

**CAO voor Tankstations en Wasbedrijven
1 november 2013 – 31 oktober 2015**

Inhoudsopgave

Artikel 1	Werkgever	4
Artikel 2	Werknemer	4
Artikel 3	Werkings sfeer.....	4
Artikel 4	Inleenkrachten	4
Artikel 5	Deeltijdarbeid	5
Artikel 6	Oproepkracht	5
Artikel 7	Levenspartner en Relatiepartner.....	5
Artikel 7A	In en na overleg bepaling	5
Artikel 8	Vakbondskaderleden (FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie/ LBV-ambassadeurs)	5
Artikel 9	Medezeggenschapsorgaan	5
Artikel 10	Fusies en reorganisaties.....	6
Artikel 11	Commissie Uitleg.....	6
Artikel 12	Begin en einde dienstverband.....	6
Artikel 13	Proeftijd	7
Artikel 14	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	7
Artikel 15	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	7
Artikel 16	Arbeidsovereenkomst oproepkrachten	7
Artikel 17	Voorwaarden beëindiging dienstverband	7
Artikel 18	Opzegtermijn	8
Artikel 19	Arbeidsovereenkomst met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of ouder	8
Artikel 20	Arbeidstijden	8
Artikel 21	Algemeen erkende feestdagen tijdens looptijd CAO	10
Artikel 22	Overwerk en overwerkvergoeding	10
Artikel 23	Verplichtingen van de werknemer	11
Artikel 24	Verplichtingen van de werkgever	12
Artikel 25	Arbeidsomstandigheden	12
Artikel 26	Salaris en toeslagen	13
Artikel 27	Salaristabellen	14
Artikel 28	Doorstroom na 1 jaar naar functiegroep 2.....	18
Artikel 29	Vakbondscontributie	18
Artikel 30	Toepassing salarisverhoging	18
Artikel 31	Toeslagen	18
Artikel 32	Vakantiedagen	20
Artikel 33	Jubileumuitkering	23
Artikel 34	Verlof	23
Artikel 35	Arbeidsongeschiktheid	26
Artikel 36	Overlijdensuitkering	28
Artikel 37	Scholing en opleiding.....	28
Artikel 38	Pensioenfondsen.....	
Artikel 39	Naleving en afwijking van deze overeenkomst.....	
Artikel 40	Looptijd	28
Bijlagen	30

Artikel 1 Werkgever

Onder werkgever in deze overeenkomst wordt verstaan de in Nederland wonende natuurlijke persoon of de in Nederland gevestigde rechtspersoon, dan wel de maatschap, de vennootschap onder firma of de commanditaire vennootschap gevormd door twee of meer zodanige natuurlijke en/of rechtspersonen gezamenlijk, alsmede de in Nederland gevestigde nevenvestiging van een daarbuiten wonende natuurlijke persoon en/of een daarbuiten gevestigde rechtspersoon (al dan niet geconstitueerd naar of vallend onder buitenlands recht) waarvoor op grond van de Handelsregisterwet 2007, de wet van 22 maart 2007, Staatsblad 2007, 153, een verplichting tot inschrijving in het Handelsregister bestaat.

Artikel 2 Werknemer

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

Artikel 3 Werkingsfeer

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

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

- a. de bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek én
- b. het aantal overeengekomen arbeidsuren van de bij deze werkgever in dienst zijnde werknemers die betrokken zijn bij de werkzaamheden zoals uitgeoefend in de in artikel 3 genoemde branches bedraagt minder dan 75% van het totaal aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers, dat wil zeggen dat tenminste 25% van het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers betrekking heeft op werkzaamheden uitgeoefend in enige andere branche dan in artikel 3 genoemd én
- c. de werkgever zendt voor tenminste 15% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, zoals laatstelijk nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv), gepubliceerd in de Staatscourant nummer 242 van 13 december 2005. De werkgever heeft aan dit criterium voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling als zodanig is vastgesteld, én
- d. de werkgever is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de CAO van een der branches zoals genoemd in artikel 3 én
- e. de werkgever is geen paritair afgesproken arbeidspool.

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

Artikel 4 Inleenkrachten

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

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

Artikel 5 Deeltijdarbeid

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

Artikel 6 Oproepkracht

Een werknemer die incidenteel bij onvoorziene omstandigheden wordt ingezet. Het betreft hier losse en ongeregelde arbeid welke niet volgens een vast patroon of wekelijks voorkomt en evenmin van tevoren is ingeroosterd. De oproepkracht is niet verplicht aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. Voor oproepkrachten gelden niet de artikelen 20.5, 31, 32.1 tot en met 32.10, 32.12, 32.13, 32.14, 32.15, 33, 34.1 tot en met 34.7, 34.10, 35 tot en met 37.

Artikel 7 Levenspartner en Relatiepartner

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

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

Artikel 7A In en na overleg bepaling

Met de term 'in overleg' wordt in deze CAO bedoeld dat de werkgever en de werknemer het beide eens moeten zijn over het betreffende onderwerp.

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

Artikel 8 Vakbondskaderleden (FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen, De Unie/ LBV-ambassadeurs)

Partijen bij deze CAO zijn van mening dat, indien de vakbonden overgaan tot het aanwijzen van een werknemer als vakbondskaderlid of ambassadeur ten behoeve van het onderhouden van de contacten voor en namens de vakbonden met haar leden werkzaam in de onderneming, de vakbonden de werkgever daarvan in kennis moeten stellen. Met de werkgever moet voorafgaande overeenstemming worden bereikt over de aard en omvang van de in dat kader door bedoelde werknemer te verrichten activiteiten. Partijen bij deze CAO achten het een beginsel van goed beleid dat een, met inachtneming van het voorgaande, als vakbondskaderlid of ambassadeur als hier bedoeld aangewezen werknemer niet door de werkgever zal worden ontslagen of belemmerd zal worden in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult.

Het is vakbondskaderleden/ambassadeurs als hier bedoeld toegestaan informatie te verspreiden in de onderneming, waarin zij werkzaam zijn. Zij zullen in verband hiermee niet door hun werkgever worden benadeeld. Alvorens informatie verspreid mag worden waarbij communicatiemiddelen van de werkgever wordt gebruikt dient overleg met de werkgever plaats te vinden over de manier waarop het verspreiden gebeurt.

Artikel 9 Medezeggenschapsorgaan

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

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

Aantekening:

Inlichtingen omtrent de instelling van een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering kunnen worden ingewonnen bij CAO partijen.

Artikel 10 Fusies en reorganisaties

1. Hetgeen in de navolgende leden van dit artikel wordt bepaald, is van toepassing op de ondernemingen, waarin in de regel ten minste 20 personen werkzaam zijn.
2. De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid zullen hebben, stelt partijen bij deze CAO daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.
3. De kennisgeving bedoeld in het tweede lid van dit artikel dient plaats te vinden zodra verwacht kan worden dat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie wellicht doorgang kan vinden.
4. Gelijk met de eerdergenoemde kennisgeving deelt de werkgever tevens mede de redenen die hem tot zijn besluit hebben gebracht, alsmede welke (sociale) gevolgen hij verwacht, indien en voor zover die gevolgen alsdan reeds te overzien zijn.
5. Tezamen met partijen bij deze CAO zal door de werkgever, zodra dit noodzakelijk wordt, aandacht worden besteed aan:
 - a. het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie voor het uitbrengen van advies zal worden ingelicht;
 - b. het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht;
 - c. de vraag of en in hoeverre voorzieningen genomen kunnen worden opdat zoveel mogelijk de eventueel nadelige gevolgen voor de werknemers worden voorkomen, weggenomen of verminderd.
6. Over de in het tweede en vierde lid van dit artikel genoemde mededelingen en kennisgeving zullen partijen bij deze CAO geheimhouding betrachten, welke geheimhouding zal duren tot aan het tijdstip waarop het personeel wordt ingelicht, althans ten minste tot aan het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt ingelicht.

Aantekeningen:

1. Partijen bevelen de ondernemingen die niet vallen onder het gestelde in lid 1 aan om ter zake van fusie, sluiting en reorganisatie indien mogelijk het gestelde in de leden 2 tot en met 6 te volgen.
2. De onderwerpen die in het kader van de in lid 5 genoemde voorzieningen aandacht verdienen, zijn vermeld in bijlage 2 van deze CAO.
3. Men dient tevens rekening te houden met
 - a. de Wet op de ondernemingsraden
 - b. de Fusiegedragsregels
 - c. de Wet melding collectief ontslag.

Artikel 11 Commissie Uitleg

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

Correspondentieadres: Postbus 1100, 3980 DC Bunnik.

Artikel 12 Begin en einde dienstverband

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

- a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
 - b. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van werknemer en/of de aard van de arbeid conform functiegroep;
 - d. de datum van indiensttreding;
 - e. de duur van de overeenkomst;
 - f. de in acht te nemen opzegtermijn;
 - g. de hoogte van het salaris en de wijze en het moment van uitbetaling;
 - h. de arbeidsduur per dag of per week;
 - i. deelname aan een pensioenregeling;
 - j. overige arbeidsvoorwaardenregelingen.
- Deze CAO is onverkort van toepassing op de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 13 Proeftijd

1. Een proeftijd geldt maximaal de eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst en moet schriftelijk worden afgesproken. Ook indien een kortere proeftijd wordt afgesproken moet dit schriftelijk worden overeengekomen.
2. In de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband beëindigen zonder dat een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging schriftelijk mededelen.

Artikel 14 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Het begin en het einde van het dienstverband zijn bepaald. Dit moet blijken uit de arbeidsovereenkomst. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt op het moment dat de overeengekomen duur is verstreken (van rechtswege). Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is. Ook is dan geen toestemming van het UWV vereist.
2. De totale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel aansluitende arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 36 maanden, waarbij tussen de diverse arbeidsovereenkomsten tussenpozen van niet meer dan drie maanden zijn gelegen.
3. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen maximaal drie keer worden verlengd (voortgezet) en eindigen dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging en zonder dat toestemming van het UWV nodig is.
4. Tussentijdse opzegging van het dienstverband voor bepaalde tijd is mogelijk. Voor beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, met inachtneming van artikel 7:667 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 15 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Alleen de begindatum van het dienstverband staat vast. Voor beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen zoals opgenomen in artikel 17 van deze CAO.

Artikel 16 Arbeidsovereenkomst oproepkrachten

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst wanneer de oproepkracht op grond van een voorovereenkomst daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de werkzaamheden. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het verstrijken van de duur van de werkzaamheden. Artikel 7:668a, eerste tot en met het vierde lid van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing. Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de oproepkracht geen loon verschuldigd.

Artikel 17 Voorwaarden beëindiging dienstverband

1. Beëindiging dienstverband

Ingeval van dringende redenen conform artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek alsmede tijdens de proeftijd kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.
Het dienstverband eindigt bij het overlijden van de werknemer.

2. Het dienstverband voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst eindigt:
 - a. door schriftelijke vastlegging van de beëindiging van de overeenkomst met wederzijds goedvinden;
 - b. door schriftelijke opzegging onder opgave van de reden door de werkgever, na verkrijging van een ontslagvergunning van het UWV, waarbij de opzegtermijn conform artikel 18 van deze CAO in acht genomen wordt;
 - c. door schriftelijke opzegging door de werknemer, waarbij de opzegtermijn conform artikel 18 van deze CAO in acht genomen wordt;
 - d. door opzegging, na verkrijging van een ontslagvergunning van het UWV, nadat de arbeidsongeschiktheid twee jaren heeft geduurd;
 - e. op de eerste dag waarop het ouderdomspensioen van overheidswege (AOW) ingaat zonder dat daartoe opzegging vereist is;
 - f. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.

Artikel 18 Opzegtermijn

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

Artikel 19 Arbeidsovereenkomst met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of ouder

1. Met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of ouder, of met een werknemer die voor de AOW-gerechtigde leeftijd met vervroegd ouderdomspensioen is gegaan, kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
2. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voortgezet, is voor haar beëindiging geen voorafgaande opzegging nodig. Evenmin is voorafgaande opzegging vereist in geval twee of meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkander met tussenpozen zijn opgevolgd.
3. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd, of indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst na het verstrijken van deze tijd zonder tegenspraak wordt voortgezet, kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd door opzegging, zulks met dien verstande dat artikel 18 van deze CAO buiten toepassing blijft.
4. Overigens zijn op de arbeidsovereenkomst de bepalingen van deze CAO van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 20 Arbeidstijden

1. Gemiddelde arbeidstijd per week
Voor de werknemer geldt een normale wekelijkse arbeidstijd van gemiddeld 38 uur, verdeeld over 7 dagen per week volgens een dienstrooster. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg overeenkomen de normale arbeidstijd te verhogen van 38 uur naar 40 uur per week. Dit in ruil voor 13 compensatiedagen of 5% loonsverhoging.
2. Arbeidstijd

Onder de arbeidstijd vallen ook de zaterdag en de zondag. Onder een dagdienst wordt verstaan: de uren tussen 06.00 en 24.00 uur en onder een nachtdienst wordt verstaan de uren tussen 24.00 en 06.00 uur.

3. **Nachtdiensten**
Voor de nachtdiensten gelden aanvullende regels: de maximum arbeidstijd per nachtdienst bedraagt 10 uur; het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten is gesteld op 7. Het aantal nachtdiensten is maximaal 140 nachtdiensten per jaar. In bijzondere gevallen kan op verzoek van de werknemer van de genoemde aantallen worden afgeweken.
4. **Minimum rusttijd**
De minimum rusttijd per 24 uur bedraagt 11 uur.
5. **Dienstrooster**
De werkgever is verplicht, na overleg met de werknemer, een dienstrooster vast te stellen. Dit dienstrooster dient voor de werknemer uiterlijk twee weken van tevoren aan hem bekend gemaakt te worden. De werkgever streeft er naar het dienstrooster steeds voor een periode van minimaal 3 weken vast te stellen.
6. **Tussentijdse wijziging dienstrooster**
Indien een tussentijdse wijziging van het dienstrooster noodzakelijk is, dan dient dit te geschieden in overleg met de werknemer.
7. **Flexibele arbeidstijd**
Er kan door de werkgever gekozen worden voor flexibele arbeidstijd:
 - a. Er geldt een werkweek van gemiddeld 38 uur, waarbij de arbeidsduur kan variëren tussen 34 en 48 uur per week met een maximum van 12 uur per dag. De gemiddelde werkweek wordt over een periode van 26 weken (988 uur) of bij een 40-urige werkweek (1040) berekend.
 - b. Het aantal meer en minder gewerkte uren als overeengekomen in de arbeidsovereenkomst wordt bijgehouden in een urenregister.
 - c. Indien de arbeidsduur als overeengekomen in de arbeidsovereenkomst wordt overschreden dan worden de meer gewerkte uren toegevoegd aan het saldo in het urenregister.
 - d. Indien er sprake is van minder uren dan overeengekomen in de arbeidsovereenkomst wordt het aantal minder gewerkte uren in mindering gebracht op het saldo in het urenregister.
 - e. Indien op 31 december van enig kalenderjaar het urenregister een positief saldo kent, dan dienen deze uren na overleg te worden opgenomen in vrije tijd vóór 1 mei van het nieuwe kalenderjaar. Indien op 31 december van enig kalenderjaar het urenregister een negatief saldo kent, dan worden deze uren kwijtgescholden, met inachtneming van artikel 7:628, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek.
8. **Pauzeregeling**
Werkgever is gebonden aan artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet. De pauze zal echter, conform artikel 5.4, derde lid van de Arbeidstijdenwet worden genoten in onderling overleg tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid. Indien de pauze korter is dan een half uur, dan zal de tijd welke de pauze noodzakelijkerwijs is verkort als werktijd worden beschouwd, waarover dan salaris verschuldigd is.
9. **Afzien van pauze voor alleen-arbeid**
Wanneer de werknemer alleen werkt en de werkplek niet kan verlaten om pauze te nemen, dan kan, met inachtneming van een maximale arbeidsduur per periode van 16 weken van gemiddeld 44 uur per week, van de pauze worden afgezien. Wanneer daarnaast gebruik wordt gemaakt van de regeling langere nachtdienst in het weekend, dan bedraagt de maximale

arbeidsduur 9 uur per nachtdienst. De werkgever is aan de werknemer over alle gewerkte uren salaris verschuldigd.

Artikel 21 Algemeen erkende feestdagen tijdens looptijd CAO

1.

	2014	2015
Nieuwjaarsdag	1 januari	1 januari
1e paasdag	20 april	5 april
2e paasdag	21 april	6 april
Koningsdag	26 april	27 april
Nationale bevrijdingsdag	5 mei	5 mei
Hemelvaartsdag	29 mei	14 mei
1e pinksterdag	8 juni	24 mei
2e pinksterdag	9 juni	25 mei
1e Kerstdag	25 december	
2e Kerstdag	26 december	

2. De werknemer die op een algemeen erkende feestdag staat ingeroosterd en deze dag werkt, krijgt de feestdagtoeslag genoemd in artikel 31, tweede lid van deze CAO. De feestdagen dienen naar redelijkheid en billijkheid tussen de werknemers verdeeld te worden. Indien de werknemer staat ingeroosterd op een algemeen erkende feestdag en de werknemer na overleg met de werkgever vrij wenst te zijn, zal de werknemer een vrije dag op moeten nemen. Indien een werknemer op een algemeen erkende feestdag werkt is de werkgever niet verplicht om ter compensatie een extra vrije dag te geven.
3. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer is het mogelijk om op grond van de geloofsovertuiging van de werknemer, het aantal algemeen erkende feestdagen, zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, om te ruilen met niet-Nederlandse feest- en gedenkdagen.

Artikel 22 Overwerk en overwerkvergoeding

1. Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid buiten het vastgestelde dienstrooster en boven de voor de werknemer gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd berekend per kwartaal.
Onder overwerk wordt niet verstaan de arbeid die verricht wordt in de uren die vallen buiten de gebruikelijke uren, indien het aantal uren minder bedraagt dan de gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd berekend per kwartaal.
Voor parttimers geldt dat er pas sprake is van overwerk als de gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden.

Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, maar kan in bepaalde gevallen door de werkgever worden verlangd. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidstijd van minder dan een kwartier om de taak af te maken, wordt niet als overwerk beschouwd.

Voor de overdracht van werkzaamheden zal maximaal een kwartier extra gebruikelijk zijn. Dit wordt niet als werk- of overwerk gezien.

2. Als er tussen werkgever en werknemer een 40-urige werkweek wordt overeengekomen dan is er pas sprake van overwerk als de gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week, berekend per kwartaal wordt overschreden.
3. Voor elk uur overwerk wordt het uurloon uitbetaald, met de volgende toeslagen:
25% van het uurloon voor de eerste vier uur per week
50% van het uurloon voor de uren daarna
85% voor de overwerkuren die gewerkt worden op de erkende feestdagen.

Toelichting: Na 13 weken wordt gekeken of er überhaupt sprake is van overwerkuren. Is dit het geval dan wordt gekeken welke uren de status heeft van overwerkuren. Vervolgens wordt in de betreffende week van het overwerkuren c.q. de overwerkuren gekeken naar het aantal overwerkuren ter bepaling van het overwerkertarief.

4. Het heeft de voorkeur deze overwerkvergoeding in overleg tussen werkgever en werknemer, om te zetten in vrije tijd.
5. De werkgever kan met de werknemer welke is ingedeeld in functiegroep 5, een vaste overwerkvergoeding overeenkomen. Deze vaste vergoeding dient minimaal de hoogte te hebben van het bedrag dat de werknemer zou ontvangen krachtens artikel 22, derde lid van deze CAO. De werkgever en de werknemer dienen een vaste overwerkvergoeding schriftelijk in de arbeidsovereenkomst overeen te komen.

Artikel 23 Verplichtingen van de werknemer

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

Artikel 24 Verplichtingen van de werkgever

1. Afwijkingen van deze CAO ten nadele van de werknemer zijn niet toegestaan, tenzij expliciet in deze CAO aangegeven. Afwijkingen in positieve zin voor de werknemer zijn wel toegestaan.
2. Reiskosten
Indien de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan moet reizen, zal de werkgever hem, met inachtneming van hetgeen is bepaald in lid 2 van dit artikel, ter zake van reiskosten de volgende vergoeding geven:
 - a. bij gebruikmaking van openbare middelen van vervoer: de werkelijk gemaakte kosten in de laagste klasse;
 - b. bij gebruikmaking van vervoer waarin door de werkgever wordt voorzien: geen vergoeding;
 - c. bij gebruikmaking van een eigen vervoermiddel van de werknemer, mits dit gebeurt in opdracht en/of met toestemming van de werkgever: een redelijke vergoeding.
Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich ervan overtuigt dat het vervoermiddel in deugdelijke staat verkeert en verzekerd is volgens de normen van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen.
Van de onder sub a en c van dit artikel bedoelde reiskosten komen alleen voor vergoeding in aanmerking de meerdere kosten die de werknemer heeft moeten maken boven de kosten die hij normaal maakt om te komen op de plaats waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
3. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van deze CAO. De werkgever kan dit doen door de CAO op een toegankelijke plek in het bedrijf ter inzage te leggen.

Artikel 25 Arbeidsomstandigheden

1. Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (ARBO-wet) van toepassing.
2. De werkgevers dienen er zorg voor te dragen, dat ten behoeve van haar werknemers alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en het welzijn. Er dient de nodige informatie en voorlichting (eventueel via een huishoudelijk reglement) gegeven te worden aan de direct belanghebbenden over de aard van het werk, welke mogelijk de veiligheid, gezondheid en het welzijn in gevaar brengen. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de daarbij behorende bedrijfsinstructies op te volgen. De werknemer dient de veiligheidsvoorschriften (zoals een huishoudelijk reglement) ter voorkoming van schade aan de gezondheid of anderszins strikt na te komen.
3. Arbeidsomstandigheden voor de bedrijfstak Tankstations
Bij tankstations welke van maandag tot en met zaterdag tussen 18.30 en 21.00 uur geopend zijn, dienen de volgende veiligheidsmaatregelen te worden getroffen:
 - a. een inwerpgeldkluis;
 - b. een optische of akoestische alarminstallatie, tenzij het tankstation is voorzien van een alarminstallatie als bedoeld in het vijfde lid sub b van dit artikel van deze CAO;
 - c. een verlichtingsinstallatie welke gedurende ten minste vijftien minuten na sluiting van het tankstation dat tankstation blijft verlichten;
 - d. bij tankstations waar een of meer afleverpunten / pompen worden bediend door een aldaar werkzame persoon, is de toegangsdeur tot de winkel in het tankstation ten minste aan de binnenzijde afsluitbaar;
 - e. bij tankstations waar geen enkel afleverpunt / pomp wordt bediend door een aldaar werkzame persoon, is de toegangsdeur tot de winkel in het tankstation voorzien van een

op afstand bedienbaar elektronisch sluitingsmechanisme dat uitsluitend vanuit de winkel kan worden bediend.

4. Bij tankstations die op zondag of op Nieuwjaarsdag, op tweede Paasdag, op Hemelvaartsdag, op tweede Pinksterdag, op eerste Kerstdag, op tweede Kerstdag of op de dag, waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, geopend zijn, dienen de in het derde lid van dit artikel van deze CAO genoemde maatregelen getroffen te worden.
5. Voor tankstations die tussen 21.00 en 06.00 uur geopend zijn dienen, naast de in het derde lid van dit artikel genoemde maatregelen, de volgende veiligheidsmaatregelen te worden getroffen:
 - a. in de winkel in het tankstation is ten minste één camera aanwezig die is aangesloten op een recorder, welke al dan niet met tijdsintervallen de camerabeelden opneemt;
 - b. het tankstation is voorzien van een alarminstallatie, welke langs telecommunicatieverbindingen zo nodig een alarmsignaal afgeeft bij een door onze Minister van Justitie toegelaten alarmcentrale;
 - c. de plaats in de winkel in een tankstation waar de kassa zich bevindt, is omgeven door kogelwerend materiaal, dat tenminste voor een deel bestaat uit kogelwerend glas;
 - d. op het sluitingstijdstip van een tankstation zijn tenminste twee personen ter plaatse aanwezig.

Aantekening:

CAO partijen zullen in een pilot onderzoeken onder welke voorwaarden het afsluiten met behulp van cameratoezicht kan plaatsvinden. Voor bedrijven die gaan meedoen in de pilot, wordt het cameratoezicht een aanvulling op de reguliere afsluitingsprocedure, zoals omschreven in lid 5 sub d. Als aan de door CAO partijen op basis van de pilot te bepalen voorwaarden is voldaan, kan dispensatie worden aangevraagd van de toepassing van de reguliere afsluitingsprocedure. Deze aanvraag geschiedt conform artikel 39 CAO.

6. CAO partijen hebben een branche Risico Inventarisatie-en Evaluatie (RI&E) en een arbocatalogus ontwikkeld.

Aantekening:

Voor meer informatie wordt verwezen naar de website www.sftw.nl

7. CAO partijen zullen een opleidingstraject voor bedrijfshulpverlening (BHV) ontwikkelen, dat via e-learning wordt aangeboden. Doel is om op elk tankstations iemand aanwezig te hebben die tenminste deze via OOTW ontwikkelde opleiding BHV heeft gevolgd. Het streven is om aan het einde van de looptijd van de CAO deze afspraak in de branche te hebben uitgevoerd.

Aantekening:

Voor meer informatie wordt verwezen naar de website www.ootw.nl

Artikel 26 Salaris en toeslagen

1. **Salarisstrook**

Door de werkgever wordt per betalingstermijn een salarisstrook verstrekt. De salarisstrook bevat tenminste de volgende bestanddelen: de feitelijke beloningen, functiegroep, eventuele suppleties, eventuele kostenvergoedingen, wettelijke inhoudingen zowel in percentages als in euro's, de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen en de cumulatieve bedragen, vakantiedagen en de zogenaamde saldo-uren. Indien het administratief technisch niet mogelijk is om de vakantiedagen en de zogenaamde saldo-uren op de salarisstrook te vermelden, is werkgever verplicht om minimaal 1x per kwartaal schriftelijk aan de medewerker de vakantiedagen en saldo-uren te overleggen.
2. De uitbetaling van het salaris geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand waarover dit salaris verschuldigd is tenzij werkgever en werknemer bij arbeidsovereenkomst schriftelijk anders zijn overeengekomen.

3. De uitbetaling van eventuele toeslagen, bijslagen, onkostenvergoedingen en dergelijke en van te verrekenen voorschotten geschiedt uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand tenzij werkgever en werknemer bij arbeidsovereenkomst schriftelijk anders zijn overeengekomen.

Artikel 27 Salaristabellen

1. Bij indiensttreding dient het salaris van de nieuwe werknemer, die over de kwalificaties beschikt, vereist voor de vervulling van zijn functie, minimaal vastgesteld te worden op het aanvangssalaris behorende bij de functiegroep waarin zijn functie contractueel is ingedeeld (zie salaristabellen hieronder).

De hieronder opgenomen tabellen zijn de uitbetalingen per maand. In de bijlagen zijn de tabellen opgenomen voor salarisbetalingen per vierweken periode.

- 2.

Salaristabellen per maand per 1 november 2013

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	445,70	564			
16	512,55	627			
17	586,80	700			
18	679,95	787			
19	779,95	888			
20	913,65	1.017	1.129	1.288	
21	1.077,05	1.177	1.308	1.492	
22	1.262,75	1.355	1.505	1.720	1.874
23	1.485,60	1.601	1.702	1.859	1.995
1. onder leiding	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop				
2. onder leiding	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker				
3. zelfstandig	senior verkoper				
4. leidinggevend	assistent bedrijfsleider				
5. leidinggevend	bedrijfsleider				
Dit is de salaristabel die geldt per 1 november 2013. De bedragen van de Wet Minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2014. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.					

Salaristabellen per maand per 1 oktober 2014

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	445,70	568			
16	512,55	632			
17	586,80	705			
18	679,95	793			
19	779,95	894			
20	913,65	1.025	1.138	1.297	
21	1.077,05	1.185	1.318	1.503	
22	1.262,75	1.366	1.516	1.733	1.888
23	1.485,60	1.613	1.715	1.873	2.010
1. onder leiding	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop				
2. onder leiding	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker				
3. zelfstandig	senior verkoper				
4. leidinggevend	assistent bedrijfsleider				
5. leidinggevend	bedrijfsleider				
Dit is de salaristabel die ingaat per 1 oktober 2014. De loontabel is verhoogd conform artikel 30 met 0,75%. De bedragen van de Wet Minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2014. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.					

Salaristabellen per maand per 1 april 2015

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	445,70	573			
16	512,55	638			
17	586,80	712			
18	675,95	801			
19	779,95	903			
20	913,65	1.035	1.149	1.310	
21	1.077,05	1.197	1.331	1.518	
22	1.262,75	1.379	1.531	1.750	1.906
23	1.485,60	1.629	1.732	1.892	2.030
1. onder leiding	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop				
2. onder leiding	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker				
3. zelfstandig	senior verkoper				
4. leidinggevend	assistent bedrijfsleider				
5. leidinggevend	bedrijfsleider				
Dit is de salaristabel die ingaat per 1 april 2015. De loontabel is verhoogd conform artikel 30 met 1%. De bedragen van de Wet Minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2014. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.					

Salaristabellen per maand per 1 mei 2015

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	445,70	575			
16	512,55	640			
17	586,80	714			
18	675,95	803			
19	779,95	906			
20	913,65	1.038	1.152	1.314	
21	1.077,05	1.200	1.334	1.522	
22	1.262,75	1.383	1.535	1.755	1.911
23	1.485,60	1.633	1.736	1.897	2.035
1. onder leiding	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop				
2. onder leiding	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker				
3. zelfstandig	senior verkoper				
4. leidinggevend	assistent bedrijfsleider				
5. leidinggevend	bedrijfsleider				
Dit is de salaristabel die ingaat per 1 mei 2015. De loontabel is verhoogd conform artikel 30 met 0,25%. De bedragen van de Wet Minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2014. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.					

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

4. Functie jaren tabel per maand per 1 november 2013

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.485,60	1.601	1.702	1.859	1.995
1	1.506	1.667	1.733	1.879	2.048
2	1.521	1.702	1.765	1.897	2.089
3	1.553	1.733	1.799	1.919	2.126
4				1.934	2.161
5				1.955	2.192
6				1.973	2.231
7					2.266
8					2.303
Het bedrag 0 functie jaren groep 1 is conform het bedrag Wet Minimumloon (WML) per 1 januari 2014. Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.					

Funciejaren tabel per maand per 1 oktober 2014

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.485,60	1.613	1.715	1.873	2.010
1	1.517	1.679	1.746	1.893	2.064
2	1.532	1.715	1.779	1.911	2.104
3	1.565	1.746	1.812	1.933	2.142
4				1.949	2.178
5				1.970	2.208
6				1.987	2.248
7					2.283
8					2.320

Het bedrag 0 funciejaren groep 1 is conform het bedrag Wet Minimumloon (WML) per 1 januari 2014.
Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.

Funciejaren tabel per maand per 1 april 2015

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.485,60	1.629	1.732	1.892	2.030
1	1.532	1.696	1.764	1.912	2.084
2	1.548	1.732	1.797	1.930	2.125
3	1.581	1.764	1.830	1.953	2.163
4				1.968	2.199
5				1.990	2.230
6				2.007	2.270
7					2.306
8					2.343

Het bedrag 0 funciejaren groep 1 is conform het bedrag Wet Minimumloon (WML) per 1 januari 2014.
Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.

Functie jaren tabel per maand per 1 mei 2015

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.485,60	1.633	1.736	1.897	2.035
1	1.536	1.700	1.768	1.916	2.089
2	1.552	1.736	1.801	1.935	2.131
3	1.585	1.768	1.835	1.958	2.169
4				1.973	2.205
5				1.995	2.236
6				2.012	2.276
7					2.312
8					2.349

Het bedrag 0 functie jaren groep 1 is conform het bedrag Wet Minimumloon (WML) per 1 januari 2014. Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.

Artikel 28 Doorstroom na 1 jaar naar functiegroep 2

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

Artikel 29 Vakbondscontributie

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

Aantekening: het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst is als bijlage bij deze cao opgenomen.

Artikel 30 Toepassing Salarisverhoging

Per 1 oktober 2014 wordt het per 30 september 2014 geldende feitelijke salaris en de loontabel verhoogd met 0,75%.

Per 1 april 2015 wordt het per 31 maart 2015 geldende feitelijke salaris en de loontabel verhoogd met 1%.

Per 1 mei 2015 wordt het per 30 april 2015 geldende feitelijke salaris en de loontabel verhoogd met 0,25%.

Artikel 31 Toeslagen

De werkgever betaalt aan de werknemer over de uren die gewerkt worden het salaris vermeerderd met de volgende toeslagen:

1. Nachttoeslag
Maandag tot en met zondag tussen 00.00 en 06.00 uur: Nachttoeslag: 25%

2. Feestdagtoeslag
Over de in artikel 21 van deze CAO genoemde feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur:
Feestdagtoeslag: 25%

Compensatieregeling feestdagen betreffende werknemers die op 1 december 2009 onder de CAO Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf vielen.

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

Rekenvoorbeeld

Stel:

Aantal feestdagen 2010: 3

Gemiddeld aantal uren per dienst: 8

Bruto uursalaris € 9,-

$3 \times 8 \times 9 = 216 : 12 \text{ maanden} = € 18,-$

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

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

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

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

De werknemer die in 2009 op een feestdag heeft gewerkt ontvangt als onderdeel van deze compensatieregeling feestdagen, op 1 april 2010 een eenmalige uitkering van € 75,00.

3. De werkgever zal op de zondag zo veel mogelijk oproep- en hulpkrachten inzetten. Voor nieuwe werknemers die principieel niet op zondag willen werken (gewetensbezwaarden), geldt dat de werkgever na het aannemen van een werknemer met gewetensbezwaren rekening zal houden met het bezwaar bij het inzetten op zondag.
4. De werkgever kan met de werknemer een vaste vergoeding overeenkomen voor de nacht- en/of feestdagtoeslag. Deze vaste vergoeding dient minimaal de hoogte te hebben van het bedrag dat de werknemer zou ontvangen krachtens artikel 31 eerste en tweede lid van deze CAO.

5. De in deze CAO genoemde compensatieregelingen kunnen niet leiden tot een situatie dat de werknemer meer gaat ontvangen dan waar hij in de oude situatie recht op zou hebben gehad (anti-dubbelloop).

Artikel 32 Vakantiedagen

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer, die bij aanvang van het vakantiejaar in fulltime dienst is, heeft in dat jaar recht op 25 vakantiedagen (bij een 38-urige werkweek 190 uur, bij een 40-urige werkweek 200 uur per kalenderjaar). Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, heeft men recht op een evenredig deel van 25 vakantiedagen, ditzelfde geldt voor parttimers.
2. **Berekening vakantiedagen**
De berekening geldt dan als volgt:
het aantal gewerkte maanden maal 25 dagen, gedeeld door 12 maanden. Indien deze berekening leidt tot een aanspraak van minder dan een halve dag dan wordt naar beneden afgerond en bij meer dan een halve dag naar boven afgerond. Bij uitdiensttreding worden de teveel opgenomen dagen bij de eindafrekening betrokken.
3. **Vakantie tijdens ziekte**
 - De werknemer behoudt over de periode van ziekte recht op vakantietoeslag. Dit recht op vakantietoeslag geldt over een periode van 24 maanden.
 - De werknemer die wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, heeft recht op volledige opbouw van de (wettelijke) vakantiedagen.
 - De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op zijn salaris.
 - Als de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer vakantie opneemt, dan wordt zijn vakantietoeslag verminderd met het aantal uren dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben gewerkt.
4. **Afschrijven vakantierechten**
CAO partijen stimuleren het opnemen van vakantiedagen in het jaar van toekenning ter bescherming van de gezondheid van de werknemer.
Vakantierechten die aan het einde van het vakantiejaar nog niet zijn opgenomen, worden meegenomen naar het volgende vakantiejaar.
Bij het afschrijven van vakantierechten zal het vakantierecht dat als eerst voor verjaring dan wel verval in aanmerking komt, als eerste worden aangesproken.
In afwijking van de eerste volzin onder 4 kan een werknemer er voor kiezen de bovenwettelijke vakantiedagen op te sparen tot een maximum van 13 maal de overeengekomen arbeidsduur (65 dagen bij een full time dienstverband). Die gespaarde vakantiedagen vervallen en verjaren niet. Jaarlijks overleggen werkgever en werknemer over de bestemming van het vakantiesaldo.
5. **Vakantierechten bij einde dienstverband**
Indien de werknemer te veel vakantierechten heeft opgenomen, heeft de werkgever het recht deze bij beëindiging van het dienstverband met het salaris te verrekenen.
6. **Aaneengesloten vakantie**
De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten tussen 30 april en 1 oktober en omvat, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, 14 of meer kalenderdagen.
De vaststelling van de aaneengesloten vakantie geschiedt door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn.

Aantekening:

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

7. Voor 1 januari kan de werkgever, na overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie, vaststellen wanneer een aaneengesloten vakantie collectief zal worden gehouden. In individuele gevallen kan hiervan in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer worden afgeweken.
Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte ondernemingsraad geldt dat voor het vaststellen van een collectieve aaneengesloten vakantie de instemming van de ondernemingsraad vereist is.
8. Vaststellen vakantie
Werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen het aantal vakantiedagen op te nemen waarop werknemer op grond van artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek ten minste aanspraak heeft. Bij een volledige werkweek, gerekend over een volledig jaar dienstverband heeft de werknemer recht op minimaal 20 voltijdse dagen aan doorbetaalde vakantie. De overige vakantiedagen waarop de werknemer op grond van deze CAO nog recht heeft, worden bovenwettelijke vakantiedagen genoemd. Werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van werknemer. Werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, de wensen van werknemer niet inwilligen. Indien werkgever niet binnen twee weken nadat werknemer zijn wensen schriftelijk aan werkgever heeft kenbaar gemaakt, aan werknemer schriftelijk zijn gewichtige redenen te kennen heeft gegeven, dan is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van werknemer.
9. Bovenwettelijke vakantiedagen
Voor de in deze CAO vastgestelde bovenwettelijke vakantiedagen (bij een volledig fulltime dienstverband zijn dat 5 dagen per jaar plus eventuele extra vakantiedagen conform artikel 24 van deze CAO) geldt, dat deze dagen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer dienen te worden vastgesteld.
10. Vakantietoeslag
De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris (behoudens wettelijk minimum). Hierin zijn niet inbegrepen toeslagen, onkostenvergoedingen e.d. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt achteraf plaats in de salarismaand mei. Voor de berekening van de vakantietoeslag loopt het jaar van 1 mei tot en met 30 april, tenzij schriftelijk een andere periode is overeengekomen.
11. Vakantie en vakantietoeslag oproepkrachten
 - a. Een oproepkracht zal in beginsel tijdens de duur van elke afzonderlijke tijdelijke arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek opgebouwde vakantiedagen opnemen. Niet opgenomen vakantiedagen zullen (krachtens artikel 7:641 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek) bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt 10,92% (in 2014 en 2015), van het voor hem geldende brutosalaris.
 - b. De oproepkracht heeft tevens recht op een vakantietoeslag van 8% van het voor hem geldende brutosalaris. De uitbetaling van de vakantietoeslag dient in ieder geval plaats te vinden na beëindiging van elke arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaats vindt met de uitbetaling van de door de oproepkracht gewerkte uren.
12. Extra vakantierechten op basis van leeftijd
Werknemers van 60 jaar of ouder hebben recht op 4 extra vakantiedagen. Werknemers hebben de keuze om de 4 extra vakantiedagen te behouden, danwel daarvoor een compensatie te ontvangen.

13. Extra vakantiedagen dienstjaren
- 10 jaar 1 extra vakantiedag bovenop het huidige aantal vakantiedagen
 - 20 jaar 2 extra vakantiedagen bovenop het huidige aantal vakantiedagen
 - 30 jaar 3 extra vakantiedagen bovenop het huidige aantal vakantiedagen
- In totaal heeft een werknemer bij een dienstverband van 30 jaar of meer, recht op 6 extra vakantiedagen.

De extra vakantiedagen die werknemers die voor de inwerkingtreding van deze cao onder de CAO Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf vielen op basis van hun leeftijd hebben, vervallen op 1 januari 2010*. Er worden vanaf 1 januari 2010 geen extra vakantiedagen op basis van leeftijd opgebouwd tot 60 jaar. Er komt ter compensatie een overgangsregeling zoals opgenomen in artikel 32 lid 14 van deze cao

14. Compensatieregeling extra vakantiedagen oudere werknemers
- Werknemers die voor de inwerkingtreding van deze cao onder de CAO Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf vielen en die op 1 januari 2010 in dienst zijn en 45 jaar of ouder zijn, worden gecompenseerd volgens de volgende tabel. De leeftijd op 1 januari 2010 is bepalend.

45 t/m 49 jr. 1 dag (bij 60 jaar volgen 4 extra dagen uit de nieuwe regeling)
50 t/m 55 jr. 5 dagen (bij 60 jaar volgen 4 extra dagen uit de nieuwe regeling)
56 t/m 60 jr. 8 dagen (bij 60 jaar volgen 4 extra dagen uit de nieuwe regeling)
61 t/m 65 jr. 12 dagen (inclusief de 4 dagen uit de nieuwe regeling)

Indien een werknemer op 1 januari 2010 een hoger aantal dagen ontving, dan opgenomen in de tabel, dan behoudt hij dit aantal dagen.

Bij het berekenen van het aantal vakantiedagen op grond van de hierbovenstaande staffel wordt artikel 32 lid 13 niet toegepast, maar geldt afhankelijk van de duur van het dienstverband op 1 januari 2010:

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

Na 1 januari 2010 gaat de dienstjaren-regeling van artikel 32 lid 13 weer gelden.

Aantekening:

Voorbeeld, uitgaande van iemand die op 1 januari 2010 53 jaar is en 21 jaar in dienst:
Deze werknemer heeft recht op een jaarlijkse compensatie van 5 dagen plus 2 dagen = 7 dagen extra vakantie (53 uur). Bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar wordt het aantal extra vakantiedagen met 4 dagen verhoogd van 7 naar 11 dagen. Bij 30 jaar dienstverband ontvangt de werknemer op grond van artikel 32 lid 13 3 extra vakantiedagen en komt hij uit op 14 dagen.

15. Uitbetaling compensatieregeling
- De uitbetaling van de compensatie zoals genoemd in dit lid dient ieder jaar te geschieden in de maand december, of bij uitdiensttreding van de medewerker. Bij parttimers en bij uitdiensttreding van de medewerker wordt de compensatie naar rato uitgekeerd.

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

niet van toepassing op bedrijven en werknemers die tot de inwerkingtreding van deze cao onder de Tankstation CAO vielen.

Artikel 33 Jubileumuitkering

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

De uitkering bedraagt:

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

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

Artikel 34 Verlof

1. Bijzonder verlof, met behoud van salaris

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

- a. Het afleggen van school,- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van de onderneming, te bepalen door de werkgever. Werknemers zullen genoemde activiteiten zoveel mogelijk (naar billijkheid) buiten hun werktijd plannen.
- b. Het afleggen van doktersbezoek. Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan huisarts, de tandarts, een specialist of een therapeut waarnaar is verwezen.

De werknemer zal trachten doktersbezoek buiten werktijd te laten plaatsvinden.

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

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

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

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

1 Dag

- Bij het huwelijk van één van de (groot-, stief-)ouders, schoonouders, (pleeg-, stief-) kinderen, broers, zusters en kleinkinderen;
- Bij het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, kinderen, ouders of (groot-, schoon-) ouders;
- Bij het overlijden van een van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen;
- Bij geboorte kleinkind (maximaal 1 maal per jaar);
- Bij verhuizing (maximaal 1 maal per 2 jaar);
- Bij het 25-, 40- en 50 jarig jubileum;

2 Dagen

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

4 Dagen

- Bij het overlijden van echtgeno(o)t(e) of een van de pleeg-, (stief-)kinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;

- Bij het overlijden van een der (stief)-ouders, ingeval voor de begrafenis of crematie volledig wordt zorggedragen.
2. Bijzonder verlof in verband met vergaderingen c.q. organisatieverlof, met behoud van salaris
Aan de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie zal, mits het verzoek per activiteit daartoe tijdig door de betreffende werknemersorganisatie. aan de werkgever kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven:
 - a. met doorbetaling van salaris over de tijd van maximaal drie dagen per kalenderjaar, nodig voor het bijwonen als officieel afgevaardigde van een bijeenkomst van één van de volgende colleges van zijn organisatie:
 1. congres, bondsraad, bedrijfsgroepsafdeling en landelijke bedrijfsgroepsraad Metaal en Techniek (FNV Bondgenoten);
Congres en ambassadeursgroep (LBV);
 2. congres, bondsraad, vakgroepbestuur, CAO-commissie, en districtskadergroep (CNV Vakmensen);
 3. congres, bestuur, bestuursraad, bedrijfsgroepsbestuur en landelijke bedrijfsgroepvergadering (De Unie);
 - b. voor eigen rekening over de tijd nodig voor het deelnemen aan cursussen en/of scholingsactiviteiten van zijn organisatie.
Het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd indien aannemelijk wordt gemaakt dat inwilliging van het verzoek de bedrijfsbelangen ernstig schaadt dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.
 3. De werknemer die lid is van de Deelnemersraad van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek zal vrijaf worden gegeven met doorbetaling van salaris over de tijd die nodig is voor het bijwonen van vergaderingen van de Deelnemersraad.
 4. Gedwongen verzuim bij extreme weersomstandigheden, met behoud van salaris
Indien de werkplek vanwege extreme weersomstandigheden niet bereikbaar is zal de regeling bijzonder verlof worden toegepast. Werknemer dient redelijke instructies van de werkgever om de werkplek alsnog te bereiken op te volgen. De werkgever heeft de vrijheid het rooster aan te passen in verband met extreme weersomstandigheden.
 5. Onbetaald verlof
De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de schriftelijke aanvraag al dan niet te honoreren.
 - b. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
 - c. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten.
 6. Zwangerschaps- en bevallingsverlof, met behoud van salaris
Het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt 16 weken. De werkneemster heeft recht op verlof gedurende maximaal zes weken en minimaal vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en gedurende minimaal 10 weken na de bevallingsdatum. Uiterlijk twee maanden voordat zij het verlof wenst op te nemen, moet de werkneemster dit kenbaar maken aan de werkgever door middel van een brief van de verloskundige met de uiterekende datum.
 7. Adoptieverlof, met vervangende uitkering
De werknemer heeft recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof moet binnen een tijdvak van achttien weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan twee weken vóór de datum van adoptie.

Pleegouder(s) hebben ook recht op adoptieverlof. Voorwaarde is dat pleegouder(s) op hetzelfde adres wonen als het kind dat wordt verzorgd. Tevens moet er een pleegcontract zijn, waaruit blijkt dat pleegouder(s) duurzaam verantwoordelijk zijn voor de opvoeding en verzorging van het kind.

Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op verlof slechts éénmaal.

De werknemer dient uiterlijk drie weken van tevoren het verlof bij werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.

De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.

Aantekening:

Op basis van de Wet Arbeid en Zorg kan de werkgever bij UWV een adoptie-uitkering aanvragen. Werkgever ontvangt de adoptie-uitkering en betaalt deze tijdens het verlof uit aan de werknemer.

8. Ouderschapsverlof, zonder behoud van salaris

Werknemers die blijvend de verzorging en opvoeding van een kind op zich hebben genomen, hebben na 1 jaar dienstverband recht op (onbetaald) ouderschapsverlof. De werknemer kan per kind, niet ouder dan 8 jaar, tenminste 26 keer het aantal arbeidsuren per week ouderschapsverlof opnemen, gedurende een periode van twaalf maanden. De werknemer kan in overleg met de werkgever ook kiezen om het verlof te verdelen over een langere periode of het verlof op te nemen in de vorm van een voltijdsverlof van 26 weken. De werkgever kan het verzoek voor een verlofvorm anders dan verlof gedurende een half jaar om gewichtige redenen afwijzen. De werknemer dient minimaal vier maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. Tijdens de verlofuren worden geen vakantierechten opgebouwd. Vakantietoelage zal slechts proportioneel opgebouwd worden.

Indien gekozen wordt voor de mogelijkheid van een aaneengesloten periode van tenminste 26 weken over de volledige arbeidsduur, mag dit ten aanzien van de wettelijke regeling niet leiden tot negatieve effecten voor zowel de werknemer als de werkgever ten aanzien van de evenredige hantering voor de sociale verzekeringen, pensioenopbouw en ziektekostenverzekering.

9. Calamiteitenverlof, met behoud van salaris

De werknemer heeft na beoordeling van de werkgever recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.

Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:

- a. Een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van de gezinsleden, de bevalling van de echtgenote, levenspartner of relatiepartner en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in rechte lijn en tweede graad van de zijlijn.
- b. Een door de wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.

Bij spoedeisende zaken zal in overleg naar een snelle oplossing worden gezocht, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een meer duurzame oplossing.

10. Kraamverlof, met behoud van salaris

De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op 2 dagen kraamverlof na de bevalling van de echtgenote, levenspartner of relatiepartner, waarbij op de dag van de bevalling er recht is op 1 dag calamiteitenverlof. De twee dagen kraamverlof dienen te worden

opgenomen binnen 4 weken na de geboorte van het kind, dan wel de thuiskomst uit het ziekenhuis.

11. Kortdurend zorgverlof, met behoud van salaris
In afwijking van de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende zeven dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon, in verband met de ziekte van de partner, (pleeg- stief-)kinderen of (pleeg- stief-)ouders.
Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt schriftelijk en met reden omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opnemng en de vermoedelijke duur van het verlof.
 - b. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
 - c. Indien het verlof langer duurt dan zeven dagen, dan kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.

12. Langdurend zorgverlof, zonder behoud van salaris
De werknemer heeft recht op langdurend zorgverlof van maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur per jaar, zonder behoud van loon, in verband met de tijdelijke hulp aan een partner, (pleeg-stief-)kinderen of (pleeg-stief-)ouders die levensbedreigend ziek is. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. U dient het verlof minstens twee weken vóór de datum van het verlof schriftelijk aan te vragen bij de werkgever.
 - b. De werkgever dient op de hoogte te zijn van de gezondheidstoestand van kind, partner of ouder. De werknemer moet hier informatie aan de werkgever over verstrekken.
 - c. De werkgever dient binnen een termijn van één week zijn beslissing te nemen over het verzoek. Indien de werkgever niet binnen deze tijd een beslissing heeft genomen, dan gaat het verlof in, conform het verzoek dat de werknemer heeft ingediend.

Artikel 35 Arbeidsongeschiktheid

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

2. Salarisdoorbetaling bij ziekte
Voor partijen die tot de inwerkintreding van deze cao vielen onder de Tankstation CAO geldt: In geval van arbeidsverhindering door ziekte of ongeval hebben de werknemers recht op doorbetaling van het bruto-salaris:
 - a. gedurende de eerste periode van 26 weken 100%;
 - b. gedurende de 27e week tot en met de 78e week 85%;
 - c. gedurende de 79e week tot en met de 104e week 70%.
Bij de salarisdoorbetaling zoals onder sub b en c genoemd, wordt tenminste het niveau van het wettelijk minimumloon gegarandeerd.

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

3. Voor alle overige bedrijven geldt de huidige regeling vanuit de CAO Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf:
 - a. De werkgever is bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris aan de werknemer door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, waarbij geldt dat gedurende de eerste zes maanden 100% van dat salaris wordt doorbetaald en gedurende de volgende 18 maanden 90% van dat salaris wordt doorbetaald.
 - b. In afwijking van het in lid 3 sub a gestelde wordt aan de werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op arbeidstherapeutische basis hervat gedurende de in lid 3 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden tijdens die periode van werkhervatting 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.

Aantekening:

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

- c. In afwijking van het in lid 3 sub a gestelde wordt aan de werknemer waarvan is vastgesteld dat die geen kans op herstel heeft en niet beschikt over een resterende verdien capaciteit gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
4. Wachtdagen
Bij de eerste en tweede ziekmelding in enig jaar zullen geen wachtdagen in rekening worden gebracht. Bij de derde en vierde ziekmelding in het betreffende kalenderjaar is de werkgever gerechtigd om per ziekmelding een wachtdag in rekening te brengen.
Er mag niet opnieuw een wachtdag in rekening worden gebracht als de perioden, waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken.
Noot: wachtdagen mogen alleen over de bovenwettelijke vakantiedagen in rekening worden gebracht.
5. Controle tijdens arbeidsongeschiktheid
De door ziekte of ongeval arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole welke krachtens de sociale verzekeringswetten (inclusief arbodienst, ARBO-wet) en het huishoudelijk / verzuimreglement van de betreffende werkgever worden bepaald en/of uitgeoefend.
6. Verlaging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering
Indien het verzuimpatroon bij arbeidsongeschiktheid voor de werkgever aanleiding geeft tot vermoedens van onterecht gebruik of misbruik, dan wel het bewust niet opvolgen van veiligheidsvoorschriften, dan kan de werkgever nadat uitdrukkelijk is vastgesteld dat er sprake is van onterecht gebruik of misbruik, dan wel het bewust niet opvolgen van veiligheidsvoorschriften, de uitkering bij arbeidsongeschiktheid verlagen tot 70% van het brutosalaris alsmede, indien wettelijk toegestaan aftrek van twee wachtdagen per keer toepassen. Indien dit het geval is, is de werkgever verplicht om een gemotiveerde schriftelijke beslissing hierover aan de werknemer te doen toekomen. De verlaging als hierboven bedoeld wordt enkel toegepast indien andere middelen geen effect blijken te hebben. Werkgever zal gezien de aard van deze sanctie zeer terughoudend dienen te zijn in de toepassing ervan. Het is werkgever niet toegestaan de verlaging toe te passen vanwege bedrijfseconomische redenen.

Artikel 35a Aanvullend invaliditeitspensioen

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

Aantekening: voor meer informatie zie www.nvschade-mt.nl

Artikel 36 Overlijdensuitkering

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

Artikel 37 Scholing en Opleiding

1. Een werknemer heeft recht op een halve doorbetaalde opleidingsdag per jaar. Dit geldt niet voor de werknemer die in een regulier opleidingstraject, in het kader van een door het Rijk mede gefinancierde opleiding, zit.
2. De in het eerste lid van dit artikel bedoelde opleidingsdag kan in overleg met de werkgever worden ingevuld, passend binnen het via het opleidingsfonds aangeboden en gebruikelijke opleidingsbeleid.
3. Bedrijven met een bestaand eigen opleidingsinstituut dat erkend is door het bestuur van voornoemd opleidingsfonds kunnen worden uitgezonderd van de regeling als genoemd onder artikel 37.2.
4. Er zal een opleidingsvoucher per werknemer uitgegeven worden door het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Tankstations en Wasbedrijven. De opleidingsvoucher geeft de werknemer vanaf 2014 jaarlijks het recht op een dagdeel training in een regio. Het aanbod wordt verzorgd door genoemd O&O fonds.
5. Op verzoek van de werknemer zal in overleg met de werkgever een persoonlijk opleidingsplan (POP) worden aangeboden.

Aantekening:

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

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

Artikel 38 Pensioenfonds

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

Aantekening: Voor meer informatie zie www.bpmt.nl

Artikel 39 Naleving en afwijking van deze overeenkomst

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

Artikel 40 Looptijd

Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 november 2013 en eindigt op 31 oktober 2015 zonder dat enigerlei opzegging vereist zal zijn.

Bijlagen

Salaristabellen

FUNCTIELIJST BEHORENDE BIJ DE CAO Tankstations en Wasbedrijven

FUNCTIEGROEP 1:

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

Mogelijke functiebenamingen tankstation:

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

Mogelijke functiebenamingen wasbedrijf:

Junior carwash medewerker
Voorwasser
Assistent truck en/of carwashmedewerker
Leerling

FUNCTIEGROEP 2:

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

Mogelijke functiebenamingen:

- Verkoopmedewerker
- Snackhoekmedewerker
- Administratief medewerker

Mogelijke functiebenamingen wasbedrijf:

- Truck en/of carwash medewerker
- Assistent verkoper

FUNCTIEGROEP 3:

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

Mogelijke functiebenamingen tankstation:

- Senior verkoopmedewerker
- Senior administratief medewerker

Mogelijke functiebenamingen wasbedrijf:

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

FUNCTIEGROEP 4:

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

Mogelijke functiebenamingen tankstation:

- Assistent-bedrijfsleider
 - stationsmanager

Mogelijke functiebenamingen wasbedrijf:

Bedrijfsleider

Filiaalleider

Vestigingsmanager

FUNCTIEGROEP 5:

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

Mogelijke functiebenamingen tankstation:

- Bedrijfsleider

Bijlagen

Salaristabellen per vier weken per 1 november 2013

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	411,40	520			
16	473,10	580			
17	541,70	646			
18	624,00	726			
19	720,00	820			
20	843,40	938	1.042	1.189	
21	994,20	1.087	1.208	1.376	
22	1.165,60	1.251	1.390	1.589	1.730
23	1.371,30	1.477	1.571	1.717	1.841

De vier weken tabel is afgeleid van de in artikel 27 van de CAO opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. De bedragen van de Wet Minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2014. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Salaristabellen per vier weken per 1 oktober 2014

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	411,40	524			
16	473,10	584			
17	541,70	651			
18	624,00	732			
19	720,00	826			
20	843,40	945	1050	1198	
21	994,20	1095	1217	1386	
22	1165,60	1261	1400	1601	1743
23	1371,30	1488	1582	1730	1855

De vier weken tabel is afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. De bedragen van de Wet Minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2014. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Salaristabellen per vier weken per 1 april 2015

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	411,40	529			
16	473,10	590			
17	541,70	658			
18	624,00	739			
19	720,00	835			
20	843,40	955	1061	1210	
21	994,20	1106	1229	1400	
22	1165,60	1273	1414	1617	1761
23	1371,30	1503	1598	1747	1874

De vier weken tabel is afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. De bedragen van de Wet Minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2014. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Salaristabellen per vier weken per 1 mei 2015

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	411,40	531			
16	473,10	591			
17	541,70	659			
18	624,00	741			
19	720,00	837			
20	843,40	957	1063	1213	
21	994,20	1109	1232	1403	
22	1165,60	1277	1418	1621	1765
23	1371,30	1506	1602	1752	1878

De vier weken tabel is afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. De bedragen van de Wet Minimumloon (WML) zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2014. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Functie jaren tabel per vier weken per 1 november 2013

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.371,30	1.477	1.571	1.717	1.841
1	1.391	1.539	1.601	1.735	1.892
2	1.405	1.571	1.630	1.751	1.929
3	1.435	1.601	1.660	1.772	1.962
4				1.787	1.996
5				1.806	2.024
6				1.822	2.060
7					2.093
8					2.126

De vier weken tabel is afgeleid van de in artikel 27 van de CAO opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. Het bedrag 0 functie jaren groep 1 is conform het bedrag Wet Minimumloon (WML) per 1 januari 2014. Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.

Functie jaren tabel per vier weken per 1 oktober 2014

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.371,30	1.488	1.582	1.730	1.855
1	1.401	1.551	1.613	1.748	1.906
2	1.415	1.582	1.642	1.764	1.944
3	1.446	1.613	1.673	1.785	1.977
4				1.800	2.011
5				1.819	2.039
6				1.836	2.076
7					2.108
8					2.142

De vier weken tabel is afgeleid van de in artikel 27 van de CAO opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. Het bedrag 0 functie jaren groep 1 is conform het bedrag Wet Minimumloon (WML) per 1 januari 2014. Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.

Funciejaren tabel per vier weken per 1 april 2015

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.371,30	1.503	1.598	1.747	1.874
1	1.415	1.566	1.629	1.766	1.925
2	1.430	1.598	1.659	1.782	1.963
3	1.460	1.629	1.690	1.803	1.997
4				1.818	2.031
5				1.838	2.060
6				1.854	2.097
7					2.129
8					2.163

De vier weken tabel is afgeleid van de in artikel 27 van de CAO opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. Het bedrag 0 functie jaren groep 1 is conform het bedrag Wet Minimumloon (WML) per 1 januari 2014. Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.

Funciejaren tabel per vier weken per 1 mei 2015

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	1.371,30	1.506	1.602	1.752	1.878
1	1.419	1.570	1.633	1.770	1.930
2	1.433	1.602	1.663	1.787	1.968
3	1.464	1.633	1.694	1.807	2.002
4				1.823	2.036
5				1.842	2.065
6				1.859	2.102
7					2.135
8					2.169

De vier weken tabel is afgeleid van de in artikel 27 van de CAO opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12. Het bedrag 0 functie jaren groep 1 is conform het bedrag Wet Minimumloon (WML) per 1 januari 2014. Indien dit bedrag wijzigt geldt het nieuwe wettelijke bedrag.

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

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon in de maand december van het jaar 2013 en 2014 ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de voormelde betaalde lidmaatschapskosten, zoals nader bepaalt in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk kenbaar te maken dat hij van de in artikel 1 bedoelde ruilmogelijkheid gebruik wil maken. Daartoe dient de werknemer uiterlijk op 15 november van het betreffende kalenderjaar het formulier "Aanvulling arbeidsovereenkomst" volledig in te vullen, te ondertekenen en aan de werkgever te overleggen.
2. De werknemer dient via het in lid 1 van dit reglement bedoelde formulier schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap in het betreffende kalenderjaar. Tevens dient de werknemer bij het in lid 1 van dit reglement bedoelde formulier de originele verklaring van de werknemersorganisatie bij te voegen. Overschrijding van de in lid 1 van dit reglement genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in artikel 1 van dit reglement bedoelde kostenvergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving in combinatie met de originele verklaring van de werknemersorganisatie.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan de in lid 1 en lid 2 van dit reglement gestelde voorwaarden wordt de in artikel 1 van dit reglement bedoelde kostenvergoeding door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de salarisbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar of de laatste vierwekenbetaling van dat kalenderjaar.

Artikel 3

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

Artikel 4

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

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

Door de werknemer uiterlijk 15 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever.

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

- a. geeft door invulling, ondertekening en overlegging van dit formulier te kennen dat hij/zij gebruik maakt van de in artikel 29 van de CAO opgenomen mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst aan te vullen. Deze aanvulling betreft het ruilen van een deel van het brutoloon voor een kostenvergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie;
- b. heeft een arbeidsovereenkomst met (naam werkgever);
- c. is lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- d. verklaart kennis te hebben genomen van en akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie;
- e. verklaart met overlegging van een originele verklaring van zijn/haar werknemersorganisatie dat de lidmaatschapskosten voor het jaar 2013/2014 die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen: €
- f. verklaart akkoord te gaan met een verlaging van zijn/haar brutoloon in december van het hierboven onder e) genoemde jaar ter grootte van het hierboven onder e) aangegeven bedrag;
- g. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat voor vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn/haar werkgever nodig is (uiterlijk 15 november van het onder e) genoemde jaar;
- h. verklaart zich ervan bewust te zijn dat aan de onder f) bedoelde verlaging gevolgen (kunnen) zijn verbonden voor onder meer
 - het recht op sociale zekerheidsuitkeringen
 - het vakantiegeld
 - inkomensgerelateerde subsidies
 - de pensioenopbouwetc. in die betekenis dat het (lagere) brutoloon van december tot nieuwe berekeningsgrondslagen leidt;
- i. overlegt als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het onder d) bedoelde Reglement.

Datum:

Handtekening:

Compensatieregeling ivm verdwijnen zondagtoeslag

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

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

Rekenvoorbeeld

Stel:

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

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

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

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

Noot: Deze compensatieregeling geldt niet voor de werknemers die tot de inwerkingtreding van deze cao onder de Tankstation CAO vielen.

Daar is immers de zondagtoeslag al eerder gecompenseerd en niet meer van kracht.