan in geval van overplaatsing aan hen, die een eigen huishouding hebben, maximaal per kalenderjaar 2 dagen
 - in geval van overplaatsing dient dit verzuim in onderling overleg geregeld te worden.
 - i. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkge-

- ver, voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken in dienst bij de werkgever is geweest, ten hoogste 1 dag
- j. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden, de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 12 uur
- k. voor het afleggen van een vakexamen, waaronder wordt verstaan een als zodanig door de werkgever aangemerkt examen, de daarvoor benodigde tijd.
- l. voor het consulteren van een huisarts, tandarts, specialist of andere geneeskundigen en het laten verrichten van medische controles en onderzoeken, de daarvoor benodigde tijd; daarbij dient de werknemer zich ervoor in te spannen, dat vorenbedoelde afspraken op zodanige tijdstippen vallen, dat de uitoefening van de functie daardoor zo weinig mogelijk wordt belemmerd.
- m. de uitoefening van het kiesrecht.
- n. voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie.
 Het hoofdbestuur van een werknemersorganisatie kan per kalenderjaar bij een werkgever voor elk tiental bij deze werkgever in dienst zijnde leden, dat bij haar is aangesloten en waarop deze overeenkomst van toepassing is, een dag zogenaamd organisatieverlof aanvragen om die leden met genoemde werkzaamheden te belasten.
 Het aantal leden wordt per werknemersorganisatie naar boven afgerond op tientallen, met dien verstande dat een werknemersorganisatie geen recht op organisatieverlof kan doen gelden wanneer zij bij een werkgever, waarop deze overeenkomst van toepassing is, minder dan tien leden telt. Per aangewezen werknemer kunnen niet meer dan twintig dagen organisatieverlof per kalenderjaar worden genoten. In geval de vakbondswerkzaamheden op een zaterdag plaatsvinden, krijgt de werknemer hiervoor 10 uren a 100% vergoed.
 Werkgevers kunnen voor het vergoeden van vakbondsverlof een vergoeding aanvragen bij SOOB.
- o. Voor het deelnemen aan een vormingscursus ter voorbereiding op het pensioen voor de werknemer van 60 jaar en ouder, gedurende de tijd dat de cursus duurt met een maximum van een week en maximaal éénmaal per jaar.
2. De werknemer krijgt een vrije dag met behoud van loon toegekend in geval van zijn 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum. Deze vrije dag is extra en kan worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.

Artikel 66

Bijzonder verlof zonder behoud van loon

Bijzonder verlof zonder behoud van loon wordt toegestaan voor:

- a. het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar lichaam, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet;
- b. voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie, die partij is bij het afsluiten van deze CAO tot ten hoogste 6 dagen per kalenderjaar, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet;
- c. in afwijking van het gestelde in artikel 65 lid 1 sub n geldt voor leden van de werknemersorganisaties, die werkzaam zijn in ondernemingen waar minder dan 10 werknemers lid zijn van de betreffende werknemersorganisatie, dat zij recht hebben gedurende 1 dag per jaar werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie te verrichten, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De betrokken werknemersorganisatie kan ten behoeve van de werknemer diens functieloon declareren bij het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds.

Hoofdstuk XVII Vakantie(bijslag) en Arbeidstijdverkorting

Artikel 67a

Vakantie

1. Ten aanzien van de vakantie gelden -met inachtneming van de leden 2 tot en met 9 van dit artikel- de wettelijke bepalingen, geregeld in artikel 7:634 BW en verder.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. De normale vakantie per jaar bedraagt:
 - a.

voor werknemers van 16 jaar en jonger	28 dagen
voor werknemers van 17 en 18 jaar	26 dagen
voor werknemers van 19 t/m 39 jaar	24 dagen
voor werknemers van 40 t/m 44 jaar	24 dagen
voor werknemers van 45 t/m 49 jaar	25 dagen
voor werknemers van 50 t/m 54 jaar	26 dagen
voor werknemers van 55 t/m 59 jaar	27 dagen
voor werknemers van 60 jaar en ouder	28 dagen
 - b. In afwijking van het gestelde onder a. bedraagt de vakantie per jaar:

voor werknemers met 10 dienstjaren	25 dagen
voor werknemers met 15 dienstjaren	26 dagen
voor werknemers met 20 dienstjaren	27 dagen
voor werknemers met 25 dienstjaren	28 dagen
voor werknemers met 30 dienstjaren	29 dagen
 - c. Het toekennen van vakantiedagen vindt plaats of op grond van de lengte van het dienstverband dan wel op grond van leeftijd; het hoogste aantal dagen prevaleert.
 - d. De werknemer heeft recht op het onder a. respectievelijk b. van lid 3 genoemde aantal vakantiedagen, indien hij op 1 juli de daarbij genoemde leeftijd heeft bereikt, respectievelijk het daarbij genoemde aantal dienstjaren zonder onderbreking in de onderneming heeft vervuld. Als onderbreking wordt niet beschouwd enige vorm van verlof of afwezigheid met instandhouding van de arbeidsovereenkomst.
4. Werknemer heeft de mogelijkheid om per kalenderjaar 4 bovenwettelijke vakantiedagen aan te kopen of te verkopen. De waarde van een vakantiedag wordt bepaald overeenkomstig het bepaalde in lid 10 van dit artikel.
5. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, tenzij uit artikel 7:635 BW anders voortvloeit.
6. De totale aanspraak op vakantie wordt bij het einde van het vakantiejaar, of bij het einde van de dienstbetrekking naar boven afgerond op halve dagen indien het dienstverband van de werknemer tenminste 2 maanden onafgebroken heeft geduurd.
- 7.a. De werkgever bevordert, dat de werknemer zijn vakantiedagen in het lopende vakantiejaar opneemt. Daartoe zal de werkgever tijdig in overleg met de werknemers jaarlijks een goede vakantieplanning maken.

- 7.b. Desgewenst geniet de werknemer -voor zover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn- drie weken aaneengesloten vakantie.
- 7.c. De werknemer ouder dan 50 jaar geniet desgewenst – voor zover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn - 4 weken aaneengesloten vakantie in een door werkgever na overleg met de werknemer te bepalen periode.
- 7.d. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer, waarbij de aanvang van de aaneengesloten vakantie zoveel mogelijk zal zijn gelegen in de periode van 1 mei tot en met 30 september.
- 7.e. De werkgever mag niet bepalen, dat oponthoud tijdens een meerdaagse buitenlandse rit als vakantie zal worden aangemerkt, tenzij met de werknemer op diens verzoek anders is overeengekomen.
- 7.f. De werkgever heeft de bevoegdheid jaarlijks drie verplichte snipperdagen aan te wijzen. Deze snipperdagen moeten direct voorafgaan aan of volgen op een der in artikel 32 genoemde feestdagen. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt dient dat tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bekend gemaakt te worden.
8. Vakantiedagen worden aan het begin van het kalenderjaar toegekend. De feitelijke opbouw vindt per betalingsperiode plaats. In geval van een negatief saldo aan vakantiedagen bij einde dienstverband, zullen deze bij de eindafrekening worden verrekend.
9. De waarde van elke wettelijke en bovenwettelijke vakantiedag waarop de werknemer, bij beëindiging van het dienstverband aanspraak heeft en die niet alsnog wordt genoten, is gelijk aan de waarde op grond van lid 10 van dit artikel.
10. Met ingang van 1 januari 2026 bestaat de waarde van de 20 wettelijke vakantiedagen en van de bovenwettelijke vakantiedagen, uit de volgende onderdelen (*):
 - a) Het functieloon van 1 dag vermeerderd met de persoonlijke toeslag en de ploegentoeslag;
 - b) Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per gewerkte dag is ontvangen aan vergoeding van de toeslagen voor de zaterdag- en zondaguren (art. 33), de toeslag voor nachtelijke uren (art. 37) de vuilwerktoeslag (art. 38A), de koudetoeslag (art. 38B), de consignatievergoeding (art. 42), de reisen voor de werknemers op mobiele kranen (art. 47) en de onregelmatigheidstoeslag (art. 4 Bijlage VII).
 - c) Het gemiddelde bedrag dat in het voorafgaande kalenderjaar per gewerkte dag is ontvangen aan vergoeding van overuren, zaterdag- en zondaguren, voor zover deze de individueel overeengekomen arbeidstijd per week overschrijden.
 - d) Indien de in 10 lid b) en lid c) voorgeschreven referentieperiode van het voorafgaande kalender jaar niet passend is, wordt er een passende referentieperiode gekozen.
 - e) Indien de werknemer in het lopende kalenderjaar in dienst is getreden is het voorafgaande kalenderjaar niet passend. De passende referentieperiode is dan de periode dat de werknemer in dienst is geweest in het lopende kalenderjaar tot de eerste vakantiedag. Deze waarde wordt de rest van het kalenderjaar gehanteerd. De werknemer kan om een nacalculatie vragen aan het einde van het kalenderjaar.

(*) Partijen bij de CAO spreken de intentie uit toekomstige ontwikkelingen in de rechtspraak te monitoren en nieuwe maatstaven te codificeren in volgende versies van deze CAO.

- 11.a. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen/-uren.
- 11.b. Mutaties ten aanzien van het (resterend) aantal vakantiedagen/-uren dienen op de salarisspecificatie te worden vermeld.
- 11.c. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen/-uren blijkt.

Artikel 67b

Persoonlijk keuzebudget (PKB)

1. De verplichte PKB regeling is afgeschaft. Het is echter wel mogelijk om op bedrijfsniveau afspraken te maken op basis van vrijwilligheid. Werknemers en werkgevers kunnen niet verplicht worden om hieraan deel te nemen.
2. De volgende arbeidsvoorwaarden worden ingebracht in het PKB:
 - a) Twee (2) van de vier (4) bovenwettelijke vakantiedagen;
 - b) De extra, boven de 24 per jaar, vakantiedagen op grond van leeftijd en/of dienstjaren.
 - c) Desgewenst brutoloon.
3. Het PKB wordt aan het begin van het kalenderjaar toegekend. De feitelijke opbouw vindt per betalingsperiode plaats.
4. De werknemer kan per betalingsperiode keuzes maken met het tot dan toe opgebouwde saldo. Er kan gekozen worden voor geld, vrije tijd of scholing (zowel functiegericht als niet-functiegericht). Als er gekozen wordt voor vrije tijd dan kan men maximaal 18 dagen aankopen.
5. Een reeds ingeroosterde vrije dag, aangekocht vanuit het PKB zal in geval van ziekte weer toegevoegd worden aan het PKB saldo.
6. Indien er geen keuzes worden gemaakt, blijft de opbouw per betalingsperiode doorlopen tot het einde van het kalenderjaar. Het resterende PKB-saldo inclusief de aangekochte doch niet opgenomen vakantiedagen worden aan het einde van het vakantiejaar volledig uitbetaald.

Artikel 68

ATV-dagen

1. De werknemer heeft op jaarbasis recht op 3,5 ATV-dagen.
2. Het toekennen van de ATV-dagen moet door de werkgever na overleg met de werknemer in een schriftelijke regeling worden vastgelegd welke uiterlijk 3 maanden vóór de eerste vrije dag van betrokken werknemer aan hem is uitgereikt. Indien niet uiterlijk vóór 1 oktober van enig jaar deze dagen zijn ingeroosterd, worden deze dagen na die datum opgenomen op de wijze voorzien in artikel 67a lid 7a.
3. De overeenkomstig lid 2 toegekende atv-dagen komen in geval van

arbeidsongeschiktheid op de ingeroosterde dag(en), te vervallen.

Artikel 69

Vakantiebijslag

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

Hoofdstuk XVIII Arbeidsvoorwaarden voor werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland ressorteerden

Artikel 69A Vervallen

Artikel 69B

Arbeidsvoorwaarden vanaf 1 juli 2017

Vanaf 1 juli 2017 gelden voor werknemers werkzaam bij ondernemingen waar voorheen de CAO Goederenvervoer Nederland van toepassing was, de arbeidsvoorwaarden van deze cao, tenzij uitdrukkelijk in deze cao anders wordt aangegeven.

Artikel 69C

Extra atv-dagen

Werknemers die voorheen onder de CAO Goederenvervoer Nederland vielen en op 31 december 2016 in aanmerking kwamen voor 18 extra atv-dagen per jaar, behouden tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd het recht op deze dagen. Voor de ondernemingen die voorheen vielen onder de CAO Goederenvervoer Nederland zal ten behoeve van deze regeling een fonds worden gecreëerd waarvoor met ingang van 1 januari 2026 maximaal 0,18% van de loonruimte door de werkgever ter beschikking zal worden gesteld.

Artikel 69D

Loontabel voor werknemers werkzaam bij ondernemingen waarop voorheen de CAO Goederenvervoer Nederland van toepassing was

Voor werknemers die werkzaam zijn bij ondernemingen waar voorheen de CAO Goederenvervoer Nederland van toepassing was, geldt per 1 januari 2026 een discount van 0,18% op de loontabellen zoals die zijn weergegeven in artikel 25 van deze cao.

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

KNV-loonschalen per 1 januari 2026

Let op: deze loonschalen gelden alleen voor werknemers die werken bij ondernemingen waar voorheen de CAO-goederenvervoer Nederland van toepassing was! Zie voor de reguliere loontabellen artikel 25 CAO.

Loonschaal/ trede	Bedragen		Uurloon à:			
	per: Week	4 weken	Maand	100%	130%	150%
A 1	530,80	2123,20	2317,83	13,27	17,25	19,91
A 2	535,10	2140,40	2326,61	13,38	17,39	20,07
A 3	556,50	2226,00	2419,66	13,91	18,08	20,87
A 4	578,76	2315,04	2516,45	14,47	18,81	21,71
A 5	601,91	2407,64	2617,10	15,05	19,57	22,58
A 6	625,99	2503,96	2721,80	15,65	20,35	23,48
B 1	541,64	2166,56	2355,05	13,54	17,60	20,31
B 2	563,31	2253,24	2449,27	14,08	18,30	21,12
B 3	585,84	2343,36	2547,23	14,65	19,05	21,98
B 4	609,27	2437,08	2649,11	15,23	19,80	22,85
B 5	633,64	2534,56	2755,07	15,84	20,59	23,76
B 6	658,99	2635,96	2865,29	16,47	21,41	24,71
C 1	565,10	2260,40	2457,05	14,13	18,37	21,20
C 2	587,70	2350,80	2555,32	14,69	19,10	22,04
C 3	611,21	2444,84	2657,54	15,28	19,86	22,92
C 4	635,66	2542,64	2763,85	15,89	20,66	23,84
C 5	661,09	2644,36	2874,42	16,53	21,49	24,80
C 6	687,53	2750,12	2989,38	17,19	22,35	25,79
D 1	601,64	2406,56	2615,93	15,04	19,55	22,56
D 2	625,71	2502,84	2720,59	15,64	20,33	23,46
D 3	650,74	2602,96	2829,42	16,27	21,15	24,41
D 4	676,77	2707,08	2942,60	16,92	22,00	25,38

D 5	703,84	2815,36	3060,30	17,60	22,88	26,40
D 6	731,99	2927,96	3182,69	18,30	23,79	27,45
E 1	631,03	2524,12	2743,72	15,78	20,51	23,67
E 2	656,27	2625,08	2853,46	16,41	21,33	24,62
E 3	682,52	2730,08	2967,60	17,06	22,18	25,59
E 4	709,82	2839,28	3086,30	17,75	23,08	26,63
E 5	738,21	2952,84	3209,74	18,46	24,00	27,69
E 6	767,74	3070,96	3338,13	19,19	24,95	28,79
E 7	798,45	3193,80	3471,66	19,96	25,95	29,94
F 1	659,52	2638,08	2867,59	16,49	21,44	24,74
F 2	685,90	2743,60	2982,29	17,15	22,30	25,73
F 3	713,34	2853,36	3101,60	17,83	23,18	26,75
F 4	741,87	2967,48	3225,65	18,55	24,12	27,83
F 5	771,54	3086,16	3354,66	19,29	25,08	28,94
F 6	802,40	3209,60	3488,84	20,06	26,08	30,09
F 7	834,50	3338,00	3628,41	20,86	27,12	31,29
F 8	867,88	3471,52	3773,54	21,70	28,21	32,55
G 1	696,72	2786,88	3029,34	17,42	22,65	26,13
G 2	724,59	2898,36	3150,52	18,11	23,54	27,17
G 3	753,57	3014,28	3276,52	18,84	24,49	28,26
G 4	783,71	3134,84	3407,57	19,59	25,47	29,39
G 5	815,06	3260,24	3543,88	20,38	26,49	30,57
G 6	847,66	3390,64	3685,63	21,19	27,55	31,79
G 7	881,57	3526,28	3833,07	22,04	28,65	33,06
G 8	916,83	3667,32	3986,38	22,92	29,80	34,38
G 9	953,50	3814,00	4145,82	23,84	30,99	35,76
H 1	734,08	2936,32	3191,78	18,35	23,86	27,53
H 2	763,44	3053,76	3319,44	19,09	24,82	28,64
H 3	793,98	3175,92	3452,23	19,85	25,81	29,78
H 4	825,74	3302,96	3590,32	20,64	26,83	30,96
H 5	858,77	3435,08	3733,93	21,47	27,91	32,21
H 6	893,12	3572,48	3883,29	22,33	29,03	33,50
H 7	928,84	3715,36	4038,60	23,22	30,19	34,83
H 8	965,99	3863,96	4200,12	24,15	31,40	36,23
H 9	1004,63	4018,52	4368,13	25,12	32,66	37,68
H 10	1044,81	4179,24	4542,83	26,12	33,96	39,18

Hoofdstuk XIX Overige bepalingen

Artikel 70

Bescherming van kaderleden

1. De werkgever draagt er zorg voor, dat een kaderlid van een werknemersorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.
2. Kaderlid van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.
3. Het is kaderleden van de werknemersorganisaties toegestaan vakbonds-informatie te verspreiden via daarvoor beschikbaar gestelde publicatieborden, mits het hierbij niet gaat om bedrijfsbeschadigende of opruiende informatie.
4. Voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst met een kaderlid van één der werknemersorganisaties zijn dezelfde ontslagbepalingen van toepassing als die welke bij een OR-lid van toepassing zijn.

Artikel 71

Gedragsregels bij fusies en reorganisaties

1. Onverminderd de verplichtingen, voortvloeiende uit het S.E.R.- besluit Fusiegedragsregels, is de werkgever die tenminste 50 werknemers in dienst heeft, verplicht bij fusies, bedrijfssluitingen, concentraties, overname e.d. zo spoedig mogelijk de werkgevers- en werknemersorganisaties in te schakelen.
2. In geval van werkvermindering in een onderneming dienen alvorens ontslag plaatsvindt de beschikbare arbeidsuren, tussen werknemers in eenzelfde of soortgelijke functie, te worden herverdeeld; ontslag zal in dat geval niet plaatsvinden, indien het gemiddelde aantal arbeidsuren van deze groep werknemers nog meer dan 45 uur per week bedraagt.
3. Bij een ontslag in geval van reorganisatie dan wel werkvermindering waarbij 5 of meer werknemers zijn betrokken, dienen de werknemersorganisaties te worden betrokken. De in dit verband ontslagen werknemers dienen nadien voorrang te krijgen bij het vervullen van vacatures bij hun ex-werkgever.

Artikel 72

Surseance van betaling en faillissement

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

Artikel 73

Charterbepaling

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

Artikel 74

Dispensaties

- 1.a. Partijen zijn bevoegd voor bepaalde deelmarkten aanvullende overeenkomsten met afwijkende bepalingen af te sluiten. Bedrijven kunnen een verzoek om toelating tot een deelmarktovereenkomst richten tot partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
- 1.b. Aanvullende overeenkomsten dienen als bijlage bij de CAO te worden opgenomen.
2. Werkgevers vallende onder de werkingssfeer hebben de mogelijkheid om dispensatie te verzoeken van de toepassing van deze CAO of van 1 of meer artikelen daarvan.
3. Een verzoek tot dispensatie dient te worden ingediend bij CAO-partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
4. Het verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij CAO-partijen onder vermelding van "Dispensatie".
5. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
 - a. Naam en adres van de verzoeker;
 - b. Ondertekening door de verzoeker;
 - c. Een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - d. De argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
 - e. De dagtekening.
6. Indien CAO-partijen van mening zijn dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij CAO-partijen in te dienen.

7. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
8. CAO-partijen zullen binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.
9. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zullen CAO-partijen als criteria hanteren:
 - a) Of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de CAO (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast en;
 - b) Of er sprake is van een andere, tenminste aan deze CAO (-of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.
10. CAO-partijen doen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, uitspraak. CAO-partijen kunnen deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.
11. CAO-partijen zullen de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan verzoeker.
12. Er behoeft door werkgever geen dispensatieverzoek te worden ingediend voor het uitbetalen van bedragen die onder de WKR-regeling kunnen worden gebracht.

Artikel 75

Nieuwe arbeidssystemen

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

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

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

Artikel 76

Arbeidstijdenbesluit Vervoer

1. CAO-partijen hebben met elkaar afspraken gemaakt met betrekking tot de implementatie van richtlijn 2002/15 (48-urige werkweek). In overleg met het ministerie van Infrastructuur en Milieu zal deze afspraak in het Arbeidstijdenbesluit Vervoer worden geïmplementeerd.
CAO-partijen zijn overeenkomstig artikel 2.5:8 van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer overeengekomen om de gemiddelde arbeidstijd te bezien over een periode van 26

achtereenvolgende weken.

2. Overeenkomstig de regeling vrijstelling nachtarbeid wegvervoer zijn CAO-partijen overeengekomen dat de volgende categorieën van vervoer zijn vrijgesteld van het bepaalde in artikel 2.5:4, tweede lid, van het Arbeidstijdenbesluit vervoer:
 - a. vervoer van levende dieren;
 - b. vervoer van ochtendkranten;
 - c. vervoer van postzendingen en- pakketten;
 - d. collectief binnenlands vervoer van bloembollen, bloemen, planten en boomkwekerijproducten.

4. In afwijking van artikel 8 lid 4 jo. artikel 4 onder g van Verordening (EG) nr. 561/2006 krijgen werknemers, nadat zij zijn teruggekeerd op standplaats, recht op de volgende uren dagelijkse rust:
 - a. Maximaal 3 x tussen 2 wekelijkse rustperioden;
 - een periode van rust van minimaal 10 uur
 - b. De overige dagelijkse rusten tussen 2 wekelijkse rustperioden in:
 - een periode van rust van minimaal 11 uur

Artikel 77

Afspraken tussen CAO-partijen

1. Partijen onderzoeken verder in welke scenario's een generatie-pact regeling haalbaar is.
2. Partijen stellen een paritaire werkgroep in die in opdracht van CAO-partijen de huidige CAO-tekst zal herschrijven en herindelen naar een actuelere en beter leesbare versie dan wel een toelichtende tekst zal schrijven op de bestaande CAO-tekst.
3. Partijen stellen een paritaire werkgroep "mantelzorg" in die in opdracht van CAO-partijen de mogelijkheden hiertoe zal verkennen.
4. Partijen zetten zich samen in voor de lobby om een gelijk speelveld te creëren, door middel van verlaging van de vergunningsgrens in de Wet Wegvervoer Goederen naar 0 kg.
5. Partijen zetten zich samen in voor de lobby dat werken beter moet lonen.

Artikel 78

Naleving CAO

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

Artikel 79

Verplichtingen van partijen

1. Partijen zijn verplicht te bevorderen dat de CAO getrouwelijk wordt nageleefd.
2. Partijen zijn verplicht tijdens de contractperiode onverwijld het overleg te openen over wijzigingen in de loon- en arbeidsvoorwaarden als gevolg van:
 - a. voorstellen, welke door één of meer bij deze overeenkomst betrokken partijen zijn gedaan, om de naleefbaarheid van de CAO te verbeteren;
 - b. centrale loonafspraken, die kunnen voortvloeien uit wettelijke maatregelen;
 - c. afspraken tussen centrale werkgevers- en werknemersorganisaties al of niet in samenwerking met de overheid;
 - d. buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in

Nederland.

3. Partijen zijn verplicht, onverwijld in overleg te treden en zonodig de CAO aan te passen, wanneer zich voor de bedrijfstak dan wel bedrijfstakfondsen ingrijpende ontwikkelingen voordoen.
4. In geval een werkgever problemen ondervindt als gevolg van de samenloop van de verblijfkostenvergoeding ingevolge artikel 40 van deze CAO en de gratis verstrekking van een mealvoucher, zullen partijen in overleg gaan teneinde een oplossing voor het probleem tot stand te brengen.

Artikel 80

Vakbondscontributie

Op verzoek van de werknemer is een werkgever verplicht om ruimte binnen de WKR te benutten voor de fiscale verrekening van de vakbondscontributie. De werknemer dient dit verzoek eenmalig uiterlijk 1 oktober van het voorgaande kalenderjaar aan werkgever kenbaar te hebben gemaakt. De werknemer verstrekt vervolgens jaarlijks een opgave van de vakbondscontributie.

Van werknemers die na 1 oktober 2023 in dienst komen, zal het verzoek alleen kunnen worden gehonoreerd indien de werkgever nog voldoende ruimte binnen de WKR over heeft.

Artikel 81

Opzegging/verlenging CAO

1. Wanneer geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, wordt de overeenkomst geacht stilzwijgend voor de tijd van een jaar te zijn verlengd. Deze wijze van verlenging geldt voor elke volgende periode van een jaar.
2. Ingeval één der partijen uiterlijk 3 maanden voor het einde van deze overeenkomst bij aangetekend schrijven aan haar wederpartij te kennen heeft gegeven, dat zij deze overeenkomst niet wenst te verlengen, verplichten partijen zich in overleg te treden, teneinde een nieuwe CAO aan te gaan. Tijdens dit overleg blijft de overeenkomst volledig van kracht tot maximaal 3 maanden na de datum waarop de oorspronkelijke overeenkomst zou zijn geëindigd als deze rechtsgeldig was opgezegd.

Artikel 82

Inwerkingtreding en duur der overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2026 en geldt tot 1 januari 2027.

Aldus overeengekomen te Culemborg/Zoetermeer/Utrecht.

Partij ter ene zijde:

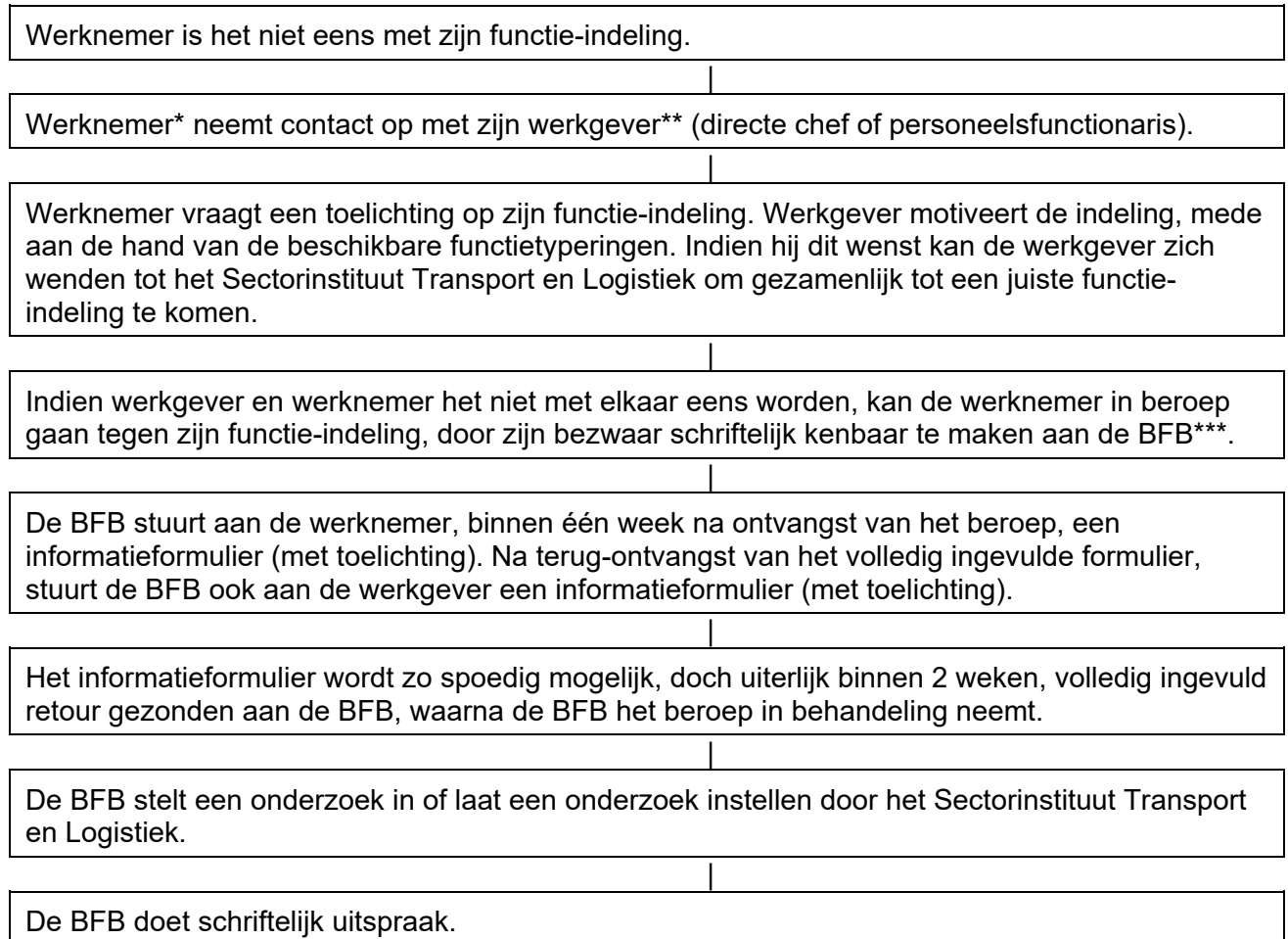
Vereniging Verticaal Transport:
Transport en Logistiek Nederland

Partij ter andere zijde:

CNV
FNV Transport & Logistiek
De Unie

BIJLAGE I

Beroepsprocedure



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

BIJLAGE II

Reglement voor de Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen(BFB)

Artikel 1

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

Artikel 2

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

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

Artikel 3

De Voorzitter en de leden van de BFB en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de tijd van 3 jaar.

Personen die rechtstreeks betrokken zijn geweest bij de onderhandelingen voor deze CAO, kunnen geen deel uitmaken van de BFB.

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

In een tussentijdse ontstane vacature wordt zo spoedig mogelijk voorzien.

Artikel 4

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

Artikel 5

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

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

De BFB kan zich door deskundigen laten adviseren.

Artikel 9

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

Artikel 10

Als de betrokkene zonder bericht van verhindering niet verschijnt, wordt er een uitspraak bij verstek gedaan, tenzij de BFB de zaak wenst uit te stellen. Indien de betrokkene bericht zendt van een geldige reden van verhindering kan de zaak worden uitgesteld, e.e.a. ter beoordeling van de BFB. Indien een zaak wordt uitgesteld, heeft de verdere behandeling binnen 30 dagen plaats.

Artikel 11

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

Artikel 12

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

BIJLAGE III

Rust en pauzes volgens artikel 26A

Aaneengesloten rust is:

de werkelijk genoten aaneengesloten rust, echter:

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

Staffel pauzetijden:

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

Oplaadtijd elektrische vrachtauto

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

Toelichting:

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

BIJLAGE IV

Ontslagrecht

Het arbeidsrecht kent diverse mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hieronder een kort en bondig overzicht.

Werknemer neemt ontslag

Een werknemer kan zijn arbeidsovereenkomst zelf opzeggen met inachtneming van één maand opzegtermijn. Als de werknemer bijvoorbeeld op 15 juni opzegt, dan vangt de opzegtermijn aan op 1 juli en eindigt de arbeidsovereenkomst op 1 augustus. Bij voorkeur zegt de werknemer schriftelijk (gedateerd en ondertekend) op bij de werkgever. Als de werknemer een dringende reden heeft om uit dienst te treden wil laten beoordelen door de kantonrechter dan kan hij daartoe een verzoekschrift indienen bij de kantonrechter. Er kan alleen door de werknemer worden opgezegd als er een tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt

Als er sprake is van een tijdelijk dienstverband met een begin- en einddatum dan eindigt de tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch op deze einddatum zonder dat opzegging is vereist. De werkgever dient wel tijdig (uiterlijk één maand voor de einddatum) de arbeidsovereenkomst aan te zeggen. Uiteraard kunnen partijen in overleg de arbeidsovereenkomst verlengen. Werkgever en werknemer kunnen ook met elkaar afspreken dat de arbeidsovereenkomst eindigt als er een zogenaamde 'ontbindende voorwaarde' in werking treedt. Denk hierbij aan de situatie waarin een werknemer geen VOG krijgt, maar deze wel nodig heeft om zijn werkzaamheden te verrichten. Als werknemer het niet eens is met het einde van zijn tijdelijke arbeidsovereenkomst en hij er met werkgever niet uitkomt, dan kan hij zijn bezwaren binnen twee maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter voorleggen.

Einde arbeidsovereenkomst in gezamenlijk overleg

Als werkgever en werknemer samen overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt, dan kan dit op papier worden gezet in een vaststellingsovereenkomst. In de vaststellingsovereenkomst worden alle afspraken vastgelegd omtrent de uitdiensttreding. Werkgever en werknemer zijn ieder in de gelegenheid om een juridisch adviseur te raadplegen.

Einde arbeidsovereenkomst door tussenkomst UWV

Als er sprake is van een bedrijfseconomische redenen of een werknemer die meer dan 24 maanden ziek is, dan kan de werkgever het UWV om een ontslagvergunning vragen. Werknemers worden door het UWV op de hoogte gebracht en krijgen 14 dagen de tijd om een verweerschrift in te dienen tegen de ontslagaanvraag. Als het UWV toch positief beslist op de ontslagvergunning, dan kan de werknemer zijn bezwaren binnen twee maanden na de einddatum van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter voorleggen.

Einde arbeidsovereenkomst door tussenkomst kantonrechter

Een werkgever kan de kantonrechter vragen om de overeenkomst te ontbinden. Dit kan bijvoorbeeld bij disfunctioneren van de werknemer of een verstoorde arbeidsrelatie. De werknemer wordt door de kantonrechter uitgenodigd voor de zitting alwaar hij zich kan verweren.

Proeftijdontslag

Tijdens een (geldige) proeftijd mogen zowel werkgever als werknemer het dienstverband zonder opzegtermijn opzeggen. Als de werknemer het niet eens is met de opzegging door

werkgever, dan kan hij dat aangeven. Leidt dit niet tot een ander besluit van werkgever dan kan werknemer zijn bezwaren binnen twee maanden na einddatum van de arbeidsovereenkomst aan de kantonrechter voorleggen.

Ontslag op staande voet

Als er sprake is van een dringende reden, dan mag zowel werkgever als werknemer het dienstverband per direct (dus zonder opzegtermijn) opzeggen. De dringende reden moet direct bij de opzegging worden aangegeven. Als de werknemer het niet eens is met het ontslag op staande voet, dan kan hij zijn bezwaren binnen twee maanden na de einddatum van zijn dienstverband aan de kantonrechter voorleggen.

Opzegging

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

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

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

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

BIJLAGE V

PROTOCOL ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Partijen komen overeen dat:

Het rapport van Mercer / RCW "Arbeidsgeschiktheid geregeld" een goede basis is om Gezond Transport* optimaal te laten functioneren t.b.v. preventie en reïntegratie. CAO partijen geven het bestuur van Gezond Transport* opdracht het rapport zoveel als mogelijk uit te werken waarbij tevens wordt bezien op welke wijze aanbevelingen gedaan kunnen worden aan overlegpartners binnen bedrijven die niet aangesloten zijn bij Gezond Transport*.

Partijen spreken hierbij de volgende flankerende maatregel af:

Indien tewerkstelling in een passende functie (intern of extern) her-, om- of bijscholing vereist, dan zal de werkgever in overleg met de werknemer en Gezond Transport* of een ander reïntegratiebedrijf een bijscholingsplan maken. Eventuele scholing vindt zoveel mogelijk plaats in werktijd en op kosten van de werkgever. SOOB zal deze cursussen die zijn voorzien van een positieve beoordeling van Gezond Transport* subsidiëren.

Voorts komen partijen overeen:

Verplichtingen van de sector

Partijen geven het bestuur van Gezond Transport* de opdracht stimuleringsmaatregelen te ontwikkelen die leiden tot reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten binnen passende functies in de sector, waarbij de ontwikkeling van een digitale vacaturebank nadrukkelijk wordt onderzocht.

Werkgevers geven bij vacatures bij gelijke geschiktheid de voorkeur aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Verplichtingen van de werkgever

- Tijdens het reïntegratieproces is de werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling) vereist. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut.
- Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.
- Indien de werkgever aannemelijk kan maken, bijv. door te overleggen waarom er geen andere functies voor de betrokken werknemer in aanmerking (kunnen) komen of er een geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van de werkgever, bij voorkeur binnen de sector.

De verplichtingen van de werknemer

- De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om actief zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie.

Het aanbieden van passend werk

- Indien in het kader van de re-integratie van de zieke (arbeidsongeschikte) werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
- Indien een aanbod tot intern passend werk niet mogelijk is zal de werkgever bij voorkeur een aanbod doen tot extern passend werk binnen de sector. Indien ook dit niet mogelijk is zal een aanbod tot extern passend werk buiten de sector gedaan worden.
- De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid, zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen en indien de werknemer dat verlangt te doen vergezellen van het oordeel van Gezond Transport*, een ander reïntegratiebedrijf of gecertificeerde arts.
- Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV of een onafhankelijke bedrijfsarts. De werknemer dient de second opinion hierover binnen 10 dagen aan te vragen, tenzij de werknemer kan aantonen dat hij meer tijd nodig heeft.
- Gedurende de periode waarin op de aanvraag van een second opinion nog niet is beslist zal het loon volledig worden doorbetaald, met een maximum van 2 weken. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, wordt gedurende de gehele periode het loon doorbetaald. De kosten van de aanvraag van de second opinion komen voor rekening van de in het ongelijk gestelde partij.
- De werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.
- De werknemer kan zich ter zake van een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

De rechtspositie van de werknemer

De gevolgen bij interne herplaatsing

Er is sprake van geslaagde interne reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij de eigen werkgever en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of nieuwe functie.

De gevolgen bij externe plaatsing binnen of buiten de sector

Er is sprake van geslaagde externe reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij de externe werkgever en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd.

Als detachering een tijdelijk karakter heeft omdat terugkeer in arbeid bij de eigen werkgever op termijn mogelijk is, dan wordt in het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij de eigen werkgever te hervatten.

Inkomen bij uitstel van de WIA-aanvraag, of WIA- uitkering

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WGA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van

een door UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de loonbetaling en de aanvulling op de loondoorbetaling worden gecontinueerd voor een periode van maximaal 12 maanden. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WGA-uitkering uit te stellen. Onder loonbetaling wordt verstaan het inkomen dat ook in het tweede ziektejaar wordt genoten.

*Gezond Transport is per 1 juli 2014 opgegaan in het Sectorinstituut Transport en Logistiek

Bijlage VI

Stappenplan berekening loon bij arbeidsongeschiktheid

geen bedrijfsongeval

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

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

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

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

stap 5 TOTAAL A+B+D

bedrijfsongeval

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

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

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

stap 4 TOTAAL A+B+C

(*) voor zover deze de individueel overeengekomen arbeidstijd per week overschrijden

Bijlage VII

Logistieke dienstverlening

Artikel 1

Toepasselijkheid

1. **De werkgever kan na instemming van CAO-partijen dit hoofdstuk van toepassing verklaren** op (een deel van) het personeel dat werkzaam is ten behoeve van de logistieke dienstverlening.
2. Indien dit hoofdstuk van toepassing wordt verklaard, geldt hij in volle omvang. Gedeeltelijke toepassing is niet toegestaan. Op verzoek van de werkgever kan door CAO-partijen dispensatie worden verleend.
3. Indien dit hoofdstuk van toepassing wordt verklaard, zijn de CAO-artikelen 8 lid 2b, 10, lid 5, 26a, 27, 33 en artikel 36 niet van toepassing.
4. **De werkgever meldt de toepassing van dit hoofdstuk aan CAO-partijen.**

Artikel 2

Voorschriften dienstrooster/werktijdenregeling

1. De functielonen gelden voor 160 diensturen per 4 weken, respectievelijk 173,92 diensturen per maand.
2. Loonbetaling vindt plaats op basis van het aantal ingeroosterde uren met dien verstande dat inroostering en uitbetaling van minimaal 160 uur per 4 weken is gegarandeerd.
3. De werkgever stelt (met instemming van een werknemersorganisatie betrokken bij de CAO) in een dienstrooster de arbeidstijden vast binnen de normen van de overlegregeling van de ATW en met inachtneming van de volgende regels:
 - a. de arbeidstijd per dag bedraagt minimaal 6 uur en maximaal 10 uur
 - b. voor de parttimer bedraagt de arbeidsduur per dag minimaal 4 uur
 - c. de arbeidstijd per week bedraagt minimaal 24 uur en maximaal 50 uur
 - d. een werknemer wordt maximaal 6 diensten per week ingeroosterd
 - e. een werknemer wordt maximaal 65 diensten per 13 weken ingeroosterd
 - f. er zijn geen gebroken diensten
 - g. per half kalenderjaar worden tenminste 13 vrije weekeinden genoten. Dit betekent, dat in de regel 48 uur, echter minimaal 45 uur, aaneengesloten vrij dienen te zijn, gelegen tussen vrijdag 12.00 uur en maandag 12.00 uur.
 - h. overuren zijn de uren waarmee de 160 uur per 4 weken dan wel 4 x de individueel overeengekomen arbeidstijd per week indien dit minder is, wordt overschreden. Ten einde de toeslag te bepalen dienen de uren per dag te worden geregistreerd.
4. De dienstroosters worden 28 kalenderdagen van tevoren bekendgemaakt. De werkgever kan de dienstroosters korter dan 28 dagen maar in ieder geval 1 dag van tevoren bekend maken. In dat geval maakt de werkgever in ieder geval 28 dagen van tevoren bekend welke vrije dagen worden ingeroosterd en welke diensten men zal draaien. Bij een dagdienst liggen de gewerkte uren tussen 06.00 respectievelijk 07.00 uur en 18.00 respectievelijk 19.00 uur, bij een avonddienst tussen 12.00 uur en 24.00 uur en bij een nachtdienst tussen 18.00 respectievelijk 19.00 uur en 06.00 respectievelijk 07.00 uur.
5. De werknemer aan wie het individuele rooster tussen 14 dagen en 4 dagen van tevoren wordt bekendgemaakt ontvangt een toeslag van 5% van het uurloon over de ingeroosterde uren. De werknemer aan wie het individuele rooster tussen 4 dagen en 1 dag van tevoren wordt bekendgemaakt ontvangt een toeslag van 10% van het uurloon over de ingeroosterde uren.
6. De werknemer die wordt ingezet in de 3-ploegendienst of volcontinu werkt in een vast

rooster.

Artikel 3

Invloed werknemers op rooster

Bij de inroostering wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden, wensen, gezondheid en zorgtaken van de werknemer voor zover dit redelijkerwijs van de werkgever geveerd kan worden.

Artikel 4

Onregelmatigheidstoelagen

1. Het dagvenster beslaat een periode van 12 uur en loopt van maandag tot en met vrijdag 06.00- 18.00 uur of 07.00-19.00 uur en wordt vastgesteld in overleg met personeelvertegenwoordiging, ondernemingsraad of een werknemersorganisatie.
2. Gedurende het dagvenster van maandag tot en met vrijdag gelden geen toeslagen.
3. Bij een dagvenster van 06.00-18.00 uur zijn de toeslagen
 - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 18.00-24.00 uur 35% per uur
 - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 0.00-06.00 uur 45% per uur.
4. Bij een dagvenster van 07.00-19.00 uur zijn de toeslagen
 - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 19.00-24.00 uur 35% per uur
 - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 0.00-06.00 uur 45% per uur
 - voor de uren van maandag tot en met vrijdag tussen 06.00-07.00 uur 35% per uur.
5. Op zaterdag geldt een toeslag van 50% per uur en op zondag geldt een toeslag van 100%.
6. Werknemer en werkgever kunnen in overleg andere dagen dan de zaterdag en/of de zondag als normale roostervrije dagen aanwijzen. De normaal geldende toeslagen voor zaterdag en/of zondag gelden dan voor de overeengekomen vrije dagen. Op zaterdag en/of zondag geldt dan het dagvenster.

Artikel 5

Samenloop overwerktoeslag en onregelmatigheidstoeslag

Bij samenloop van overwerktoeslag en onregelmatigheidstoeslag wordt de overwerktoeslag niet uitgekeerd.

Artikel 6

In afwijking van artikel 4 worden de diensturen op een feestdag vergoed overeenkomstig artikel 33, lid 6 CAO.

Artikel 7

Arbeidstijdverkorting

Voor werknemers die ingezet worden in de 3 ploegendienst of volcontinu kan gesproken worden over arbeidstijdverkorting.

Artikel 8

Afbouwmatrix

- a. De werknemer die gedurende ten minste een periode van twee aaneengesloten kalenderjaren vast in een 3-ploegendienst of volcontinu heeft gewerkt heeft recht op een afbouwregeling.
- b. Gedurende de afbouwregeling heeft de werknemer recht op een toeslag op het basissalaris volgens onderstaande afbouwmatrix onder aftrek van de gedurende de afbouwperiode te verdienen onregelmatigheidstoelagen.

	Volcontinudienst	3-ploegendienst
Lopende maand	20%	12,5%
1e maand	20%	12,5%
2e maand	16%	10%
3e maand	12%	7,5%
4e maand	9%	5%
5e maand	4%	2,5%

Artikel 9

Loon bij arbeidsongeschiktheid

Ingeval van arbeidsongeschiktheid wordt onder loon in de zin van artikel 16 CAO tevens verstaan de gemiddeld genoten onregelmatigheidstoelag gedurende de periode van 52 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

Artikel 10

Vakantiebijslag

Het loon, zoals genoemd in artikel 69 CAO wordt tevens vermeerderd met de gemiddeld genoten onregelmatigheidstoelag gedurende de periode van 52 weken voorafgaand aan de maand mei van het desbetreffende kalenderjaar.

Artikel 11

Betaald verlof

Voor zover nodig in afwijking van de artikelen 64 en 65 CAO wordt voor vakantie, ATV en bijzonder verlofdagen per dag 8 uur genoteerd.

Artikel 12

Proef

Dit hoofdstuk wordt ingevoerd bij wijze van proef. Na 1 jaar wordt de toepassing van dit hoofdstuk geëvalueerd.