

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID VAN 28 JUNI 2006 TOT ALGEMEEN  
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET  
BEROEPSGOEDERENVERVOER OVER DE WEG EN DE  
VERHUUR VAN MOBIELE KRANEN**

UAW Nr. 10508

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 30-06-2006, nr. 125

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Partijen betrokken bij de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (CAO Beroepsgoederenvervoer) strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst; Partij(en) ter ener zijde: Transport en Logistiek Nederland en de Vereniging van Verticaal Transport; Partij(en) ter andere zijde: FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door L.A.G. Transportbedrijf B.V. en (als subsidiair verzoek naast het verzoek om dispensatie van AVV) door de Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer (LBV) mede namens de Algemene Trendsettende Ondernemingsvereniging Via Internet Aanmelding (Altro VIA);

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

L.A.G. Transport B.V. stelt dat een besluit tot AVV van bepalingen van de CAO Beroepsgoederenvervoer in strijd is met het doel en de strekking van de Wet AVV, met name omdat het loonkostenniveau voor internationaal vervoer veel lager ligt dan het Nederlandse loonkostenniveau en hierdoor sprake is concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Voor internationaal vervoer zou het derhalve noodzakelijk zijn om in plaats van het besluit tot AVV een maatwerkregeling toe te passen, om een verdere verslechtering van de concurrentiepositie van Nederlandse bedrijven ten opzichte van buitenlandse vervoerders te voorkomen.

Ook stelt L.A.G. Transport B.V. dat er een besluit tot AVV in geval van internationaal vervoer in strijd is met het EG-verdrag inzake verbintenissen uit overeenkomst(EVO-verdrag), omdat de in dit verdrag opgenomen mogelijkheid om een rechtskeuze te maken dient te prevaleren boven AVV.

De overige bedenkingen van zowel L.A.G. Transport B.V. als de subsidair ingebrachte bedenkingen van de LBV mede namens Altro VIA richten zich tegen de inhoud van een aantal afzonderlijke CAO-bepalingen.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Wat betreft de verplichte toepassing van het besluit tot AVV in geval van internationaal vervoer dient vooropgesteld worden dat de vaststelling van de inhoud en omvang van de werkingssfeer in beginsel een zaak van CAO-partijen is. Op grond van artikel 2 lid 1 Wet AVV kunnen bepalingen van een CAO AVV'd worden die in het gehele land of in een gedeelte van het land gelden. In de onderhavige CAO is bepaald dat de CAO van toepassing is op alle in Nederland gevestigde ondernemingen die vergunningplichtig zijn volgens de Wet Goederenvervoer over de Weg en op alle in Nederland werkzame ondernemingen waarin het bedrijf van het verhuren van mobiele kranen wordt uitgeoefend.

Bepalend is derhalve dat de bepalingen gelden voor in Nederland gevestigde bedrijven. Met deze omschrijving van de werkingssfeer wordt voldaan aan het vereiste van nationale geldigheid van de CAO- bepalingen. Dat CAO-partijen er voor hebben gekozen om de CAO ook integraal toe te passen in geval van internationaal vervoer, kan voor de toepassing van het besluit tot AVV in individuele gevallen mogelijk juridische vragen oproepen, maar doet niet ter zake voor de vraag of deze werkingssfeer zich voor AVV leent.

Derhalve dient vooropgesteld te worden dat L.A.G. Transportbedrijf B.V. valt onder de werkingssfeer van het onderhavige AVV-besluit, maar dat bij arbeidsovereenkomsten met een internationaalrechtelijk karakter de regels van het internationaal privaatrecht, inclusief het EVO-verdrag bepalen welk recht van toepassing is op deze arbeidsovereenkomsten. Een besluit tot AVV geeft op deze vraag geen antwoord en is van toepassing indien is vastgesteld dat het Nederlandse recht van toepassing is. Van aperte strijdigheid met het EVO-verdrag kan daarom geen sprake zijn. Geschillen over de toepassingspraktijk van besluiten tot AVV dienen te worden voorgelegd aan de burgerlijke rechter.

De vaststelling van de hoogte van het loon is voorbehouden aan CAO-partijen, uiteraard met inachtneming met wettelijke regels omtrent het wettelijke minimumloon. Verschillen in het niveau van arbeidsvoorwaarden op internationaal niveau kunnen derhalve niet opgelost worden door af te zien van AVV van deze CAO-bepalingen. Het aan de Wet AVV ten

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

grondslag liggende doel om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan kan alleen bewerkstelligd worden voor die werkgevers die vallen binnen de werkingssfeer van de CAO. Het feit dat daarnaast nog steeds sprake kan zijn van concurrentie met buitenlandse ondernemingen staat AVV niet in de weg.

De overige bedenkingen, richten zich tegen de inhoud van de CAO. Ten aanzien van de inhoud van de CAO geldt dat het vaststellen daarvan tot de bevoegdheid behoort van de bij de CAO betrokken partijen. Bij de beoordeling of CAO-bepalingen voor AVV in aanmerking kunnen komen, wordt getoetst aan de Wet AVV, het recht en het AVV-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV. Bepalingen worden getoetst op basis van ingediende tekst en in principe niet op de mogelijke toepassingspraktijk. De toetsing aan het recht betreft toetsing op kennelijke strijdigheid met het recht. Niet is gebleken dat de betreffende bepalingen in de CAO als zodanig in strijd zijn met wet- en regelgeving. In elk besluit tot AVV wordt in een dictum bepaald dat indien en voorzover de algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, deze regelen prevaleren.

De ingebrachte bedenkingen vormen geen beletsel om tot AVV van de daarvoor in aanmerking komende bepalingen over te gaan.

Naar aanleiding van dit verzoek is een schriftelijk dispensatieverzoek ingediend door de LBV mede namens Altro VIA. Dit verzoek is toegewezen in de vorm van twee afzonderlijke beschikkingen conform de Algemene wet bestuursrecht.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V, VI en VII is bepaald:

## HOOFDSTUK I

### ALGEMEEN

#### Artikel 1

##### **Karakter**

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

#### Artikel 2

##### **Werkingsfeer**

1. Deze overeenkomst is van toepassing op:
  - a. Alle werkgevers en werknemers van in Nederland gevestigde ondernemingen die vergunningplichtig vervoer krachtens de Wet Goederenvervoer over de Weg (hierna WGW), zoals deze laatstelijk is gewijzigd op 20 juni 2002 (staatsblad 347), verrichten, en/of die tegen vergoeding geheel of ten dele vervoer verrichten anders dan van personen, over de weg of over andere dan voor het openbaar verkeer openstaande wegen.
  - b. Werkgevers en werknemers in het kraanverhuurbedrijf, waaronder wordt verstaan alle in Nederland werkzame ondernemingen, waarin het bedrijf wordt uitgeoefend van het verhuren van mobiele kranen.
2. a. De overeenkomst is niet van toepassing op ondernemingen die:
  - een eigen CAO dienen toe te passen; ofwel
  - een eigen bedrijfstak CAO dienen toe te passen; ofwel
  - over een eigen vastgelegd arbeidsvoorwaardenpakket beschikken.Daarbij worden de volgende voorwaarden gesteld:
  - Het niveau van voorvermelde regelingen dient tenminste gelijkwaardig te zijn aan het niveau van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en;
  - De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen.
- b. De hoofdactiviteit van de onderneming is een andere dan beroepsgoederenvervoer over de weg, logistieke dienstverlening of de verhuur van mobiele kranen, wanneer in de regel niet meer dan 20% van de omzet met voornoemde activiteiten wordt gerealiseerd.  
Maatgevend daarbij is de juridische eenheid waarvoor een ver-

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- gunning beroepsgoederenvervoer is aangevraagd of toegekend, danwel waarbinnen de verhuur van mobiele kranen plaatsvindt.
- c. Tevens zijn uitgezonderd ondernemingen, die in hoofdzaak gemeten naar de loonsom van het bedrijf bouwwerkzaamheden uitvoeren en tevens mobiele kranen exploiteren.

Artikel 3

**Definities**

In deze overeenkomst (verder te noemen „de CAO’’)¹) wordt verstaan onder:

1. werkgever:  
iedere natuurlijke- of rechtspersoon, wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze overeenkomst;
2. werknemer:  
ieder, die door een werkgever in dienst is genomen voor een bepaalde of onbepaalde tijd van 5 achtereenvolgende werkdagen of langer. Onder werknemer wordt niet begrepen de statutaire bestuurder van een rechtspersoon tenzij deze in hoofdzaak werkzaamheden verricht welke behoren tot de functie van chauffeurs of van machinisten mobiele kranen.
3. a. oproepkracht:  
ieder, die door de werkgever incidenteel in dienst is genomen voor korter dan 5 achtereenvolgende dagen.  
b. deeltijdwerknemer:  
iedere werknemer met wie is overeengekomen, dat slechts een gedeelte van het normale aantal geldende arbeidsuren, als bedoeld in artikel 26, lid 1 onder a, arbeid wordt verricht.
6. logistieke dienstverlening:  
dat deel van het „supply chain proces’’, inclusief de fronten back-office functies, dat zorgdraagt voor de planning, implementatie, productie en controle van een efficiënte stroom van opslag en bewerking van goederen, diensten en gerelateerde informatie van het punt van oorsprong naar het punt van consumptie ten einde tegemoet te komen aan de behoeften van de klant.

---

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

7. standplaats:  
het terrein waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid uitoefent of het terrein waar de garage der onderneming is gelegen, dan wel waar deze zijn vervoermiddelen stalt of behoort te stallen;
8. loonschaal:  
tabel waarin het loon, behorend bij de desbetreffende functie is vastgelegd;
9. brutoloon:  
het loon per vier weken dan wel per maand, verhoogd met de persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 23;
10. functieloon:  
het loon, behorend bij de trede van de loonschaal, die op de betreffende werknemer van toepassing is;
11. week:  
de dagen van maandag tot en met zondag;
12. werkdag:  
iedere dag van de week met uitzondering van zondagen, algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen;
13. vrije dag:  
een vrije dag die wordt genoten ingevolge artikel 30, artikel 31, artikel 32, artikel 64, artikel 65, artikel 67 en artikel 68 betekent dat men na een rustpauze van 8 uur tenminste 24 uur aaneengesloten vrij is.
14. roostervrije dagen:  
die dagen, gedurende welke op grond van het dienstrooster geen werkzaamheden hoeven te worden verricht.
15. dienstrooster:  
het op een tijdvak van een of meer weken betrekking hebbende schema, waarop wordt aangegeven in welke diensten en op welke dagen en uren de werknemer zijn functie dient te vervullen dan wel roostervrije tijd wordt genoten.
16. echtgenoot:  
hij of zij met wie de werknemer is gehuwd, een geregistreerd partnerschap is aangegaan dan wel met wie hij of zij blijkens een bij de werkgever gedeponeerd samenlevingscontract een duurzaam samenlevingsverband vormt.

## HOOFDSTUK II

### **BEGIN ARBEIDSOVEREENKOMST/EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST**

#### Artikel 4

##### **Aangaan arbeidsovereenkomst**

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

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- 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;
2. Indien bij de aanstelling van de werknemer een proeftijd wordt bedongen, dient zulks op straffe van nietigheid schriftelijk vóór de indiensttreding aan de betrokken werknemer te worden meegedeeld. De proeftijd bedraagt ten hoogste twee maanden. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaren bedraagt de proeftijd ten hoogste een maand.

Artikel 5

**Einde arbeidsovereenkomst**

2. Bij het einde van het dienstverband dient de werkgever aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Dit getuigschrift dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:
- de laatst beklede functie;
  - de loonschaal waarin, alsmede de trede waarop, de werknemer laatstelijk was ingedeeld;
  - het totaal aantal ervaringsjaren van de werknemer;
  - de datum van indiensttreding;
  - de datum van uitdiensttreding;
  - het in het lopende kalenderjaar genoten aantal vakantiedagen.

## HOOFDSTUK III

### VERPLICHTINGEN WERKGEVER/WERKNEMER

#### Artikel 6

##### Verplichtingen van de werkgever

1. b. Het is de werkgever niet toegestaan personeel voor meer dan 50 diensturen per 2 weken in dienst te nemen, indien dat personeel deelneemt aan de VUT-regeling voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Hierbij dienen de van toepassing zijnde bepalingen uit de VUT-CAO voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen in acht te worden genomen.
2. a. In het kader van de Arbozorg dient de werkgever de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking medisch te laten keuren. Deze bepaling geldt niet voor administratief- en leidinggevend personeel. Deze verplichting 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.
4. Bij elke loonbetaling (per 4 weken, per maand) is de werkgever verplicht aan de werknemer een specificatie te verstrekken. Deze specificatie dient tenminste de navolgende gegevens te bevatten:
  - naam werknemer;
  - periode waarover loon wordt betaald;
  - functieloon;
  - toeslagen;
  - overuren;
  - bruto loon;
  - inhoudingen;
  - netto loon;
  - verblijfkostenvergoeding;
  - vakantiedagen;
  - ATV dagen;
  - saldo tijd voor tijduren.
5. De kosten van de aanschaf door werknemer van de chauffeurskaart ten behoeve van de digitale tachograaf (1 x per 5 jaar) komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 7

**Verplichtingen van de werknemer**

1. a. De werknemer is krachtens de met hem gesloten arbeidsovereenkomst verplicht tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden.  
b. De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever alle voorkomende werkzaamheden te verrichten voor zover deze redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd.  
c. Het stelselmatig overstapelen door de chauffeur van complete wagenladingen van pallets op pallets wordt niet geacht te behoren tot werkzaamheden, die redelijkerwijze van de werknemer kunnen worden verlangd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
2. a. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van al hetgeen hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs had moeten kennen. Deze geheimhoudingsverplichting geldt niet ten aanzien van mededelingen welke krachtens wettelijk, reglementair, of ander voorschrift verlangd worden.  
b. De werknemer is echter met inachtneming van het bovenstaande bevoegd mededelingen, die wensen en bezwaren inhouden, aan zijn werknemersorganisatie mede te delen en toe te lichten.
4. a. Ten aanzien van door de werkgever aan de werknemer in bruikleen gegeven zaken zoals voertuigen, werktuigen en/of gereedschappen is hij verplicht:
  - zich naar vermogen ervan te overtuigen dat deze zich bij de in ontvangsneming in goede staat bevinden;
  - op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst ervan te bevestigen, indien dit door of vanwege de werkgever wordt verlangd;
  - deze zorgvuldig te gebruiken en te bewaren;
  - vermissing of beschadiging ervan onmiddellijk aan zijn directe chef te melden;
  - deze terug te geven wanneer hij deze voor zijn dienst niet meer nodig heeft dan wel wanneer hij door of vanwege de werkgever om teruggave wordt verzocht.Hetgeen in dit lid onder het tweede gedachtenstreepje staat vermeldt, is eveneens van toepassing ten aanzien van aan de werk-

- nemer door de werkgever toevertrouwde of door derden afgedragen gelden, waarbij op de werknemer de verplichting rust te verifiëren of de aan hem overhandigde bedragen overeenkomen met het door werkgever of derden aangegeven danwel verschuldigde bedrag.
- b. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de betreffende overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald. De schadevergoeding zal niet meer bedragen dan de kostprijs voor herstel of vervanging.
  - c. De werkgever dient binnen een maand nadat hij van de gebeurtenis kennis heeft genomen schriftelijk aan de werknemer te melden, dat hij schadevergoeding zal eisen. De werkgever zal het bedrag van de schadevergoeding zo snel mogelijk – doch uiterlijk binnen een jaar nadat hij van de gebeurtenis heeft kennis genomen – vaststellen.
  - d. Inhouding van de schadevergoeding op het loon is niet mogelijk, tenzij tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de verplichting tot schadevergoeding.
5. a. De werknemer gebruikt tijdens de dienst geen alcoholhoudende dranken en/of middelen, die zijn functioneren en/of de rijvaardigheid nadelig kunnen beïnvloeden. De werknemer vangt de dienst aan zonder onder invloed van bovengenoemde middelen te zijn.
  - b. De werknemer zal in voorkomende gevallen met zijn behandelende arts de consequenties bespreken van het gebruik van de rijvaardigheid beïnvloedende geneesmiddelen en de werkgever van de conclusies van deze arts in kennis stellen.
7. Indien de werknemer de onderneming naar buiten toe representeert, dient de werknemer uiterlijk verzorgd op het werk te verschijnen.

#### HOOFDSTUK IV

#### BIJZONDERE GROEPEN WERKNEMERS

##### Artikel 8

##### **Deeltijdwerknemers**

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

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. a. Voorzover de bepalingen van de CAO zich daarvoor lenen, worden zij op de deeltijdwerker naar evenredigheid toegepast.
- b. Overuren zijn uren, niet liggend op zaterdag en/of zondag, waarmee de diensttijd van 40 uur in de week wordt overschreden. 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. a. De vakantie-aanspraken en vakantiebijslag ontstaan naar rato van het aantal verrichte diensturen, doch niet meer dan het voor betrokkenen geldende maximum genoemd in artikel 67, artikel 68 resp. artikel 69.
- b. Voor het vaststellen van de onder 3a. genoemde vakantie-aanspraken en vakantie-bijslag geldt als basis voor de berekening, het minimum aantal overeengekomen uren.
- c. Voor het berekenen van de vakantie-aanspraken en vakantie-bijslag in een bepaald jaar, dient het totaal aantal verrichte diensturen, met een minimum van het aantal overeengekomen uren, in het voorafgaande kalenderjaar te worden genomen.

Artikel 10

**Oproepkrachten**

1. Voor oproepkrachten gelden in beginsel alle artikelen van deze CAO, met uitzondering van:
  - artikel 4
  - artikel 6 lid 2
  - artikel 13
  - artikel 14
  - artikel 30
  - artikel 31
  - artikel 36
  - artikel 37
  - artikel 51
  - artikel 64 t/m 69
2. In afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek, leden 1 tot en met 6, kan in oproepovereenkomsten de loondoorbetalingsverplichting ook voor een periode van langer dan 6 maanden uitgesloten worden.

3. Voor de berekening van het dag- en uurloon moet voor de oproepkracht worden uitgegaan van het loon vermeerderd met 8% vakantiebijslag en tot 1 januari 2006 1,9% kerstuitkering.
4. De oproepkracht wordt per uur beloond.
5. Overuren zijn de uren, waarmee de diensttijd van gemiddeld 8 uur per dag wordt overschreden.

#### Artikel 11

#### **Leerlingen**

1. In afwijking van het in artikel 67 lid 2 en 3 ten aanzien van de vakantie-regeling bepaalde geldt voor leerlingen van de primaire opleiding van de Stichting Leerlingstelsel Wegvervoer c.q. Stichting Beroepsopleiding Weg- en Waterbouw het volgende:
  - a. Het vakantiejaar loopt van 16 augustus tot en met 15 augustus van het daarop volgende jaar.
  - b. In het jaar van indiensttreding en beëindiging van het dienstverband wordt de duur van de vakantie bepaald in verhouding tot het verstreken deel van het jaar; daarbij worden gedeelten van dagen van minder dan een half naar beneden en van meer dan een half naar boven afgerond.
  - c. De vakantie-rechten bedragen voor een partieel-leerplichtige leerling 17 werkdagen en voor een niet-partieel leerplichtige leerling 21 werkdagen, met dien verstande:
    - dat de leerling van de genoemde dagen tenminste 9 respectievelijk 12 in drie aaneengesloten weken gedurende de zomervakantie dient op te nemen;
    - snipperdagen kunnen worden opgenomen indien de leerling hiertoe van tevoren toestemming heeft verkregen van het stageverlenende bedrijf en van de collectieve werkgever.
2. De verblijfkostenvergoeding geregeld in artikel 40 leden 1 en 2 en artikel 41 geldt ook voor leerlingen in dienst van VTL, die buiten standplaats werkzaamheden verrichten.
3. De functielonen voor jeugdige werknemers in opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg bedragen bij een dagonderwijs per week 4/5 en bij twee dagen onderwijs per week 3/5 van het naar hun leeftijd vastgestelde jeugdloon.
4. De leerlingen ontvangen in de eerste periode van hun dienstverband een voorschot van één bruto functieloon. In de perioden daarna wordt aan de hand van de ingeleverde urenverantwoordingsstaten het juiste salaris uitbetaald. Bij uitdiensttreding wordt het voorschot verrekend met de laatste salarisbetaling.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

HOOFDSTUK V

**LONEN: ALGEMENE BEPALINGEN**

Artikel 12

**Berekening dag- en uurloon.**

Het dag- en uurloon wordt berekend door het loon per 4 weken te delen door 20 respectievelijk 160 en het loon per maand te delen door 21,75 respectievelijk 174.

Artikel 13

**Loonbetaling**

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

Artikel 14

**Loon bij vorst en wateroverlast**

1. De werkgever is verplicht bij onderbreking van de werkzaamheden veroorzaakt door vorst of de daaruit voortvloeiende gevolgen, dan wel door wateroverlast (hoog water, laag water, drassigheid van de terreinen e.d.) in afwijking van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek het loon door te betalen met inachtneming van het volgende:
  - a. Gedurende de periode van 1 december tot 1 mei eindigt de verplichting tot doorbetaling na iedere aaneengesloten doorbetalingstermijn van veertien kalenderdagen; onderbrekingen wegens vorst of wateroverlast worden niet als afzonderlijke oorzaken beschouwd.
  - b. Gedurende de periode van 1 mei tot 1 december worden werkonderbrekingen veroorzaakt door vorst en werkonderbrekingen ver-

- oorzaakt door wateroverlast als afzonderlijke oorzaken beschouwd.
- c. Gedurende de periode van 1 oktober tot 1 juni behoeft in totaal over ten hoogste eenentwintig werkdagen het loon te worden doorbetaald ongeacht het aantal doorbetalingstermijnen, maar met inachtneming van het gestelde onder b.
2.
    - a. Bij het bepalen van de dagen waarover het loon (dat verschuldigd zou zijn geweest indien wel zou zijn gewerkt) moet worden doorbetaald, worden in de onderbrekingsperiode vallende zaterdagen en feestdagen als werkdagen beschouwd.
    - b. Dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet kon worden gewerkt, dienen voor het bepalen van de 14-dagentermijn (genoemd in lid 1a) en voor de 21-dagentermijn (genoemd in lid 1c) als werkdagen te worden aangemerkt.
    - c. Het gedurende een paar dagen verrichten van plotseling opgekomen werkzaamheden (anders dan de gebruikelijke) doet, mits de oorzaak van de onderbreking voortduurt, niet een nieuwe betalingstermijn ontstaan.
  3. Indien de kerstdagen en/of nieuwjaarsdag in een onderbrekingsperiode vallen, en reeds over de verplichte periode het loon is doorbetaald, dient de werkgever ook over die dagen het loon door te betalen indien in het algemeen in die dienstbetrekking op die feestdagen niet wordt gewerkt en dienaangaande geen bijzonder afwijkend be- ding van toepassing is.
  4. Indien de werknemer, na afloop van de periode waarover de werk- gever ingevolge het voorgaande verplicht is tot doorbetaling van het loon, aanspraak heeft op het volledige wachtgeld of de volledige werkloosheidsuitkering ingevolge de werkloosheidswet, is de werk- gever verplicht op deze uitkering een aanvulling te verstrekken van 10% van het dagloon waarnaar die uitkering is berekend.

## HOOFDSTUK VI

### LOON BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

#### Artikel 16

##### **Loon bij ziekte**

1.
  - a. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt onder loon in de zin van dit artikel verstaan het loon, verhoogd met het bedrag dat de betrokken werknemer gemiddeld gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de eerste dag van arbeidsongeschiktheid heeft genoten aan overuren (met een maximum van 15 overuren

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- per week), ploegdienst- en vuilwerktoeslag, persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 23, alsmede de toeslag voor ééndagse nachtritten. Aanvulling vindt ten hoogste plaats tot het maximum loon als bedoeld in artikel 9 lid 1 Coördinatiewet Sociale Verzekering (met ingang van 1 januari 2006 artikel 17 lid 1 Wfsv)
- b. Voor de berekening van het aantal overuren, als bedoeld in lid 1.a, wordt het gemiddeld aantal gewerkte overuren gedurende de periode van 52 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer vastgesteld met een maximum van 15 overuren per week en vervolgens verminderd met  $1/4e$ . Met ingang van 1 januari 2006 zullen echter nooit meer dan 7 overuren worden meegenomen. Deze reductie van het aantal door te betalen overuren bij ziekte wordt niet toegepast, indien de ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval, tenzij het bedrijfsongeval te wijten is aan de grove schuld of nalatigheid van de werknemer.
- c. In aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingverplichting krachtens artikel 7:629 BW is de werkgever verplicht over de dagen waarop de werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid (waaronder te verstaan ziekte en ongeval) verhinderd is zijn arbeid te verrichten, het nettoloon te betalen.  
Het voorgaande geldt niet:
- indien schriftelijk gunstigere voorwaarden zijn overeengekomen, dan wel,
  - indien de arbeidsongeschiktheid door de schuld of toedoen van de werknemer is veroorzaakt of het gevolg is van een lichaamsgebrek, waaromtrent hij bij het aangaan der overeenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven.
- d. Deze aanvulling op de wettelijke loondoorbetalingsplicht vangt aan op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en eindigt:
- gedurende de proeftijd na 2 weken;
  - Indien het dienstverband op de eerste dag van ziekte 1 jaar of minder heeft geduurd, na 13 weken;
  - Indien het dienstverband op de eerste dag van ziekte langer dan 1 jaar heeft geduurd, na 52 weken. Deze aanvulling op de wettelijke doorbetalingsverplichting zal per 1 januari 2006 worden verlengd tot maximaal de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid indien de werknemer meewerkt aan zijn reïntegratie en tevens een aanvullende zorgverzekering

- heeft afgesloten of indien de werknemer blijvend volledig arbeidsongeschikt is.
- e. In geval werkgever een wachtdag toepast conform lid 2 van dit artikel, geldt de loondoorbetalingsplicht vanaf de tweede dag van arbeidsongeschiktheid.
  - f. Bij arbeidsongeschiktheid binnen één kalenderjaar, worden verschillende perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld, voorzover de arbeidsongeschiktheid niet het gevolg is van een ongeval.
  - g. Tussentijdse wijzigingen van het brutoloon, resp. dagloonbesluiten of andere wettelijke maatregelen dienen in deze loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid te worden verwerkt.
2. De werkgever is bevoegd bij iedere ziektemelding een wachtdag toe te passen.  
Wanneer een werknemer ziek wordt, en er sinds de laatste ziektedag nog geen vier weken verstreken zijn, kan voor het nieuwe ziektegeval geen wachtdag worden toegepast.
  3. In het geval de werknemer een uitkering toekomt krachtens de ziekwet, 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.

## HOOFDSTUK VII

### FUNCTIE- EN LOONSCHAAL INDELING

#### Artikel 18

##### **Functie-indeling**

1. Aan de hand van het tussen partijen overeengekomen systeem van functiewaardering vindt functie-indeling plaats.
2. Voor werknemers, die geplaatst zijn in een hogere functie dan genoemd in loonschaal H dient door de werkgever de functie en het loon schriftelijk vastgesteld te worden.
3. Er is een Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 440, 2400 AK Alphen a/d Rijn, tel.nr. 0172-476241. Deze Stichting heeft als hoofdtak het bevorderen van de indeling van functies in het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen overeenkomstig het afgesproken systeem van functiewaardering. Bij deze Stichting kan een voorlichtingsboek met functie-

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

typeringen worden opgevraagd. Verder kan informatie worden gevonden op [www.fuwa-wegvervoer.nl](http://www.fuwa-wegvervoer.nl).

Artikel 19

**Inschaling bij indiensttreding**

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

Artikel 20

**Jeugdlonen**

1. a. Voor werknemers van 21 jaar en jonger, die niet in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto, het wettelijk verplicht TCVT-certificaat van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan gelden de volgende percentages van het wettelijk minimumloon:

15 jaar:	45%
16 jaar:	50%
17 jaar:	56%
18 jaar:	63%

19 jaar: 72%  
20 jaar: 83%  
21 jaar: 95%

- b. De hogere beloning conform lid 1.a. gaat in op de 1e dag van de betalingsperiode volgend op de verjaardag.
2. a. Voor werknemers van 21 jaar en jonger, die in het bezit zijn van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto, het wettelijk verplicht TCVT-certificaat van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan gelden de navolgende percentages van trede 0 van de loonschaal behorende bij zijn functie, met als maximum loonschaal D.  
18 jaar: 80%  
19 jaar: 90%  
20 jaar: 95%  
21 jaar: 100%
  - b. In afwijking van artikel 22, lid 1.a. geldt dat een werknemer van 21 jaar en jonger, die in het bezit is van een geldig getuigschrift van vakbekwaamheid voor het besturen van een vrachtauto, het wettelijk verplicht TCVT-certificaat van vakbekwaamheid voor het bedienen van een mobiele kraan, na één ervaringsjaar bij het bereiken van de 22-jarige leeftijd dient te worden geplaatst in loonschaal A, B, C, D trede 1, danwel loonschaal E trede 0, afhankelijk van de functie.
  - c. De hogere beloning conform lid 2.a. en lid 2.b is slechts van toepassing, indien de in deze leden bedoelde werknemer in zijn dagelijkse werkzaamheden ook daadwerkelijk een vrachtauto moet besturen en/of een mobiele kraan moet bedienen.

#### Artikel 21

##### **Toekenning tredeverhogingen**

1. De werkgever kan de werknemer een loon toekennen behorende bij een hogere trede in dezelfde loonschaal dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.
2. a. De werknemer zal bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden na verloop van elk vol functiejaar, een salarisverhoging worden toegekend, die gelijk is aan één loontrede van de loonschaal waarin hij is ingedeeld, tot hij het maximum van die loonschaal heeft bereikt.  
b. Indien de werkgever aan kan tonen dat er sprake is van onvoldoende uitvoering van de werkzaamheden en op grond daarvan geen tredeverhoging wenst toe te kennen, doet hij hiervan schriftelijk onder opgave van redenen mededeling aan de werknemer.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

De mededeling wordt gedaan uiterlijk 1 maand voordat de tredeverhoging zou ingaan.

3. a. Bij indiensttreding kan aan de werknemer van 22 jaar en ouder door de werkgever een loon, behorende bij een hogere trede uit dezelfde loonschaal worden toegekend dan waarop hij krachtens zijn ervaringsjaren aanspraak heeft.
  - b. Bij indiensttreding 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 loon wordt uitgegaan van een hogere leeftijd dan zijn daadwerkelijke leeftijd.
4. Indien de werkgever toepassing heeft gegeven aan het gestelde in de leden 1, 3a of 3b, blijft lid 2 onverminderd van toepassing.

Artikel 22

**22 jarigen en ouder**

1. a. Indien een werknemer de leeftijd van 22 jaar bereikt, wordt hij ingeschaald op trede 0 van de geldende loonschaal.
- b. In afwijking van lid 1a 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 de loonschalen A, B en C is vereist, kan worden ingedeeld in de trede -2 behorende bij zijn loonschaal.
- c. De werkgever stelt de in lid b bedoelde werknemer in de gelegenheid de voor de functie noodzakelijke opleiding/training te volgen.
- d. Zodra de in lid c bedoelde opleiding/training met goed gevolg is afgerond wordt de werknemer in de trede 0 van zijn loonschaal ingedeeld.
- e. Voor de toekenning van tredeverhogingen is overigens artikel 21 integraal van toepassing.

De mintreden bedragen per 1 januari 2006:

Loonschaal/ trede	bedragen per:			uurloon à		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A -2	293,70	1174,80	1272,60	7,34	9,54	11,01
A -1	310,26	1241,04	1346,81	7,76	10,08	11,63
B -2	293,70	1174,80	1272,60	7,34	9,54	11,01
B -1	318,39	1273,56	1382,16	7,96	10,35	11,94
C -2	293,70	1174,80	1272,60	7,34	9,54	11,01
C -1	325,25	1301,00	1411,96	8,13	10,57	12,20

Artikel 23

**Inschaling van functies**

1. Plaatsing in een lager gewaardeerde functie.
  - a. De werknemer die door omstandigheden, die niet te wijten zijn aan zijn schuld of opzet en anders dan op zijn eigen verzoek wordt belast met werkzaamheden, verbonden aan een lager gewaardeerde functie, zal na 13 weken in die lagere loonschaal worden geplaatst.
  - b. Correctie van een te hoge inschaling die de indeling in een lagere loonschaal tot gevolg heeft zal ingaan één week nadat de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld door zijn werkgever.
  - c. Herindeling ingevolge lid a en b vindt plaats op het naast lagere bedrag in de nieuwe loonschaal. Het loonverschil dat ontstaat, wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.  
Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd met nog toe te kennen treden en/of initiële loonsverhogingen.  
Voor de werknemer van 50 jaar en ouder, die minimaal 10 jaar in dienst is van de werkgever of voor de werknemer die minimaal 25 jaar in dienst is van de werkgever zal de persoonlijke toeslag niet worden afgebouwd.
2. Plaatsing in een hoger gewaardeerde functie.
  - a. De werknemer die als gevolg van verandering van werkzaamheden in een hogere loonschaal wordt geplaatst, zal vanaf de eerste volle week van de uitoefening van die hogere functie worden ingedeeld op het naast hogere bedrag in die loonschaal.
  - b. Correctie van een te lage inschaling die een indeling in een hogere loonschaal tot gevolg heeft zal ingaan op het tijdstip van schriftelijke melding door de werknemer.  
Herindeling vindt plaats op het naast hogere bedrag in de nieuwe loonschaal.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 24

**Beroepsprocedure**

1. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn functie-indeling in een der loonschalen genoemd in artikel 25, dient hij te streven naar een oplossing van het bezwaar langs normale wegen van overleg, als weergegeven in bijlage II.
2. a. Indien langs de in lid 1 aangegeven weg niet binnen een maand een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar schriftelijk voorleggen aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Het reglement voor deze commissie is opgenomen in bijlage III.  
b. Een beroep van een ex-werknemer kan in behandeling worden genomen als de uitspraak gevolgen kan hebben voor een op het laatst genoten loon gebaseerde wettelijke uitkering, dan wel als door de kantonrechter daarom wordt verzocht in een civiele procedure. Dit geldt slechts, indien de arbeidsovereenkomst niet langer dan een jaar geleden geëindigd is.
3. Indien een bezwaar tegen de indeling in een loonschaal bij de beroepscommissie wordt kenbaar gemaakt, is de datum van indiening van dat bezwaar bepalend voor de eventuele indeling in de juiste loonschaal.
4. Beroepszaken dienen te worden gericht aan de Beroepscommissie Functiewaardering Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 440, 2400 AK Alphen a/d Rijn.

## HOOFDSTUK VIII

### LOONSCHALEN EN LOONBEREKENING

#### Artikel 25

#### Loonschalen

Loonschalen A t/m H, achtereenvolgend per week, per 4 weken, per maand, per uur, overuurvergoedingen en met vergoeding voor werken op zaterdag:

#### Functieloonschalen per 1-1-2006

loonschaal/ trede	Bedragen per: 1 april 2005			Uurloon à:		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A 0	326,82	1307,28	1421,01	8,17	10,62	12,26
A 1	340,93	1363,72	1482,36	8,52	11,08	12,78
A 2	355,04	1420,16	1543,71	8,88	11,54	13,31
A 3	369,15	1476,60	1605,06	9,23	12,00	13,84
A 4	383,26	1533,04	1666,41	9,58	12,46	14,37
A 5	390,32	1561,28	1697,11	9,76	12,69	14,64
B 0	343,08	1372,32	1491,71	8,58	11,15	12,87
B 1	358,15	1432,60	1557,24	8,95	11,64	13,43
B 2	373,22	1492,88	1622,76	9,33	12,13	14,00
B 3	388,29	1553,16	1688,28	9,71	12,62	14,56
B 4	403,36	1613,44	1753,81	10,08	13,11	15,13
B 5	410,90	1643,60	1786,59	10,27	13,35	15,41
C 0	356,79	1427,16	1551,32	8,92	11,60	13,38
C 1	372,78	1491,12	1620,85	9,32	12,12	13,98
C 2	388,77	1555,08	1690,37	9,72	12,64	14,58
C 3	404,76	1619,04	1759,90	10,12	13,15	15,18
C 4	420,75	1683,00	1829,42	10,52	13,67	15,78
C 5	428,75	1715,00	1864,21	10,72	13,93	16,08
D 0	371,77	1487,08	1616,46	9,29	12,08	13,94
D 1	388,71	1554,84	1690,11	9,72	12,63	14,58
D 2	405,65	1622,60	1763,77	10,14	13,18	15,21
D 3	422,59	1690,36	1837,42	10,56	13,73	15,85
D 4	439,53	1758,12	1911,08	10,99	14,28	16,48
D 5	456,47	1825,88	1984,73	11,41	14,84	17,12

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

loonschaal/ trede	Bedragen per: 1 april 2005			Uurloon à:		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
E 0	390,58	1562,32	1698,24	9,76	12,69	14,65
E 1	408,48	1633,92	1776,07	10,21	13,28	15,32
E 2	426,38	1705,52	1853,90	10,66	13,86	15,99
E 3	444,28	1777,12	1931,73	11,11	14,44	16,66
E 4	462,18	1848,72	2009,56	11,55	15,02	17,33
E 5	480,08	1920,32	2087,39	12,00	15,60	18,00
E 6	497,98	1991,92	2165,22	12,45	16,18	18,67
F 0	409,39	1637,56	1780,03	10,23	13,31	15,35
F 1	428,22	1712,88	1861,90	10,71	13,92	16,06
F 2	447,05	1788,20	1943,77	11,18	14,53	16,76
F 3	465,88	1863,52	2025,65	11,65	15,14	17,47
F 4	484,71	1938,84	2107,52	12,12	15,75	18,18
F 5	503,54	2014,16	2189,39	12,59	16,37	18,88
F 6	522,37	2089,48	2271,26	13,06	16,98	19,59
F 7	541,20	2164,80	2353,14	13,53	17,59	20,30
G 0	428,20	1712,80	1861,81	10,71	13,92	16,06
G 1	449,02	1796,08	1952,34	11,23	14,59	16,84
G 2	469,84	1879,36	2042,86	11,75	15,27	17,62
G 3	490,66	1962,64	2133,39	12,27	15,95	18,40
G 4	511,48	2045,92	2223,92	12,79	16,62	19,18
G 5	532,30	2129,20	2314,44	13,31	17,30	19,96
G 6	553,12	2212,48	2404,97	13,83	17,98	20,74
G 7	573,94	2295,76	2495,49	14,35	18,65	21,52
G 8	594,76	2379,04	2586,02	14,87	19,33	22,30
H 0	447,01	1788,04	1943,60	11,18	14,53	16,76
H 1	469,75	1879,00	2042,47	11,74	15,27	17,62
H 2	492,49	1969,96	2141,35	12,31	16,01	18,47
H 3	515,23	2060,92	2240,22	12,88	16,74	19,32
H 4	537,97	2151,88	2339,09	13,45	17,48	20,17
H 5	560,71	2242,84	2437,97	14,02	18,22	21,03
H 6	583,45	2333,80	2536,84	14,59	18,96	21,88
H 7	606,19	2424,76	2635,71	15,15	19,70	22,73
H 8	628,93	2515,72	2734,59	15,72	20,44	23,58
H 9	651,67	2606,68	2833,46	16,29	21,18	24,44

## Funcielooschalen per 1-10-2006

loonschaal/ trede	Bedragen per: 1 april 2005			Uurloon à:		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
A 0	329,27	1317,08	1431,67	8,23	10,70	12,35
A 1	343,49	1373,96	1493,49	8,59	11,16	12,88
A 2	357,71	1430,84	1555,32	8,94	11,63	13,41
A 3	371,93	1487,72	1617,15	9,30	12,09	13,95
A 4	386,15	1544,60	1678,98	9,65	12,55	14,48
A 5	393,26	1573,04	1709,89	9,83	12,78	14,75
B 0	345,65	1382,60	1502,89	8,64	11,23	12,96
B 1	360,83	1443,32	1568,89	9,02	11,73	13,53
B 2	376,01	1504,04	1634,89	9,40	12,22	14,10
B 3	391,19	1564,76	1700,89	9,78	12,71	14,67
B 4	406,37	1625,48	1766,90	10,16	13,21	15,24
B 5	413,96	1655,84	1799,90	10,35	13,45	15,52
C 0	359,47	1437,88	1562,98	8,99	11,68	13,48
C 1	375,58	1502,32	1633,02	9,39	12,21	14,08
C 2	391,69	1566,76	1703,07	9,79	12,73	14,69
C 3	407,80	1631,20	1773,11	10,20	13,25	15,29
C 4	423,91	1695,64	1843,16	10,60	13,78	15,90
C 5	431,97	1727,88	1878,21	10,80	14,04	16,20
D 0	374,56	1498,24	1628,59	9,36	12,17	14,05
D 1	391,63	1566,52	1702,81	9,79	12,73	14,69
D 2	408,70	1634,80	1777,03	10,22	13,28	15,33
D 3	425,77	1703,08	1851,25	10,64	13,84	15,97
D 4	442,84	1771,36	1925,47	11,07	14,39	16,61
D 5	459,91	1839,64	1999,69	11,50	14,95	17,25
E 0	393,51	1574,04	1710,98	9,84	12,79	14,76
E 1	411,54	1646,16	1789,38	10,29	13,38	15,43
E 2	429,57	1718,28	1867,77	10,74	13,96	16,11
E 3	447,60	1790,40	1946,16	11,19	14,55	16,79
E 4	465,63	1862,52	2024,56	11,64	15,13	17,46
E 5	483,66	1934,64	2102,95	12,09	15,72	18,14
E 6	501,69	2006,76	2181,35	12,54	16,30	18,81
F 0	412,46	1649,84	1793,38	10,31	13,40	15,47
F 1	431,43	1725,72	1875,86	10,79	14,02	16,18
F 2	450,40	1801,60	1958,34	11,26	14,64	16,89
F 3	469,37	1877,48	2040,82	11,73	15,25	17,60
F 4	488,34	1953,36	2123,30	12,21	15,87	18,31

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

loonschaal/ trede	Bedragen per: 1 april 2005			Uurloon à:		
	week	4 weken	maand	100%	130%	150%
F 5	507,31	2029,24	2205,78	12,68	16,49	19,02
F 6	526,28	2105,12	2288,27	13,16	17,10	19,74
F 7	545,25	2181,00	2370,75	13,63	17,72	20,45
G 0	431,41	1725,64	1875,77	10,79	14,02	16,18
G 1	452,39	1809,56	1966,99	11,31	14,70	16,96
G 2	473,37	1893,48	2058,21	11,83	15,38	17,75
G 3	494,35	1977,40	2149,43	12,36	16,07	18,54
G 4	515,33	2061,32	2240,65	12,88	16,75	19,32
G 5	536,31	2145,24	2331,88	13,41	17,43	20,11
G 6	557,29	2229,16	2423,10	13,93	18,11	20,90
G 7	578,27	2313,08	2514,32	14,46	18,79	21,69
G 8	599,25	2397,00	2605,54	14,98	19,48	22,47
H 0	450,36	1801,44	1958,17	11,26	14,64	16,89
H 1	473,27	1893,08	2057,78	11,83	15,38	17,75
H 2	496,18	1984,72	2157,39	12,40	16,13	18,61
H 3	519,09	2076,36	2257,00	12,98	16,87	19,47
H 4	542,00	2168,00	2356,62	13,55	17,62	20,33
H 5	564,91	2259,64	2456,23	14,12	18,36	21,18
H 6	587,82	2351,28	2555,84	14,70	19,10	22,04
H 7	610,73	2442,92	2655,45	15,27	19,85	22,90
H 8	633,64	2534,56	2755,07	15,84	20,59	23,76
H 9	656,55	2626,20	2854,68	16,41	21,34	24,62

Artikel 26

**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 artikel 16 lid 2 van deze CAO wordt toegepast dient minimaal 32 uur per week te worden gegarandeerd.

2. a. Alle diensturen worden uitbetaald onder aftrek van de pauzetijden conform de staffel welke is opgenomen in bijlage IV en onder aftrek van de aaneengesloten rust, met als minimum de in de EEG-Verordening 3820/85 voorgeschreven rusttijden (zie bijlage IV).  
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 IV.
  - b. De diensturen moeten door de werknemer worden geregistreerd op een door de werkgever te verstrekken urenverantwoordingsstaat. Een registratieplicht geldt eveneens voor de uren besteed aan rust, pauzes en de correcties.
  - 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. De werknemer ontvangt na controle door de werkgever een voor akkoord getekend exemplaar van de urenverantwoordingsstaat terug.
  - e. De werknemer dient binnen drie maanden na ontvangst van de urenverantwoordingsstaat als bedoeld onder 2.d schriftelijk aan de werkgever eventuele bezwaren kenbaar te maken. Wanneer de werknemer van dat recht geen gebruik maakt, geldt de urenverantwoordingsstaat vanaf dat moment als bewijs.
  - f. De werkgever dient de ingevulde urenverantwoordingsstaat gedurende 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 te worden overgelegd.
  - h. Bij het gebruik van een boardcomputer zijn werkgever en werknemer vrijgesteld van de verplichtingen zoals vermeld onder 2b t/m 2g. Na afloop van elke rit dient de werknemer de beschikking te krijgen over een ongeschoonde uitdraai van de in 2c. genoemde gegevens.
3. a. De werkgever kan de normale duur van de werkzaamheden normeren op basis van sociaal en economisch verantwoorde praktijkervaringen en de loonberekeningen daarop baseren. De werkgever dient daarvoor echter eerst de instemming van de werknemers- en werkgeversorganisaties na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging te verkrijgen.
  - b. Het bepaalde onder 3.a. is onverkort van kracht ingeval in de

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- onderneming de diensturen worden bepaald met behulp van een boardcomputer.
- c. Indien de omstandigheden die aan een normeringsregeling ten grondslag liggen zich wijzigen, dan dient de regeling opnieuw beoordeeld en zodanig aangepast te worden.
  - d. Een normeringsregeling ontheft de werknemer niet van de invulling en indiening van de urenverantwoordingsstaat.
  - e. In alle gevallen zal de normeringsregeling schriftelijk worden vastgelegd en binnen 2 weken na dagtekening, ter registratie worden gemeld bij het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.
4. a. Op werkzaamheden als rijden, laden, lossen en wachttijd kan, in geval van dubbele bemanning, normering plaatsvinden, met dien verstande dat de totale beloning van alle gemaakte diensturen tussen de 85% en de 100% bedraagt. Er is sprake van dubbele bemanning bij internationale ritten als een rit wordt verricht door tenminste 2 chauffeurs met gelijkwaardige werkzaamheden, zowel qua functie-inhoud als qua tijdsbesteding.
- b. Om van bovenstaande regeling gebruik te kunnen maken, dienen de ondernemingen hun bestaande beloningsbeleid voor dubbelbemande ritten voor 1 mei 2006, bij CAO-partijen te melden. Ondernemingen die hun bestaande beloningsbeleid voor de dubbelbemande ritten niet voor 1 mei 2006 melden, worden geacht geen normering toe te passen.
- c. Voor bedrijven waarbij de beloning ten gevolge van de toegepaste normering lager ligt dan de maximaal toegestane afwijking van 15%, geldt een overgangperiode van 2 jaar. Binnen deze termijn dient de normeringsregeling zodanig te worden aangepast dat de maximaal toegestane afwijking van 15% voor de totale beloning van alle gemaakte diensturen wordt gerealiseerd.
- d. Ondernemingen die na de inwerkingtreding van de CAO een nieuw beloningsbeleid voor dubbelbemande ritten willen invoeren, dienen dat met de vakbonden overeen te komen. Daarbij dient het volgende in acht te worden genomen:
- de totale beloning van alle gemaakte diensturen zal uiterlijk na verloop van twee jaar 85% bedragen tenzij de onderneming een hogere beloning overeenkomt met vakbonden;
  - er dient met de vakbonden overleg te worden gevoerd over een afbouwregeling voor het verschil tussen de oude en de nieuwe regeling voor het reeds in dienst zijnde personeel. Deze afbouwregeling komt na 2 jaar te vervallen;

- voor werknemers die op het moment van inwerkingtreding van de CAO 55 jaar en ouder zijn, blijft de oude regeling gehandhaafd en vindt er geen afbouw plaats;
- de nieuwe regeling dient te worden gemeld bij CAO-partijen.

## HOOFDSTUK IX

### OVERUREN

#### Artikel 27

##### Definitie 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.

#### Artikel 28

##### Verplichting overwerk oudere werknemers

Een werknemer van 50 jaar of ouder kan niet worden verplicht tot het maken van overuren van meer dan 12,5 uur per week. Hij kan dit echter niet afdwingen middels het weigeren van werk. Indien in het belang van de onderneming meer dan 12,5 overuren in een week worden gemaakt, dienen deze meerdere uren in de daaropvolgende week zodanig te worden gecompenseerd, dat er maximaal 105 uur in 2 weken is gewerkt.

#### Artikel 29

##### Vergoeding overuren

1. Overuren worden afgerond op halve uren, waarbij overwerk van minder dan 15 minuten niet voor vergoeding in aanmerking komt. Bij gebruik van een boardcomputer worden overuren niet afgerond.
2. De bepalingen inzake de vergoeding van overuren worden niet toegepast ten aanzien van:
  - werknemers die volgens schriftelijke afspraak bevoegd zijn aan andere werknemers op te dragen overwerk te verrichten;
  - de overuren, die een gevolg zijn van vertraging in het transport, tenzij deze vertraging ontstaan is buiten de schuld of toedoen van de werknemer en deze langer dan 15 minuten heeft geduurd;

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- de overuren, die ontstaan zijn door eigen schuld of toedoen van de werknemer.
- 3. Overuren worden – met inachtneming van artikel 30 – vergoed door het uurloon vermeerderd met een toeslag van 30%.
- 4. In afwijking van het bepaalde in lid 3 geldt voor administratief en technisch personeel voor de vergoeding van overuren op roostervrije dagen een toeslag van 100% en voor uren op zondag waarop volgens dienstrooster arbeid wordt verricht 30%.
- 5. De overuren kunnen geheel of gedeeltelijk worden bestemd voor het individueel pensioensparen. De wens daartoe dient de werknemer jaarlijks uiterlijk vóór 1 oktober van het voorafgaande jaar kenbaar te maken aan de werkgever.

Artikel 30

**Verplichte tijd-voor-tijd-regeling**

1. Diensturen die op maandag t/m vrijdag worden verricht en de 220 uur per betalingsperiode van vier weken te boven gaan, dienen te worden vergoed in vrije tijd.
2. De werkgever, die in afwijking van lid 1 een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur wenst te hanteren, is daartoe gerechtigd. Gedurende de looptijd van de CAO is slechts éénmaal een wijziging van de tijd-voor-tijdgrens toegestaan.
3. Voor rijdend personeel in dubbelbemande voertuigen geldt, in afwijking van de leden 1 en 2, een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur per 4 weken.
4. Bij afwisselend vervoer op enkel- en dubbelbemande voertuigen geldt een te berekenen norm tussen 220 en 240 uur respectievelijk 230 en 240 uur per 4 weken.
5. a. Elk dienstuur boven de van toepassing zijnde tijd-voor-tijdgrens geeft recht op één uur vrije tijd.  
b. In afwijking van de leden 1 en 5a kan op verzoek van de werknemer en/of werkgever overleg worden gevoerd over de wijze waarop tijd-voor-tijduren worden vergoed. Werknemers kunnen

zich daarbij laten vertegenwoordigen door de contracterende partijen aan werknemerszijde. Indien tijd-voor-tijd-uren worden uitbetaald dient dit te gebeuren tegen 130% van het uurloon.

6. a. De vergoeding in tijd vindt plaats binnen 12 weken na de betalingsperiode, waarin de meerdere uren zijn ontstaan. Hiervan kan slechts in bijzondere gevallen worden afgeweken. De vergoeding in geld dient plaats te vinden uiterlijk in de betalingsperiode volgend op de betalingsperiode waarin de meerdere uren zijn ontstaan.
- b. Ter voorkoming van seizoensmatige werkloosheid van de werknemer kan de in lid 6a genoemde grens worden overschreden.
7. De vergoeding in tijd wordt zoveel mogelijk in blokken van tenminste 3 dagen gegeven.
8. Voor iedere vrije dag krachtens deze regeling wordt:
  - bij een tijd-voor-tijdgrens van 220 uur 11 x het uurloon vergoed
  - bij een tijd-voor-tijdgrens van 230 uur 11,5 x het uurloon vergoed
  - bij een tijd-voor-tijdgrens van 240 uur 12 x het uurloon vergoed onder gelijktijdige vermindering van het aantal opgespaarde uren met respectievelijk 11, 11,5 of 12 uur, tenzij de werknemer verzoekt om een regeling, waarbij 8 uur per vrije dag wordt vergoed.
9. Op een dag waarop krachtens een dienstrooster-, dienst- of werktijdregeling niet wordt gewerkt kan geen vrijaf worden gegeven in kader van de tijd-voor-tijd-regeling.
10. De werkgever en de werknemer dienen tijdig te overleggen over de periode, waarin de opgespaarde uren worden opgenomen.
11. De werkgever dient per betalingsperiode bij of op de loonspecificatie een overzicht te geven van het totaal aantal opgespaarde uren onder gelijktijdige vermindering van de opgenomen uren in de voorafgaande betalingsperiode.

#### Artikel 31

##### **Vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling.**

1. De werkgever kan in overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties een vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling op een lagere grens vaststellen dan de grens, genoemd in art. 30 leden 1 en 3, doch nimmer lager dan 160 uur per betalingsperiode van 4 weken. Ook diensturen gemaakt op zaterdag kunnen in de vrijwillige tijd-voor-tijd regeling worden betrokken.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. De leden 6,7 en 9 t/m 11 van artikel 30 zijn van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens de zaterdaguren geeft elk dienstuur dat wordt opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling tussen 160 uur en de grens op grond van artikel 30 leden 1 en 3, recht op 1,3 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 30% van het uurloon. De zaterdaguren die worden opgespaard in het kader van de vrijwillige tijd-voor-tijd-regeling geven recht op 1,5 uur vrije tijd of 1 uur vrije tijd en een toeslag van 50% op het functie-uurloon.
4. De vrijwillige regeling wordt schriftelijk vastgelegd en gemeld aan het secretariaat van CAO-partijen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

**HOOFDSTUK X**

**ARBEID OP ZATERDAG, ZON- EN FEESTDAGEN**

Artikel 32

**Zon- en feestdagen**

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

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

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

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

Artikel 33

**Vergoeding diensturen op zaterdag, zondag en feestdagen**

1. Alle diensturen op zaterdag worden vergoed door betaling van het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%.

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

#### Artikel 34

#### **Vrije weekeinden**

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

#### Artikel 35

#### **Dienstrooster**

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

## HOOFDSTUK XI

### TOESLAGEN

#### Artikel 36

#### **Ploegendiensttoeslag**

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het structureel verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een dienstrooster. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende 5 dagen per week of 10 dagen per twee weken. Tussen de aanvangstijdstippen van twee diensten dienen tenminste 8 uren te liggen.  
Indien de werkgever besluit tot het instellen van een ploegendienst, zal het dienstrooster worden uitgevoerd door en in overleg met een tevoren aangezochte ploeg werknemers.
2. Indien de werknemer arbeid verricht in ploegendienst ontvangt hij:
  - In een systeem van 2 ploegen met een vroege dienst die begint op of na 05.00 uur en een late dienst die begint op of na 14.00 uur een toeslag van 7,5% van het voor hem geldende functieloon;
  - In een systeem van 2 ploegen met een dagdienst en een nachtdienst die begint op of na 22.00 uur danwel eindigt na 02.00 uur een toeslag van 10% van het voor hem geldende functieloon;
  - In een systeem van 3 of meer ploegen een toeslag van 12,5% van het voor hem geldende functieloon.
3. Indien in een onderneming op 1 april 1979 een hogere toeslag werd betaald dan genoemd in lid 2 blijft die toeslag van toepassing.

#### Artikel 37

#### **Toeslag ééndaagse nachtritten**

Per 1 april 2005 wordt voor ééndaagse nachtritten voor de diensturen gelegen tussen 20.00 uur en 04.00 uur een vergoeding toegekend. Dit bedrag wordt per 1 januari 2006 verhoogd naar € 2,19 bruto per uur en per 1 oktober 2006 naar € 2,21 bruto per uur. Bij samenloop van de toeslag ééndaagse nachtritten met de ploegendiensttoeslag in de zin van artikel 36 komt enkel de ploegendiensttoeslag tot uitkering.

## Artikel 38

### **Vuilwerktoeslag**

De werkgever kan een toeslag toe kennen aan hen, die werken met voor de gezondheid schadelijke en/of grote verontreiniging veroorzakende artikelen die maximaal bedraagt. Deze bedragen worden per 1 januari 2006 verhoogd naar € 24,70 per 4 weken, respectievelijk € 26,85 per maand. Per 1 oktober 2006 worden de bedragen verhoogd naar € 24,89 per 4 weken, respectievelijk € 27,05 per maand.

## HOOFDSTUK XII

### **VERGOEDINGEN**

## Artikel 39

### **Vergoeding van reiskosten (\*)**

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

## Artikel 40

### **Vergoeding van verblijfkosten**

1. Aan de werknemer worden volgens het in lid 3 van dit artikel opgenomen schema de onderweg gemaakte kosten vergoed bestaande uit maaltijden, overige consumpties en kleine uitgaven verbonden aan de uitoefening van de dienstbetrekking. Hieronder vallen niet de kos-

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

ten van logies, inrichting van de cabine, koersverschillen en uitbetaalde fooien.

2. Van lid 1 kan worden afgeweken indien een afzonderlijke detachingsregeling is getroffen of de werkgever een regeling heeft getroffen waardoor de werknemer gratis gebruik kan maken van bedrijfskantinefaciliteiten. Deze bedrijfskantinefaciliteiten dienen qua niveau in overeenstemming te zijn met de rechten die normaal gesproken ontleend kunnen worden aan onderstaand schema.

3. De verblijfkostenvergoeding bedraagt:

a. Bij ééndaagse ritten:

- korter dan 4 uur:	geen onbelaste vergoeding
- langer dan 4 uur:	
- per 1 januari 2006:	€ 0,50 per uur
- tussen 18.00 en 24.00 uur:	
indien vertrek voor 14.00 uur:	€ 2,22 per uur
per 1 januari 2006:	€ 2,26 per uur
per 1 oktober 2006:	€ 2,28 per uur
indien vertrek na 14.00 uur en er sprake is van een afwezigheidsduur van tenminste 12 uur	
- een extra toeslag van:	
per 1 januari 2006:	€ 9,45
per 1 oktober 2006:	€ 9,52

b. Bij meerdaagse ritten:

Eerste dag:	
Per 1 januari 2006:	€ 0,99 per uur
Per 1 oktober 2006:	€ 1,00 per uur
- tussen 17.00 en 24.00 uur	
indien vertrek voor 17.00 uur:	
Per 1 januari 2006:	€ 2,26 per uur
Per 1 oktober 2006:	€ 2,28 per uur

c.

Tussentijdse dagen:	
Per 1 januari 2006:	€ 39,00 per dag
Per 1 oktober 2006:	€ 39,36 per dag

Tussentijdse dagen:

Laatste dag:	
Per 1 januari 2006:	€ 0,99 per uur
Per 1 oktober 2006:	€ 1,00 per uur
– tussen 18.00 en 24.00 uur:	
Per 1 januari 2006:	€ 2,26 per uur
Per 1 oktober 2006:	€ 2,28 per uur
– tussen 24.00 en 06.00 uur:	
Per 1 januari 2006:	€ 0,99 per uur
Per 1 oktober 2006:	€ 1,00 per uur
– tussen 24.00 en 06.00 uur indien aankomst na 12.00 uur:	
Per 1 januari 2006:	€ 2,26 per uur
Per 1 oktober 2006:	€ 2,28 per uur

#### Artikel 41

##### **Vergoeding overstaan**

Ten aanzien van de werknemer die in het kader van zijn dienstuitvoering gedurende een weekend of een (buitenlandse) feestdag niet op zijn standplaats verblijft terwijl aan hem voor die dag geen werkzaamheden zijn of kunnen worden opgedragen, wordt aan hem terzake van de extra kosten van het niet-vrijwillig verblijf een extra vergoeding toegekend. Deze bedragen worden per 1 januari 2006 verhoogd naar € 9,45 netto en € 16,55 bruto per dag. Per 1 oktober 2006 worden deze bedragen verhoogd naar € 9,52 netto en € 16,67 bruto per dag.

#### Artikel 42

##### **Beschikbaarheidsvergoeding**

De werknemer, die opdracht heeft gekregen zich beschikbaar te houden voor te verrichten werkzaamheden, heeft recht op de navolgende vergoeding voor de uren waarvoor hij zich overeenkomstig de opdracht beschikbaar heeft gehouden. Deze bedragen worden per 1 januari 2006 verhoogd naar € 2,07 per uur met een maximum van € 16,56 per etmaal. Per 1 oktober 2006 worden de bedragen verhoogd naar € 2,09 per uur en € 16,72 per etmaal. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- a. aan de werknemer dient vooraf te zijn medegedeeld, dat hij zich gedurende een bepaalde vooraf vastgestelde tijdsruimte beschikbaar moet houden voor het verrichten van werk en verplicht is gehoor te geven aan een oproep de dienst aan te vangen.
- b. de werknemer komt voor de beschikbaarheidsvergoeding niet in aanmerking indien er sprake is van diensttijd en hij zich in de bedrijfsruimte en/of op of rondom het voertuig bevindt.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- c. de werknemer komt evenmin voor de beschikbaarheidsvergoeding in aanmerking indien hij een eenmalige oproep per etmaal ontvangt om de dienst op een bepaald tijdstip aan te vangen.
- d. er kan geen samenloop plaatsvinden van loon en/of andere toeslagen met deze beschikbaarheidsvergoeding.

Artikel 43

**Scholing algemeen**

Ingeval scholing anders dan bedoeld in artikel 44 wordt gevolgd in opdracht van de werkgever en/of op grond van een aan de functie verbonden wettelijke verplichting, dienen aan de werknemer de cursuskosten, het examengeld en de reiskosten (volgens de in dat jaar geldende forfaitaire reiskostenvergoeding) te worden vergoed. Voorts zal de werkgever de cursustijd, die overdag wordt gevolgd op de doordeweekse dagen, vergoeden. Deze uren tellen niet mee bij de bepaling van het aantal overuren.

Artikel 44

**Vergoeding ADR-certificaat**

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

Artikel 45

**Studiekostenregeling**

De werkgever heeft de mogelijkheid terzake van de in de artikelen 43 en 44 genoemde kosten voor aanvang van de opleiding een studiekostenregeling aan z'n werknemers voor te leggen.  
Deze studiekostenregeling verplicht de werknemer:

- bij ontslagname van de werknemer binnen een jaar na het behalen

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

#### Artikel 46

##### **Uitkering bij overlijden**

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

#### HOOFDSTUK XIII

##### **VERGOEDINGEN VOOR WERKNEMERS TE WERK GESTELD OP MOBIELE KRANEN**

#### Artikel 47

##### **Reistijd voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen**

1. Onder reistijd wordt verstaan de tijd gedurende welke gereisd wordt van de woning naar het werk (niet zijnde de standplaats) en terug.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

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

Artikel 48

**Reiskosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen**

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

#### Artikel 49

##### **Verblijfkosten voor de werknemer te werk gesteld op mobiele kranen**

1. Als vergoeding voor verblijfkosten gelden de bedragen genoemd in de artikelen 40 en 41.
2. Indien in verband met de werkzaamheden het dagelijks huiswaarts keren onredelijk zou zijn, zulks ter beoordeling van de werkgever, dient de werknemer ter plaatse te overnachten. Als op de mobiele kraan een slaapcabine ontbreekt, zullen de logieskosten worden vergoed. Er vindt geen cumulatie plaats met de vergoedingen als bedoeld in de artikelen 40 en 41.

#### HOOFDSTUK XIV

##### **VERGOEDING ZIEKTE EN ONGEVAL BUITENLAND/ONGEVALLLENVERZEKERING**

#### Artikel 50

##### **Ziekte en ongeval in het buitenland**

1. Indien de werknemer wegens de hem opgedragen werkzaamheden buiten Nederland verblijft en aldaar getroffen wordt door ziekte of ongeval kan hij jegens werkgever aanspraak maken op vergoeding van:
  - a. de kosten van noodzakelijke geneeskundige verzorging;
  - b. de kosten van vervoer, voor zover dit vervoer noodzakelijk is om de geneeskundige verzorging te ondergaan;
  - c. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat zijn 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 niet, voorzover de werknemer aanspraak kan maken op overeenkomstige uitkeringen op grond van enige nationale wetgeving of internationale overeenkomst dan wel uit hoofde van een voor de werknemer geldende verzekeringsovereenkomst.
3. De werknemer kan geen aanspraak maken op vergoeding van de in lid 1 onder a. en b. genoemde kosten indien hij door eigen schuld of toedoen geen aanspraken kan ontlenen aan de voor hem geldende verzekering.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

4. Indien de werknemer die in de omstandigheden verkeert als omschreven in de aanhef van lid 1, zich in levensgevaar bevindt kan hij ten behoeve van zijn bloedverwanten in de eerste graad alsmede zijn echtgenoot aanspraak maken op vergoeding van:
  - a. de noodzakelijke kosten van vervoer van hun woonplaats naar zijn verblijfplaats en terug;
  - b. de noodzakelijke kosten van onderdak en voeding, totdat het levensgevaar geweken is.

Artikel 51

**Ongevallenverzekering**

1. De werkgever is verplicht ten behoeve van iedere werknemer een ongevallenverzekering af te sluiten, hetzij collectief, hetzij individueel. De kosten van deze verzekering komen volledig voor rekening van de werkgever.
2. De werkgever 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 tenminste aan de volgende voorwaarden te voldoen:
  - a. 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.
  - b.
    1. Bij overlijden van (een van) de verzekerde(n), dient aan de nabestaanden van betrokkene een uitkering te worden verstrekt ter grootte van het jaarinkomen, zijnde het loon ingevolge de „WFSV”.
    2. In afwijking van het onder 3.b.1. gestelde kan worden overeengekomen dat een uitkering ineens wordt verstrekt in de vorm van een vast bedrag ter grootte van het aantal werkdagen per jaar x het maximum premiedagloon ingevolge de Werkloosheidswet.
  - c. Bij blijvende algehele invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt ten minste ter grootte van het tweevoudige van het jaarinkomen als bedoeld onder b.
  - d. Bij blijvende gedeeltelijke invaliditeit dient een uitkering ineens te worden verstrekt, die is afgeleid van het onder c. genoemde.

- e. De gerechtigde van de uitkering is de verzekerde werknemer of diens nagelaten betrekkingen. Hieronder wordt verstaan: 1e de overblijvende echtgenoot; 2e de erfgenamen.
4. Indien door nalatigheid van de werkgever, bij een ongeval dat de dood of blijvende invaliditeit van een werknemer ten gevolge heeft, geen recht op een onder lid 3 bedoelde uitkering bestaat, is de werkgever gehouden de betrokkene(n) schadeloos te stellen.

## HOOFDSTUK XVI

### VERZUIM

#### Artikel 64

#### **Afwezigheid met behoud van loon**

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

Deze omstandigheden zijn:

- wegens vakantie (artikel 67);
- tijd-voor-tijd-regeling (artikelen 30 en 31);
- op algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen, niet vallende op zaterdag en/of zondag (art. 32);
- bijzonder verlof (art. 65);
- wegens ziekte of ongeval buiten schuld of toedoen van de betrokken werknemer met uitzondering van de wachttag (artikel 16 lid 2);
- ATV-dagen (artikel 68).

#### Artikel 65

#### **Bijzonder verlof**

1. Indien de werknemer op een of meer dag(en) of gedeeltes van de dag de overeengekomen werkzaamheden waartoe hij gehouden is niet kan verrichten, vanwege een van de navolgende gebeurtenissen die op de betreffende dag(en) en/of gedeelte van die dag plaatsvinden, wordt aan hem bijzonder verlof toegestaan:
  - a. bij 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 bevalling van de echtgenote: 2 dagen

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- conform de wettelijke regeling geldt voor vrouwen een zwangerschaps- en bevallingsverlof van: 16 weken
- d. bij overlijden
  - van de echtgeno(o)t(e) of een inwonend tot het gezin behorend eigen-, stief- of pleegkind van de werknemer, te rekenen vanaf de dag van het overlijden: 4 dagen
  - van een der ouders, schoonouders, pleegouders of niet-inwonende kinderen van de werknemer: 2 dagen
  - van een broer, zuster, zwager, schoonzuster, een der grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e) of een kleinkind van de werknemer: 1 dag
- e. bij priesterwijding van een kind of broer van de werknemer: 1 dag
- f. bij een eeuwige kloostergelofte van een kind, broer of zuster van de werknemer: 1 dag
- g. bij een 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer: 1 dag  
 bij een 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer: 1 dag
- h. bij verhuizing
  - anders dan in geval van overplaatsing aan hen, die een eigen huishouding hebben, maximaal per kalenderjaar 2 dagen
  - in geval van overplaatsing dient dit verzuim in onderling overleg geregeld te worden.
- i. na opzegging van de dienstbetrekking door de werkgever, voor het zoeken van een nieuwe werkgever, indien de werknemer tenminste gedurende 6 weken onmiddellijk aan de datum van opzegging voorafgaand, onafgebroken in dienst bij de werkgever is geweest, ten hoogste: 1 dag
- j. bij vervulling van een van overheidswege, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde persoonlijke verplichting waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden, de werkelijk benodigde tijd tot ten hoogste: 12 uur
- k. voor het afleggen van een vakexamen, waaronder wordt verstaan een als zodanig door de werkgever aangemerkt examen, de daarvoor benodigde tijd.
- l. voor het consulteren van een huisarts, tandarts, specialist of andere geneeskundigen en het laten verrichten van medische con-

- troles en onderzoeken, de daarvoor benodigde tijd; daarbij dient de werknemer zich ervoor in te spannen, dat vorenbedoelde afspraken op zodanige tijdstippen vallen, dat de uitoefening van de functie daardoor zo weinig mogelijk wordt belemmerd.
- m. de uitoefening van het kiesrecht.
  - n. voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een werknemersorganisatie.  
Het hoofdbestuur van een werknemersorganisatie kan per kalenderjaar bij een werkgever voor elk tiental bij deze werkgever in dienst zijnde leden, dat bij haar is aangesloten en waarop deze overeenkomst van toepassing is, een dag zogenaamd organisatieverlof aanvragen om die leden met genoemde werkzaamheden te belasten.  
Het aantal leden wordt per werknemersorganisatie naar boven afgerond op tientallen, met dien verstande dat een werknemersorganisatie geen recht op organisatieverlof kan doen gelden wanneer zij bij een werkgever, waarop deze overeenkomst van toepassing is, minder dan tien leden telt. Per aangewezen werknemer kunnen niet meer dan twintig dagen organisatieverlof per kalenderjaar worden genoten.
  - o. Voor het deelnemen aan een vormingscursus ter voorbereiding op het pensioen voor de werknemer van 60 jaar en ouder, gedurende de tijd dat de cursus duurt met een maximum van een week en maximaal éénmaal per jaar.
2. De werknemer krijgt een vrije dag met behoud van loon toegekend in geval van zijn 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum. Deze vrije dag is extra en kan worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer.

#### Artikel 66

##### **Bijzonder verlof zonder behoud van loon**

Bijzonder verlof zonder behoud van loon wordt toegestaan voor:

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

HOOFDSTUK XVII

**VAKANTIE(BIJSLAG) EN ARBEIDSTIJDVERKORTING**

Artikel 67

**Vakantie**

1. Ten aanzien van de vakantie gelden – met inachtneming van de leden 2 tot en met 8 van dit artikel – de wettelijke bepalingen, geregeld in artikel 7:634 BW en verder.
2. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
3. De normale vakantie per jaar bedraagt:
  - a. voor werknemers van 16 jaar en jonger: 28 dagen
  - voor werknemers van 17 en 18 jaar: 26 dagen
  - voor werknemers van 19 t/m 39 jaar: 24 dagen
  - voor werknemers van 40 t/m 44 jaar: 24 dagen
  - voor werknemers van 45 t/m 49 jaar: 25 dagen
  - voor werknemers van 50 t/m 54 jaar: 26 dagen
  - voor werknemers van 55 t/m 59 jaar: 27 dagen
  - voor werknemers van 60 jaar en ouder: 28 dagen
  - b. In afwijking van het gestelde onder a. bedraagt de vakantie per jaar:
    - voor werknemers met 10 dienstjaren: 25 dagen
    - voor werknemers met 15 dienstjaren: 26 dagen
    - voor werknemers met 20 dienstjaren: 27 dagen
    - voor werknemers met 25 dienstjaren: 28 dagen
    - voor werknemers met 30 dienstjaren: 29 dagen
  - c. Het toekennen van vakantiedagen vindt plaats of op grond van de lengte van het dienstverband danwel op grond van leeftijd; het hoogste aantal dagen prevaleert.
  - d. De werknemer heeft recht op het onder a. respectievelijk b. van lid 3 genoemde aantal vakantiedagen, indien hij op 1 juli de daarbij genoemde leeftijd heeft bereikt, respectievelijk het daarbij genoemde aantal dienstjaren zonder onderbreking in de onderneming heeft vervuld. Als onderbreking wordt niet beschouwd enige vorm van verlof of afwezigheid met instandhouding van de arbeidsovereenkomst.

4. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft, tenzij uit artikel 7:635 BW anders voortvloeit.
5. 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. De werkgever bevordert, dat de werknemer zijn vakantiedagen in het lopende vakantiejaar opneemt. Daartoe zal de werkgever tijdig in overleg met de werknemers jaarlijks een goede vakantieplanning maken.
  - b. Desgewenst geniet de werknemer – voorzover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn – drie weken aaneengesloten vakantie.
  - c. De werknemer ouder dan 50 jaar geniet desgewenst voorzover de aanspraak in het betreffende vakantiejaar toereikend zal zijn – 4 weken aaneengesloten vakantie in een door werkgever na overleg met de werknemer te bepalen periode.
  - d. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast na overleg met de werknemer, waarbij de aanvang van de aaneengesloten vakantie zoveel mogelijk zal zijn gelegen in de periode van 1 mei tot en met 30 september.
  - e. De werkgever mag niet bepalen, dat oponthoud tijdens een meerdaagse buitenlandse rit als vakantie zal worden aangemerkt, tenzij met de werknemer op diens verzoek anders is overeengekomen.
  - f. De werkgever heeft de bevoegdheid jaarlijks drie verplichte snipperdagen aan te wijzen. Deze snipperdagen moeten direct voorafgaan aan of volgen op een der in artikel 32 genoemde feestdagen. Indien de werkgever van deze mogelijkheid gebruik maakt dient dat tenminste twee maanden van tevoren schriftelijk bekend gemaakt te worden.
7. Voor elke vakantiedag waarop de werknemer, bij beëindiging van het dienstverband aanspraak heeft en die niet alsnog wordt genoten, wordt het functieloon van één dag uitbetaald.
8.
  - a. De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantiedagen.
  - b. Mutaties ten aanzien van het (resterend) aantal vakantiedagen dienen op de salarisspecificatie te worden vermeld.
  - c. De werkgever verstrekt bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring waaruit het aantal bij de beëindiging uitbetaalde vakantiedagen blijkt.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 68

**ATV-dagen**

1. De werknemer heeft op jaarbasis recht op 3,5 ATV-dagen.
2. Het toekennen van de ATV-dagen moet door de werkgever na overleg met de werknemer in een schriftelijke regeling worden vastgelegd welke uiterlijk 3 maanden vóór de eerste vrije dag van betrokken werknemer aan hem is uitgereikt.  
Indien niet uiterlijk vóór 1 oktober van enig jaar deze dagen zijn ingeroosterd, worden deze dagen na die datum opgenomen op de wijze voorzien in artikel 67 lid 6a.

Artikel 69

**Vakantiebijslag**

1. Per kalenderjaar heeft de werknemer recht op een vakantiebijslag die 8% bedraagt van het over de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar berekende loon maal dertien en bij loonbetaling per maand 8% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar maal twaalf. Onder het loon zoals genoemd in dit artikel wordt verstaan het van toepassing zijnde functieloon, vermeerderd met, indien van toepassing, de ploegendiensttoeslag en de persoonlijke toeslag ex artikel 23 van deze CAO.
2. De minimum vakantiebijslag bedraagt per kalenderjaar voor alle werknemers van 22 jaar en ouder tenminste 104% van het in de vierde betalingsperiode van het lopende kalenderjaar geldende loon, respectievelijk tenminste 96% van het loon over de maand april van het lopende kalenderjaar bij maandbetaling, behorende bij schaal D trede 1. Voor de jeugdige werknemer in de zin van artikel 20 bedraagt dit minimum het bij hun leeftijd passende percentage, genoemd in artikel 20, van hiervoor aangegeven bedrag.
3. Indien de werknemer slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is van de werkgever, heeft hij recht op een evenredig deel.
4. De vakantiebijslag dient in de maand mei over het lopende kalenderjaar te worden uitbetaald.

5. In afwijking van het gestelde in lid 4 kan de werkgever aan de werknemer die minder dan 1 jaar in zijn dienst is, de vakantiebijslag in twee termijnen betalen, en wel één in de maand mei en één in de maand november.
6. Indien het dienstverband van de werknemer vóór de vierde betalingsperiode danwel vóór april eindigt, vormt – in afwijking van lid 1 – het laatst genoten loon de basis van de berekening van de vakantiebijslag.
7. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid is de werkgever slechts over de eerste periode van 12 maanden van de arbeidsongeschiktheid verplicht de vakantiebijslag te betalen, met inachtneming van de bepalingen in artikel 16 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag. Voor de toepassing van dit artikellid worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, bij elkaar opgeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

## HOOFDSTUK XVIII

### OVERIGE BEPALINGEN

#### Artikel 70

##### **Bescherming van kaderleden**

1. De werkgever draagt er zorg voor, dat een kaderlid van een werknemersorganisatie uit hoofde van zijn verenigingswerk in de onderneming niet in zijn positie als werknemer wordt geschaad.
2. Kaderlid van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor de werknemersorganisatie waarvan hij lid is en die als zodanig door die organisatie bij de werkgever schriftelijk is aangemeld.

#### Artikel 71

##### **Gedragsregels bij fusies en reorganisaties**

2. In geval van werkvermindering in een onderneming dienen alvorens ontslag plaatsvindt de beschikbare arbeidsuren, tussen werknemers in eenzelfde of soortgelijke functie, te worden herverdeeld; ontslag zal in dat geval niet plaatsvinden, indien het gemiddelde aantal arbeidsuren van deze groep werknemers nog meer dan 45 uur per week bedraagt.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 72

**Surséance van betaling en faillissement**

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

Artikel 74

**Dispensaties**

1. a. Partijen zijn bevoegd voor bepaalde deelmarkten aanvullende overeenkomsten met afwijkende bepalingen af te sluiten. Bedrijven kunnen een verzoek om toelating tot een deelmarkt-overeenkomst richten tot partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.  
b. Aanvullende overeenkomsten dienen als bijlage bij de CAO te worden opgenomen.
2. Indien zich in een onderneming bijzondere omstandigheden voordoen, zijn partijen bevoegd, dispensatie te verlenen van één of meer bepalingen van de CAO. Aan deze dispensatie kunnen voorwaarden worden verbonden. Verzoeken hiertoe dienen te worden gericht tot partijen, p/a de secretaris van het overleg inzake de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 3008, 2700 KS Zoetermeer.

Artikel 75A

**Nieuwe arbeidssystemen**

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

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

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

#### Artikel 77

#### **Levensloop**

1. Na het genieten van levensloop heeft de werknemer het recht om terug te keren in zijn oude functie.
2. De periode van genoten levensloop telt mee voor het bepalen van de duur van de diensttijd.

### HOOFDSTUK XIX

#### **SLOTBEPALINGEN**

#### Artikel 78

#### **Naleving CAO**

1. a. De werkgever is gehouden op schriftelijk verzoek van een werknemersorganisatie, binnen 4 weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd. Het betreft de artikelen 6 sub 1.b., 8 + 10, 14, 16, 19, 20, 21, 25, 26, 29 leden 3 en 4, 40, 67, 68, 69 en 75 van de CAO .
- c. Indien de werkgever niet aantoont dat deze CAO getrouwelijk is nageleefd, is de werkgever ten opzichte van de werknemersorganisatie schadelijktig overeenkomstig het bepaalde in artikel 15 van de Wet CAO. De betreffende werknemersorganisatie draagt de door hem ontvangen schadevergoeding af aan de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.
- d. Indien het verzoek van de werknemersorganisatie aan de werkgever niet op redelijke grond is gedaan is de werknemersorganisatie gehouden aan de werkgever een schadevergoeding te betalen van € 11.344,50 voor de schade die de werkgever heeft geleden tengevolge van het verzoek.
- e. In afwijking van het gestelde in lid d geldt voor het op niet redelijke grond verzoeken van een controle op de naleving van de artikelen 26 en 40 een schadevergoeding van € 25.000,-

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- f. In afwijking van de leden 1a en 1b, zal geen controle van de artikelen 26 en 40 plaatsvinden indien de werkgever in de 12 maanden voorafgaand reeds door één van de werknemersorganisaties of de stichting NCG op CAO-naleving is gecontroleerd.
  - g. Het opnemen van de artikelen 26 en 40 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.
- 2.
- a. Omwille van een blijvend gezonde ontwikkeling van ondernemingen en de bedrijfstak, alsook omwille van een goed sociaal beleid en eerlijke concurrentie is het van groot belang dat CAO-afspraken worden nageleefd. Voor de controle daarvan is op initiatief van de werkgeversorganisaties de Stichting Naleving CAO Beroepsgoederenvervoer (NCG) opgericht.
  - b. De stichting NCG dient er op toe te zien, dat de bepalingen van deze CAO algemeen en volledig worden nageleefd en is door de bij deze CAO betrokken partijen gemachtigd conform reglement en statuten van de Stichting.
  - c. Tot de bevoegdheid van de stichting NCG behoort in het bijzonder het opvragen van gegevens met betrekking tot de wijze waarop de werkgever deze CAO naleeft. De werkgever is verplicht mee te werken aan de controles van de stichting NCG en is verplicht de door de stichting NCG gevraagde gegevens binnen de door de stichting NCG gestelde termijn te verstrekken. Tevens is de werkgever verplicht er voor zorg te dragen dat zijn accountant of administratiekantoor – of bij het ontbreken daarvan een externe accountant of administratiekantoor – meewerkt aan de controles van de stichting NCG.
  - d. Het bestuur van de stichting NCG is bevoegd in en buiten rechte op te treden ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen van deze CAO niet getrouwelijk naleven. De stichting NCG heeft in het geval van niet getrouwelijk naleven van de CAO echter niet de bevoegdheid tot het vorderen van schadevergoeding.
  - e. Indien een werkgever volhardt bij niet-naleving van de CAO of weigert, geheel dan wel gedeeltelijk mee te werken aan de controle op de naleving van de CAO dan zal naleving van de CAO door de stichting NCG via de rechterlijke macht worden afgedwongen.
  - f. De uitspraken van de stichting NCG dienen schriftelijk ter kennis worden gebracht van betrokkenen.

- g. De statuten (bijlage VII) en de reglementen van de stichting NCG (bijlage VIII), maken onderdeel uit van deze CAO.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE II

**Beroepsprocedure**

Werknemer is het niet eens met zijn functie-indeling.

Werknemer<sup>1)</sup> neemt contact op met zijn werkgever<sup>2)</sup> (directe chef of personeelsfunctionaris).

Werknemer vraagt een toelichting op zijn functie-indeling. Werkgever motiveert de indeling, mede aan de hand van de beschikbare functietyperingen. Indien hij dit wenst kan de werkgever zich wenden tot de Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen om gezamenlijk tot een juiste functie-indeling te komen.

Indien werkgever 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<sup>3)</sup>.

De BFB stuurt aan de werknemer, binnen één week na ontvangst van het beroep, een informatieformulier (met toelichting). Na terug-ontvangst van het volledig ingevulde formulier, stuurt de BFB ook aan de werkgever 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 de Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen.

De BFB doet schriftelijk uitspraak.

---

<sup>1)</sup> De werknemer die georganiseerd is, kan advies inwinnen bij zijn vakorganisatie

<sup>2)</sup> De werkgever kan zijn organisatie raadplegen, of advies vragen aan de Stichting Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen (FUWA).

<sup>3)</sup> BFB: Beroepscommissie Functiewaardering voor het Beroepsgoederenvervoer over de Weg en de verhuur van mobiele kranen, Postbus 440, 2400 AK Alphen aan den Rijn.

### BIJLAGE III

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

##### Artikel 1

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

##### Artikel 2

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

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

##### Artikel 3

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

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

De aftredende voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter en leden respectievelijk plaatsvervangende leden kunnen worden herbenoemd, tenzij zij op die datum van aftreding de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt.

In een tussentijdse ontstane vacature wordt zo spoedig mogelijk voorzien.

##### Artikel 4

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

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 5

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

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

De BFB kan zich door deskundigen laten adviseren.

Artikel 9

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

Artikel 10

Als de betrokkene zonder bericht van verhindering niet verschijnt, wordt er een uitspraak bij verstek gedaan, tenzij de BFB de zaak wenst uit te stellen.

Indien de betrokkene bericht zendt van een geldige reden van verhindering kan de zaak worden uitgesteld, e.e.a. ter beoordeling van de BFB. Indien een zaak wordt uitgesteld, heeft de verdere behandeling binnen 30 dagen plaats.

#### Artikel 11

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

#### Artikel 12

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

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE IV

Rust en pauzes volgens artikel 26

Aaneengesloten rust is: de werkelijk genoten aaneengesloten rust, echter:

---

minimaal 11 uur

óf

9 uur + compensatie van de (twee) bekorte uren uiterlijk in de opvolgende week als onderdeel van de aaneengesloten

rust

óf

8 uur + compensatie van 4 uur in maximaal 2 blokken van minimaal 1 uur in dezelfde 24-uurs periode.

---

Staffel pauzetijden:

30 minuten bij een diensttijd van 4,5 uur tot 7,5 uur

60 minuten bij een diensttijd van 7,5 uur tot 10,5 uur

90 minuten bij een diensttijd van 10,5 uur tot 13,5 uur

120 minuten bij een diensttijd van 13,5 uur tot 16,5 uur

150 minuten bij een diensttijd van tenminste 16,5 uur.

## BIJLAGE VII

### Statuten Stichting Naleving CAO Beroepsgoederenvervoer (NCG)

#### Artikel 1

##### **Naam**

De stichting draagt de naam: Stichting Naleving CAO Beroepsgoederenvervoer (afgekort NCG).

#### Artikel 2

##### **Zetel**

De stichting heeft haar zetel te Bunnik.

#### Artikel 3

##### **Doel**

De stichting heeft ten doel: het behartigen van de belangen van de werkgevers en werknemers van elke in Nederland gevestigde onderneming, die valt onder de werkingssfeer van de vigerende en in de toekomst tot stand te komen Collectieve Arbeidsovereenkomsten voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en voorts al hetgeen met een en ander rechtstreeks of zijdelings verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn, alles in de ruimste zin van het woord.

De stichting tracht haar doel te verwezenlijken door:

1. het toezien op de naleving van de vigerende en in de toekomst af te sluiten Collectieve Arbeidsovereenkomsten voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen;
2. het tegengaan van handelen in strijd met de bedoelde Collectieve Arbeids-overeenkomsten voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen met alle rechtens daartoe geëigende middelen;
3. het opstellen van gedragsregels.

#### Artikel 4

##### **Geldmiddelen**

1. De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:
  - a. subsidies;
  - b. schenkingen, legaten en erfstellingen;
  - c. bijdragen;
  - d. opbrengst van belegde middelen;

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- e. alle andere baten en inkomsten.
- 2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.
- 3. Het bestuur als bedoeld in artikel 5 is belast met het beheer van het vermogen van de stichting.

Artikel 5

**Bestuur**

- 1. De stichting wordt bestuurd door een bestuur bestaande uit tenminste drie leden.
- 2. Het bestuur bepaalt – met inachtneming van het bepaalde in lid 1 – het aantal leden.
- 3. Het bestuur voorziet zelf in de vacatures.
- 4. De benoeming van een bestuurslid geschiedt voor drie jaar. Een aftredend bestuurslid is terstond herbenoembaar.
- 5. Elk jaar treedt één bestuurslid af volgens een door het bestuur op te maken dienstrooster. Bij een tussentijdse vacature neemt het nieuwe bestuurslid op het dienstrooster de plaats in van degene die hij opvolgt.
- 6. Het bestuurslidmaatschap eindigt:
  - a. door overlijden;
  - b. door periodiek aftreden;
  - c. door schriftelijk bedanken;
  - d. door ontslag door het bestuur.

Een dergelijk besluit kan slechts worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin tenminste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is. De aanwezigheid en de stem van het bestuurslid, over wiens ontslag een besluit wordt genomen, telt voor het quorumvereiste en de besluitvorming niet mee.

Is in de betreffende bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een

volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, hierover een besluit worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde leden.

7. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter, een secretaris en een penningmeester en kan voor ieder hunner een plaatsvervanger aanwijzen.  
De functies van secretaris en penningmeester kunnen door één persoon worden uitgeoefend.

#### Artikel 6

##### **Bestuursbevoegdheid**

1. Het bestuur is niet bevoegd tot het vorderen van schadevergoedingen in het geval van niet getrouwelijk naleven van de CAO.
2. Overigens is het bestuur bevoegd tot het verrichten van alle rechtshandelingen, waaronder het besluiten tot het aangaan van overeenkomsten als vermeld in artikel 291 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.
3. Indien het bestuur niet voltallig is, behoudt het niettemin zijn bevoegdheden, onverminderd de verplichting van het bestuur om in de vacature te voorzien.

#### Artikel 7

##### **Vertegenwoordiging**

De stichting wordt vertegenwoordigd door haar bestuur. De vertegenwoordigingsbevoegdheid komt bovendien toe aan twee gezamenlijk handelende leden van het bestuur.

#### Artikel 8

##### **Bestuursvergaderingen**

1. Het bestuur vergadert tenminste vier (4) keer per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter dit nodig oordeelt.
2. Voorts is de voorzitter op schriftelijk verzoek onder opgave van de te behandelen punten van tenminste twee (2) bestuursleden verplicht tot het bijeenroepen van een bestuursvergadering op een termijn van niet langer dan veertien dagen. Indien aan het verzoek niet wordt voldaan, kunnen de verzoekers zelf tot bijeenroeping overgaan op de wijze waarop het bestuur de bestuursvergadering bijeenroept, op

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

welke vergadering alsdan over bedoelde punten rechtsgeldige besluiten kunnen worden genomen.

3. De bestuursleden worden, tenzij de voorzitter anders beslist, tenminste zeven dagen van tevoren schriftelijk onder opgave van de agenda ter vergadering opgeroepen, waarbij de dag van de oproeping en de dag van de vergadering niet worden meegerekend.
4. Indien in een bestuursvergadering alle bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn, kunnen rechtsgeldige besluiten worden genomen over alle aan de orde komende onderwerpen, ook al is niet voldaan aan het bepaalde in lid 3.
5. Van een vergadering worden door de secretaris of een ander daartoe door de voorzitter aangewezen persoon notulen gehouden, die in dezelfde vergadering dan wel in een volgende vergadering worden vastgesteld.

Artikel 9

**Besluitvorming**

1. Rechtsgeldige besluiten kunnen, voorzover in deze statuten niet anders is bepaald, slechts worden genomen met volstreekte meerderheid van stemmen, in een vergadering waarin tenminste de helft van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is. Onder volstreekte meerderheid wordt hier verstaan: meer dan de helft van het aantal uitgebrachte stemmen.
2. Is in een vergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, hierover een besluit worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuursleden.
3. Ieder bestuurslid heeft één stem.
4. Een bestuurslid kan zich door een schriftelijk daartoe gemachtigd ander bestuurslid laten vertegenwoordigen. Een bestuurslid kan maximaal twee stemmen uitbrengen.

5. Over personen wordt schriftelijk, over zaken wordt mondeling gestemd, tenzij de voorzitter anders beslist. Blanco en niet juist uitgebrachte stemmen tellen niet mee. Bij staking van stemmen over personen wordt een tweede keer gestemd. Staken de stemmen wederom dan beslist het lot.
6. Voorts kunnen buiten vergadering rechtsgeldige besluiten worden genomen, mits schriftelijk, per telex, telefax of telegrafisch en met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden.

#### Artikel 10

##### **Boekjaar en jaarstukken**

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het bestuur is verplicht jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar een verslag op te maken dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar. Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid.
3. Het verslag moet zijn gecontroleerd door een registeraccountant of andere accountant die bevoegd is een verklaring omtrent de getrouwheid van het verslag af te leggen.
4. Het verslag wordt ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
  - a. ten kantore van de stichting; en
  - b. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
5. Het verslag wordt op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
6. Uiterlijk twee maanden vóór het einde van het boekjaar stelt het bestuur een begroting voor het volgende boekjaar op. Op deze begroting is het bepaalde in lid 4 en lid 5 van overeenkomstige toepassing.
7. Het bestuur is verplicht de in lid 2 vermelde bescheiden zeven jaar te bewaren.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 11

**Reglementen**

Het bestuur is bevoegd tot vaststelling of wijziging van reglementen, die geen bepalingen mogen bevatten die in strijd zijn met deze statuten of de wet.

Artikel 12

**Statutenwijziging en ontbinding**

1. Het bestuur is bevoegd tot wijziging van de statuten en tot ontbinding van de stichting.
2. Een besluit tot wijziging van de statuten of tot ontbinding van de stichting kan slechts worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen in een vergadering van het bestuur waarin tenminste twee/derde gedeelte van het aantal bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is.
3. Is in de betreffende bestuursvergadering het voorgeschreven aantal bestuursleden niet aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan in een volgende vergadering, welke tussen twee en zes weken na die eerste vergadering moet worden gehouden, hierover een besluit worden genomen met tenminste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen, ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuursleden.
4. Een statutenwijziging komt niet tot stand dan nadat hiervan een notariële akte is opgemaakt. Tot het doen verlijden van de akte is ieder bestuurslid of een ander door het bestuur gemachtigd persoon bevoegd, onder overlegging van een uittreksel uit de notulen van de vergadering.

Artikel 13

1. Bij ontbinding van de stichting is het bestuur belast met de vereffening. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht. In stukken en aankondigingen die van de stichting uitgaan, moet aan haar naam worden toegevoegd: in liquidatie.

2. Het besluit tot ontbinding van de stichting moet inhouden de bestemming van een eventueel batig saldo, met dien verstande dat een batig saldo moet worden bestemd voor een doel dat het meest overeenstemt met het doel van de stichting.

#### Artikel 14

#### **Inschrijving Kamer van Koophandel en Fabrieken**

Het bestuur zorgt voor de inschrijving van de stichting, van de bestuursleden en van anderen dan bestuurders die de stichting kunnen vertegenwoordigen in het daartoe bestemde register van de Kamer van Koophandel en Fabrieken.

#### Artikel 15

#### **Slotbepaling**

In alle gevallen waarin door deze statuten of de wet niet is voorzien, beslist het bestuur.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE VIII

**Reglementen Stichting Naleving CAO Beroepsgoederenvervoer (NCG)**

1. Alle bedrijven vallende onder de werkingssfeer van artikel 2 van de CAO voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen zijn controledoel van NCG.
2. NCG verkrijgt gegevens over de te controleren bedrijven uit:
  - het vergunningenregister van NIWO
  - bestanden van de kamer van koophandel
  - overigen bestanden voorzover de herkomst controleerbaar is.
3. Selectie van te controleren bedrijven vindt in eerste instantie op een aselechte wijze plaats. In geen geval mag de keuze afhankelijk zijn van het feit of de onderneming al dan niet lid is van een werkgeversorganisatie. De keuze kan wel afhankelijk gesteld worden van het wel of niet verstrekken van gevraagde informatie en, onder voorbehoud van uitermate grote zorgvuldigheid, van verkregen aanwijzingen dat de CAO niet wordt nageleefd. In dat laatste geval zal het niet naleven zijn gedocumenteerd.
4. Het bestuur van NCG maakt jaarlijks een begroting van de te verwachten kosten. Tevens wordt hierin opgenomen het aantal te verwachten controles en hercontroles. Na afloop van het boekjaar legt zij door middel van een jaarrekening verantwoording af omtrent de werkelijke kosten en het aantal controles.
5. Geselecteerde bedrijven ontvangen een schriftelijke aankondiging met een voorstel omtrent de persoon die komt controleren, de controledata (of -periode) en de voor de controle benodigde gegevens. Tot die gegevens behoren alle in de CAO genoemde bescheiden en overzichten, alsook, ter controle van de aansluiting tussen salarisadministratie en financiële administratie, jaarrekeningen en grootboekadministratie. De noodzaak van de aanwezigheid van laatste gegevens zal afhangen van de kwaliteit van de administratie in zijn geheel.
6. De controleurs zullen zich op verzoek identificeren.
7. De bevindingen van de controleurs worden na afloop van de controle mondeling aan de ondernemer medegedeeld, tenzij de controleur daartoe niet in de gelegenheid gesteld wordt.
8. De conclusie van NCG wordt schriftelijk kenbaar gemaakt aan de ondernemer. Bij de eerste controle is één van onderstaande conclusies mogelijk:
  - alles is akkoord en hercontrole is voorlopig niet aan de orde;

- de afwijkingen zijn niet in ernstige mate concurrentieverstorend en niet duidelijk nadelig voor het personeel. De afwijkingen dienen te worden hersteld, maar hercontrole is vooralsnog niet aan de orde;
- de afwijkingen dienen te worden hersteld en het bewijs daarvan dient vóór een bepaalde periode te worden geleverd;
- de afwijkingen dienen te worden hersteld en een hercontrole wordt aangekondigd;
- overige.

Bij de hercontrole is één van onderstaande conclusies mogelijk:

- alles is inmiddels akkoord en nadere controle is voorlopig niet aan de orde;
  - de afwijkingen zijn niet meer in ernstige mate concurrentieverstorend en niet duidelijk nadelig voor het personeel. De afwijkingen dienen te worden hersteld, maar nadere controle is vooralsnog niet aan de orde;
  - de afwijkingen dienen te worden hersteld en het bewijs daarvan dient vóór een bepaalde periode te worden geleverd;
  - de afwijkingen dienen te worden hersteld en de rechter zal worden ingeschakeld om, middels een kort geding uitspraak, naleving van de CAO af te dwingen;
  - overige.
9. De ondernemer kan in alle gevallen binnen 14 dagen gemotiveerd bezwaar aantekenen tegen de genomen beslissing bij het bestuur van NCG.
10. Van ontvangst van het bezwaarschrift ontvangt de ondernemer een kennisgeving.  
Het bestuur van NCG streeft ernaar om het bezwaarschrift binnen 6 weken af te doen, zo niet dan ontvangt de ondernemer tijdig een schrijven met de vertraging en de gemotiveerde reden daarvan.
11. NCG zal alle zorgvuldigheid in acht nemen om de gegevens van individuele bedrijven te beveiligen tegen ongeautoriseerde toegang door derden. Gegevens van individuele bedrijven worden niet verstrekt tenzij dit voor een rechtszaak noodzakelijk is. Alsdan zal het door NCG ingeschakelde advocatenkantoor dienen te beschikken over de volledige gegevens. NCG zal het verbod tot verdere verstrekking van gegevens van individuele ondernemers opnemen in haar overeenkomst met het advocatenkantoor.

**Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2006/2007**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2007.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit is krachtens een afzonderlijke beschikkingen conform de Algemene wet bestuursrecht niet van toepassing op werkgevers die op het moment van inwerkingtreding van dit besluit direct gebonden zijn aan de eigen rechtsgeldige CAO Altro VIA voor Login Transportondernemingen of Koerierbedrijven.

Dictum V

Op grond van een daartoe strekkend verzoek van CAO-partijen is dit besluit niet van toepassing op de ondernemingen die zijn gebonden aan de CAO Goederenvervoer Nederland en de ondernemingen TNT NV, Brinks Nederland B.V. en Geldnet B.V.

Dictum VI

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2007 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VII

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 28 juni 2006

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.