- Arbeidsvoorwaarden DCM
- Functie-indeling
- Beroepsprocedure
- Reglementen voor de commissie van beroep
- Logistieke dienstverlening
- Protocol behorende bij artikel 23
- Ouderenbeleid
- Arbeidstijden voor chauffeurs voertuigen > 3.500 KG
- Werkgelegenheidsafspraken
- Huishoudelijk Reglement
- Ontslagrecht
- Sociaal plan
- Vrijstelling urenverantwoordingsstaat
- Toekomstagenda
- Toeslagensystematiek
- Protocol Arbeidsongeschiktheid
- Stappenplan berekening loon bij arbeidsongeschiktheid
- Ontvangstbewijs

Inhoud

		art.	blz.
Trefwoordenlijst			3
Hoofdstuk I	Algemeen	1 t/m 9	9
Hoofdstuk II	Lonen: algemene bepalingen	10 t/m 15	19
Hoofdstuk III	Functie-indeling	16 t/m 20	23
Hoofdstuk IV	Functielonen	21 t/m 23	26
Hoofdstuk V	Overuren	24 t/m 26	34
Hoofdstuk VI	Arbeid op zater-, zon- en feestdagen	27 t/m 28	37
Hoofdstuk VII	Toeslagen	29 t/m 33	38
Hoofdstuk VIII	Vergoedingen	34	40
Hoofdstuk IX	Verzuim	35	44
Hoofdstuk X	Vakantie en Arbeidstijdverkorting	36 t/m 38	47
Hoofdstuk XI	Opleiding en Ontwikkeling	39 t/m 40	51
Hoofdstuk XIa	Afspraken bestemd voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen	40a	52
Hoofdstuk XII	Slotbepalingen	41 t/m 49	53
Bijlage I	Vervallen		58
Bijlage II	Functie-indeling		59
Bijlage III	Beroepsprocedure		60
Bijlage IV	Reglementen voor de commissie van beroep		61
Bijlage V	Vervallen		63
Bijlage VI	Logistieke dienstverlening		64
Bijlage VII	Protocol behorende bij artikel 23		67
Bijlage VIII	Ouderenbeleid		68
Bijlage IX	Arbeidstijden voor chauffeurs voertuigen > 3.500 KG		70
Bijlage X	Werkgelegenheidsafspraken		71
Bijlage XI	Huishoudelijk Reglement		72
Bijlage XII	Ontslagrecht		73
Bijlage XIII	Sociaal plan		76
Bijlage XIV	Vrijstelling urenverantwoordingsstaat bij gebruik boardcomputer		77
Bijlage XV	Toekomstagenda		78
Bijlage XVI	Toeslagensystematiek		79
Bijlage XVII	Protocol Arbeidsongeschiktheid		80
Bijlage XVIII	Stappenplan berekening loon bij arbeidsongeschiktheid		82
Bijlage XIX	Ontvangstbewijs		83

Trefwoordenlijst	**art.**	**blz.**
A		
ADR-certificaat	34	42
Afronding overuren	25	34
Afwezigheid met behoud van loon	35	44
Alcohol	5	15
Arbeid op zaterdag	27	37
Arbeid op zon- en feestdagen	8/28	16/37
Arbeid op feestdagen - vergoeding van	28	37
Arbeid op roostervrije dagen - vergoeding van	25	34
Arbeid op zondagen - vergoeding van	28	37
Arbeid op zaterdagen - vergoeding van	27	37
Arbeidsongeschiktheid	12	19
Arbeidsovereenkomsten	6	15
Arbeidsplicht	5	14
Arbeidstijd	23	32
Arbeidstijden chauffeurs voertuigen > 3500 KG	bijl.IX	70
Arbeidstijdverkorting	36	49
Arbeidstijdverzuimdagen	35	46
Arbeidstijd werknemers in losse dienst	10	19
ATV-dagen	36	49
B		
Basisarbeidsvoorwaarden	2	10
Bedrijfsongeval	2	10
Beëindiging overeenkomst	49	55
Bepalingen voor oproepkrachten	9	17
Bepalingen voor parttimers	9	17
Beroepsprocedure	20	25
	bijl.III	60
Bijzonder verlof	35	44
C		
CAO-partijen adres	2	10
Charterbepaling	4/44	13/53
Chauffeurskaart	4	12
Collectieve ongevallenverzekering	14	21
Consignatievergoeding	34	42
Contra-expertise	14	21
D		
Dagdienst	2	10
Daglonen - berekening	10	19
Dienstbetrekking - beëindiging van	6	15
	bijl.XII	73
Dispensatie	45	54
Dubbele bemanning	23/24	33/34
Duur van de overeenkomst	50	56

	art.	blz.
E		
Eendaagse ritten	2	10
Eigendommen van de onderneming	5	14
Einde der dienstbetrekking	6/ bijl.XII	15/73
Eindigen dienstbetrekking	6/36	15/48
F		
Faillissement	43	53
Feestdagen - arbeid op	8	16
Feestdagen - vergoeding arbeid op	28	37
Ferry-diensten	23	32
Functie hoger dan loonschaal H	16	23
Functie-indeling	16	23
	bijl.II	59
Functieloon	2/21/47	10/26/54
Fusies - gedragsregels bij	42	53
FUWA Wegvervoer	16	23
G		
Gedragsregels	42	53
Geheimhouding	5	14
H		
Herplaatsingsregeling	47	54
I		
Inleenkrachten	48A	55
Inschaling bij indiensttreding	17	23
Inschaling op hogere trede	18	23
Inschaling leerlingen	19	24
J		
Jeugdlonen	22	31
K		
Kaderleden-bescherming	41	53
Keuring werknemer	4/5	12/14
Koninginnedag	8	16
Koudetoeslag	33	39
Kranen	40a	52
L		
Leeftijdbewust personeelsbeleid	bijl.VIII	68
Levensloop	35	46
Loonberekening	23	31
Loonberekening werknemers in losse dienst	10	19
Loonderving	4	13
Loondoorbetalingsverplichting	9/23	17/32
Loonspecificatie	4	12
Loontabellen	21	26

	art.	blz.
M		
Maatregelen tijdens de contractsduur	47	54
Medische keuring	4/5	12/14
Mintreden	47	54
Mobiele Kranen	40a	52
N		
Nachtarbeid	5	14
Nachttoeslag	32	39
Naleving CAO	3/4	11/13
Nationale feestdagen	8	16
Nationale feestdagen - vergoeding arbeid op	28	37
Nevenbetrekking	5	15
Normeren	23	32
O		
Omrekeningsgetal	11	19
Ongeval in het buitenland	13	20
Ongevallenverzekering	14	21
Ontslagbewijs	4	12
Ontslagrecht	bijl.XII	73
Opleiding en ontwikkeling	39	51
Opzeggen van de overeenkomst	49	55
Opzegtermijnen	bijl.XII	73
Organisatieverlof	35	45/46
Ouderschapsverlof	35	46
Overbruggingsregeling	11	19
Overeenkomst - beëindiging van	49	55
Overeenkomst - duur van	50	56
Overeenkomst - nakomen van	3	11
Overeenkomst - toepassing van	1/3	9/11
Overeenkomst - uitreiking van	4	12
Overeenkomst - verlenging van	49	55
Overleg tussen partijen	3	11
Overlijden - uitkering bij	14/34	21/43
Overuren - afronding van	25	34
Overuren - definities	24	34
Overuren - vergoeding van	25	34
Overuren oproepkrachten	24	34
P		
Pallets - overstapelen van	5	14
Parttimer	2/9	9/17
Partijen - overleg tussen	3	11
Partijen - verplichtingen van	3	11
Persoonlijke toeslag	2/19	10/24
Ploegendienst	30	38
Proeftijd	4	12

	art.	blz.
R		
Rechtens geldend loon	2	10
Reiskosten	34	40
Reorganisatie	4/42	13/53
Roostervrije dagen - arbeid op	25	34
S		
Schadevergoeding	5	14
Schappen - vullen van	5	14
Scholing.	34	42
Sociaal plan	bijl.XIII	76
Standplaats	2	10
Surséance van betaling	43	53
T		
Toepassing van de overeenkomst	1/3	9/11
Toeslagen	Hfdst.VII	38
Toeslagensystematiek	bijl.XVI	79
Treinen	23	32
Tijd-voor-tijd-regeling	26	35
U		
Uitkering bij overlijden.	14	21
Uitkering bij ziekte	12	19
Uitreiking van de overeenkomst	4	12
Uitzendkrachten	48	55
Urenverantwoordingsstaat	bijl.XV	78
Uurloonberekening	10	19
V		
Vakantiebijslag	38	50
Vakantiedagen	36	47
Vakantiedagen leerlingen	37	49
Vakantieregeling	36/37	47/49
Verantwoording eigendommen der onderneming	5	14
Verblijfkosten - vergoeding van	34	40
Vergoeding arbeid op feestdagen	28	37
Vergoeding arbeid op nationale feestdagen	28	37
Vergoeding arbeid op roostervrije dagen	25	34
Vergoeding arbeid op zaterdag	27	37
Vergoeding arbeid op zondag	28	37
Vergoeding overuren	25	34
Verkeersovertredingen	5	15
Verlenging van de overeenkomst	49	55
Verlof	36	47
Verlof - extra	35	44
Verlof met behoud van loon	35	44
Verlof zonder behoud van loon	35	46
Vermindering van werkzaamheden.	4	13
Verplichte tijd-voor-tijd-regeling	26	35
Verplichtingen van partijen	3	11
Verplichtingen van de DCM	4	11
Verplichtingen van de werknemer	5	14
Verstrekkingen CAO	4	11

V
Vorkheftruck 34 42
Vorst 7 16
Vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling 26 35
Vrije weekenden 28 37
Vuilwerktoeslag 33 39

W
Wachtdag. 12 20
Wateroverlast 7 16
Week 2 10
Weekenden 28 37
Werkdag 2 10
DCM (werkgever) 2 9
Werkgeversorganisaties 2 10
Werkingssfeer 1 9
Werknemer 2 9
Werknemers in losse dienst 2/9 9/17
Werknemersorganisaties 2 10
Wijzigingen van de overeenkomst 3 11

Z
Zaterdag - vergoeding arbeid op 27 37
Ziekte 12 19
Ziekte - uitkering bij 12 19
Ziekte en ongeval in het buitenland 13 20
Zon- en feestdagen 8 16
Zondag - vergoeding arbeid op 28 37
Zorgverlof 35 46

Collectieve Arbeidsovereenkomst Goederenvervoer Nederland

Tussen:

1. DCM, hierna te noemen partij ter eenre zijde

2 a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam;
b. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht;
c. De Unie, gevestigd te Culemborg. hierna

te noemen partij ter andere zijde,

Hoofdstuk I - Algemeen

Artikel 1 - Werkingssfeer

Deze overeenkomst is van toepassing op:

DCMDe en werknemers van elke in Nederland gevestigde onderneming, die aangesloten is bij Goederenvervoer Nederland en die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet wegvervoer goederen, zoals deze laatstelijk is gepubliceerd 28 juni 2013 (staatsblad 233), verricht.

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

Artikel 2 - Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. **DCM** *
   De natuurlijke of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst.

2. **Werknemer** *
   Ieder, die door een DCM in dienst is genomen voor een bepaalde of onbepaalde tijd van 5 achtereenvolgende werkdagen of langer en die zijn werkzaamheden voor de DCM 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 een DCM incidenteel in dienst is genomen voor korter dan 5 achtereenvolgende dagen.

   b. Parttimer

   ieder met wie DCM een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd, waarbij overeengekomen is, dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren, als bedoeld in artikel 23, lid 1 onder a, arbeid wordt verricht.

4. **Werkgeversorganisatie**
   Goederenvervoer Nederland.

5. **Werknemersorganisatie**
   partij ter andere zijde DCM.

6. Standplaats
het terrein waarop de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent of het terrein waarop de garage der onderneming is gelegen, dan wel waar deze zijn vervoermiddelen stalt of behoort te stallen.

7. Functieloon
het loon à 100% behorende bij de betreffende functie zoals dat voorkomt in de loontabellen voor de verschillende categorieën personeel;

8. Rechtens geldend loon
onder rechtens geldend loon wordt verstaan het functieloon vermeerderd met:

a. de persoonlijke toeslag als bedoeld in art. 19;

b. de toeslag voor bijdrage in een pensioenfonds;

9. Week
de dagen van maandag tot en met zondag;

10. Werkdag
iedere dag van de week met uitzondering van zondagen, algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen.

11. Vrije dag
een tijdsperiode van tenminste 24 uur waarbinnen geen werkzaamheden worden verricht en de werknemer vrij over zijn tijd kan beschikken.

12. Dagdienst
het ingedeeld zijn voor werkzaamheden op de dagen van maandag t/m vrijdag, liggend in de periode van 06.00 uur tot 20.00 uur daaropvolgend.

13. Eendaagse rit
een rit waarbij het vertrek en de aankomst binnen 24 uur plaatsvinden en die zich aldus over twee kalenderdagen kan uitstrekken.

14. Secretariaat van CAO-partijen
PZ DCM te Deest.

15. Basisarbeidsvoorwaarden
Onder basisarbeidsvoorwaarden wordt verstaan: loon en overige vergoedingen, arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen.

16. 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.

Artikel 3 - Verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich te bevorderen dat de CAO getrouwelijk wordt nageleefd.

2. Partijen verplichten zich om tijdens de contractsperiode 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 verplichten zich om, wanneer zich voor de bedrijfstak danwel bedrijfstakfondsen ingrijpende ontwikkelingen voordoen, onverwijld in overleg te treden en zonodig de CAO aan te passen.

4. In geval DCM problemen ondervindt als gevolg van de samenloop van de verblijfkostenvergoeding ingevolge artikel 34B 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 4 - Verplichtingen van de DCM

1. De arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te worden aangegaan. De arbeidsovereenkomst dient tenminste te omvatten de punten :

   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. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
   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 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**.**

2. Indien bij de aanstelling van de werknemer een proeftijd wordt bedongen (ten hoogste twee maanden*), dient zulks op straffe van nietigheid schriftelijk voor de indiensttreding aan de betrokken werknemer te worden meegedeeld.

3. Het is DCM niet toegestaan personeel in dienst te nemen, dat reeds elders een volledige dienstbetrekking heeft danwel als zelfstandige een volwaardig inkomen verdient.

4. a. In het kader van de Arbozorg kan DCM 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 de medische geschiktheid zijn gesteld. Daarbij dient het bepaalde bij en krachtens de Wet op de medische keuringen te worden nageleefd. Deze bepaling geldt in ieder geval niet voor administratief en leidinggevend personeel. De verplichting om een aanstellingskeuring te ondergaan vervalt indien uit een schriftelijk keuringsbewijs van de werknemer blijkt dat de werknemer recentelijk een soortgelijke medische keuring heeft ondergaan. De datum van het keuringsbewijs mag maximaal een jaar voor het aangaan van het dienstverband liggen.

   b. De kosten van de rijbewijskeuring zijn voor rekening van DCM voor zover daarin niet op andere wijze wordt voorzien.

5. DCM stelt de werknemer tegen ontvangstbewijs (bijlage XIX) in het bezit van een exemplaar van deze overeenkomst en wijzigingen daarop.
   Aan de oproepkracht wordt een CAO verstrekt, indien hij dit aan DCM verzoekt.

6. Bij elke loonbetaling (per 4 weken, per maand) is DCM verplicht aan de werknemer een specificatie te verstrekken. Deze specificatie dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:
   - naam werknemer;
   - periode waarover loon wordt betaald;
   - functieloon;
   - toeslagen;
   - overuren;
   - bruto loon;
   - inhoudingen;
   - netto loon;
   - verblijfkostenvergoeding;
   - vakantiedagen;
   - ATV dagen;
   - saldo tijd voor tijduren.

7. Bij het einde van het dienstverband dient DCM aan de werknemer een schriftelijk ontslagbewijs te verstrekken. Dit ontslagbewijs dient tenminste de volgende punten te omvatten:
   - de laatst beklede functie;
   - de functieloonschaal 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;

8. DCM verstrekt aan de werknemer, werkkleding met DCM logo (t-shirts, truien, werkjassen, werkbroeken, werkschoenen en handschoenen). 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 DCM.

---

9. DCM dient een deugdelijke administratie te voeren ter controle op de naleving van de C AO. Hierin dienen tenminste te worden opgenomen de in lid 6 van dit artikel genoemde elementen van de loonberekening, alsmede die betreffende de onkostenvergoeding.

10. Bij vermindering van het werk in bij DCM dienen alvorens ontslag plaatsvindt de beschikbare arbeidsuren, tussen werknemers in eenzelfde of soortgelijke functie, te worden herverdeeld zodanig dat ontslag om deze reden niet zal plaatsvinden indien het gemiddelde aantal arbeidsuren van deze groep werknemers nog meer dan 45 uur per week bedraagt (te bezien over een periode van 4 weken).

11. Indien in een betalingsperiode de gemiddelde werkweek voor het rijdend personeel binnen DCM beneden de 45 uur daalt, is DCM verplicht het inzetten van charters te beëindigen en de vakorganisaties hiervan in kennis te stellen.

12. Bij een ontslag in geval van reorganisatie dan wel werkvermindering waarbij 5 of meer werknemers zijn betrokken, dienen de vakbonden, partij bij deze cao, te worden betrokken.
De in dit verband ontslagen werknemers dienen nadien voorrang te krijgen bij het vervullen van vacatures bij hun ex-werkgever.

13. a. DCM is gehouden om op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie die partij is bij deze cao, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de cao correct is nageleefd. Het betreft de artikelen 4 leden 3, 6 en 9, 12, 17, 18, 21, 22, 23, 25b, 34B, 36, 38 en 48 lid 1 van de cao over een periode van 1 jaar voorafgaand aan het verzoek. De controle op de naleving van de artikelen 12, 17, 18, 23 en 34B zal eerst plaatsvinden vanaf 1 april 2003 en heeft geen terugwerkende kracht.

    b. In afwijking van de in lid 13a genoemde periode van 1 jaar, geldt voor de controle op de naleving van de artikelen 23 en 34B een periode van 3 maanden. Tevens geldt voor de controle op artikel 23 en 34B, een maximering van het volume aan op te vragen gegevens van 15% van de te controleren werknemers tot een maximum van 20 werknemers per onderneming.

    c. Indien DCM niet aantoont dat de cao getrouwelijk is nageleefd is DCM 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 Opleiding- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg.

    d. Indien het verzoek van de werknemersorganisatie aan DCM niet op redelijke grond is gedaan is de werknemersorganisatie gehouden aan DCM een schadevergoeding te betalen van € 11.344,51 voor de schade die DCM heeft geleden tengevolge van het verzoek.

    e. In afwijking van het gestelde in lid 13d geldt voor het op niet redelijke grond verzoeken van een controle op de naleving van de artikelen 23 en 34B een schadevergoeding van € 25.000.

    f. Zonodig in afwijking van de leden 13a en 13b zal geen controle op de naleving van artikel 23 en artikel 34B plaatsvinden indien DCM in de 12 maanden voorafgaand reeds op CAO- naleving is gecontroleerd.

    g. Het opnemen van de artikelen 23 en 34B in voorgaande leden heeft een experimenteel karakter. Dit experiment zal na 1 jaar worden geëvalueerd. Afhankelijk van de resultaten van de evaluatie zal het experiment al dan niet worden gecontinueerd.

Artikel 5 - Verplichtingen van de werknemer

1. a. De werknemer is krachtens de met hem gesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen functionele arbeid. Na overleg kunnen in het belang van DCM andere dan met zijn functie samenhangende werkzaamheden aan hem worden opgedragen, voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.

   b. Onder de met functie samenhangende werkzaamheden zoals bedoeld in het vorige lid worden niet verstaan:
      - het overstapelen van pallets, tenzij de werknemer zelf kapotte pallets heeft geaccepteerd;
      - het vullen van schappen.

   c. Werknemers ouder dan 50 jaar kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van nachtarbeid (00.00 uur - 06.00 uur).

2. a. De werknemer geeft aan zaken, niet voor derden bestemd, op generlei wijze bekendheid, ruchtbaarheid of openbaarheid, noch doet deze geven, met dien verstande, dat het vorenstaande niet geldt voor de mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair, of ander voorschrift verlangd worden.

   b. Iedere werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd mededelingen, die wensen en bezwaren inhouden, aan de besturen van zijn organisatie mede te delen en toe te lichten.

3. a. De werknemer stelt zich beschikbaar voor elk medisch onderzoek met name keuringen, werkplekonderzoeken en spreekuren die door DCM redelijkerwijze nodig geacht wordt in verband met het vervullen van de functie (tenzij hiertegen dwingende medische bezwaren bestaan). De werknemer kan hierover vooraf overleg plegen met zijn huisarts. De werknemer volgt alle maatregelen op die op grond van het medisch advies worden aanbevolen. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de uitslag van een medisch onderzoek of advies van een medische keuring, kan deze werknemer herkeuring aanvragen.

   b. De kosten van de keuringen en van op grond daarvan te treffen maatregelen zijn voor rekening van DCM, voor zover daarin niet op andere wijze wordt voorzien. Voor wat betreft de loonbetaling wordt verwezen naar artikel 35 B lid m.

4. a. Ten aanzien van door de werknemer voor gebruik in de dienst ontvangen voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen, kleding en schoeisel (en overige PBM's) is hij verplicht:
      - zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de in ontvangstneming in goede staat bevinden;
      - op een door DCM aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien zulks door of vanwege DCM wordt verlangd;
      - deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
      - verstrekte kleding en schoeisel te gebruiken bij vuil werk en voor de gezondheid schadelijke lading;
      - vermissing of beschadiging ervan ten spoedigste aan zijn onmiddellijke chef te melden;
      - deze wederom terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hem door of vanwege DCM om teruggave wordt verzocht.

   b. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan DCM of aan een derde jegens wie DCM tot vergoeding van die schade is gehouden, is te die zake niet jegens DCM 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. Deze schadevergoeding kan niet meer bedragen dan de kostende prijs voor herstel of vervanging.

c. Het in lid 4a, onder het eerste en tweede gedachtestrepen vermelde, is eveneens van toepassing ten aanzien van aan de werknemer door DCM toevertrouwde of door derden afgedragen gelden.

d. Inhouding op het loon is niet mogelijk, tenzij tussen DCM en werknemer overeenstemming bestaat over de verplichting tot schadevergoeding.

5. De werknemer onthoudt zich tijdens de dienst van het gebruik van alcoholhoudende dranken en die middelen, die de rijvaardigheid ingrijpend nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.
De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelend geneesheer de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen en DCM van de conclusie van de behandelend arts in kennis stellen.

6. a. Nevenbetrekkingen zijn niet toegestaan, indien de werknemer een volledig dienstverband in het kader van deze CAO bekleedt.

b. In bijzondere gevallen kan DCM schriftelijk toestemming geven tot een nevenbetrekking, voor zover dit geen strijd oplevert met wettelijke bepalingen, waarbij met name gedacht wordt aan het Arbeidstijdenbesluit Vervoer.

c. Voor de werknemer die een parttime dienstverband heeft, is schriftelijke toestemming van DCM vereist, voor zover dit geen strijd oplevert met de belangen van DCM of de andere werkgever met wettelijke bepalingen, voor:
- het bekleden van enig andere bezoldigde of onbezoldigde betrekking dan die in dienst van een andere werkgever;
- het uitoefenen van enig beroep of bedrijf of het drijven van handel;
- het ontwerpen, het leiden, het uitvoeren van en het houden van toezicht op ander werk dan dat van de werkgever.

7. Voor zover nodig in afwijking van het bepaalde in lid 4 sub d van dit artikel kunnen boetes voortkomend uit verkeersovertredingen (Wet Mulder), gepleegd door een werknemer, worden ingehouden via de loonbetaling wanneer DCM kan aantonen dat de werknemer tijdig in de gelegenheid is gesteld om beroep in te stellen en van deze mogelijkheid geen gebruik heeft gemaakt.

8. De werknemer behoort, ingeval hij als representant van DCM naar buiten optreedt, uiterlijk verzorgd op het werk te verschijnen.

9. De werknemer zal ieder jaar zo spoedig mogelijk na ontvangst daarvan doch uiterlijk op 1 mei aan DCM inzage verschaffen in het aan hem jaarlijks door CBR/CCV verstrekte overzicht van de nascholingsuren (code 95).

Artikel 6 - Arbeidsovereenkomst met 65-jarigen en ouderen

Een dienstbetrekking, aangegaan voor onbepaalde tijd, eindigt zonder dat opzegging nodig is bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de Algemene Ouderdomswet. Onverminderd het bovenstaande is het mogelijk om met een pensioengerechtigde een arbeidsovereenkomst aan te gaan, voor bepaalde of onbepaalde tijd. Voor een dergelijke arbeidsovereenkomst geldt het in deze collectieve arbeidsovereenkomst gestelde.
Met uitsluiting van het gestelde in artikel 7:667, 7:668 en 7:668a van het Burgerlijk Wetboek, wordt na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd de nieuwe dienstbetrekking gezien als een afzonderlijke, van de voorafgaande dienstbetrekking losstaande, arbeidsovereenkomst. Daarbij ontstaan tussen partijen nieuwe rechten en plichten onder andere met betrekking tot anciënniteit en afvloeiingsregelingen.

Artikel 7 - Vorst en wateroverlast

In afwijking van het bepaalde in artikel 7: 628 van het Burgerlijk Wetboek geldt de volgende regeling: DCM is verplicht bij onderbreking van de werkzaamheden als gevolg van vorst of de gevolgen daarvan, dan wel van wateroverlast (hoog water, laag water, drassigheid van de terreinen e.d.) het loon door te betalen met inachtneming van het volgende:

a. Gedurende een periode van 1 december tot 1 mei eindigt de verplichting tot doorbetaling na iedere aaneengesloten doorbetalingstermijn van veertien kalenderdagen, waarbij onderbreking wegens vorst of wateroverlast niet als afzonderlijke oorzaken worden beschouwd.

b. Gedurende de periode van 1 mei tot 1 december worden werkonderbrekingen wegens vorst en werkonderbrekingen wegens wateroverlast als afzonderlijke oorzaken beschouwd.

c. Gedurende de periode van 1 oktober tot 1 juni behoeft over ten hoogste eenentwintig werkdagen het loon te worden doorbetaald ongeacht het aantal doorbetalingstermijnen, maar met inachtneming van het gestelde onder b.

Bij het bepalen van de dagen waarover het loon (dat verschuldigd zou zijn geweest indien wel zou zijn gewerkt) moet worden doorbetaald, worden zaterdagen alsmede in de onderbrekingsperiode vallende feestdagen als werkdagen beschouwd.
Dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet kon worden gewerkt, dienen voor het bepalen van de 14-dagentermijn en voor de 21-dagentermijn als werkdagen te worden aangemerkt. Het gedurende een paar dagen verrichten van plotseling opgekomen werkzaamheden (anders dan de gebruikelijke) doen, mits de oorzaak van de onderbreking voortduurt, niet een nieuwe doorbetalingstermijn ontstaan.

Indien de kerstdagen en/of nieuwjaarsdag in een onderbrekingsperiode vallen, nadat reeds over de verplichte periode het loon is doorbetaald, dient DCM ook over die dagen het loon door te betalen indien in het algemeen in die dienstbetrekking op feestdagen als bedoeld in artikel 8 niet wordt gewerkt en geen bijzonder afwijkend beding van toepassing is.

Indien de werknemer na afloop van de periode waarover DCM ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon aanspraak heeft op het volle wachtgeld of de volle werkloosheidsuitkering ingevolge de werkloosheidswet is DCM verplicht op deze uitkering een aanvulling te verstrekken van 10% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

Artikel 8 - Arbeid op zon- en feestdagen

1. Op zondag, 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.

2. DCM stelt tijdig vooraf een rooster op, zodanig dat werkzaamheden op feestdagen evenwichtig over de werknemers worden verdeeld.

N.B. Zie ook art. 28 (vergoeding diensturen op zon- en feestdagen), art. 34 (verblijfkosten) en art. 35 lid 1 (verzuimdagen).

Artikel 9

A. Bepalingen voor oproepkrachten

1. Voor oproepkrachten gelden in beginsel alle artikelen van deze overeenkomst, met uitzondering van: artikel 4. leden 1, 2, 4 en de artikelen 6, 7, 11, 15, 26, 29, 30, 31, 35 en 38.

2. In afwijking van artikel 7: 628 lid 1 tot en met 7 van het Burgerlijk Wetboek kan in oproep-overeenkomsten de loonbetalingsverplichting ook voor een periode langer dan zes maanden worden uitgesloten.

B. Bepalingen voor parttimers

1. a. De bepalingen van deze CAO zijn op parttimers van toepassing, met inachtneming van de volgende leden van dit artikel.

   b. Voor zover de bepalingen van deze CAO zich daarvoor lenen, worden zij op de parttimer naar evenredigheid toegepast.

2. a. Voor het de parttimer toekomende functieloon geldt dat per verricht dienstuur een uurloon wordt betaald gebaseerd op de functieloonschaal, behorende bij de betrokken functie.

   b. Als minimum voor het onder a genoemde functieloon geldt het aantal overeengekomen uren.

3. Het aantal diensturen wordt in onderling overleg vastgesteld en opgenomen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.

4. a. De vakantie-aanspraken en vakantietoeslag ontstaan naar rato van het aantal verrichte diensturen, doch niet meer dan het voor betrokkenen geldende maximum genoemd in artikel 36, resp. artikel 38.

   b. Voor het vaststellen van de onder a genoemde vakantie-aanspraken en vakantietoeslag geldt als basis voor de berekening het minimum aantal overeengekomen uren.

   c. Voor het berekenen van de vakantie-aanspraken en vakantietoeslag 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.

5. Voor zover DCM is aangesloten bij het Bedrijfspensioenfonds voor het beroepsvervoer over de weg, geldt met betrekking tot pensioenaanspraken en pensioenpremie:

   a. Dat er voor de vaststelling van de pensioengrondslag van wordt uitgegaan als zou de parttimer een loon genieten op basis van een volledige dienstbetrekking.

   b. Dat de vaststelling van premiepercentage en percentage waarmee het pensioen jaarlijks wordt opgebouwd, geschiedt naar rato van het aantal verrichte diensturen, waarbij als minimum geldt het aantal overeengekomen uren.

   c. Dat voor de vaststelling van het aantal verrichte diensturen het voorafgaande kalenderjaar als referteperiode wordt genomen.

6. Indien de parttimer over een periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid meer diensturen heeft gewerkt dan contractueel overeengekomen dan dienen deze meerdere diensturen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 12A, te worden meegenomen in het loon bij arbeidsongeschiktheid.

*Hoofdstuk II - Lonen: algemene bepalingen **

Artikel 10 - Berekening dag- en uurloon

1. 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 174.

2. a. Voor oproepkrachten moet voor de berekening van het dag- en uurloon worden uitgegaan van het functieloon vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

   b. Bij een kortere tewerkstelling dan één dag wordt de oproepkracht per uur beloond. (Met inachtneming van het gestelde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid).

Artikel 11 - Loonbetaling

1. De in artikel 21 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 12 - Algemeen

A - 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 55 en de toeslag voor eendaagse nachtritten;
   d) het bedrag dat de werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen aan overuren, zaterdag- en zondaguren voor zover deze de 40 uur per week overschrijden en de toeslagen van 50% en 100% over deze uren. Het gemiddelde aantal overuren kan niet hoger zijn dan 15 en het totale bedrag van dit onderdeel kan niet meer bedragen dan 48,75% van het functieloon (zijnde de waarde van 15 overuren a 130%). 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%)*.

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.

*** Ten aanzien van het minimumloon gelden de bepalingen zoals deze zijn neergelegd in de "Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag".**

3. De aanvullingsverplichting vangt aan op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, tenzij er een wachtdag wordt toegepast overeenkomstig lid 4. De aanvulling vangt in dat geval aan op de tweede 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 en de diëtist. De aanvulling wordt ook verlengd tot 104 weken indien de werknemer blijvend volledig arbeidsongeschikt is.

5. Behalve in geval van een bedrijfsongeval is DCM bevoegd bij iedere ziekmelding een wachtdag toe te passen. Dit houdt in dat er over 1 dag (de eerste dag van arbeidsongeschiktheid) geen loon wordt betaald. Wanneer een werknemer opnieuw arbeidsongeschikt wordt, en er sinds de laatste dag van de voorgaande arbeidsongeschiktheidsperiode nog geen vier weken zijn verstreken, kan voor het nieuwe ziektegeval geen wachtdag worden toegepast.

6. Perioden van arbeidsongeschiktheid die geheel of gedeeltelijk binnen één kalenderjaar vallen, worden samengeteld voor de bepaling van de duur van de aanvullingsverplichting, voorzover de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van een ongeval.

7. Tussentijdse wijzigingen van het brutoloon, resp. dagloonbesluiten of andere wettelijke maatregelen dienen in deze loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid te worden verwerkt.

8. 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.

N.B. Voor uitleg ten aanzien van de berekeningswijze zie bijlage XVIII.

B – Protocol Arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 13 - Ziekte en ongeval in het buitenland

1. Indien de werknemer wegens werkzaamheden verbonden aan de uitoefening van zijn bedrijf of beroep buiten Nederland verblijft en aldaar getroffen wordt door ziekte of ongeval kan hij aanspraak maken op vergoeding van:

   a. de kosten van geneeskundige verzorging waaraan hij behoefte heeft;

   b. de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;

   c. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn gezondheidstoestand het hem veroorlooft naar Nederland terug te keren;

   d. de noodzakelijke kosten van vervoer naar zijn woon- of verblijfplaats in Nederland.

2. De in lid 1 bedoelde aanspraken bestaan slechts indien en voor zover de werknemer geen 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 zich ter zake van die kosten niet of in onvoldoende mate verzekerd heeft, dan wel 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 echtgeno(o)t(e)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 14 - Ongevallenverzekering

1. DCM is verplicht ten behoeve van ieder van zijn werknemers een ongevallenverzekering af te sluiten, hetzij collectief, hetzij individueel. De kosten van deze verzekering komen volledig voor rekening van DCM.

2. DCM verschaft elke werknemer een afschrift van de polis of een overzicht van de polisvoorwaarden en tevens (zo mogelijk jaarlijks) een bewijs van verzekering.

3. De onder 1 bedoelde verzekering dient ten minste aan de volgende voorwaarden te voldoen:

   a. In de polisvoorwaarden dient de mogelijkheid van een contra-expertise voor de werknemers te zijn opgenomen voor het geval dat de betreffende werknemer zich niet kan verenigen met de wijze waarop en/of de mate waarin de invaliditeit is bepaald.

   b. De hieronder genoemde risico's dienen zowel binnen als buiten diensttijd volledig gedekt te zijn. Uitgezonderd zijn de gebruikelijk voorkomende uitsluitingen voor activiteiten die buiten diensttijd plaatsvinden en in de polisvoorwaarden worden vermeld.

   c. 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. over het voorafgaande kalenderjaar.

   c. 2. In afwijking van het onder 3.c.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 Werkloosheidswet.

   d. Bij blijvende algehele invaliditeit dient een uitkering ineens te worden versterkt ten minste ter grootte van het tweevoudige van het jaarinkomen als bedoeld onder 3.c.1.

   e. Bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt, die is afgeleid van het onder c genoemde.

   f. De gerechtigde van de uitkeringen is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen. Hieronder wordt verstaan: 1e overblijvende echtgenoot/-note; 2e de erfgenamen.

4. Indien door nalatigheid van DCM, 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 DCM gehouden de betrokkene(n) schadeloos te stellen.

5. Een bestaande polis, waarin is overeengekomen dat bij overlijden of blijvende invaliditeit een vast bedrag wordt uitgekeerd, kan - in afwijking van het bepaalde onder lid 3 c - in stand blijven tot de expiratiedatum, mits het uit te keren bedrag bij overlijden ten minste € 34.766,00 bruto bedraagt en bij blijvende algehele invaliditeit ten minste € 69.532,00 bedraagt en dit bedrag jaarlijks wordt aangepast aan de gemiddelde stijging van de lonen in deze CAO. Voor het overige gelden de leden 1 t/m 4 van dit artikel onverkort.

Artikel 15 - Inkomstenderving bij het verrichten van andere werkzaamheden

Indien een werknemer, door omstandigheden die niet aan hem te wijten zijn, tijdelijk met andere dan zijn normale werkzaamheden wordt belast en welke werkzaamheden lager gehonoreerd worden dan zijn normale werkzaamheden, zal hem gedurende ten minste dertien weken zijn normale functieloon gegarandeerd worden.

Hoofdstuk III - Functie-indeling

Artikel 16 - Functie-indeling

1. De functie-indeling vindt plaats op grond van het tussen partijen overeengekomen systeem van functiewaardering aan de hand van het bij deze CAO behorende boekje met functietyperingen.

2. Voor werknemers, die geplaatst zijn in een hogere functie dan genoemd in loonschaal H dient door DCM de functie en het functieloon vastgesteld te worden.

3. Er is een Sectorinstituut Transport en Logistiek, Postbus 308, 2800 AH Gouda, tel.nr. 088-2596110. Dit sectorinstituut heeft onder meer als taak het bevorderen van de indeling van functies in het beroepsgoederenvervoer over de weg, overeenkomstig het afgesproken systeem van functiewaardering. Bij dit sectorinstituut kan een voorlichtingsboek met functietyperingen worden opgevraagd. Verder kan informatie worden gevonden op www.stlwerkt.nl.

Artikel 17 - Inschaling bij indiensttreding

1. Bij indiensttreding wordt de werknemer ingeschaald in de bij zijn functie behorende functieloonschaal op de trede die overeenkomt met het aantal onafgebroken ervaringsjaren, direct voorafgaande aan de indiensttreding, dat de werknemer dezelfde of soortgelijke functie heeft bekleed, zowel in deze als in andere bedrijfstakken. 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 één 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 DCM bepalen dat de werknemer op een lagere trede in de juiste loonschaal wordt ingedeeld. Met terugwerkende kracht tot die datum van indiensttreding wordt de werknemer na de proeftijd ingedeeld op de trede, die overeenkomt met het aantal ervaringsjaren, zoals vastgesteld overeenkomstig lid 1 van dit artikel.

Artikel 18 - Toekenning tredeverhogingen

1. DCM kan de werknemer een functieloon toekennen behorende bij een hogere trede in dezelfde functieloonschaal, 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 functieloonschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van die loonschaal heeft bereikt.

   c. Indien DCM 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 schriftelijke mededeling aan het betreffende personeelslid, onder opgave van redenen en uiterlijk 1 maand vóór het tijdstip waarop de tredeverhoging zou ingaan. Daartoe zijn in september – oktober van ieder kalender jaar functioneringsgespreken. Hiervan wordt altijd een verslag gemaakt, dit wordt ondertekend door DCM en haar werknemer en opgenomen in het personeelsdossiers. DCM en de werknemer bewaken.

3. a. Bij aanstelling kan aan de werknemer van 22 jaar en ouder door DCM een functieloon, behorende bij een hogere trede uit dezelfde functieloonschaal worden toegekend dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.

b. Bij aanstelling van een werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, kan worden bepaald dat voor de vaststelling en de verhoging van het functieloon wordt afgeweken van zijn leeftijd, dan wel dat hij wordt aangemerkt als volwassen werknemer.

4. Indien DCM toepassing heeft gegeven aan het gestelde in de leden 1 en 3a en 3b, blijft lid 2 onverminderd van toepassing.

Artikel 19 - Inschaling van functies

A - Plaatsing in een lager gewaardeerde functie

De werknemer die door omstandigheden, die niet aan hem zijn te wijten, wordt belast met werkzaamheden, verbonden aan een lager gewaardeerde functie, zal na 13 weken in die lagere functieloonschaal worden geplaatst.
Het loonverschil dat hierbij ontstaat wordt omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt als volgt afgebouwd:

a. Indien mogelijk met nog toe te kennen treden en/of initiële loonsverhogingen;

b. Als er in enig jaar geen trede- en/of initiële loonsverhogingen zijn zal de persoonlijke toeslag met een kwart per jaar worden afgebouwd.

Voor de werknemer van 50 jaar en ouder, die minimaal 10 jaar in dienst is van de DCM of voor de werknemer die minimaal 25 jaar in dienst is van DCM zal de persoonlijke toeslag niet worden afgebouwd.

B - Correctie van verkeerde inschaling

Een verkeerde inschaling zal worden hersteld door herinschaling in de juiste functieloonschaal.

a. Indien de herinschaling een indeling in een hogere functieloonschaal tot gevolg heeft zal deze ingaan op het tijdstip van schriftelijke melding door de werknemer.

b. Indien de herinschaling een indeling in een lagere functieloonschaal tot gevolg heeft zal het loonverschil dat hierbij ontstaat worden omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met elke initiële- en tredeverhoging. De persoonlijke toeslag komt uiterlijk na 2 jaar te vervallen.

C - Plaatsing in een hogere functie

De werknemer die als gevolg van verandering van werkzaamheden in een hogere functieloonschaal wordt geplaatst zal worden ingedeeld op het naast hogere bedrag in de functieloonschaal, vanaf de eerste volle week van uitoefening van die hogere functie.

D - Inschaling leerlingen

De functielonen voor jeugdige werknemers in opleiding in het kader van het leerlingstelsel bedragen bij één dag onderwijs per week 4/5, bij twee dagen onderwijs per week 3/5 van het naar hun leeftijd vastgestelde jeugdloon.

Artikel 20 - Beroepsprocedure

1. a. 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 één der functieloonschalen genoemd in artikel 21, dient hij te streven naar een oplossing van het bezwaar langs normale wegen van overleg, als weergegeven in bijlage III.

   b. Een beroep van een ex-werknemer kan in behandeling worden genomen als de uitspraak gevolgen kan hebben voor een op de laatste beloning gebaseerde wettelijke uitkering, dan wel als door de kantonrechter daarom wordt verzocht in een civiele procedure, mits de arbeidsovereenkomst niet langer dan ½ jaar ontbonden is.

2. Indien langs de in lid 1 aangegeven weg niet binnen één 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 IV.

3. Indien een bezwaar tegen de indeling in een functieloonschaal bij de beroepscommissie wordt kenbaar gemaakt, is de datum van indiening van dat bezwaar bepalend voor de indeling in de juiste functieloonschaal.

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 IV - Functielonen

Artikel 21 - Functielonen
Functieloonschalen A t/m H, per week, per 4 weken, per maand, per uur, overuurvergoedingen en met vergoeding voor werken op zaterdag:

Per 1 januari

loonschaal/	bedragen per:			uurloon à:		
trede	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A 0	378,49	1513,96	1645,67	9,46	12,30	14,19
A 1	394,79	1579,16	1716,55	9,87	12,83	14,80
A 2	411,09	1644,36	1787,42	10,28	13,36	15,42
A 3	427,39	1709,56	1858,29	10,68	13,89	16,03
A 4	443,69	1774,76	1929,16	11,09	14,42	16,64
A 5	451,84	1807,36	1964,60	11,30	14,68	16,94
B 0	397,24	1588,96	1727,20	9,93	12,91	14,90
B 1	414,66	1658,64	1802,94	10,37	13,48	15,55
B 2	432,08	1728,32	1878,68	10,80	14,04	16,20

B 3	449,50	1798,00	1954,43	11,24	14,61	16,86
B 4	466,92	1867,68	2030,17	11,67	15,17	17,51
B 5	475,63	1902,52	2068,04	11,89	15,46	17,84
C 0	412,96	1651,84	1795,55	10,32	13,42	15,49
C 1	431,48	1725,92	1876,08	10,79	14,02	16,18
C 2	450,00	1800,00	1956,60	11,25	14,63	16,88
C 3	468,52	1874,08	2037,12	11,71	15,23	17,57
C 4	487,04	1948,16	2117,65	12,18	15,83	18,26
C 5	505,56	2022,24	2198,17	12,64	16,43	18,96
D 0	430,22	1720,88	1870,60	10,76	13,98	16,13
D 1	449,81	1799,24	1955,77	11,25	14,62	16,87
D 2	469,40	1877,60	2040,95	11,74	15,26	17,60
D 3	488,99	1955,96	2126,13	12,22	15,89	18,34
D 4	508,58	2034,32	2211,31	12,71	16,53	19,07
D 5	528,17	2112,68	2296,48	13,20	17,17	19,81
D 6	537,97	2151,88	2339,09	13,45	17,48	20,17
E 0	452,00	1808,00	1965,30	11,30	14,69	16,95
E 1	472,70	1890,80	2055,30	11,82	15,36	17,73
E 2	493,40	1973,60	2145,30	12,34	16,04	18,50
E 3	514,10	2056,40	2235,31	12,85	16,71	19,28
E 4	534,80	2139,20	2325,31	13,37	17,38	20,06
E 5	555,50	2222,00	2415,31	13,89	18,05	20,83
E 6	576,20	2304,80	2505,32	14,41	18,73	21,61
F 0	473,78	1895,12	2060,00	11,84	15,40	17,77
F 1	495,59	1982,36	2154,83	12,39	16,11	18,58
F 2	517,40	2069,60	2249,66	12,94	16,82	19,40
F 3	539,21	2156,84	2344,49	13,48	17,52	20,22
F 4	561,02	2244,08	2439,31	14,03	18,23	21,04
F 5	582,83	2331,32	2534,14	14,57	18,94	21,86
F 6	604,64	2418,56	2628,97	15,12	19,65	22,67
F 7	626,45	2505,80	2723,80	15,66	20,36	23,49
G 0	495,56	1982,24	2154,69	12,39	16,11	18,58
G 1	519,66	2078,64	2259,48	12,99	16,89	19,49
G 2	543,76	2175,04	2364,27	13,59	17,67	20,39
G 3	567,86	2271,44	2469,06	14,20	18,46	21,29
G 4	591,96	2367,84	2573,84	14,80	19,24	22,20
G 5	616,06	2464,24	2678,63	15,40	20,02	23,10
G 6	640,16	2560,64	2783,42	16,00	20,81	24,01

G 7	664,26	2657,04	2888,20	16,61	21,59	24,91
G 8	688,36	2753,44	2992,99	17,21	22,37	25,81
H 0	517,34	2069,36	2249,39	12,93	16,81	19,40
H 1	543,66	2174,64	2363,83	13,59	17,67	20,39
H 2	569,98	2279,92	2478,27	14,25	18,52	21,37
H 3	596,30	2385,20	2592,71	14,91	19,38	22,36
H 4	622,62	2490,48	2707,15	15,57	20,24	23,35
H 5	648,94	2595,76	2821,59	16,22	21,09	24,34
H 6	675,26	2701,04	2936,03	16,88	21,95	25,32
H 7	701,58	2806,32	3050,47	17,54	22,80	26,31
H 8	727,90	2911,60	3164,91	18,20	23,66	27,30
H 9	754,22	3016,88	3279,35	18,86	24,51	28,28

Artikel 22 - Jeugdlonen

1. Voor jeugdige werknemers van 21 jaar en jonger die niet in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto gelden de wettelijke minimum jeugdlonen.
   Deze zijn vastgesteld op de volgende percentages van het wettelijk minimumloon:

15 jaar	50,0%
16 jaar	56,0%
17 jaar	62,5%
18 jaar	70,5%
19 jaar	79,5%
20 jaar	91,0%
21 jaar	100,0%

2. Indien een jeugdige werknemer, die niet vakbekwaam is op grond van het gestelde in lid 1 de leeftijd van 22 jaar bereikt, wordt hij ingeschaald op trede 0 van de geldende functieloonschaal.

3. a. In afwijking van het gestelde in artikel 22 lid 2 geldt dat de werknemer die de leeftijd van 22 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 loonschalen A, B, 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 de 0-de trede van de loonschaal en wordt bepaald op het gemiddelde van deze 2 niveaus. Bij een aanpassing van het wettelijk minimumloon en/of de 0-de trede van een loonschaal dient de -1 trede hierop ook te worden aangepast.

      Voor de min-treden zie artikel 47.

   b. DCM stelt de werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen.

   c. Zodra de opleiding/training met goed gevolg is afgerond wordt de werknemer in de 0-trede van zijn loonschaal ingedeeld.

   d. Voor de toekenning van tredeverhogingen is overigens artikel 18 integraal van toepassing.

4. Indien een jeugdige werknemer de vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto in de zin van het Arbeidstijdenbesluit Vervoer bezit, wordt hem het volgende percentage van de trede van de loonschaal behorende bij zijn functie toegekend:

18 jaar	80,0%
19 jaar	90,0%
20 jaar	95,0%
21 jaar	100,0%

   De hogere beloning gaat in per eerste dag van de betalingsperiode volgend op de verjaardag.

Artikel 23 - Loonberekening

1. a. De functielonen gelden voor 160 diensturen per periode van 4 weken, respectievelijk 174 diensturen per maand.

b. Het bepaalde onder a. laat onverlet dat uitbetaling aan de werknemer van minimaal 40 uur per week gegarandeerd is. In een week dat een wachtdag ex art. 12a lid 4 van de CAO wordt toegepast, dient minimaal 32 uur per week te worden gegarandeerd.

2. a. Alle diensturen worden uitbetaald onder aftrek van de werkelijk genoten dagelijkse rust en onder aftrek van de in bijlage VII beschreven pauzetijden. 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 VII.

b. De diensturen moeten door de werknemer worden geregistreerd op een door DCM te verstrekken urenverantwoordingsstaat. Een registratieplicht geldt eveneens voor de uren besteed aan rust, pauzes en de correcties.

c. De urenverantwoordingsstaat dient minimaal de navolgende gegevens te bevatten:

- de datum
- de diensttijd alsmede de dagtotalen daarvan
- de rusttijd
- de pauzes
- correcties
- de naam en handtekening van de chauffeur

d. Het model van de door DCM te verstrekken urenverantwoordingsstaat dient te zijn aangemeld bij de afdeling PZ.

e. De werknemer ontvangt van de urenverantwoordingsstaat na controle door DCM een voor akkoord getekend exemplaar terug.

f. DCM dient de ingevulde urenverantwoordingsstaat tot tenminste een jaar na de datum waarop de invulling betrekking had, te bewaren.

g. Voor de controle van de urenverantwoordingsstaten dienen de daarbij behorende tachograafschijven of gegevens van de chauffeurskaart te worden overlegd.

h. Onder de voorwaarden opgenomen in bijlage XIV van deze cao, zijn DCM en werknemer bij het gebruik van elektronische tijdregistratiesystemen vrijgesteld van de verplichtingen zoals vermeld onder b t/m g van dit artikellid.

3. a. DCM kan na instemming van de werknemers- en werkgeversorganisaties na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad of kern de normale duur van de werkzaamheden, zoals genoemd in de urenverantwoordingsstaat, normeren op basis van sociaal en economisch verantwoorde praktijkervaringen en de loonberekeningen daarop baseren.

b. Het bepaalde onder a. is onverkort van kracht ingeval in de onderneming de diensturen worden bepaald met behulp van een boardcomputer.

c. Indien de omstandigheden die aan de normeringsregeling ten grondslag liggen wijzigen, dient de regeling opnieuw beoordeeld en zonodig aangepast te worden.

d. Een normeringsregeling ontheft de werknemer niet van de invulling en indiening van de urenverantwoordingsstaat.

4. a. Op werkzaamheden als rijden, laden, lossen en wachttijd kan, ingeval van dubbele bemanning, normering plaatsvinden, met dien verstande dat de totale beloning van alle gemaakte diensturen tussen de 85% en de 100% bedraagt.

Hoofdstuk V - Overuren

Artikel 24

A - Definities overuren

1. Overuren zijn uren, niet liggend op zaterdag en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week wordt overschreden.

2. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen zijn overuren, uren niet liggend op zaterdag na 7.00 uur en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur per week wordt overschreden.

3. Voor losse werknemers (oproepkrachten) zijn overuren, uren waarmee de diensttijd van gemiddeld 8 uur per dag wordt overschreden.

B - Verplichting overwerk oudere werknemers

Een werknemer van 55 jaar of ouder kan, behoudens niet voorziene omstandigheden, niet worden verplicht tot het maken van overuren. De planning van de onderneming dient er voor zorg te dragen dat uitvoering van deze bepaling gewaarborgd is.
De werknemer dient aan het begin van elk kalenderjaar aan te geven of en voor hoeveel uur per week hij gebruik wenst te maken van deze uitzonderingsregeling.

Artikel 25 - Vergoeding overuren

A - Algemeen

1. Overuren worden aan het einde van de week eenmalig naar boven afgerond op halve uren, met dien verstande dat overwerk van minder dan 15 minuten niet voor vergoeding in aanmerking komt. Bij gebruik van een boardcomputer conform bijlage XIV van deze cao worden overuren niet afgerond.

2. De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van hen, die bevoegd zijn tot het doen verrichten van overwerk en ten aanzien van de overuren, die een gevolg zijn van vertraging in het transport, tenzij deze vertraging ontstaan is buiten schuld of toedoen van de werknemer en langer dan 15 minuten heeft geduurd.

3. De bepalingen inzake vergoeding van overuren worden eveneens niet toegepast ten aanzien van de overuren, die ontstaan zijn door eigen schuld of toedoen van de werknemer.

B - Percentage toeslag

1. Overuren worden vergoed door een geldbedrag ter grootte van het aantal gemaakte overuren vermenigvuldigd met het uurloon, vermeerderd met 30%.

2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 geldt voor administratief en technisch personeel voor overuren op roostervrije dagen 100% toeslag en voor uren op zondagen waarop volgens rooster arbeid wordt verricht 30%.

C. Overschrijdingstoeslag

Indien per week minder dan 5 dagen wordt gewerkt anders dan door ziekteverzuim, vakantie, verlof, feestdagen als bedoeld in artikel 8 lid 1, arbeidstijdverkorting, tijd-voor-tijd dan wel in een arbeidssysteem of in een ploegendienst, worden alle gewerkte uren à 100%, en de uren die de 8 uur per dag te boven gaan met een toeslag van 30% vergoed. Er ontstaat geen cumulatie met de overuren bedoeld in artikel 24 lid 1.

Artikel 26

A - Verplichte tijd-voor-tijd-regeling

1. Diensturen verricht op de dagen van maandag t/m vrijdag liggende tussen de 220 en 230 uur per betalingsperiode van 4 weken geven recht op één uur vrije tijd.

2. Diensturen verricht op de dagen van maandag t/m vrijdag welke de 230 uur per betalingsperiode van 4 weken te boven gaan geven recht op 1,3 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 30% van het functie-uurloon, waarbij een eenmaal door de werknemer gemaakte keuze voor één jaar vast ligt.

3. De vergoeding van 30% in geld wordt uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin de diensturen gemaakt zijn, uitbetaald.

4. De vergoeding in tijd vindt, behoudens bijzondere gevallen, plaats binnen 12 weken na de betalingsperiode waarin de meerdere uren zijn ontstaan. In geval van seizoensgebonden arbeid kan deze termijn in overleg met partijen betrokken bij deze cao worden verlengd tot maximaal 48 weken.

5. Zoveel als mogelijk wordt de vergoeding in tijd in blokken van tenminste 3 dagen gegeven.

6. De dag waarop krachtens een rooster-, dienst- of werktijdregeling niet wordt gewerkt, kan geen vrijaf worden gegeven in het kader van de tijd-voor-tijd-regeling.

7. Tussen DCM en werknemer(s) dient tijdig overleg plaats te vinden over de periode, waarin de opgespaarde vrije tijd, krachtens deze regeling wordt opgenomen.

8. DCM 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.

9. In afwijking van het hierboven bepaalde kan op verzoek van de werknemer en/of DCM overleg worden gevoerd over de wijze waarop tijd-voor-tijd-uren worden vergoed. Indien tijd-voor- tijd-uren worden uitbetaald, dient dit te gebeuren tegen 130% van het uurloon.

B - Vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling

1. DCM kan in overleg met OR/personeelsvertegenwoordiging een vrijwillige tijd-voor-tijdregeling op een lagere grens vaststellen dan de grens, genoemd in artikel 26 A lid 1, 2 en 3, doch nimmer lager dan 160 uur per betalingsperiode van 4 weken.

2. De leden A 3 t/m 6 en 8 van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing.

3. 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.

4. In de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling dient een maximaal aantal op te bouwen uren te worden opgenomen.

5. De looptijd van de overeengekomen vrijwillige tijd-voor-tijd regeling is maximaal overeenkomstig de looptijd van deze CAO.

6. De door DCM en OR/personeelsvertegenwoordiging ondertekende vrijwillige tijd-voor-tijd regeling wordt schriftelijk vastgelegd in een verslag van de vergadering van de OR/personeelsvertegenwoordiging.

7. De opname van tijd-voor-tijd-uren moet vooraf worden aangekondigd.

Hoofdstuk VI - Arbeid op zaterdag, zon- en feestdagen

Artikel 27 - Vergoeding diensturen op zaterdag

1. Voor de diensturen op zaterdag wordt een toeslag betaald van 50%, voorzover de 40 uur per week nog niet zijn bereikt.

2. Voorzover de diensturen op zaterdag de 40 uur te boven gaan, worden deze vergoed à 150%.

3. Indien de werkzaamheden op zaterdag zijn beëindigd en het aantal diensturen bedraagt in die week minder dan 40, wordt over de ontbrekende uren eveneens een toeslag van 50% betaald.

4. Voor rijdend personeel op dubbelbemande voertuigen zijn voorgaande leden van toepassing op zaterdag na 07.00 uur.

Artikel 28 - Diensturen op zon- en feestdagen

A - Vergoeding

1. Voor diensturen op zondag wordt een toeslag betaald van 100%, voorzover de 40 uur per week nog niet zijn bereikt.

2. Voorzover de diensturen op zondag de 40 uur te boven gaan, worden deze vergoed à 200%.

3. Aan de werknemer, die op een feestdag als bedoeld in artikel 8 die niet op een zondag valt, arbeid verricht, worden de diensturen betaald.
   Als extra vergoeding kan door de werknemer worden gekozen tussen:

   a. een rustdag op een, na overleg met de werknemer, door DCM 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;

   b. een toeslag van 100% op het uurloon.
      Indien gedurende 8 of minder uren arbeid wordt verricht, zal deze toeslag 8 x 100% op het uurloon bedragen. Voor de uren die de 8 te boven gaan, wordt voor elk uur een toeslag van 100% op het uurloon verstrekt.

4. In geval Koningsdag op een zaterdag wordt gevierd, zal in afwijking van het bepaalde in artikel 27 en artikel 28 lid 3 het werken op deze dag worden vergoed door een bedrag ter grootte van het uurloon, vermeerderd met een toeslag van 100%.

5. Individuele knelpunten ten aanzien van de vergoeding bij het gedurende korte tijd werken op een feestdag zullen, zo mogelijk, in gezamenlijk overleg tussen cao-partijen worden opgelost.

B - Vrije weekeinden

Per kalenderjaar dient het rijdend personeel en het personeel waarop bijlage VI (Logistieke dienstverlening) wordt toegepast 26 vrije weekeinden, omvattend 48 uur aaneengesloten vrij, gelegen tussen vrijdag 12.00 uur en maandag 12.00 uur, te genieten, zodanig over het kalenderjaar verdeeld, dat per kwartaal tenminste op 6 vrije weekenden aanspraak bestaat.

Hoofdstuk VII - Toeslagen

Artikel 29 -Dienstjarentoeslag

Vervallen.

Artikel 30 - Arbeidssystemen; ploegendienst; roostermatig werken

A - Criteria arbeidssystemen

Bij het toepassen van arbeidssystemen en/of ploegendiensten dient:
- de werkdruk te verminderen;
- het inkomstenniveau zoveel als mogelijk gehandhaafd te worden;
- er meer regelmaat in de onregelmaat te komen;
- een vrijkomende arbeidsplaats te worden herbezet met reservepersoneel of nieuw personeel;
- de inspraak van werknemers gegarandeerd te worden.

B - Ploegendienst

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van de werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een rooster met vaste aanvangstijden. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende 5 dagen per week of 10 dagen per twee weken.
   In het rooster dient opgenomen te worden de plaats van aanvang en einde van de dienst. Het rooster moet tenminste werkzaamheden voor een periode van 4 weken omvatten.
   Indien DCM besluit tot het instellen van een ploegendienst, zal het rooster worden uitgevoerd door en in overleg met een tevoren aangezochte ploeg werknemers.

2. Indien de werknemer arbeid verricht in ploegendienst ontvangt hij:
   - 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 8,75%;
   - in een systeem van 2 ploegen met een dagdienst die begint op of na 06.00 uur en een nachtdienst die begint op of na 22.00 uur danwel eindigt na 02.00 uur een toeslag van 11,25%;
   - in een systeem van 3 of meer ploegen een toeslag van 13,75% van het voor hem geldende functieloon.

3. Werknemers die arbeid verrichten in ploegendiensten kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk wanneer er sprake is van opeenvolgende diensten en er geen bijzondere omstandigheden zijn.

C - Roostermatig werken (niet-rijdend personeel)

1. De ingeroosterde arbeidstijd bedraagt per dag maximaal 10 uren en minimaal 4 uren.

2. De indeling van de roosters wordt in beginsel voor een periode van 1 jaar vastgesteld. Wijzigingen worden uiterlijk 2 weken vooraf medegedeeld. Het dienstrooster bevat in principe periodes van 5 aaneengesloten dagen.

3. Tussen twee diensten wordt een onafgebroken rusttijd van minstens 10 uren in acht genomen. Een roostervrije dag bedraagt 24 uur.

4. De dienstroosters zullen per vestiging of onderneming worden vastgesteld. Vaststelling vindt plaats na instemming van de ondernemingsraad (art. 27 van de Wet op de Ondernemingsraad).

D - Logistieke dienstverlening

DCM kan na instemming van CAO-partijen de logistieke paragraaf (bijlage VI) van toepassing verklaren op (een deel van) het personeel dat werkzaam is ten behoeve van het logistieke proces binnen de onderneming.

Artikel 31 – vervallen

Artikel 32 - Nachttoeslag

In verband met de invoering van de belaste vergoeding voor de diensturen tussen 19.00 uur en 06.00 uur bij eendaagse ritten is de nachttoeslag komen te vervallen (zie artikel 34).

Artikel 33

A - Toeslag voor werken met voor de gezondheid schadelijke en/of verontreiniging veroorzakende artikelen

DCM is bevoegd een toeslag toe te kennen aan hen, die werken met voor de gezondheid schadelijke en/of grote verontreiniging veroorzakende artikelen die maximaal bruto € 28,64 per 4 weken, respectievelijk € 31,12 per maand bedraagt.

B - Koudetoeslag

Voor het structureel werken in vrieshuizen van Toktok geldt een toeslag van bruto € 28,64 per 4 weken, respectievelijk € 31,12 per maand.

Hoofdstuk VIII - Vergoedingen

Artikel 34

A - Vergoeding van reiskosten

1. De werknemer die dienst heeft buiten standplaats wordt behoudens de gevallen waarin een afzonderlijke detacheringsregeling is getroffen, de werkelijk betaalde reiskosten vergoed, indien de reis niet heeft kunnen plaatsvinden met de middelen van vervoer, waarvoor kosteloos vervoer is of bij tijdig aanvragen had kunnen worden verleend.

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 geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding.
   b. De uit lid 2a voortvloeiende extra reistijd wordt gedurende één jaar vergoed op basis van het geldende uurloon, behorende bij het functieloon dat op de werknemer van toepassing is met dien verstande dat deze tijd niet in de overurenvaststelling wordt betrokken.

3. Voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen gelden terzake de afspraken zoals deze zijn opgenomen in artikel 40a.

B - Vergoeding van verblijfkosten

1. Algemene vergoedingsregeling

   Aan de werknemer worden volgens onderstaand 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.

   Van het bovenstaande kan worden afgeweken indien een afzonderlijke detacheringregeling is getroffen of DCM een regeling heeft getroffen in die zin dat de werknemer gratis gebruik kan maken van bedrijfskantinefaciliteiten welke qua niveau in overeenstemming dienen te zijn met de rechten die normaal gesproken ontleend kunnen worden aan onderstaande tabellen.

   De verblijfkostenvergoeding per uur afwezigheid van standplaats bedraagt:

   Bedragen respectievelijk per 1 januari 2014/ 1 januari 2015/1 januari 2016
   A - Eendaagse ritten

   - Korter dan 4 uur: geen onbelaste vergoeding

   - Langer dan 4 uur:
     1. Tussen 00.00 uur en 18.00 uur € 0,70/0,71
     2. Tussen 18.00 uur en 00.00 uur
        a. vertrek vóór 14.00 uur € 2,39/2,43
        b. vertrek op of na 14.00 uur € 0,70/0,71
           en bij afwezigheid van tenminste 12 uur een toeslag van € 10,95/11,13

   - Voor elk dienstuur gelegen tussen 19.00 uur en 06.00 uur wordt naast de bovengenoemde onbelaste vergoedingen tevens een bruto vergoeding van € 2,53/2,59/2,66 bruto toegekend. Er kan hierbij geen sprake zijn van samenloop met een ploegendiensttoeslag.

B Meerdaagse ritten

I	Eerste dag	
	1. Tussen 00.00 uur en 17.00 uur	€ 1,25/1,27
	2. Tussen 17.00 uur en 00.00 uur	
	a. vertrek vóór 17.00 uur	€ 2,39/2,43
	b. vertrek op of na 17.00 uur	€ 1,25/1,27
II	Tussenliggende dagen (per kalenderdag)	€ 43,68/44,40
III	Laatste dag	
	1. Tussen 00.00 uur en 06.00 uur	
	a. aankomst vóór 12.00 uur	€ 1,25/1,27
	b. aankomst op of na 12.00 uur	€ 2,39/2,43
	2. Tussen 06.00 uur en 18.00 uur	€ 1,25/1,27
	3. Tussen 18.00 uur en 24.00 uur	€ 2,39/2,43

2. Aan de werknemer die in het kader van zijn dienstuitvoering gedurende een zaterdag of een buitenlandse feestdag buitenslands dient te verblijven zonder dat hem werkzaamheden voor die dag zijn of kunnen worden opgedragen, wordt, ter leniging van de extra kosten aan het niet-vrijwillig verblijf verbonden, een extra vergoeding van € 10,95/11,13 netto en daarboven € 19,18/19,63/20,17 bruto per dag toegekend.

3. Aan de werknemer die in het kader van zijn dienstuitvoering op zondag of een Nederlandse feestdag in het buitenland overstaat terwijl hem voor die dag geen werkzaamheden zijn of kunnen worden opgedragen, wordt voor het beschikbaar zijn buiten standplaats € 10,95/11,13 netto per dag en daarboven 15 uur à € 5,20/5,32/5,47 bruto vergoed. Bij het overstaan in het binnenland wordt € 10,95/11,13 netto per dag en daarboven 15 uur à € 1,59/1,63/1,67 bruto vergoed.

   Voor elk uur dat de werknemer werkzaamheden verricht wordt € 9,73/9,96/10,23 bruto per uur minder aan overstaanvergoeding als bedoeld in lid 3 verstrekt. Bij overstaan in het binnenland wordt voor elk uur € 2,98/3,05/3,13 bruto minder aan overstaanvergoeding verstrekt.

4. De verblijfskostenvergoeding krachtens dit artikel geldt ook voor BBL - leerlingen in dienst van de Vakopleiding Transport en Logistiek of een andere partij die buiten standplaats werkzaamheden verrichten.

   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.

C - Consignatievergoeding

De werknemer, die opdracht heeft gekregen zich beschikbaar te houden voor te verrichten werkzaamheden heeft recht op een vergoeding van € 2,41/2,47/2,54 bruto per uur met een maximumvergoeding van € 19,28/19,74/20,28 per etmaal.

Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

a. de werknemer dient vooraf te zijn aangezegd om zich gedurende een bepaald vooraf afgebakende tijdsruimte beschikbaar te houden voor het verrichten van werk en verplicht te zijn gehoor te geven aan een oproep de dienst aan te vangen;

b. voor de consignatievergoeding komt men niet in aanmerking indien er sprake is van diensttijd en men zich in de bedrijfsruimte en/of op of rondom het voertuig bevindt;

c. voor de consignatievergoeding komt men evenmin in aanmerking bij het in ontvangst nemen van een eenmalige oproep per etmaal om de dienst op een bepaald tijdstip aan te vangen;

d. er kan geen samenloop ontstaan van loon en/of andere toeslagen met deze consignatievergoeding.

D - Vergoeding scholing en ADR-certificaat/ certificaat vorkheftruck

1. a. **Scholing algemeen**
Ingeval scholing anders bedoeld als hieronder wordt gevolgd in opdracht van DCM en/ of op de 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 DCM de cursustijd, die overdag wordt gevolgd op de doordeweekse dagen, vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.

b. **Vergoeding ADR- certificaat – of certificaat veiligheidsadviseur**
Voor het behalen en periodiek in stand houden van het ADR- certificaat of veiligheidsadviseur in opdracht van DCM, zal DCM de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende fiscale maximum netto kilometervergoeding) vergoeden. Voorts zal DCM 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.

c. **Certificaat vorkheftruck - of hijsbewijs**
Voor het behalen en periodiek in stand houden van het certificaat vorkheftruck - of hijsbewijs in opdracht van DCM en/of het periodiek in stand houden van het certificaat vorkheftruck – of hijsbewijs op verzoek van de werknemer, zal DCM de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende forfaitaire reiskostenvergoeding) vergoeden. Voorts zal DCM 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.

2. DCM heeft de mogelijkheid om inzake de in lid 1 genoemde kosten voor aanvang van de opleiding een studiekostenregeling aan de werknemers voor te leggen.
Deze studiekostenregeling verplicht de werknemer om:
- bij ontslagname door 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 door 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 door de werknemer binnen drie jaar na het behalen van het diploma/ certificaat: 25% van de kosten van de genoten opleiding terug te betalen.

E - Vergoeding Pensioen-gewenningscursus

Werknemers worden, met partner in de gelegenheid gesteld om voorafgaande aan(pre)pensioen, op kosten van de DCM, een pensioen-gewenningscursus te volgen van maximaal 5 werkdagen.

F - Uitkering bij overlijden

1. DCM 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 loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam;

4. De nabestaanden zijn:

    a. De langstlevende van de echtgenoten indien de overlevende niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;

    b. Bij ontbreken van de onder a. bedoelde persoon, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen van de overleden werknemer;

    c. Bij ontbreken van de onder a. en b. bedoelde personen degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

5. De uitkering mag alleen worden verminderd met de overlijdensuitkering welke de nabestaanden van de WAO ontvangen.

Hoofdstuk IX - Verzuim

Artikel 35

A – 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
- tijd-voor-tijd-regeling
- op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen, niet vallende op zaterdag en/of zondag
- bijzonder verlof
- wegens ziekte of ongeval buiten schuld of toedoen van de betrokken werknemer met uitzondering van de wachtdag
- ATV-dagen

B – Bijzonder verlof

1. Voor de niet op zaterdag en/of zondag vallende dagen wordt met uitzondering van punt m bijzonder verlof toegestaan:

a. bij **ondertrouw** van de werknemer	1 dag
b. bij **huwelijk**	
- 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 **zwangerschap** en **bevalling** (kraamverlof)	
- bij bevalling van de echtgenote	2 dagen
- conform de wettelijke regeling geldt voor zwangere vrouwen een zwangerschapsverlof en bevallingsverlof van	16 weken
d. bij **overlijden**	
- van de echtgeno(o)t(e) of een in- of uitwonend eigen, stief- of pleegkind van de werknemer, te rekenen van de dag van het overlijden	4 dagen
- van één der ouders, schoonouders of pleegouders van de werknemer	2 dagen
- van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, één der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of een kleinkind van de werknemer	1 dag
e. **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 ouders of schoonouders van de werknemer	1 dag
h. bij 25-, 40- of 50-jarig **dienstjubileum** van de werknemer	1 dag

i. 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.

j. na **opzegging van de dienstbetrekking** door DCM, 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

k. bij **vervulling van een van overheidswege**, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting, de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste 12 uur

l. voor het **afleggen van een vakexamen**, waaronder wordt verstaan een als zodanig door DCM aangemerkt examen, de daarvoor benodigde tijd.

m. voor het consulteren van een huisarts, tandarts, specialist of andere geneeskundigen en het laten verrichten van medische controles en onderzoeken, de daarvoor benodigde tijd*****.

n. tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt bijzonder verlof verleend voor:
   - de uitoefening van het kiesrecht.

o. voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie.
   Het hoofdbestuur van een werknemersorganisatie kan per vakantiejaar 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, één 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 vakantiejaar worden genoten.

p. bij 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. Bijzonder verlof is voor het gestelde in lid 1 onder punt m slechts van toepassing wanneer de afspraken niet op een zodanig tijdstip vallen dat de functie-uitoefening zo min mogelijk wordt belemmerd.

3. Bijzonder verlof voor het gestelde in lid 1 is op zaterdag en/of zondag slechts mogelijk wanneer er op die dagen arbeid wordt verricht als gevolg van een arbeidssysteem, een ploegendienst, een verschoven werkweek of een parttime dienstverband.

4. Indien er sprake is van een arbeidssysteem, een ploegendienst, een verschoven werkweek of een parttime dienstverband is er geen toepassing van het gestelde in lid 1 onder a t/m p voor de vrije dagen die voortkomen uit het systeem, de ploegendienst, de verschoven werkweek of het parttime dienstverband.

5. Voor zover van toepassing gelden de onder B lid 1 van dit artikel genoemde bijzonder verlofrechten ook voor samenwonenden indien de samenwoning notarieel is vastgelegd danwel voor personen die een geregistreerd partnerschap zijn aangegaan.

*** N.B. De werknemer zal afspraken hieromtrent, waar mogelijk, op een zodanig tijdstip laten vallen dat zijn functie-uitoefening zo min mogelijk wordt belemmerd.**

C – Bijzonder verlof zonder behoud van loon

Bijzonder verlof zonder behoud van loon wordt toegestaan voor:

a. het uitoefenen van het lidmaatschap van een openbaar bestuurslichaam, 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 35, lid B sub o geldt voor leden van de werknemers-organisatie, die werkzaam zijn in ondernemingen waar niet aan het in dat lid gestelde wordt voldaan, 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 werknemers diens functieloon declareren bij het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds.

D – Ouderschapsverlof

Gedurende de periode van ouderschapsverlof zal de normale opbouw van vakantie- en ATV-dagen alsmede vakantietoeslag doorgang vinden en zal de gehele pensioenpremie over de niet gewerkte uren voor rekening van DCM komen.

E – Zorgverlof

a. Werknemers hebben het recht om gedurende maximaal 6 maanden onbetaald zorgverlof op te nemen. Dit verlof kan worden opgenomen ten behoeve van de zorg voor een lid van de huishouding van de werknemer. Enkel zwaarwegende bedrijfsbelangen kunnen voor DCM aanleiding zijn om het verzoek niet te honoreren. Een afwijzing dient schriftelijk aan de werknemer te worden overlegd.

b. Werknemers dienen een verzoek tot opneming van zorgverlof tenminste 4 maanden voor aanvang van de verlofperiode in te dienen bij DCM.

c. Na afloop van de verlofperiode heeft de werknemer het recht terug te keren in de oude functie.

F – Levensloop

- Na het genieten van levensloop heeft de werknemer het recht om terug te keren in zijn oude functie.
- De periode van genoten levensloop telt mee voor het bepalen van de duur van de diensttijd.
- Tijdens het genieten van levensloop zal de pensioenopbouw op de reguliere wijze worden voortgezet.

Hoofdstuk X – Vakantie en Arbeidstijdverkorting

Artikel 36

A - Vakantie

1. Ten aanzien van de vakantie gelden - met inachtneming van de leden 2 tot en met 8 van dit artikel - de bepalingen, zoals deze zijn neergelegd in de wet van 14 juli 1966 tot wettelijke regeling van vakantie met behoud van loon.

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 dienstverband of op grond van leeftijd. Te allen tijde prevaleert het hoogste aantal dagen.

   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 al heeft bereikt, respectievelijk het daarbij genoemde aantal dienstjaren in de onderneming heeft vervuld.

4. 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.

5. a. Overeenkomstig artikel 7: 634 van het Burgerlijk Wetboek heeft de werknemer tenminste aanspraak op vakantie in verhouding tot het verstreken deel van het jaar, indien de dienstbetrekking op enig tijdstip nog geen jaar of niet wederom een jaar heeft geduurd.

   b. 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.

6. a. DCM bevordert, dat de werknemer zijn vakantiedagen in het lopende vakantiejaar opneemt. Daartoe zal DCM tijdig in overleg met de werknemers jaarlijks een goede vakantieplanning maken.

   b. De werknemer vraagt vakantie- en snipperdagen aan volgens de in het bedrijf daartoe getroffen regeling die schriftelijk aan DCM wordt bekend gemaakt.

c. 1 Desverlangd geniet de werknemer - voorzover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn - drie weken aaneengesloten vakantie.

c. 2 Desverlangd geniet de werknemer van 50 jaar of ouder - voor zover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn - vier weken aaneengesloten vakantie in een door DCM na overleg met de werknemer te bepalen periode.

d. Het in lid 6c bedoelde aantal van 15 respectievelijk 20 wordt verminderd met eventueel binnen deze periode vallende feestdagen zoals bedoeld in artikel 8.

e. DCM 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.

f. DCM 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.

g. DCM heeft de bevoegdheid jaarlijks drie verplichte snipperdagen aan te wijzen. Deze snipperdagen moeten direct voorafgaan aan of volgen op een der in artikel 8 genoemde feestdagen.
Indien DCM van deze mogelijkheid gebruik maakt dient dat tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bekend gemaakt te worden.

7. Voor elke vakantiedag waarop de werknemer, bij beëindiging van het dienstverband, aanspraak heeft en die niet alsnog wordt genoten, wordt het loon van één dag uitbetaald.

8. a. DCM is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen/ vakantie-uren, welke aantekening door de betrokken werknemer moet worden geparafeerd.

b. DCM verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen/ vakantie-uren blijkt.

c. De werknemer ontvangt na iedere wijziging een overzicht van het resterende aantal vakantiedagen/ vakantie-uren*.

---

* Aanbevelingen
Partijen bevelen aan, dat in geval de arbeidsongeschiktheid twee jaar heeft geduurd de opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen worden uitbetaald.

B - ATV dagen

1. a. De werknemer behorende tot het rijdend personeel heeft op jaarbasis recht op 3,5 ATV-dagen.

   b. De werknemer niet behorende tot het rijdend personeel heeft op jaarbasis recht op 5,5 ATV-dagen.

2. Het toekennen van de ATV-dagen moet door DCM na overleg met de werknemer(s) (of zijn vertegenwoordiger) in een schriftelijke regeling worden vastgelegd welke uiterlijk 3 maanden voor de eerste ATV-dag van betrokken werknemer(s) aan hem is uitgereikt.
   Indien niet uiterlijk voor 1 oktober van enig jaar deze dagen zijn ingeroosterd, worden deze dagen na die datum opgenomen op de wijze voorzien in artikel 36A lid 6.

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

C - Extra ATV dagen voor ouderen

Aan een werknemer die 30 jaar of langer onafgebroken in de bedrijfstak werkzaam is, zullen, indien hij daartoe de wens te kennen geeft, op kalenderjaarbasis 18 ATV dagen boven de in sub B leden 1a en 1b van dit artikel genoemde ATV dagen worden toegekend. Ook werknemers die chauffeurswerkzaamheden danwel stressgevoelige arbeid hebben verricht en die niet gedurende de periode van 30 jaar onafgebroken werkzaam zijn geweest in het beroepsgoederenvervoer kunnen voor deze regeling in aanmerking komen. Hierbij kan gedacht worden aan chauffeurs die gedurende deze 30 jaar een bepaalde periode werkzaam zijn geweest in het beroepsgoederenvervoer over de weg in het buitenland, het eigen vervoer of het personenvervoer. Een verschil van mening tussen DCM en werknemer over het al dan niet in aanmerking komen voor deze regeling zal dienen te worden voorgelegd aan partijen betrokken bij deze cao.
Binnen Goederenvervoer Nederland zal ten behoeve van deze regeling een fonds worden gecreëerd waarvoor maximaal 0,5% van de loonruimte door DCM ter beschikking zal worden gesteld.

Artikel 37 - Vakantieregeling leerlingen

In afwijking van het in artikel 35 lid 2 en 3 bepaalde geldt voor leerlingen van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) het volgende:

1. Het vakantiejaar loopt van 16 augustus tot en met 15 augustus van het daarop volgende jaar.

2. 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, met dien verstande dat gedeelten van dagen minder dan een half naar beneden en meer dan een half naar boven worden afgerond.

3. De vakantierechten bedragen voor een partieel-leerplichtige leerling 17 werkdagen en voor een niet-partieel leerplichtige leerling 21 werkdagen, met dien verstande:

   a. dat van de genoemde dagen de werknemer er tenminste 9 respectievelijk 12 in drie aaneengesloten weken gedurende de zomervakantie dient op te nemen;

   b. snipperdagen kunnen worden opgenomen als men hiertoe van te voren toestemming heeft verkregen van het stageverlenende bedrijf en van de collectieve werkgever.

Artikel 38 - 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 feitelijk verdiende functieloon, eventueel vermeerderd met ploegentoeslag ex artikel 30 B en de persoonlijke toeslag ex artikel 19 van deze cao.

2. De minimum vakantiebijslag bedraagt per kalenderjaar voor alle werknemers van 22 jaar en ouder tenminste 104% van het in de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar geldende functieloon, 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 bedraagt dit minimum het bij hun leeftijd passende percentage, genoemd in artikel 22, van boven aangegeven bedrag.

3. Indien de werknemer slechts een gedeelte van het kalenderjaar - of op parttime basis - in dienst is van DCM, heeft hij recht op een evenredig deel.

4. De vakantiebijslag dient in de maand mei over het lopende kalenderjaar te worden uitbetaald.

5. In afwijking van het gestelde in lid 4 kan DCM 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. In geval van langdurige ziekte is DCM verplicht over het eerste en tweede ziektejaar de vakantiebijslag te betalen.

Hoofdstuk XI - Opleiding en ontwikkeling

Artikel 39 - Bijdrage Opleidings- en Ontwikkelingsfonds

1. Ingevolge de CAO Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen is DCM jaarlijks een bijdrage verschuldigd aan de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen ter grootte van 0,86% van de bruto loonsom sociale verzekeringen van het lopend jaar met dien verstande dat de heffingsgrondslag per werknemer maximaal gelijk is aan het voor dat jaar geldende, tot een jaarbedrag herleid, maximum premiedagloon ingevolge de Werkloosheidswet.

2. De uitvoering van de onder 1 genoemde CAO geschiedt volgens een reglement dat aan die CAO is gehecht en geacht wordt daarvan deel uit te maken.

Artikel 40

Vervallen.

Hoofdstuk XIA - Afspraken bestemd voor werknemers te werk gesteld op autolaadkranen

Artikel 40a

A - Reistijd voor werknemers te werk gesteld op een autolaadkraan

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 DCM 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:

   b. de reistijd wordt gemaakt met: of een openbaar middel van vervoer; of een door DCM beschikbaar gesteld vervoermiddel, niet zijnde de autokraan; of een eigen vervoermiddel.

B - Reiskosten voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen

1. De werknemers, aan wie krachtens het gestelde onder A van dit artikel reistijd wordt vergoed, kunnen recht doen gelden op vergoeding van reiskosten.

2. DCM 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 € 0,19 per gereden kilometer. Indien in opdracht van DCM 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.

C - Verblijfkosten voor werknemers te werk gesteld op mobiele kranen

1. Als vergoeding voor verblijfkosten gelden de bedragen genoemd in artikel 34B.

2. Indien in verband met de werkzaamheden het dagelijks huiswaarts keren onredelijk zou zijn, zulks ter beoordeling van DCM, dient de werknemer ter plaatse te overnachten. Ter vergoeding van de verblijfkosten gelden dan eveneens de bedragen genoemd in artikel 34B met dien verstande dat wegens ontbreken van een slaapcabine, bij meerdaagse ritten de overnachtingkosten voor rekening van DCM komen.

Hoofdstuk XII - Slotbepalingen

Artikel 41 - Bescherming van kaderleden

1. DCM draagt er zorg voor, dat een kaderlid van de werknemersorganisaties 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 DCM schriftelijk is aangemeld.

3. Het is kaderleden van de werknemersorganisaties toegestaan om vakbondsinformatie te verspreiden via de daarvoor beschikbaar gestelde publicatieborden mits het hierbij niet gaat om bedrijfsbeschadigende of opruiende informatie.

Artikel 42 - Gedragsregels bij fusies e.d.

Onverminderd de verplichtingen, voortvloeiende uit het S.E.R.-besluit Fusiegedragsregels, is DCM verplicht om bij fusies, bedrijfssluitingen, concentraties, overname e.d. zo spoedig mogelijk de werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties in te schakelen.

Artikel 43 - Surséance van betaling en faillissement

1. Een aanvrage voor surséance van betaling zal onmiddellijk bij het secretariaat van CAO-partijen en de werknemersorganisaties worden gemeld.
   Het secretariaat van CAO-partijen en de werknemersorganisaties zijn tot de openbaarmaking van het vonnis, waarin surséance van betaling wordt verleend, tot geheimhouding verplicht.

2. Een aanvrage voor faillietverklaring zal onmiddellijk bij het secretariaat van CAO-partijen en de werknemersorganisaties worden gemeld.

Artikel 44 - Charterbepaling

1. DCM is gehouden in overeenkomsten van onderaanneming, die in of vanuit de in Nederland gevestigde onderneming van DCM 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. DCM 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 45 - Dispensaties

1. a. Partijen zijn bevoegd om voor bepaalde deelmarkten aanvullende overeenkomsten met afwijkende bepalingen af te sluiten.

   b. Aanvullende overeenkomsten dienen als bijlage bij de CAO te worden opgenomen.

2. Partijen zijn bevoegd, indien bijzondere omstandigheden in een onderneming zich voordoen, dispensatie te verlenen van één of meer bepalingen van deze overeenkomst. Aan deze dispensatie kunnen voorwaarden worden verbonden.

Artikel 46 - vervallen

Artikel 47 - Maatregelen tijdens de contractsduur

Min-treden	minimumloon per maand	1501,80
	minimumloon per week	346,55

EURO

loonschaal/ trede	bedragen per: week	4 weken	maand	uurloon à: 100%	130%	150%
A-1	362,52	1450,08	1573,74	9,06	11,78	13,59
B-1	371,90	1487,60	1614,50	9,30	12,09	13,95
C-1	379,76	1519,04	1648,68	9,49	12,34	14,24

2. Op bedrijfsniveau bestaat de mogelijkheid om wanneer daar overeenstemming over is tussen alle partijen betrokken bij deze cao -eventueel voor bepaalde groepen van werknemers- een arbeidssysteem in te voeren. De artikelen 23, 24, 25, 26, 27, 28 en 30 worden dan vervangen door een arbeidssystementoeslag waarbij het toeslagensysteem, zoals dat in bijlage XVI van deze cao is beschreven, als richtlijn geldt.
   Het aldus overeengekomen arbeidssysteem dient te worden aangemeld bij en te worden geregistreerd door het CAO-secretariaat.
   Voor DCM die eventueel overgaat tot invoering van een nieuwe arbeidssysteem geldt de omgekeerde bewijslast ex artikel 4 lid 13 CAO.

3. De tekst van deze CAO zal worden verduidelijkt en gemoderniseerd.

4. Partijen zijn overgekomen om gezamenlijk in overleg te treden met de betrokken overheidsinstanties teneinde de naleving van de regelgeving omtrent cabotage te bevorderen.

5. Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen een onderzoek laten uitvoeren naar de

mogelijkheden/ benodigde maatregelen om oudere werknemers gezond aan het werk te houden.

6. Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen een actieplan overeenkomen teneinde in enkele jaren te komen tot veilige parkeerplekken langs snelwegen, provinciale wegen en op bedrijfs- en bedrijventerreinen.

Artikel 48 – 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 NEN 4400/2 gecertificeerde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die ingeschreven zijn in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).
   DCM is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie aan te geven van welk(e) uitzendbureau(s) of payroll-bedrijf (-bedrijven) gebruik wordt (worden) gemaakt.

2. De in Nederland en/of het buitenland gevestigde uitzendbureaus of payroll-bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan DCM zijn aan deze arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van DCM.

3. DCM is gehouden in overeenkomsten met uitzendbureaus/payrollbedrijven te bedingen dat de aan DCM ter beschikking gestelde arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden worden toegekend.

Artikel 48A- Inleenkrachten

1. De in het buitenland gevestigde bedrijven die tijdelijk arbeidskrachten ter beschikking stellen aan DCM zijn ingevolge de detacheringsrichtlijn aan deze arbeidskrachten de basisarbeidsvoorwaarden verschuldigd die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van DCM. Indien er geen sprake is van een algemeen verbindend verklaarde CAO dan gelden de wettelijke minimum bepalingen.

2. DCM is gehouden in de overeenkomst met de in het buitenland gevestigde onderneming te bedingen dat de aan DCM 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. DCM 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.

Artikel 49 - Opzegging overeenkomst

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, doch maximaal voor een periode van 3 maanden aansluitend aan de datum waarop de oorspronkelijke overeenkomst zou zijn beëindigd ware deze rechtsgeldig opgezegd.

Artikel 50 - Inwerkingtreding en duur der overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari.

Bijlage I - vervallen

Bijlage II - Functie indeling

Deze bijlage is opgenomen in een bij deze CAO behorend boekje, genoemd Functietyperingen.

Bijlage III - Beroepsprocedure

Werknemer is het niet eens met zijn functie indeling

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

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

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

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

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

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

De BFB doet schriftelijk uitspraak.

** DCM kan zijn organisatie raadplegen, of advies vragen aan het Sectorinstituut Transport en Logistiek (zie artikel 16 lid 3).

*** BFB: Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 308, 2800 AH Gouda.

Bijlage IV - Reglement voor de Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg (BFB)

Artikel 1

De BFB doet uitspraak in alle gevallen, waarin ingevolge artikel 20 van de collectieve arbeidsovereenkomst Goederenvervoer Nederland 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 tussentijds 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 beroepsschrift 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 ter hare 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 V - vervallen

Bijlage VI - Logistieke dienstverlening

Algemeen

1. DCM kan na instemming van CAO-partijen de logistieke paragraaf van toepassing verklaren op (een deel van) het personeel dat werkzaam is ten behoeve van het logistieke proces binnen de onderneming. Onder het logistieke proces wordt verstaan dat deel van het "supply chain proces", inclusief de front- en backoffice functies, dat zorg draagt 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.

2. Indien de paragraaf van toepassing wordt verklaard geldt hij in volle omvang. Gedeeltelijke toepassing is niet toegestaan. Op verzoek van DCM kan door CAO-partijen dispensatie worden verleend.

3. Indien de paragraaf van toepassing wordt verklaard, zijn de artikelen 23, 24, onder A, 27 en artikel 30 niet van toepassing.

4. DCM meldt de toepassing van de logistieke paragraaf aan CAO-partijen.

Inhoud

Definities

1. Dienstrooster: het op een tijdvak van een of meer weken betrekking hebbende schema, aangevende de dagen waarop en de uren gedurende welke de werknemer zijn functie dient te vervullen.

Voorschriften dienstrooster/werktijdenregeling

1. De functielonen gelden voor 160 diensturen per 4 weken, respectievelijk 174 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. Is in een periode van 4 weken een wachtdag ingevolge artikel 12A lid 2 toegepast dan is minimaal 152 uur per 4 weken gegarandeerd.

3. DCM 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. overuren zijn de uren waarmee de 160 uur per 4 weken 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. DCM kan de dienstroosters korter dan 28 dagen maar in ieder geval 1 dag van tevoren bekend maken. In dat geval maakt DCM 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.

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 DCM gevergd kan worden.

Onregelmatigheidstoeslagen

1. Het dagvenster beslaat een periode van 12 uur en loopt van maandag tot en met zaterdag 06.00 - 18.00 uur of 07.00 - 19.00 uur en wordt vastgesteld in overleg met personeelsvertegenwoordiging, 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 00.00 - 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 00.00 - 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 DCM 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.

Samenloop overwerktoeslag en onregelmatigheidstoeslag

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

Arbeidstijdverkorting

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

Afbouwmatrix

a. De werknemer die gedurende ten minste een periode van twee aaneengesloten kalenderjaren vast 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 onregelmatigheidstoeslagen.

	Volcontinudienst	3-ploegendienst
Lopende maand	20%	12,5%
1e maand	20%	12,5%
2e maand	16%	10%
3e maand	12%	7,5%
4e maand	8%	5%
5e maand	4%	2,5%

Loon bij arbeidsongeschiktheid

Ingeval van arbeidsongeschiktheid wordt onder loon in de zin van artikel 12 tevens verstaan de gemiddeld genoten onregelmatigheidstoeslag gedurende de periode van 52 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

Vakantiebijslag

Het loon, zoals genoemd in artikel 38 wordt tevens vermeerderd met de gemiddeld genoten onregelmatigheidstoeslag gedurende de periode van 52 weken voorafgaand aan de maand mei van het desbetreffende kalenderjaar.

Betaald verlof

Voor zover nodig in afwijking van artikel 35 wordt voor vakantie, ATV en bijzonder verlofdagen per dag 8 uur genoteerd.

Proef

Deze paragraaf wordt ingevoerd bij wijze van proef. Na 1 jaar wordt de toepassing van deze paragraaf geëvalueerd.

Bijlage VII - Protocol behorende bij artikel 23 CAO Goederenvervoer Nederland

In de CAO Goederenvervoer Nederland is in artikel 23 de volgende bepaling opgenomen:

"Alle diensturen worden uitbetaald onder aftrek van de werkelijk genoten dagelijkse rust en onder aftrek van de in bijlage VII beschreven pauzetijden".
Met deze bepaling wordt beoogd het oneigenlijk schrappen van wachturen te voorkomen.
In deze bepaling is een drietal begrippen te onderscheiden, te weten:

1. Diensturen
   Dit zijn alle uren die in opdracht van DCM worden doorgebracht. Er dient hierbij geen onderscheid gemaakt te worden naar de soort van de activiteiten die tijdens deze uren wordt ontplooid (bijvoorbeeld: rijden, laden, lossen, wachten etc.).

2. Pauzetijden
   Onder pauzetijd wordt verstaan een pauze van:
   - 0,5 uur bij een diensttijd van 4,5 - 7,5 uur
   - 1 uur bij een diensttijd van 7,5 - 10,5 uur
   - 1,5 uur bij een diensttijd van 10,5 - 13,5 uur
   - 2 uur bij een diensttijd van 13,5 - 16,5 uur
   - 2,5 uur bij een diensttijd van 16,5 uur en langer

3. Werkelijk genoten dagelijkse rust
   Onder werkelijk dagelijkse rust wordt verstaan de periode waarin de werknemer geen arbeid verricht en die is gelegen tussen twee diensten.

Werkwijze:
Nadat, na aftrek van de werkelijk genoten dagelijkse rust, de diensttijd is bepaald, dient vervolgens aan de hand van de hierboven onder (2) weergegeven staffel de pauze volgens deze staffel te worden afgetrokken. Er kan zich een omstandigheid voordoen waarin de genoten pauze niet correspondeert met de wettelijke pauze. Voor zover er tussen DCM en werknemer geen verschil van mening bestaat over het feit dat het geen gestructureerde werkwijze/normering als bedoeld in artikel 23 lid 3 is en dat het niet de bedoeling heeft de loonkosten te verlagen, kan de werkelijke pauze worden afgetrokken. Het aantal uren dat vervolgens resteert, geldt als het aantal uit te betalen uren in het kader van de loonberekening.

Bijlage VIII - Ouderenbeleid

Protocol leeftijdbewust personeelsbeleid

Partijen betrokken bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Goederenvervoer Nederland (KNV) hebben gesproken over de nadere invulling en uitvoering van het leeftijdbewust personeelsbeleid binnen DCM.

Partijen hebben het volgende afgesproken:

1. Doelstelling en kenmerken

Het leeftijdbewust personeelsbeleid binnen DCM is gericht op het gedurende de gehele loopbaan optimaal benutten van het talent, de kennis en ervaring van de werknemer en op het voorkomen van onnodig voortijdig vertrek uit de bedrijfstak.

Kenmerken van dit beleid zijn:

- individualisering
  Omdat kwaliteiten, belastbaarheid, persoonlijke wensen, opvattingen en ambities individueel bepaald zijn en in de verschillende leeftijd- en loopbaanfasen kunnen veranderen, is een individuele benadering kern van leeftijdbewust personeelsbeleid;

- preventie
  Het leeftijdbewust personeelsbeleid richt zich op het voorkomen van **individuele** knelpunten door het creëren van zodanige voorwaarden dat de werknemer bij het stijgen van de leeftijd goed in het arbeidsproces kan blijven participeren. Dat vraagt onder meer voortdurende aandacht voor een goede aansluiting tussen functie-inhoud en de persoonlijke situatie van de werknemer.

2. Instrumenten

DCM wil de doelstellingen van het leeftijdsbewust personeelsbeleid onder meer bereiken door:
- het door middel van beoordelingssystemen tijdig signaleren van mogelijke problemen bij het vervullen van de functie en het op initiatief van werknemer of DCM maken van gerichte afspraken over functiewisseling, functie-inhoud en opleidingen;
- het gedurende de gehele loopbaan plegen van zodanige opleidingsinspanningen dat de werknemer goed inzetbaar blijft;
- het, waar mogelijk en noodzakelijk, verruimen van de mogelijkheden voor het ontplooien van initiatief en het organiseren van de eigen taken.

3. Loopbaanombuiging

In het kader van de verdere ontwikkeling van instrumenten voor het leeftijd bewust personeelsbeleid, zal D C M o.a. de voorwaarden en de arbeidsvoorwaardelijke consequenties van aanvaarding door de werknemer van een functie in een lagere salarisschaal. Opleidingen die in opdracht van DCM worden gedaan en die er onder meer toe strekken werknemers voor de bedrijfstak te behouden zullen door DCM worden gefinancierd.

4. Arbeidsomstandigheden

DCM streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden werknemers zo lang mogelijk gezond kunnen blijven werken. Het beleid met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn is mede gebaseerd op:

- een gerichte inventarisatie van risico's op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen de onderneming;
- prognose- en re-integratieplannen ter verbetering van die begeleiding en re-integratie van langdurig zieke of arbeidsongeschikte werknemers; er is samenwerking met het poortwachtersloket.

5. Verlichtende maatregelen

Binnen de cao van DCM gelden met name voor oudere werknemers al enkele verlichtende maatregelen.
Hierbij kan gedacht worden aan de 18 extra ATV-dagen voor werknemers die 30 jaar of langer ononderbroken werkzaam zijn in de bedrijfstak en het feit dat werknemers van 50 jaar en ouder in beginsel niet kunnen worden verplicht tot het verrichten van overwerk of nachtarbeid.
Daarnaast biedt de cao de mogelijkheid om voor bepaalde categorieën van werknemers een 4-daagse werkweek te creëren.

6. Vervroegde Uittredingen

Werknemers die van de VUT gebruik zullen gaan maken, worden in de gelegenheid worden gesteld om, met partner, van een zogenaamde VUT-gewenningscursus gebruik te maken.

7. Periodieke rapportage

In het kader van de sociale rapportage zoals bedoeld in artikel 31 b van de Wet op de Ondernemingsraad bespreekt DCM tenminste eenmaal per jaar met de OR het door DCM gevoerde leeftijdbewust personeelsbeleid.

Bijlage IX- Arbeidstijden voor chauffeurs van voertuigen met een toegestaan maximum gewicht van > 3.500 KG

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.

Bijlage X – Werkgelegenheidsafspraken

Werkgelegenheidsafspraken

Juist in de huidige economische situatie is het van belang om vakmanschap voor de sector te behouden. Daarnaast blijkt uit het in opdracht van cao-partijen uitgevoerde toekomstonderzoek dat er een toenemende behoefte aan chauffeurs zal ontstaan, met name veroorzaakt door de vervangingsvraag.

Arbeidsmarktbeleid
Het door sociale partners vast te stellen arbeidsmarktbeleid ten behoeve van de sector zal onder regie van STL vorm worden gegeven. Het toekomstige arbeidsmarktbeleid richt zich op de bevordering van instroom, zij-instroom en doorstroom in de sector. Daarnaast richt het beleid zich op het voorkomen van uitstroom uit de sector. Daarbij worden financiële middelen voor opleidingen vooral ingezet om de instroom, zij-instroom en doorstroom (scholing aan werkenden) in de sector te bevorderen en uitstroom uit de sector zoveel mogelijk te voorkomen. Deze opleidingen leiden bij voorkeur tot een (extra) kwalificatie.

2750 extra leerwerkplaatsen voor jongeren
Middels een sectorarrangement met VNG en UWV zal er naar worden gestreefd om 2750 additionele leerwerkplaatsen voor jongeren van 18 tot 27 jaar tot stand te brengen.

Wajong
Er zal naar worden gestreefd om voor 100 jongeren met een beperking (Wajongers) een leerwerkplek in de sector te creëren.

Mobiliteitscentrum Transport
Teneinde vraag en aanbod op de arbeidsmarkt nader bij elkaar te brengen zullen de mogelijkheden worden onderzocht om via het Mobiliteitscentrum werknemers die hun baan in de sector dreigen te verliezen, tijdelijk in dienst te nemen op basis van een MUP-contract (contract met uitgestelde prestatieplicht). Bij de verdere inrichting van het Mobiliteitscentrum zal speciale aandacht worden besteed aan werknemers die hun baan
dreigen te verliezen als gevolg van ontzegging van het rijbewijs als gevolg van medische beperkingen.

Bijlage XI - Huishoudelijk Reglement

Voor DCM is een huishoudelijk reglement worden opgesteld. Dit reglement mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met de wet en/of de CAO. In het reglement kunnen bedrijfsregelingen worden opgenomen o.a. betreffende:

- ziektemelding;
- orde en veiligheid;
- onderhoud van het verstrekt materieel;
- voorschotten;
- loonbetaling;
- schademelding;
- bekeuringen;
- verzorging documenten;
- tanken;
- vakantieplanning;
- aanvragen verlof en snipperdagen;
- klachten;
- afrekening;
- pech onderweg;
- ongevallen;
- het laten meerijden van familieleden en/of lifters.

Bijlage XII - Ontslagrecht

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst tussen DCM en een werknemer, waarbij de laatste zich verbindt tegen verkrijging van een bepaald salaris werkzaamheden naar beste kunnen voor D C M te verrichten.

Aan een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren een einde komen, namelijk:

1. met wederzijds goedvinden;
2. door opzegging;
3. van rechtswege;
4. op staande voet.

1. Wederzijds goedvinden

Wanneer een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd wordt, betekent dit dat beide partijen met de beëindiging van de dienstbetrekking op een bepaalde datum instemmen. Een opzegtermijn behoeft in dit geval niet in acht genomen te worden. Evenmin is een ontslagvergunning van het UWV werkbedrijf vereist.
Dat een werknemer met beëindiging van de dienstbetrekking instemt, moet echter niet te snel worden aangenomen. Deze instemming moet uitdrukkelijk blijken. Ter voorkoming van eventuele latere moeilijkheden of onduidelijkheden omtrent het "wederzijds goedvinden" verdient het daarom een aanbeveling een door beide partijen ondertekende verklaring op te stellen, waaruit een en ander ondubbelzinnig blijkt.

2. Opzegging

Artikel 7: 669 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt, dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd door opzegging. Het gaat hier om een arbeidsovereenkomst waarvoor tussen partijen geen looptijd of aflooptijd is afgesproken. Is dit wel geschied dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
Nadat de ene bij de arbeidsovereenkomst betrokken partij de andere op de hoogte heeft gesteld van zijn wens de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen en deze daartegen bezwaar maakt, dient degene die beëindiging wenst een verzoek te richten tot het UWV werkbedrijf om hem een vergunning te verlenen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Men dient daarbij de motieven voor het verzoek duidelijk te omschrijven. Na verkregen vergunning dient het dienstverband opgezegd te worden met inachtneming van de juiste opzeggingstermijn.

Een ontslagvergunning is niet vereist bij:
- beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden;
- beëindiging van het dienstverband tijdens de proeftijd (duur proeftijd 1 of 2 maanden, afhankelijk van de overeengekomen duur van het contract);
- ontslag op staande voet wegens dringende reden;
- het automatisch aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
- het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd ingevolge de AOW.
- een ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.

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 DCM 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 door de het UWV werkbedrijf een ontslagvergunning is verleend, wordt de door DCM in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand. Met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.

Werknemers die op 1 januari 1999 de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt, behouden recht op toepassing van de op dat moment geldende opzegtermijn voor zover deze voor hem gunstiger is dan de nieuwe (bovenvermelde) regeling. Bij verandering van werkgever gelden echter de nieuwe wettelijke regels. Deze opzegtermijn was op basis van de cao 1998 uitgewerkt conform de onderstaande tabel.

Aantal volle jaren dat de betrekking ná de 18-jarige leeftijd heeft voort geduurd	Opzeggingstermijn in weken, die de **werkgever** in acht moet nemen bij een hiernavolgende leeftijd van de dienstwerknemer op de dag van de opzegging:													
	18 t/m 45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58 en ouder
1	**1**	**2**	**2**	**2**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**
2	**2**	**3**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
3	**3**	**4**	**5**	**6**	**6**	**6**	**6**	**6**	**6**	**6**	**6**	**6**	**6**	**6**
4	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**8**	**8**	**8**	**8**	**8**	**8**	**8**	**8**	**8**
5	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**	**10**
6	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**12**	**12**	**12**	**12**	**12**	**12**	**12**
7	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**14**	**14**	**14**	**14**	**14**	**14**
8	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**16**	**16**	**16**	**16**	**16**
9	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**18**	**18**	**18**	**18**
10	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**20**	**20**	**20**
11	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**22**	**22**
12	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**24**
13	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**

Het is DCM in het algemeen niet toegestaan om een arbeidsovereenkomst tijdens ziekte of ongeval op te zeggen, tenzij de ziekte langer dan 2 jaar heeft geduurd. Na het verstrijken van de 2 jaar dient overigens nog wel toestemming aan het UWV Werkbedrijf te worden gevraagd.
Ziekte vormt geen beletsel voor opzegging en beëindiging van de Arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd, bij wederzijds goedvinden en bij ontslag op staande voet. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, kan deze ondanks ziekte wel worden opgezegd en beëindigd.

De werknemer zal tijdens ziekte mee moeten werken aan de re-integratieverplichtingen in het kader van de wet verbetering poortwachter. Werkt een werknemer in onvoldoende mate mee aan de re-integratieverplichtingen dan is DCM gerechtig de salaris doorbetaling stop te zetten. Beide partijen kunnen altijd een second opinion aanvragen bij het UWV.

Als een werknemer het dienstverband wenst te beëindigen dan behoeft hij daarvoor geen toestemming te vragen aan het UWV werkbedrijf (let wel: een contract voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegging kan alleen worden beëindigd met wederzijds goedvinden of via de kantonrechter). De werknemer dient de arbeidsovereenkomst wel op te zeggen. 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 werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt één maand.

3. Beëindiging van rechtswege

Soms kan een bepaalde gebeurtenis van rechtswege, dit wil zeggen, zonder dat een handeling van partijen vereist is, het einde van de dienstbetrekking met zich meebrengen. Ingevolge artikel 6 van de CAO eindigt een dienstbetrekking die aangegaan is voor een onbepaalde tijd, bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd ingevolge de AOW van de werknemer, zonder dat opzegging nodig is.
Van rechtswege eindigt de dienstbetrekking met de dood van de werknemer.
Een dienstbetrekking die voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd. Toestemming van het UWV werkbedrijf is daarvoor niet vereist. Een opzeggingstermijn behoeft slechts in acht genomen te worden, als dit uitdrukkelijk is overeengekomen.

4. Ontslag op staande voet

Van ontslag op staande voet kan worden gesproken wanneer er tussen DCM en werknemer een zodanige ernstige gebeurtenis heeft plaatsgevonden, dat een voortzetting van de arbeidsovereenkomst in alle redelijkheid niet meer verlangd kan worden. De arbeidsovereenkomst moet in dat geval onmiddellijk eindigen.
Het ontslag op staande voet kan zowel gegeven als genomen worden. Gronden waarop het moet berusten staan opgesomd in het Burgerlijk Wetboek en dienen bij toepassing onmiddellijk en liefst schriftelijk aan betrokkenen te worden medegedeeld.

Gronden tot het geven van ontslag op staande voet voor DCM zijn bijvoorbeeld een hardnekkige weigering om aan een redelijk bevel te voldoen, dronkenschap en diefstal. De werknemer kan het nemen van zijn ontslag op staande voet baseren op bijvoorbeeld niet tijdige betaling van het loon en onjuiste behandeling door DCM.
Er zijn meer dan de hierboven genoemde gronden, bovendien moet de hantering van een grond eigenlijk van geval tot geval bekeken worden.
Het verdient derhalve aanbeveling om te allen tijde vóór het geven of nemen van een ontslag op staande voet contact op te nemen met de organisatie, waarbij men is aangesloten.

Bijlage XIII - Sociaal plan

Hieronder treft u aan enige punten die kunnen worden besproken bij het opstellen van een sociaal plan.

- werkingssfeer
- doel
- begripsbepaling
  - oude werkgever
  - nieuwe werkgever
  - werknemer
  - salaris
  - plaats van tewerkstelling
- begeleidingscommissie
- overplaatsingsregeling
- herplaatsing
- outplacement
- regelingen betreffende beëindiging dienstverband
  - opzegtermijn
  - last in first out
  - begeleiding bij sollicitatie
  - studieschuld
  - evt. aanvulling op uitkeringen
  - duur uitkeringen
- pensioenregelingen
- ziektekostenregelingen
- vergoedingen
  - reiskosten
  - verhuiskosten
- jubilearegelingen
  - hardheidsclausule

Bijlage XIV - Vrijstelling urenverantwoordingsstaat bij gebruik elektronische tijdregistratiesystemen

Vrijstelling van het bepaalde in artikel 23 lid 2 onder b t/m g van de CAO ten aanzien van werknemers wier voertuig is uitgerust met een elektronisch tijdregistratiesysteem en wel onder de volgende voorwaarden:

1. Het elektronische tijdregistratiesysteem is uitgerust met een toetsenbord, waarin de elementen genoemd in artikel 23 lid 2 sub a door middel van een drukknop kunnen worden ingetoetst, voorzover deze niet automatisch worden geregistreerd.

2. Naast de functies in te voeren door de chauffeur door middel van het toetsenbord van het elektronische tijdregistratiesysteem registreert het systeem autonoom de rijtijd, de afgelegde afstand en kan deze gegevens registreren over het gebruik van hulpmiddelen of uitrusting van het voertuig (P.T.O., heftruck) en/of gegevens die betrekking hebben op de status van het voertuig, de werking van de motor en/of de toestand van de lading.

3. Het elektronische tijdregistratiesysteem registreert geen gegevens die kennelijk ten doel hebben een inmenging inzake de persoonlijke levenssfeer van de werknemer uit te oefenen.

4. De werknemer dient eenmaal per betalingsperiode de beschikking te krijgen over een ongeschoonde uitdraai van de in artikel 23 lid 2c. genoemde gegevens.

5. Indien werknemer daartoe een eenmalig verzoek indient, is DCM met ingang van 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 artikel 23 lid 2c. genoemde gegevens

Bijlage XV Toekomstagenda

Toekomstagenda

Gedurende de looptijd van de CAO zal er gewerkt worden aan een agenda voor de toekomst.
Op deze agenda zullen in ieder geval de volgende onderwerpen worden geplaatst:

- Internationale ontwikkelingen en internationale concurrentieverhoudingen;
- Imago van de sector;
- Sociale Innovatie;
- Arbeidsvoorwaardenontwikkeling;
- Decentralisatie en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden;
- Arbeidsmarkt;
- Arbeidsomstandigheden;
- Pensioenen;
- Arbeidsverhoudingen binnen de sector en binnen de bedrijven;
- Doelgroepenbeleid en
- Vakmanschap.

Bijlage XVI - Toeslagensystematiek

Op bedrijfsniveau bestaat de mogelijkheid om wanneer daar overeenstemming over is tussen alle partijen betrokken bij deze CAO - eventueel voor bepaalde groepen werknemers - een arbeidssysteem in te voeren. De artikelen 23, 24, 25, 26, 27, 28 en 30 worden dan vervangen door een arbeidssystementoeslag waarbij als richtlijn geldt dat voor de verschillende diensten in een rooster het volgende percentage of het volgende bijbehorende aantal extra uurlonen wordt verstrekt:

Dienst	**Definitie**	**Percentage Toeslag**	**Extra uurlonen**
Nachtdienst:	een dienst met minimaal één uur tussen 00.00 uur en 06.00 uur:	25%	2 uur
Supervroege dienst:	een dienst die begint na 05.00 uur en vóór 06.00 uur:	23,75%	1.9 uur
Vroege dienst:	een dienst die begint na 06.00 uur en vóór 07.00 uur:	13,75%	1.1 uur
Middaagse dienst:	een dienst die eindigt tussen 18.00 uur en 19.30 uur:	11,25%	0.9 uur
Avonddienst:	een dienst die eindigt tussen 19.30 uur en 24.00 uur:	21,25%	1.7 uur
Superavonddienst:	een dienst die eindigt na 24.00 uur en vóór 01.00 uur:	22,5%	1.8 uur
Weekenddienst:	een dienst met meer dan 1 uur werktijd tussen zaterdag 00.00 uur en maandag 06.00 uur:	65%	5.2 uur
Rustdienst:	een dienst tussen twee andere diensten van minimaal 8 uur waarin niet gewerkt wordt, maar waarin in een stilstaande auto gerust wordt:	25%	2 uur
Dagdienst:	een dienst die begint na 07.00 uur en eindigt vóór 18.00 uur	-	-

Uitgangspunt is het rooster; per dienst wordt een toeslag betaald afhankelijk van begin- of eindtijd. DCM past deze systematiek niet toe.

Bijlage XVII Protocol Arbeidsongeschiktheid

DCM heeft voor de begeleiding van zieke werknemer een contract met Poortwachtersloket. Poortwachtersloket verzorgt de totale Arbo – dienstverlening. En zo ook de begeleiding van alle zieke werknemers. Poortwachtersloket zorgt voor casemanagement – bedrijfsartsen - Arbeidsdeskundigen – en re-integratiedeskundigen. Poortwachtersloket is daartoe gecertificeerd en heeft een regie – functie in relatie tot DCM en haar werknemers.

Verplichtingen van de sector

Verplichtingen van de DCM

- Tijdens het re-integratieproces is DCM 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 DCM zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.

- Indien DCM 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 DCM, 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 re-integratie.

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 DCM 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 DCM 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.
- DCM 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 het Poortwachtersloket.
- Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. 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.
- DCM 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 D C M laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

De rechtspositie van de werknemer

<u>De gevolgen bij interne herplaatsing</u>

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

<u>De gevolgen bij externe plaatsing binnen of buiten de sector</u>

Er is sprake van geslaagde externe re-integratie, 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 DCM op termijn mogelijk is, dan wordt in het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij DCM te hervatten.

<u>Inkomen bij uitstel van de WIA-aanvraag, of WIA-uitkering</u>

Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WGA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door UWV opgelegde sanctie aan DCM, 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 DCM 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.

Bijlage XVIII 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
	+	Eendaagse nachtritten	gem. voorgaande 52 weken
	+	Onregelmatigheidstoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	B	totaal toeslagen	
stap 3	+	Overuren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zaterdaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zondaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag za-/zo-uren	gem. voorgaande 52 weken
	C	totaal over-, za-, zo-uren	max. 48,75% of waarde van 15 Overuren per week
stap 4	D	C x 0,75	max.22,75% of waarde van 7 Overuren per week
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
	+	Eendaagse nachtritten	gem. voorgaande 52 weken
	+	Onregelmatigheidstoeslag	gem. voorgaande 52 weken
	B	totaal toeslagen	
stap 3	+	Overuren	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zaterdaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Zondaguren (40+)	gem. voorgaande 52 weken
	+	Toeslag za-/zo-uren	gem. voorgaande 52 weken
	C	totaal over-, za-, zo-uren	max. 48,75% of waarde van 15 Overuren per week
stap 4	TOTAAL	A+B+C	

Bijlage XIX - Ontvangstbewijs

DCM .....

De ondergetekende

Naam .....

Voorletters .....

Adres .....

Woonplaats .....

verklaart hiermede van DCM te hebben ontvangen één exemplaar van de Collectieve Arbeidsovereenkomst

Datum .....

Handtekening .....