



CAO

VOOR HET
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF
EN TWEEWIELERBEDRIJF

2025-2027

Geldig van 1 februari 2025 tot en met 31 oktober 2027

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HET
MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF

Geldig van 1 februari 2025 tot en met 31 oktober 2027

Niets uit dit cao-boekje mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt in enige vorm, zoals elektronisch of door middel fotokopie zonder voorafgaande schriftelijke toestemming. Dit geldt ook voor geheel of gedeeltelijke bewerking van dit cao-boekje. Als het maken van kopieën uit dit cao-boekje is toegestaan op grond van wet- en regelgeving, dan moeten daarvoor de wettelijk verschuldigde vergoedingen worden voldaan aan de Bedrijfsraad (Postbus 491, 3990 GG Houten).

Woord vooraf

Dit is de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 2025 – 2027. Voor de leesbaarheid is gekozen voor de termen ‘hij’, ‘werkgever’ en ‘werknemer’. Deze termen zijn in dit cao-boekje niet als genderspecifieke termen bedoeld, maar genderneutraal.

Handig om te weten

Bij een aantal artikelen is er een verwijzing naar de website **www.mvtcao.nl**. Het cao-boekje staat ook op de website.

1. Sociaal beleid in de onderneming

De werkgeversorganisatie (BOVAG) en de werknemersorganisaties (FNV, CNV, De Unie) die betrokken zijn bij deze cao vinden dat een goede uitvoering van de cao ook wordt bepaald door goed overleg tussen de werkgever en de werknemers. Cao-partijen vinden daarom het instellen van een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging, voor een onderneming met minder dan 50 werknemers, zeer belangrijk. Daarnaast vinden cao-partijen het bespreken van de jaarlijkse algemene gang van zaken in de onderneming op zowel economisch als sociaal gebied wenselijk.

BOVAG erkent de zelfstandige taak van FNV, CNV en De Unie in de behartiging van de belangen van hun leden, in de bedrijfstak voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf.

Ook vindt BOVAG het nuttig als de werknemersorganisaties als adviseurs worden betrokken in het ondernemingsoverleg in situaties die niet expliciet in de cao staan. Dit geldt vooral in situaties als de werkgever beslissingen wil nemen die belangrijke wijzigingen in de werkomstandigheden of salarisbetaling tot gevolg hebben.

2. Vakbondskaderleden/kaderleden van een werknemersorganisatie

Cao-partijen vinden het belangrijk dat de werknemersorganisaties de ondernemingsleiding informeren als er een vakbondskaderlid werkzaam is.

Een vakbondskaderlid kan contacten onderhouden en overleggen met de leden van de vakbond die werkzaam zijn in de onderneming. Dit kan bijvoorbeeld bestaan uit het begeleiden en bijstaan van werknemers bij geschillen.

Cao-partijen zijn van mening dat een vakbondskaderlid niet mag worden ontslagen en niet belemmerd mag worden in de mogelijkheden en kansen binnen de onderneming, alleen vanwege het feit dat hij vakbondskaderlid is. Als een vakbondskaderlid van mening is dat in strijd is gehandeld met dit beginsel, dan zal hij zich eerst wenden tot zijn werknemersorganisatie. Daarna kan de kwestie in open overleg aan de orde worden gesteld bij de ondernemingsleiding. In het geval van een voorgenomen individueel ontslag van een vakbondskaderlid is het wenselijk dat de werkgever eerst BOVAG hierover informeert.

Cao-partijen zijn van mening dat een vakbondskaderlid recht heeft op dezelfde ontslagbescherming als ondernemingsraadsleden hebben op basis van de Wet op ondernemingsraden.

3. Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt

Cao-partijen vragen aan werkgevers bijzondere aandacht voor het scheppen van (her)plaatsingsmogelijkheden voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt en voor gehandicapte werknemers. Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van de werkgever dat in de onderneming preventieve maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat werknemers uitvallen wegens arbeidsongeschiktheid. Meer informatie over arbeidsomstandigheden en re-integratie kan worden verkregen bij de BOVAG en de werknemersorganisaties FNV, CNV en De Unie en op www.mvtcao.nl.

4. Milieu

Cao-partijen vragen bijzondere aandacht van de werkgevers en werknemers om het werk zo te organiseren dat het milieu daardoor zo min mogelijk wordt belast.

5. Verlof in de wet Arbeid en Zorg

Cao-partijen bevelen aan dat de verschillende vormen van verlof in de Wet Arbeid en Zorg zo flexibel mogelijk worden ingezet in de dienstroosters en rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

6. BOL-studenten

Cao-partijen adviseren om BOL-studenten een passende vergoeding te betalen voor hun stage.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1. Algemene afspraken		pagina
1. Werkings sfeer, minimum-cao, dispensatie en nawerking	Was 6	13
2. Wat wordt bedoeld met werkgever?	Was 1 + 7	15
3. Voor welke werkgevers geldt deze cao niet?	Was 8	16
4. Wanneer is iemand werknemer?	Was 2	17
5. Uitzendkrachten	Was 4	17
6. Werken in deeltijd	Was 3	18
7. Welke afwijkingen gelden er voor verkopers?	Was 5	19
8. Welke afwijkingen gelden er voor brandstofverkooppunten?	Was 110	19
9. Veilig werken	Was 14	19
10. Vakbondskaderlid	Was 11	20
11. Medezeggenschapsorgaan	Was 9	21
12. Bedrijfsraad	Was 13	21
13. Een meningsverschil over de uitleg van de cao	Was 12	22
14. Fusie, sluiting en reorganisatie	Was 15	22

Hoofdstuk 2. Begin en einde van de arbeidsovereenkomst		pagina
15. Hoe worden functies ingedeeld?	Was 16	25
16. Een arbeidsovereenkomst aangaan	Was 18 + 20	25
17. Hoe lang is de proeftijd?	Was 17	26
18. Arbeidsovereenkomst met een mbo-student BBL	Was 22	27
19. Arbeidsovereenkomst met een werknemer vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd	Was 21	27
20. Wanneer eindigt een arbeidsovereenkomst?	Was 19	28
21. Opzeggen	Was 23	29

Hoofdstuk 3. Werktijden		pagina
22. Begrippen	Was 24	31
23. Arbeidsduur per week	Was 25	34
24. Vierdaagse werkweek	Was 25A	36
25. Arbeidsduurverkortung (ADV)	Was 26	36
26. Te veel of te weinig ADV-tijd	Was 27	38
27. Pauzetijden	Was 30	39
28. Werken bij autowasbedrijven, autoverhuurbedrijven, rijwielstallingen of brandstofverkooppunten	Was 28	39
29. Werken op zaterdag in het motorvoertuigenbedrijf	Was 29	41
30. Werken op zondagen en feestdagen	Was 31	43
31. Werken in ploegendienst	Was 32	44
32. Overwerk en meerwerk	Was 33	45
33. Werken in consignatiedienst	Was 34	47

Hoofdstuk 4. Verplichtingen van de werknemer		pagina
34. Welke verplichtingen gelden voor de werknemer?	Was 35	49
35. Geheimhouding	Was 36	49
36. Bedrijfsmiddelen	Was 38	49
37. Schadevergoeding	Was 39	50
38. Mag een werknemer werken voor iemand anders dan de werkgever?	Was 40	50
39. De werknemer die terugkeert uit militaire dienst	Was 41	51

Hoofdstuk 5. Mogelijkheden voor kiezen en ruilen van tijd en geld		pagina
40. Ruilen	Was 42	53

Hoofdstuk 6. Salarissen en toeslagen		pagina
41. Salaris per maand of salaris per vier weken	Was 43	57
42. Voor wie gelden de salaristabellen?	Was 44	58
43. Salaris voor werknemers die vallen onder de Participatiewet	Was 45	58
44. Salaristabellen voor werknemers van 16 jaar en ouder	Was 46	59
45. Salaristabellen per maand en per uur	Was 47	61
46. Salarisverhogingen	Was 58	75
47. Salarisverhoging door de leeftijd van de werknemer	Was 49	77
48. Salarisverhoging bij een nieuw functiejaar	Was 50	77
49. Wijziging van functie, herscholing, omscholing en bijscholing	Was 51	78
50. Beloningssystemen	Was 53	79
51. Salarisverhoging voor verkopers	Was 54	80
52. Beloning voor werknemers in autoverhuurbedrijven	Was 55	80
53. Contributie voor lidmaatschap van de werknemersorganisatie	Was 57	81

Hoofdstuk 7. Overuren en andere extra vergoedingen en toeslagen		pagina
54. Betaling van overuren, gewerkte uren tijdens consignatiedienst, zondagen en feestdagen	Was 60	83
55. Betaling van uren buiten het dagvenster	Was 61	86
56. Betaling van meeruren	Was 62	87
57. Betaling van verschoven uren	Was 64	88
58. Betaling van reisurenen	Was 65	88
59. Ploegentoeslag	Was 66	90

Hoofdstuk 8. Vergoeding van reis- en verblijfkosten		pagina
60. Vergoeding van reiskosten	Was 67	93
61. Vergoeding van verblijfkosten	Was 68	94
62. Andere regelingen voor reis- en verblijfkosten	Was 69	94

Hoofdstuk 9. Vakantie en vakantiebijslag		pagina
63. Vakantiedag	Was 70	97
64. Vakantieopbouw	Was 71	97
65. Uitzonderingen vakantieopbouw	Was 74	97
66. Vakantie voor eigen rekening	Was 87	98
67. Aaneengesloten vakantie	Was 75	98
68. Vaststellen vakantiedagen	Was 76	99
69. Berekening van opgenomen vakantiedagen	Was 77	99
70. Doorbetaling van het salaris tijdens vakantie	Was 78	100
71. Verrekening van te veel of te weinig vakantie-uren	Was 79	100
72. Verval van vakantie-uren	Was 80	101
73. Vakantiebijslag	Was 81	101
74. Minimumvakantiebijslag	Was 84	103

Hoofdstuk 10. Verlof		pagina
75. Kort verlof	Was 85	105
76. Bijzonder verlof	Was 86	107
77. Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Was 93	108
78. Inzetbaarheidsuren voor werknemers ouder dan 50 jaar	Was 72	108
79. Gedwongen verzuim	Was 89	111

Hoofdstuk 11. Arbeidsongeschiktheid		pagina
80. Betekenis arbeidsongeschiktheid	Was 90	115
81. Aanvullend invaliditeitspensioen	Was 91	115
82. Ziekmelden	Was 92	116
83. Vervallen	Was 73	116
84. Salaris bij arbeidsongeschiktheid	Was 94	117
85. Re-integratie	Was 95	119
86. Vakantiebijslag voor werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn	Was 96	125

Hoofdstuk 12. Opleiding en ontwikkeling		Was 13	pagina
87. Werknemer die kwalificatieplichtig is	Was 99		127
88. De werknemer die een BBL-opleiding volgt	Was 100		127
89. Verplichte scholing	Was 101		128
90. Ontwikkelingsdag	Was 102		128
91. EVC-toets	Was 103		129

Hoofdstuk 13. Werkgelegenheid		Was 14	pagina
92. Werkgelegenheid	Was 104		131
93. Generatiepact	Was 105		131
94. Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)	Was 105A		133

Hoofdstuk 14. Pensioen en overlijdensuitkering		Was 12	pagina
95.	Pensioenfond Metaal en Techniek	Was 97	135
96.	Arbeidsovereenkomst na deeltijdpensioen	Was 97A	136
97.	Overlijdensuitkering	Was 98	136
Hoofdstuk 15. Overige bepalingen		Was 16	pagina
98.	Beveiliging brandstofverkooppunten	Was 109	139
99.	Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf (SF-MvT)	Was 108	140
100.	Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (OOMT)	Was 111	140
101.	Stichting RVU voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf	Nieuw	140
102.	Procedure bij geschillen	Was 112	140
Hoofdstuk 16. Slotbepalingen		Was 15	pagina
103.	Duur van deze cao	Was 106	143
104.	Vredesplicht	Was 107	143
Hoofdstuk 17. Bijlagen			pagina
1.	Salaristabellen voor betaling per vier weken	Was 10	147
2.	Hoe wordt een gewerkt uur vergoed?	Was 15	154
3.	Voorbeelden van ruilen	Was E	161
4.	Reglement voor vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie	Was 7	163
5.	Procedure bij indelingsgeschil	Was 3	164
6.	Procedure bij geschil over dienstrooster	Was A	165
7.	Doktersbezoek	Was 5	166
8.	Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid	Was 4	166
9.	Generatiepact Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf		170
	a. Reglement Generatiepact Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf	Was 12	
	b. Spelregels bij geschil gebruikmaking Generatiepact Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf	Was 13	
10.	Veiligheid	Was 1	175
11.	Voorwaarden toepassen camera-afsluiting bij brandstofverkooppunten	Was 11	176
12.	Opzegtermijnen	Was 8	178
13.	Fusie, sluiting en reorganisatie	Was 2	179
14.	Werkgelegenheid	Was 6	180
15.	Procedure dispensatieverzoek	Was 9	181





Artikel 1. Werkingssfeer, minimum cao, dispensatie en nawerking

1. Deze cao geldt voor werkgevers en werknemers in de bedrijfstak van het motorvoertuigen- en tweewielerbedrijf, waaronder wordt verstaan:
 - a. het herstellen, veranderen, onderhouden, monteren, reviseren of vervangen van een of meer onderdelen of van delen daarvan van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens;
 - b. aan het publiek verkopen van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens, onderdelen of delen daarvan;
 - c. het stallen van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens;
 - d. het verhuren van motorvoertuigen, en/of tweewielers, en/of caravans en/of aanhangwagens;
 - e. het takelen en bergen van motorvoertuigen;
 - f. het rijklaar en/of afleverklaar maken van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens;
 - g. bemiddelen in de zin van artikel 7:425 BW en/of 7:428 BW bij de verkoop of verhuur van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens, onderdelen of delen daarvan;
 - h. het ten behoeve van de activiteiten zoals genoemd onder sub b en sub d van dit artikellid fysiek, anders dan alleen via digitale weg, aan het publiek etaleren en/of aan het publiek afleveren van motorvoertuigen en/of tweewielers en/of caravans en/of aanhangwagens;
 - i. het keuren van motorvoertuigen en/of aanhangwagens zoals bedoeld in artikel 72 Wegenverkeerswet 1994 voor zover deze werkzaamheden niet uitgevoerd worden door werknemers die in dienst zijn van de Dienst Wegverkeer (art. 4a Wegenverkeerswet 1994, in het maatschappelijk verkeer aangeduid als RDW).

In deze cao wordt verstaan onder:

- motorvoertuigen: personenauto's, bedrijfsauto's, trucks en opleggers, campers, raceauto's;
- tweewielers: motorrijwielen, bromfietsen, fietsen, transportfietsen, invalidewagens en carriers (driewielers);
- caravans: toercaravans, vouwcaravans, vouwwagens, stacaravans;
- onderdelen of delen daarvan: motor, chassis, frame, wielen, vering, stuurinrichting, instrumenten, transmissiesysteem, remsysteem, brandstoftoevoersysteem, uitlaatsysteem, koelsysteem, schokdempers, vloeistof voor krachtoverbrenging, hydraulische systemen, remvloeistof, alsook die elektrotechnische uitrustingsstukken, die bestemd zijn om permanent op het circuit te worden aangesloten en tevens een wezenlijk bestanddeel van het mechanisme vormen.

Er bestaat een aparte cao voor Tankstations en Wasbedrijven. Bij een bedrijf dat valt onder de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf kan brandstofverkoop en/of wassen als nevenactiviteit voorkomen. Vandaar dat in de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf enkele specifieke bepalingen hiervoor staan opgenomen.

2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een minimum-cao.

Dit betekent dat deze cao regels bevat die minimaal in acht moeten worden genomen bij de arbeidsovereenkomsten tussen:

- a. de werkgever bedoeld in artikel 2, die lid is van de werkgeversorganisatie bij deze cao;
- b. de werknemer bedoeld in artikel 4, die in dienst is van een onder a bedoelde werkgever.

De werkgever als bedoeld in artikel 2 die niet is aangesloten bij de contracterende werkgeversorganisatie bij deze cao en werknemer die in dienst is als bedoeld in artikel 4, moeten bij een tussen hen aangegane arbeidsovereenkomst in ieder geval de algemeen verbindend verklaarde bepalingen nakomen.

3. Aanvragen voor een vergunning tot afwijking van deze cao moet worden ingediend bij de Bedrijfsraad. De Bedrijfsraad kan dispensatie verlenen van een of meerdere bepalingen van de cao als, vanwege zwaarwegende

argumenten, toepassing van die ene of meerdere cao-bepalingen redelijkerwijs niet kan worden gevegd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfselementen op essentiële punten verschillen van andere ondernemingen die tot de werkingssfeer van de cao gerekend kunnen worden.

Aantekening:

In bijlage 15 van deze cao staat de procedure voor een dispensatieverzoek.

4. Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere cao's Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao('s).

Artikel 2. Wat wordt bedoeld met werkgever?

1. In deze cao bedoelen we met werkgever:

Een natuurlijke persoon die in Nederland woont, of een rechtspersoon die in Nederland is gevestigd, of een maatschap, een vennootschap onder firma of een commanditaire vennootschap die bestaat uit twee of meer natuurlijke personen en/of rechtspersonen, en ook een in het Rijk in Europa gevestigde nevenvestiging van een daarbuiten wonende natuurlijke persoon en/of een daarbuiten gevestigde rechtspersoon (al dan niet geconstitueerd naar of vallend onder buitenlands recht), waarvoor op grond van de Handelsregisterwet 2007 (Stb. 2007, 153) een verplichting tot inschrijving in het Handelsregister bestaat.

2. Onder 'werkgever in het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf' wordt in deze cao verstaan: de werkgever, of anders de afdeling van deze werkgever, bij wie of waarin het aantal overeengekomen arbeidsuren van de werknemers die in dienst zijn en die betrokken zijn bij werkzaamheden zoals uitgeoefend in de bedrijfstak als genoemd in artikel 1 lid 1 van deze cao, groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de werknemers die in dienst zijn en die betrokken zijn bij werkzaamheden uitgeoefend in een andere bedrijfstak.

Bij de hiervoor omschreven vergelijking blijft de economische functie van de werkzaamheden buiten beschouwing. Een afdeling is een onderdeel van de (organisatie van de) werkgever waarin werknemers gelijkgerichte werkzaamheden verrichten. Een afdeling behoort slechts tot de bedrijfstak Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf als deze afdeling niet behoort tot een sector waarvoor doorgaans een eigen cao wordt afgesloten.

Artikel 3. Voor welke werkgevers geldt deze cao niet?

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

- a. de bedrijfsactiviteiten van de werkgever bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW én
- b. het aantal overeengekomen arbeidsuren van de werknemers die in dienst zijn bij deze werkgever die werkzaamheden verrichten in de bedrijfstak zoals genoemd in artikel 1 minder bedraagt dan 75% van het totaal aantal overeengekomen arbeidsuren van de werknemers die in dienst zijn.
Dat wil zeggen dat ten minste 25% van het aantal arbeidsuren van de werknemers die in dienst zijn betrekking heeft op werkzaamheden uitgeoefend in een andere bedrijfstak dan in artikel 1 genoemd én
- c. de werkgever zendt voor ten minste 15% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW én
- d. de werkgever is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindend verklaring gebonden is aan de cao van de bedrijfstak als genoemd in artikel 1 én
- e. de werkgever is geen paritair afgesproken arbeidspool.

Voor de onderdelen a. en b. wordt het aantal arbeidsuren van werknemer van wie de functie volledig is gericht op de bedrijfsactiviteit 'ter beschikking stellen' – zoals administratie en bemiddeling – buiten beschouwing gelaten.

Aantekening:

De uitzendovereenkomst uit artikel 7:691 lid 2 BW zoals staat in lid c is verder gedefinieerd in artikel 5.2 van de meest recente versie van de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv).

De werkgever voldoet aan dit criterium als dit door de uitvoeringsinstelling is vastgesteld.

Deze cao is niet van toepassing op de werkgever die een onderneming voert die kwalificeert als een bandenimportbedrijf of bandengroothandelsbedrijf, zoals gedefinieerd in het Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 13 september 2024 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Banden- en Wielenbranche (Stcrt. 2024/25358).

Artikel 4. Wanneer is iemand werknemer?

1. Iemand is werknemer als hij in dienst van een werkgever werkt en daarvoor betaald krijgt.
2. Deze cao geldt niet voor de volgende personen:
 - a. Directeuren en adjunct-directeuren.
 - b. Personen die hoofdzakelijk werken op een functieniveau dat hoger is dan functiegroep J.
 - c. Personen die wel op de loonlijst van de onderneming staan, maar die niet werken voor de onderneming.
3. In artikel 15 staat dat de werkgever de functie van de werknemer indeelt op basis van het Handboek Functie-indeling voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Doet een werknemer werk dat niet in te delen is volgens dit Handboek Functie-indeling, dan gelden de volgende artikelen uit deze cao niet:
41 lid 1, 44, 45, 46, 47, 48, 54, 57 en 58 en bijlage 1 (o.a. salaristabellen, salarisverhoging en betaling van overuren). Het salaris is ten minste zo hoog als het wettelijk minimumloon.
4. Is er een geschil over dit artikel, dan kan dit aan de Bedrijfsraad worden voorgelegd, zoals staat in artikel 102 van deze cao.

Aantekening:

Voor Bedrijfsraad zie artikel 13 van deze cao.

Artikel 5. Uitzendkrachten

Werkt iemand als uitzendkracht voor een werkgever voor wie deze cao van toepassing is, dan geldt voor deze uitzendkracht het volgende:

- a. de afspraken over werktijden in hoofdstuk 3 van deze cao;
- b. de toeslagen en vergoedingen die horen bij de gemiddelde werkweek van 38 uur, zoals staat in hoofdstuk 6 en 7 van deze cao;
- c. afspraken over de volgende onderwerpen:
 - Salaristabellen: artikel 41, 42, 43, 44, 45 en bijlage 1
 - Vakantie en vakantiebijslag: hoofdstuk 9
 - Inzetbaarheidsuren voor werknemers ouder dan 50 jaar: artikel 78.

Let op:

Heeft de onderneming vastgestelde eigen salaristabellen en/of eigen toeslagen in plaats van salaristabellen of toeslagen zoals in hoofdstuk 6 en 7, dan gelden voor de uitzendkrachten de eigen salaristabellen en/of toeslagen van de onderneming.

Heeft de werkgever uitzendkrachten aan het werk, dan moet hij zich ervan verzekeren dat het uitzendbureau de afspraken die volgens dit artikel gelden, op deze uitzendkrachten toepast. Ook moet de werkgever een verklaring vragen van het uitzendbureau, waarin staat dat het uitzendbureau zich houdt aan de wetten die gelden voor uitzendwerk.

Heeft het uitzendbureau een NEN-certificaat, dan is deze verklaring niet nodig.

Artikel 6. Werken in deeltijd

1. Wil een werknemer werken in deeltijd, dan vraagt hij dit aan zijn werkgever.

De werkgever benadert dit positief. De werkgever kan een verzoek om in deeltijd te werken alleen afwijzen als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever deelt de beslissing over het verzoek tot deeltijdwerk schriftelijk en beargumenteerd aan de werknemer mee. De werkgever mag pas besluiten om werken in deeltijd niet toe te staan na overleg met de werknemer.

2. Werken in deeltijd betekent dat een werknemer minder dan gemiddeld 38 uur per week werkt, berekend over maximaal één jaar. Heeft een werknemer

de afspraak om in deeltijd te werken, dan gelden voor deze werknemer de afspraken in deze cao naar verhouding van dit mindere aantal uren ten opzichte van de gemiddelde 38-urige werkweek.

Aantekening:

Voor meer informatie over meeruren zie artikel 22 lid 5 sub b van deze cao.

Artikel 7. Welke afwijkingen gelden er voor verkopers?

1. Voor de functie van verkoper of vertegenwoordiger geldt het volgende:
 - hoofdstukken 3, 6, 7 en 8 van deze cao zijn niet van toepassing (o.a. arbeidstijden, salarissen en toeslagen, betaling overuren, vergoeding reiskosten);
 - artikel 15 van deze cao is niet van toepassing (functie-indeling);
 - artikel 30 lid 3 van deze cao is wel van toepassing (werken op een feestdag);
 - artikel 51 van deze cao is wel van toepassing (basissalaris verkopers).

2. Net als in artikel 41 lid 1 van deze cao wordt voor verkopers met salaris bedoeld: het door de werkgever aan de werknemer verschuldigde salaris zonder bijverdienste, maar wel met eventuele provisie.

Artikel 8. Welke afwijkingen gelden er voor brandstofverkooppunten?

De volgende artikelen zijn niet van toepassing op de werknemer en werkgever van een brandstofverkoopspunt:

- artikel 22 lid 2 (het dagvenster);
- artikel 23 lid 6 tot en met 8 (werken op zaterdag);
- artikel 31 (werken in ploegendienst);
- artikel 45 en bijlage 1 (salaristabellen);
- artikel 55 (betaling van uren buiten het dagvenster);
- artikel 59 (ploegentoeslag).

Het salaris is ten minste zo hoog als het wettelijk minimumloon.

Artikel 9. Veilig werken

1. De werkgever doet wat nodig is voor de veiligheid in de onderneming. Hierbij houdt de werkgever zich aan de wettelijke voorschriften.
2. De werknemer hoeft geen werk te doen dat niet voldoet aan de wettelijke regels over veiligheid. De werkgever kan de werknemer hiertoe ook niet verplichten.
3. De werkgever zorgt dat de werknemer de veiligheidsmiddelen krijgt die hij nodig heeft om veilig te kunnen werken.
4. De werknemer is verplicht om het volgende te doen:
 - hij zorgt voor zijn eigen veiligheid en die van anderen;
 - hij houdt zich aan de regels die de werkgever heeft gemaakt;
 - hij gebruikt de veiligheidsmiddelen die nodig zijn om veilig te werken;
 - hij past de voorgeschreven veiligheidsmaatregelen toe.
5. De cao-partijen hebben een branche Risico Inventarisatie- en Evaluatie (een RI&E) en een arbocatalogus ontwikkeld.
6. De werknemer kan kosteloos gebruikmaken van de dienstverlening van de branchevertrouwenspersoon.

Aantekeningen:

1. Voor meer informatie over veilig werken zie www.mvtcao.nl en in bijlage 10.
2. Informatie over de branchevertrouwenspersoon staat op www.mvtcao.nl/vertrouwenspersoon.

Artikel 10. Vakbondskaderlid

De werknemer die vakbondskaderlid is, krijgt informatie van de vakbond. Deze informatie mag hij verspreiden in de onderneming waar hij werkt. De werkgever mag de werknemer om die reden niet benadelen.

Aantekening:

Zie ook punt 2 van het voorwoord.

Artikel 11. Medezeggenschapsorgaan

1. Heeft een werkgever 50 werknemers of meer in dienst, dan moet een ondernemingsraad volgens artikel 2 van de Wet op de ondernemingsraden worden ingesteld.
2. Heeft een werkgever 10 werknemers of meer in dienst, maar minder dan 50 en is er geen ondernemingsraad in de onderneming, dan kan de werkgever besluiten om een personeelsvertegenwoordiging op te richten. Vraagt meer dan de helft van de werknemers om een personeelsvertegenwoordiging, dan stelt de werkgever deze in.
Heeft deze onderneming ook geen personeelsvertegenwoordiging, dan stelt de werkgever een personeelsvergadering in, voor zover de Wet op de ondernemingsraden geldt voor de onderneming. In artikel 35b Wet op de ondernemingsraden staan de regels die in deze situatie gelden.
3. Heeft een werkgever minder dan 10 werknemers in dienst en is er geen ondernemingsraad, dan kan de werkgever een personeelsvertegenwoordiging instellen. Als er ook geen personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, kan de werkgever overleggen met een aantal werknemers dat bij de werkgever in dienst is.

Aantekening:

Voor meer informatie over het instellen van een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering kan contact worden opgenomen met de Bedrijfscommissie Postbus 90405, 2509 LK Den Haag.

Telefoon 070 – 3499 561 of e-mail: info@bedrijfscommissie.nl.

Artikel 12. Bedrijfsraad

Voor de in artikel 1 omschreven bedrijfstak is de Bedrijfsraad opgericht. In de statuten van de Bedrijfsraad is geregeld wat de taak en werkwijze van de Bedrijfsraad is en welke partijen er in de Bedrijfsraad zijn vertegenwoordigd. In de Bedrijfsraad werken de werkgevers- en werknemersorganisaties in het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf samen met het doel het bevorderen van goede sociale verhoudingen in het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Dit doel wordt onder meer bereikt door het afsluiten van cao's.

Aantekeningen:

1. Meer informatie over de Bedrijfsraad staat op www.mvtcao.nl/over-bedrijfsraad.
2. Correspondentie voor de Bedrijfsraad is te richten aan: Postbus 491, 3990 GG Houten of per e-mail naar info@bedrijfsraad.nl.
3. Voor advies en subsidie kun je terecht bij de Bedrijfsraad in de gevallen genoemd in de artikelen 1, 4, 15, 23, 24, 72, 85, 93 en 102 van deze cao

Artikel 13. Een meningsverschil over de uitleg van de cao

Als er een geschil is over de betekenis van de bepalingen in deze cao, dan kunnen de cao-partijen de Commissie Uitleg cao om advies vragen.

De Commissie adviseert de Bedrijfsraad dan over het interpretatiegeschil.

Artikel 14. Fusie, sluiting en reorganisatie

1. Voor de werkgever die fusiebesprekingen voert zijn de Fusiegedragsregels van de Sociaal Economische Raad (SER) van toepassing. In afwijking op de Fusiegedragsregels is lid 2 van dit artikel van toepassing voor de kennisgeving aan de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties.
2. De werkgever stelt de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties tijdig in kennis, als hij het voornemen heeft om het bedrijf waar ten minste 20 personen werken, geheel of gedeeltelijk te sluiten, het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren of andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed kunnen hebben op de werkgelegenheid. Bij deze kennisgeving geeft de werkgever de redenen aan die hem tot zijn besluit hebben gebracht en de (sociale) gevolgen die hij verwacht, voor zover die al te overzien zijn. De werkgever zal ernaar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.
3. De kennisgeving bedoeld in lid 2 van dit artikel vindt plaats zodra verwacht kan worden dat de eventuele sluiting of reorganisatie doorgaat.
4. Zodra het noodzakelijk wordt, besteedt de werkgever samen met de werkgeversorganisatie en de werknemersorganisaties aandacht aan de volgende onderwerpen:
 - het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie voor het uitbrengen van advies wordt ingelicht;

- het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel wordt ingelicht;
- in hoeverre voorzieningen getroffen kunnen worden om zoveel mogelijk de nadelige gevolgen voor de werknemers te voorkomen, weg te nemen of te verminderen.

Aantekeningen:

1. Cao-partijen bevelen de ondernemingen die minder dan 20 personen in dienst hebben aan, om bij fusie, sluiting en reorganisatie dit artikel toe te passen.
2. De onderwerpen die worden bedoeld in lid 4 staan verder uitgewerkt in bijlage 14 van deze cao.





Artikel 15. Hoe worden functies ingedeeld?

1. De werkgever deelt de functie van een werknemer in en informeert de werknemer hierover. Bestaat de functie uit een samenstelling van meerdere functies, dan wordt vermeld uit welke verschillende functies deze samengestelde functie bestaat.
2. De werkgever gebruikt voor deze indeling het meest recente Handboek Functie-indeling voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Dit handboek is een onderdeel van deze cao.

Aantekeningen:

Het Handboek Functie-indeling staat op de website www.mvtcao.nl.

3. Is er een verschil van mening over de functie-indeling tussen de werkgever en de werknemer, dan kunnen zij de Bedrijfsraad om advies vragen zoals staat in artikel 102 van de cao. Het vragenformulier voor een geschil over de indeling van een functie staat op www.mvtcao.nl.
4. Op de invoering van het Handboek Functie-indeling is artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden van toepassing.

Artikel 16. Een arbeidsovereenkomst aangaan

1. Er wordt in principe een arbeidsovereenkomst aangegaan voor 'onbepaalde tijd'.
2. De arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgelegd.

Aantekening:

In artikel 7:655 BW staat opgesomd welke gegevens de werkgever ten minste schriftelijk moet verstrekken aan de werknemer.

3. Anders dan in lid 1 van dit artikel is geregeld, kan een arbeidsovereenkomst tijdelijk zijn als dat schriftelijk is afgesproken. Deze arbeidsovereenkomst voor 'bepaalde tijd' kan voor een bepaalde periode of voor een bepaald project worden aangegaan.
4. Werkgever en werknemer kunnen zoals staat in artikel 7:668a lid 1 BW een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten.
5. Perioden die de werknemer bij de werkgever als uitzendkracht heeft gewerkt, voorafgaand aan zijn indiensttreding bij de werkgever, tellen als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit is in afwijking van artikel 7:668a lid 2 BW.

Aantekening:

Voor BBL-studenten geldt geen maximum aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Zie artikel 18 van deze cao.

Artikel 17. Hoe lang is de proeftijd?

1. In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd van twee maanden worden afgesproken. In afwijking van artikel 7:652 lid 4 sub a en lid 5 BW kan bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet op een kalenderdatum is gesteld ook een proeftijd van twee maanden worden afgesproken.
2. In een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter mag geen proeftijd worden afgesproken.
3. In de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Aantekening:

Meer informatie over het ontslagrecht staat op www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag.

Artikel 18. Arbeidsovereenkomst met een mbo-student BBL

1. De werkgever kan met een werknemer die niet kwalificatieplichtig is en een opleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs (BBL-opleiding), een arbeidsovereenkomst aangaan voor een normale arbeidsduur, zoals in artikel 23 van deze cao staat. Er kan ook een kortere arbeidsduur worden afgesproken.
2. Als de mbo-student BBL een parttime-arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever in het kader van de BBL-opleiding zoals bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs, dan moet er een minimale werktijd zijn van 20 uur per week. De afspraken in deze cao gelden in dat geval naar verhouding van dit mindere aantal uren ten opzichte van de gemiddelde 38-urige werkweek, zoals bedoeld in artikel 23 lid 1 van deze cao.
3. Voor mbo-studenten BBL geldt geen maximum aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, als zij een arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL-opleiding) zoals bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Dit is een uitzondering op artikel 16 lid 4 van deze cao.

Artikel 19. Arbeidsovereenkomst met een werknemer vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd

1. De werkgever kan met de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, een arbeidsovereenkomst aangaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
2. De werkgever en de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, kunnen aansluitend maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten. Deze arbeidsovereenkomsten mogen samen niet langer duren dan 48 maanden. Dit is in afwijking van artikel 16 lid 4 van deze cao. Om een nieuwe keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te starten, moet er een periode van langer dan 6 maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten zitten.

3. Voor de werknemers bedoeld in dit artikel gelden de regels die in deze cao staan, behalve als de werkgever en de werknemer schriftelijk iets anders afspreken. Het salaris van de werknemer is minimaal gelijk aan het wettelijk minimumloon.

Aantekeningen:

1. Artikel 44 en 45 gelden voor werknemers die jonger zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd. De beloning voor werknemers vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd moet door de werkgever en de werknemer duidelijk worden afgesproken. Blijft een werknemer hetzelfde werk doen? Dan is het de bedoeling dat zijn netto inkomen niet lager wordt dan het netto inkomen dat hij voor de AOW-leeftijd kreeg.
2. Voor werknemers vanaf de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen andere regels gelden dan voor werknemers jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd. Dit gaat om regels voor sociale zekerheid of pensioen.

Artikel 20. Wanneer eindigt een arbeidsovereenkomst?

1. In de wet staan de mogelijkheden waarop de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt. Daarnaast eindigt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van rechtswege (automatisch) op de eerste dag waarop voor de werknemer de AOW ingaat.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, zonder dat daarvoor opzegging of toestemming van het UWV nodig is, in de volgende situaties:
 - a. van rechtswege (automatisch) op het afgesproken tijdstip
of
 - b. in het geval van een project: wanneer het project volledig is uitgevoerd.
3. Als blijkt dat de uitvoering van het afgesproken project korter dan een half jaar duurt, dan moet de werkgever dit ten minste één maand voor de te verwachte einddatum van dat project aan de werknemer laten weten.
4. De werkgever laat de werknemer minimaal één maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk weten of, en zo ja tegen welke voorwaarden, de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt. Dit is de aanzegplicht. Deze aanzegplicht geldt niet voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor korter dan zes maanden.

5. De werkgever die niet of niet op tijd aanzegt is schadeplichtig zoals bedoeld in artikel 7:668 BW. Niet of niet op tijd aanzeggen heeft geen invloed op het van rechtswege (automatisch) eindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
6. De werknemer die met vroegpensioen gaat en daarom een pensioenuitkering gaat ontvangen van het Pensioenfonds Metaal en Techniek, moet dit uiterlijk drie maanden voordat hij met pensioen gaat zelf doorgeven aan zijn werkgever.

Aantekening:

Meer informatie over het ontslagrecht staat op www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag.

Artikel 21. Opzeggen

1. Werknemer en werkgever kunnen de arbeidsovereenkomst opzeggen. De wettelijke regels en opzegtermijnen die daarbij gelden zijn terug te vinden in artikel 7:672 BW.
2. De opzegging vindt plaats, met inachtneming van de opzegtermijn, aan het einde van de maand bij een maandsalaris en tegen het einde van de vierwekenperiode bij een vierwekensalaris.

Aantekening:

In bijlage 13 van deze cao zijn de wettelijke regels te vinden voor opzegtermijnen (artikel 7:672 BW).





Artikel 22. Begrippen

1. De werknemer werkt volgens een dienstrooster. Op het dienstrooster staat op welke dagen en tijden de werknemer werkt. Deze tijd is de *dagelijkse werktijd*.
2. a. De dagelijkse werktijd kan liggen in de periode die het 'dagvenster' wordt genoemd. Het dagvenster is een periode met een duur van 13 uur en loopt van maandag tot en met vrijdag van 7.00 uur tot 20.00 uur. Als de dagelijkse werktijd helemaal of voor een deel buiten het dagvenster valt, dan geldt de toeslagenregeling van artikel 55 van deze cao.

b. Voor werknemers die vooral werken aan bedrijfsauto's loopt het dagvenster van maandag tot en met vrijdag van 6.00 uur tot 18.30 uur. Als de dagelijkse werktijd helemaal of een deel buiten het dagvenster valt, dan geldt de toeslagenregeling van artikel 55 van deze cao.

c. Voor de werknemers die werken op verkooppunten voor autowasbedrijven, autoverhuurbedrijven, rijwielstallingen of brandstofverkoop-punten gelden de regelingen in artikel 28 van deze cao. Hierin staat dat voor deze deelbranches een ander dagvenster geldt. Artikel 22 lid 2 sub a is niet van toepassing.

Aantekening:

Werkt de werknemer in ploegendienst zoals beschreven in artikel 31 van deze cao, dan geldt de toeslagenregeling van artikel 59 van deze cao. Zie ook artikel 55 van deze cao. Zie bijlage 2 voor een schema met voorbeelden.

3. Keuzeregeling dagvenster

Als de werkgever het dagvenster wil aanpassen, dan meldt de werkgever dit schriftelijk bij de Bedrijfsraad. De werknemersorganisaties in de Bedrijfsraad

geven dan aan of ze beschikbaar zijn voor overleg. Als de werknemersorganisaties beschikbaar zijn voor overleg, dan geldt de regeling onder sub a voor het aanpassen van het dagvenster. Als de werknemersorganisaties aangeven niet beschikbaar te zijn voor overleg, dan geldt de regeling onder sub b voor het aanpassen van het dagvenster.

- a. Als de werkgever de voorkeur heeft voor de aanpassing van de duur, het aanvangstijdstip en/of het eindtijdstip van het dagvenster, dan kan dat als er overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de werknemersorganisaties betrokken bij deze cao.
- b. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een afwijkende duur, aanvangstijdstip en/of eindtijdstip van het dagvenster vaststellen. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - I. Het dagvenster kan maximaal verruimd worden tot 14 uur per dag.
 - II. 75% van de betreffende werknemers stemt in met het voorstel.
 - III. Er wordt een compensatie afgesproken die minimaal 0,5% bedraagt boven op het salaris zoals dat staat in artikel 41 van de cao, inclusief dagvenstertoeslag. Voor de berekening geldt een referentieperiode van 1 jaar.

4. Het dienstrooster is het schema waarin voor de werknemer de dagelijkse werktijd en ADV-tijd is vastgelegd. ADV-tijd is de tijd waarop de werknemer niet werkt vanwege arbeidsduurverkorting. In artikel 25 van deze cao staat alles over ADV. Werkt de werknemer op flexibele werktijden, zoals staat uitgelegd in artikel 25 lid 2 sub b van deze cao, dan staat ADV-tijd niet in het dienstrooster.
5. Werkt de werknemer op uren buiten zijn dienstrooster, dan kunnen dat overuren, meeruren of verschoven uren zijn. Hiermee wordt het volgende bedoeld:
 - a. Overuren: zijn uren waarin de werknemer buiten zijn dienstrooster werkt. Verschoven uren zijn geen overuren. Meeruren zijn ook geen overuren.
 - b. Meeruren: zijn uren die een parttimer in opdracht van de werkgever langer werkt dan de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur, maar die geen overwerk opleveren. Er is pas sprake van overwerk als de arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden.

Aantekeningen:

1. Voorbeeld:

Een werknemer werkt in deeltijd en heeft een overeengekomen arbeidsduur van 32 uur per week. In opdracht van de werkgever werkt deze werknemer tijdelijk 40 uur per week (8 uur meer per week). De eerste 6 uur van deze 8 extra uren zijn meeruren. De overige 2 uur zijn overuren. Deze uren overschrijden de arbeidstijd van 38 uren per week.

2. Voor de betaling van overuren zie artikel 54 van deze cao.

3. Voor de betaling van meeruren zie artikel 56 van deze cao.

c. Verschoven uren: dit zijn de volgende drie soorten uren:

- 1) Uren die de werknemer buiten zijn dienstrooster werkt. Deze uren tellen alleen als verschoven uren als de werknemer in een periode van dertien weken achter elkaar in totaal niet meer uren werkt dan op zijn dienstrooster staan. Als de werknemer erom vraagt, dan geeft de werkgever regelmatig een overzicht van de tijdstippen en de uren waarop de werknemer buiten het dienstrooster heeft gewerkt. Werkt de werknemer minder uren dan op zijn dienstrooster staan, dan ziet de werknemer dit ook in het overzicht.
- 2) Uren waarop de werknemer buiten het dienstrooster werkt om bepaalde aangewezen uren in te halen waarop niet kan worden gewerkt. Het moet van tevoren vaststaan dat inhalen het doel is van deze verschoven uren. Dit moet gebeuren in overleg met het medezeggenschapsorgaan. Of als dat er niet is, in overleg met de werknemersdelegatie.
- 3) Uren waarop de werknemer werkt buiten zijn dienstrooster, omdat het werk door omstandigheden in het bedrijf van de opdrachtgever van de werkgever niet binnen het dienstrooster kan worden gedaan. Deze uren zijn verschoven uren, maar alleen als de werknemer niet méér uren werkt dan hij volgens zijn dienstrooster zou werken.

Aantekening:

Voor de betaling van verschoven uren zie artikel 57 van deze cao.

6. Met 'jaar' wordt bedoeld een aaneengesloten periode van 365 dagen. Bij een schrikkeljaar is dit 366 dagen.

7. Met 'week' wordt bedoeld een periode van 7 aaneengesloten dagen.

8. Met 'in overleg' wordt bedoeld dat er overeenstemming moet zijn tussen de partijen die in het betreffende artikel worden genoemd. Met 'na overleg' wordt bedoeld dat het onderwerp tussen partijen is besproken, maar er hoeft geen overeenstemming te zijn.

Artikel 23. Arbeidsduur per week

1. De normale arbeidsduur is gemiddeld 38 uur per week, berekend over maximaal één jaar. Werkt de werknemer minder dan gemiddeld 38 uren per week, dan geldt het overeengekomen aantal uren. Voor de uren die de werknemer werkt gelden de bepalingen in artikel 22 van deze cao.
2. Om te berekenen hoeveel uur een werknemer gemiddeld per week werkt, tellen ook de volgende uren mee als gewerkte uren:
 - a. De uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op vakantiedagen.
 - b. De uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op nieuwjaarsdag, tweede paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en Koningsdag.
 - c. De uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op kort-verlofdagen. In artikel 75 van deze cao staat wat kort-verlofdagen zijn.
 - d. De uren die vallen binnen het dienstrooster, maar waarop de werknemer arbeidsongeschikt is.
3. De werkgever maakt het dienstrooster van de werknemer. Hij laat de werknemer steeds voor de duur van minimaal 3 weken weten wat zijn dienstrooster is.

Aantekening:

De werknemer moet dus bijvoorbeeld uiterlijk op 31 december het dienstrooster weten voor de eerste 3 weken van januari.

4. De werkgever kan bij een fulltime arbeidsovereenkomst een dienstrooster maken waarop staat dat de werknemer vier dagen in de week 9,5 uur per dag moet werken. Dit kan alleen in overleg met de werknemersorganisaties.

De dagen waarop de werknemer 9,5 uur moet werken, mogen niet vallen op zaterdag en zondag.

De werkgever moet zich verder houden aan het niveau van de arbeidsvoorwaarden die gelden op het moment dat de werkgever dit dienstrooster invoert.

5. De werkgever stelt het dienstrooster vast. Als de werknemer daar om vraagt, doet de werkgever dit na overleg met de werknemer. De werkgever houdt daarbij rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verwacht. Bij verschil van mening hierover, kan aan de Bedrijfsraad advies worden gevraagd zoals staat in artikel 102 van deze cao.

Aantekening:

Zie voor de procedure bij de Bedrijfsraad bijlage 6 van deze cao.

6. In principe werkt de werknemer niet op zaterdag.

Aantekening:

Wordt er toch regelmatig op zaterdag gewerkt, dan moet de werkgever overleggen met het medezeggenschapsorgaan als dat er is en anders met de werknemersdelegatie.

7. De werknemer in het tweewielerbedrijf of caravanbedrijf van wie regelmatig de aanwezigheid op zaterdag noodzakelijk is, zal per week een andere dag, dan wel twee halve dagen, vrij zijn.

Aantekening:

In artikel 1 van deze cao staat beschreven wat wordt verstaan onder tweewielers en caravans.

8. Als een werknemer incidenteel een zaterdag moet werken, dan kan hij in dezelfde of in de volgende week, een hele dag of twee halve dagen voor eigen rekening vrij nemen.

Aantekening:

Zie voor het invoeren van de zaterdag als werkdag in het motorvoertuigenbedrijf artikel 29 van deze cao.

Artikel 24. Vierdaagse werkweek

1. De werknemer kan de werkgever vragen om een vierdaagse werkweek met behoud van een fulltime arbeidsovereenkomst, door gebruik te maken van vrije tijdsrechten. De werknemer kan daarvoor het volgende doen:
 - a. ruilen zoals bedoeld in artikel 40 van deze cao;
 - b. alle soorten vrije tijdsrechten gebruiken. Rechten op vrije tijd kunnen onder andere zijn:
 - vakantie-uren (artikel 64 van deze cao)
 - ADV-uren (artikel 25 van deze cao)
 - Inzetbaarheidsuren voor werknemers ouder dan 50 jaar (artikel 78 van deze cao)
 - andere vrije uren waarop de werknemer recht heeft.

2. Een vierdaagse werkweek kan alleen als de werknemer in totaal genoeg vrije uren heeft. Bij een vierdaagse werkweek geldt het volgende:
 - Het gaat om een werkweek van maximaal 4 dagen van 8 uur per dag.
 - Wijst de werkgever de vraag van de werknemer af, dan legt de werkgever zijn redenen daarvoor uit aan de werknemer. Dit moet gebeuren binnen vier weken nadat de werknemer heeft gevraagd om een werkweek van vier dagen met behoud van een fulltime arbeidsovereenkomst.
 - Het gebruik maken van vrije tijdsrechten van de werknemer mag er niet toe leiden dat de werknemer géén periode van twee weken aaneengesloten of twee losse weken vakantie meer kan opnemen per jaar.
 - Ontstaat er onenigheid tussen de werkgever en de werknemer over de vierdaagse werkweek, dan kan gebruik worden gemaakt van de procedure bij een geschil over dienstrooster. Deze procedure staat in bijlage 6 van deze cao.

Artikel 25. Arbeidsduurverkortung (ADV)

1. De vorm van de ADV-regeling wordt in overleg tussen de werkgever en het medezeggenschapsorgaan gekozen. Ook veranderingen van deze keuze bepalen ze in overleg. Heeft het bedrijf geen medezeggenschapsorgaan, dan komt de ADV-regeling tot stand na overleg met de werknemersdelegatie. Daarnaast kunnen veranderingen in de ADV-regeling ook tot stand komen in overleg met de werknemersorganisaties.

Als de werknemer in deeltijd gaat werken, dan moet in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen of de werknemer ADV in tijd of in geld krijgt.

Aantekening:

Werknemers die in deeltijd werken, krijgen het salaris naar verhouding. Dat staat ook in artikel 6 en 42 van deze cao.

Voorbeeld 1:

Bij een fulltime werkweek waarbij een werknemer een dienstrooster heeft van 40 uur, maar 38 uur betaald krijgt, zijn er 2 ADV-uren per week. In dit geval werkt de werknemer 32 uur per week op basis van het in het bedrijf geldende dienstrooster van 40 uur. De werkgever betaalt de werknemer 32/38^e van het salaris dat de werknemer moet krijgen volgens de salaristabel van deze cao. De werknemer krijgt in dat geval zijn ADV in geld.

Voorbeeld 2:

De werkgever betaalt de werknemer 32/40^e van het salaris dat de werknemer moet krijgen volgens de salaristabel van deze cao. De werknemer krijgt het aantal uren ADV naar evenredigheid van het aantal uren van zijn arbeidsovereenkomst (80% van 2 uur ADV bij fulltime is in dit geval 1,6 uur per week). De werknemer krijgt de ADV in tijd. In die uren hoeft de werknemer niet te werken.

2. Gekozen kan worden uit de volgende vormen van ADV:

a. ADV-blokken:

- elke 4 weken 8 uur aaneengesloten ADV
- elke 2 weken 4 uur aaneengesloten ADV
- elke week 2 uur aaneengesloten ADV

b. Flexibele werktijd: De werknemer werkt dan in een week minimaal 30 uur en maximaal 42,5 uur. De werknemer mag per dag maximaal 8,5 uur werken.

c. Vrije keuze: Er kan worden gekozen voor een andere vorm van arbeidsduurverkortung. Deze keuze mag worden gemaakt onder de volgende voorwaarden:

- De werkgever stelt de vrije-keuzeregeling vast in overleg met het medezeggenschapsorgaan, de werknemersdelegatie of met de werknemersorganisaties. Het medezeggenschapsorgaan, de werknemersdelegatie of de werknemersorganisatie bespreekt dit met alle betrokken werknemers en neemt een besluit met meerderheid van stemmen.

Aantekening:

Let op: In deze situatie kan de Wet op de ondernemingsraden van toepassing zijn.

- Wanneer de vrije-keuzeregeling wordt gebruikt, moet de gekozen vorm van arbeidsduurverkortung gemeld worden bij de Bedrijfsraad door middel van een brief die is ondertekend door de werkgever en door de vertegenwoordiging van het personeel.
- In een onderneming die op 1 november 2020 al een ADV-regeling heeft met een vrije keuzebepaling, moet deze regeling vóór 1 november 2021 aanpassen aan bovenstaande voorwaarden.

3. De werkgever mag geen ADV-tijd geven op zondagen en feestdagen.
Welke feestdagen we bedoelen, staat in artikel 30 lid 1 van deze cao.

Artikel 26. Te veel of te weinig ADV-tijd

1. Werkt de werknemer in ADV-tijd, dan moeten werknemer en werkgever in overleg vervangende ADV-tijd vaststellen. Uiterlijk in het volgende kalenderkwartaal moet deze afgesproken ADV-tijd worden opgenomen.

Aantekening:

Heeft de werknemer bijvoorbeeld in mei gewerkt in ADV-tijd, dan moet de werknemer die vrije uren vóór het einde van september alsnog opnemen.

2. Heeft de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog recht op ADV-tijd of heeft de werknemer te veel ADV-tijd gehad, dan wordt dit verrekend in tijd of in geld. Bij verrekening in geld is het salaris zoals in artikel 41 lid 1 van deze cao van toepassing voor de waarde van ADV. Eventuele ploegentoeslag telt mee bij het salaris.

3. Is de werknemer arbeidsongeschikt tijdens ADV-tijd, dan hoeft de werkgever deze ADV-tijd niet te compenseren.

Artikel 27. Pauzetijden

1. Het begin- en eindtijdstip van de pauze wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.
2. Als de werkgever en de werknemer schriftelijk zijn overeengekomen dat de werknemer tijdens de vastgestelde pauze niet wordt opgeroepen, hoeft over deze pauze geen salaris te worden betaald.
3. Als de werkgever en de werknemer schriftelijk zijn overeengekomen dat de werknemer tijdens de pauze kan worden opgeroepen om te werken, is de gehele pauze werktijd, waarover salaris moet worden betaald.

Artikel 28. Werken bij autowasbedrijven, autoverhuurbedrijven, rijwielstallingen of brandstofverkooppunten

Waar in dit artikel wordt gesproken over werknemers, worden daarmee uitsluitend bedoeld werknemers die werken bij autowasbedrijven, autoverhuurbedrijven, rijwielstallingen of bij brandstofverkooppunten.

1. De werkgever kan in overleg met de werknemersorganisaties bij een fulltime arbeidsovereenkomst een dienstrooster maken waarop staat dat de werknemer vier dagen in week 9,5 uur per dag moet werken. Anders dan in artikel 23 lid 4 van deze cao kan dit uitsluitend op maandag t/m zaterdag. Bij het invoeren van dit dienstrooster, moet het bestaande niveau van arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd.
2. De ploegtoeslag van artikel 59 van deze cao is niet van toepassing op de werknemers bedoeld in dit artikel.
3. De werknemer van 21 jaar of ouder die op grond van zijn functie is ingedeeld in salarischgroep A en het salaris ontvangt dat bij deze salarischgroep hoort en gedurende een jaar deze functie uitoefent bij de werkgever, ontvangt het in artikel 45 van deze cao en bijlage 1 onder salarischgroep A met 1 functiejaar vermelde salaris plus 2%.
4. In afwijking van artikel 31 lid 3a van deze cao, mag de werknemer van 55 jaar en ouder worden verplicht in ploegendienst te werken. Dit mag alleen

wanneer overduidelijk wordt aangetoond dat het invoeren van een dagdienst voor deze werknemers in het bestaande dienstrooster niet mogelijk is.

5. De werkgever betaalt aan de werknemer het salaris vermeerderd met de volgende toeslagen:

a. een toeslag van 8% over gewerkte en verlofuren tussen 22.00 uur en 06.00 uur, als die uren vallen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur.

Speciaal voor rijwielstallingen en autoverhuurbedrijven geldt een toeslag van 35% over gewerkte- en verlofuren tussen 22.00 uur en 06.00 uur, als die uren vallen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur.

b. een toeslag van 35% over gewerkte en verlofuren tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur.

c. een toeslag van 35% over gewerkte uren die vallen op één van de in artikel 30 van deze cao genoemde feestdagen. Daarnaast krijgt de werknemer recht op een compensatie in vrije tijd die gelijk is aan het gewerkte aantal uren op die dag. Als een werknemer is ingeroosterd op een feestdag, kan in afwijking van artikel 68 van deze cao, alleen in zwaarwegende omstandigheden vrij worden gegeven. In dat geval is artikel 30 van deze cao van toepassing en hoeft de werknemer geen vakantie-uren op te nemen.

Aantekening:

Bestaande regelingen die afwijken van de cao kunnen alleen worden gewijzigd in overleg met het medezeggenschapsorgaan of het gehele personeel, waarbij zowel positieve als negatieve afwijkingen van de nieuwe regeling worden besproken.

d. De toeslagen onder a, b en c van dit lid worden berekend over het voor de werknemer geldende vaste salaris, maar hierbij geldt wel dat deze toeslagen worden berekend over maximaal het salarisbedrag zoals vermeld in artikel 45 van deze cao en bijlage 1 onder salarisgroep C met 3 functiejaren.

Aantekening:

Tabel met toeslagen voor Autowasbedrijven, Autoverhuurbedrijven, Rijwielstallingen en Brandstofverkooppunten			
	Maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur	Zaterdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur	Feestdag
Over gewerkte uren en vakantie-uren tussen 22.00 uur en 6.00 uur	8% voor Brandstofverkooppunten en Autowasbedrijven 35% voor Autoverhuurbedrijven en Rijwielstallingen		
Over gewerkte uren en vakantie-uren		35%	
Over gewerkte uren			35%*

*Naast de toeslag van 35% heeft de werknemer recht op een compensatie in vrije tijd die gelijk is aan het gewerkte aantal uren op die dag. Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris of 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

6. Voor werknemers die werken bij autowasbedrijven, autoverhuurbedrijven, rijwielstallingen of brandstofverkooppunten geldt in plaats van artikel 54 lid 2 van deze cao het volgende:

Wanneer tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur of op feestdagen zoals staat in artikel 30 van deze cao buiten het dienstrooster wordt gewerkt, betaalt de werkgever aan de werknemer een toeslag van 85%.

7. Autoverhuurbedrijven die lid 1 tot en met 6 van dit artikel willen toepassen moeten hierover in overleg met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de werknemersorganisaties.

In dit overleg moeten ten minste de volgende punten aan de orde komen:

- 1) de inhoud van de afwijkingen zoals bedoeld in dit artikel;
- 2) de huidige rechten van de werknemers die in dienst zijn;
- 3) de wijze van invoeren.

De uitgangspunten van de Wet op de ondernemingsraden zijn bij dit overleg van toepassing.

Artikel 29. Werken op zaterdag in het motorvoertuigenbedrijf

1. Lid 2 en 3 van dit artikel zijn van toepassing naast de bestaande regelingen over het werken op zaterdag in artikel 7 en artikel 28 van deze cao.

Let op:

dit artikel geldt niet voor tweewielerbedrijven en caravansbedrijven (zie artikel 23 lid 7 van deze cao), autowasbedrijven, autoverhuurbedrijven, rijwielstallingen en brandstofverkooppunten (zie artikel 28 van deze cao).

2. Als de werkgever in het motorvoertuigenbedrijf in afwijking van andere bepalingen in deze cao de zaterdag als werkdag wil invoeren, moet de werkgever het dienstrooster opstellen in overleg met:
 - a. de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid daarvan het personeel;
 - b. de werknemersorganisaties, als de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de meerderheid van de werknemers van oordeel is dat het overleg hierover gevoerd moet worden met de werknemersorganisaties.

Aantekening:

In artikel 1 staat beschreven wat wordt verstaan onder motorvoertuigen.

3. Bij het in lid 2 bedoelde overleg moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:
 - a. De individuele werknemer kan niet verplicht worden om volgens dienstrooster op zaterdag te werken;
 - b. Een werknemer kan op maximaal twee zaterdagen per maand worden ingeroosterd;
 - c. Een werknemer kan op maximaal vijf dagen per week worden ingeroosterd. De werknemer die op zaterdag heeft gewerkt, geeft bij de werkgever aan welke doordeweekse dag in dezelfde week hij niet wil werken. De werkgever staat dit toe, tenzij het vanwege een zwaarwegend bedrijfsbelang niet kan;
 - d. De arbeidsduur op zaterdag is maximaal 8 uur en minimaal 4 uur;
 - e. Voor de uren die volgens rooster op zaterdag zijn gewerkt geldt een vergoeding in tijd van ten minste 133,33% (= loon plus toeslag van 33,33%). Er wordt zoveel mogelijk in hele dagen vrij gegeven.

Aantekeningen:

1. De werknemer werkt volgens dienstrooster 8 uur per dag. Hij wordt op zaterdag voor 6 uur ingeroosterd. Door de werknemer een doordeweekse dag in diezelfde week niet in te roosteren heeft hij een 5 daagse werkweek. 6 uur werken op zaterdag is door de toeslag in tijd van 33,33% gelijk aan 8 uur werken per dag. Op deze manier wordt de werknemer niet meer dan 5 dagen in een week ingeroosterd en wordt de toeslag van zaterdag meteen gecompenseerd binnen de werkweek.
2. Als de werknemer op zaterdag voor 8 uur wordt ingeroosterd – als 5de werkdag – dan ontvangt de werknemer een toeslag van 33,33% in tijd of geld. De toeslag in tijd is dan 2,67 uur. Voor gewerkte uren buiten het dienstrooster geldt de overwerktoeslag zoals staat in artikel 54 van deze cao.
 - f. Werken op een roostervrije dag is overwerk of meerwerk. In dat geval geldt een toeslag van 50%.
4. Als de werknemer niet kiest, kan de werkgever de toeslagen in dit artikel toekennen in vrije tijd of geld. Bij toekenning in vrije tijd is artikel 54 lid 5 sub a en b van deze cao van toepassing.
5. Als de werknemer kiest voor uitbetaling van de toeslag voor het werken op zaterdag in geld, kan de toeslag worden meegenomen in de normale salarisbetaling. De werkgever geeft een schriftelijke verklaring aan de werknemer over de manier van toekenning en uitbetaling.

Artikel 30. Werken op zondagen en feestdagen

1. In principe werkt de werknemer niet op zondag en ook niet op de volgende feestdagen:
 - Nieuwjaarsdag
 - Tweede paasdag
 - Koningsdag
 - 5 mei
 - Hemelvaartsdag
 - Tweede pinksterdag
 - Eerste kerstdag
 - Tweede kerstdag

Aantekeningen:

1. Werkt de werknemer wel op zondagen of feestdagen zie dan artikel 54 van deze cao.
 2. In artikel 23 lid 2 van deze cao staat dat voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur de bovengenoemde feestdagen ook meetellen als ze vallen op een dag binnen het dienstrooster.
 3. Als Koningsdag op een andere dag wordt gevierd heeft de werknemer ook recht op een vrije dag.
-
2. Heeft de werknemer gewetensbezwaren tegen werken op de dagen die we hieronder noemen, dan kan hij dat melden bij de werkgever. De werkgever kan hem dan niet verplichten te werken op:
 - zondagen
 - algemeen erkende christelijke feestdagen
 - Rooms-katholieke feestdagen die in bepaalde plaatsen als een zondag worden gevierd
 - Goede Vrijdag
-
3. De verkoper die werkt op een feestdag krijgt ter compensatie een doorbetaalde vrije dag. Deze vrije dag wordt in overleg en in principe binnen twee maanden opgenomen. Als dit niet lukt, neemt de werknemer deze dag zo snel als mogelijk op een ander moment op.

Artikel 31. Werken in ploegendienst

1. Met ploegendienst bedoelen we de situatie die voldoet aan alle drie de volgende eisen:
 - a. De werktijden van twee of meer werknemers of groepen van werknemers sluiten op elkaar aan. Soms werken de werknemers of groepen werknemers even tegelijk, omdat de eerste werknemer het werk moet overdragen aan de volgende werknemer.
 - b. De tijd inclusief de pauzes die de verschillende werknemers of groepen in totaal achter elkaar werken, moet meer zijn dan 13 uur.
 - c. De werknemer wisselt regelmatig van dienst over een langere periode.

Aantekeningen:

1. Met 'regelmatig' bedoelen we bijvoorbeeld: wekelijks meer aaneensluitende dagen.
2. Zie voor de betaling van werknemers die in ploegendienst werken artikel 59 van deze cao.

2. Voordat de werkgever werken in ploegdienst kan instellen, moet hij daarover overleggen met de werknemersorganisaties of het medezeggenschapsorgaan. Heeft het bedrijf geen medezeggenschapsorgaan, dan moet de werkgever overleggen met de werknemersdelegatie. Ondernemingen die OR-plichtig zijn moeten zich houden aan artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.
3. Wijst de werkgever werknemers aan om in ploegdienst te werken, dan zijn zij dat verplicht. Deze verplichting geldt niet als:
 - a. de werknemer 55 jaar of ouder is;
 - b. de gezondheid van de werknemer het niet toelaat om in ploegdienst te werken. Bij verschil van mening hierover kan de werkgever vragen om een medische verklaring.

Aantekening:

Let op: voor werknemers die werkzaam zijn bij autowasbedrijven, autoverhuurbedrijven, rijwielstallingen of brandstofverkooppunten is lid 3 sub a niet van toepassing. Voor deze werknemers geldt artikel 28 lid 4 van deze cao. In artikel 28 lid 4 van deze cao is opgenomen dat werknemers van 55 jaar en ouder verplicht kunnen worden in ploegdienst te werken. Dit mag alleen wanneer overduidelijk wordt aangetoond dat het invoeren van een dagdienst voor deze werknemers in het bestaande dienstrooster niet mogelijk is.

4. De werkgever roostert de ADV-tijd bij voorkeur in aan het begin of aan het einde van een arbeidsperiode in een ploegdienstrooster.

Artikel 32. Overwerk en meerwerk

1. De werknemer kan niet worden verplicht om langer te werken dan zijn dienstrooster. Dit geldt niet voor het takel- en bergingsbedrijf of de werknemer die takel- en bergingswerkzaamheden verricht, mits de werknemer 18 jaar of ouder is en de gezondheid van de werknemer dit toelaat. Bij verschil van mening over de gezondheid van de werknemer, kan de werkgever vragen om een medische verklaring.
2. Als er sprake is van een calamiteit kan de werkgever de werknemer in sommige gevallen wel verplichten langer te werken dan zijn dienstrooster. Met een calamiteit bedoelen we een niet beoogde of onverwachte gebeurtenis.

a. **Hoe lang mag de werknemer maximaal verplicht langer werken bij een calamiteit?**

In een periode van 4 weken kan de werkgever de werknemer maximaal 10 uur langer laten werken dan zijn dienstrooster.

b. **Hoe lang mag de werknemer die binnen 10 tot 5 jaar de AOW-leeftijd bereikt verplicht langer werken bij een calamiteit?**

In een periode van 4 weken kan de werkgever de werknemer maximaal 5 uur langer laten werken dan zijn dienstrooster.

c. **Wie mag nooit worden verplicht om langer te werken bij een calamiteit?**

- de werknemer die binnen 5 jaar de AOW-leeftijd bereikt;
- de werknemer jonger dan 18 jaar;
- als de gezondheid van de werknemer het niet toelaat om meer uren te werken dan op zijn dienstrooster. Bij verschil van mening hierover kan de werkgever vragen om een medische verklaring.

3. **Verplicht langer werken kan alleen in situaties waarin dat mag volgens de Arbeidstijdenwet.**

Van de werkgever wordt daarbij verwacht dat hij rekening houdt met de persoonlijke situatie van de werknemer.

4. **Geeft de werkgever aan één of meer afdelingen in de onderneming opdracht om langer te werken dan het dienstrooster, dan laat hij dat weten aan het medezeggenschapsorgaan.**

5. **Heeft de werknemer langer gewerkt dan het dienstrooster, dan krijgt hij in de volgende gevallen minimaal 11 uur rusttijd voordat hij weer begint met werken:**

- als de werknemer is begonnen met overwerk of meerwerk vóór 24.00 uur en eerder die dag de uren van zijn dienstrooster al heeft gewerkt of die dag een zondag of een feestdag was;
- als de werknemer is begonnen met overwerk of meerwerk om of na 24.00 uur en de dag ervoor al de uren van zijn dienstrooster heeft gewerkt of die dag ervoor een zondag of een feestdag was.

Valt een deel van de rusttijd binnen de uren die de werknemer volgens zijn dienstrooster moet werken, dan betaalt de werkgever het salaris van die uren door.

In een periode van 7 dagen achter elkaar mag de werkgever de onafgebroken rusttijd van de werknemer één keer beperken tot 8 uur.

6. De regels in lid 5 gelden niet als de werknemer werkt in consignatiedienst.

Artikel 33. Werken in consignatiedienst

1. De werkgever stelt pas een consignatiedienst in nadat hij in overleg met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie een consignatieregeling heeft getroffen. In deze regeling moeten afspraken over de volgende onderwerpen staan:
 - De vergoeding die de werknemer krijgt als hij in consignatiedienst werkt.
 - De vergoeding voor reis- en telefoonkosten.

2. Voor de consignatiedienst gelden de werk- en rusttijden die in de Arbeidstijdenwet staan.

Aantekening:

Zie voor de betaling voor werk in consignatiedienst artikel 54 lid 6 van deze cao.

Als consignatie leidt tot overwerk of meerwerk, geldt artikel 32 lid 2 en 3 van deze cao.





Artikel 34. Welke verplichtingen gelden voor de werknemer?

1. De werknemer houdt zich precies aan de werktijden. Hij begint op de afgesproken tijd met het werk dat hem is opgedragen.
2. De werknemer doet het werk dat hij voor de onderneming moet doen zo goed als hij kan. Krijgt hij een werkopdracht en zit daar een fout in, dan laat de werknemer dat meteen aan de werkgever of de vertegenwoordiger van de werkgever weten. Zijn er feiten of omstandigheden waarvan de werknemer kan bedenken dat de werkgever dit moet weten, dan laat hij dat ook meteen aan de werkgever of de vertegenwoordiger van de werkgever weten.
3. Het kan gebeuren dat er in de onderneming op een bepaald moment geen werk te doen is waarvoor de werknemer is aangenomen. De werknemer krijgt dan de opdracht om andere bedrijfswerkzaamheden te doen in plaats van het werk waarvoor hij is aangenomen. De werknemer is verplicht om deze vervangende werkzaamheden te doen.
4. De werkgever kan de werknemer verplichten werkstaten bij te houden. De werkgever bepaalt wanneer de werknemer deze werkstaten moet inleveren.

Artikel 35. Geheimhouding

De werknemer mag geen informatie of bijzonderheden over de onderneming van de werkgever delen met anderen, waarvan hij weet of redelijkerwijs zelf kan bedenken dat hij deze informatie geheim moet houden.

Artikel 36. Bedrijfsmiddelen

1. De werkgever maakt een lijst van de bedrijfsmiddelen die hij aan de werknemer

verstrekt, bijvoorbeeld machines, computerbestanden, gereedschap, materialen, voertuigen en/of geld. De werknemer moet deze lijst ondertekenen.

2. De werknemer gebruikt de beschikbaar gestelde bedrijfsmiddelen deskundig en met zorg.
3. De werknemer is verplicht een gebrek aan of een verlies van een aan hem verstrekt bedrijfsmiddel direct aan de werkgever te melden als deze informatie van belang is voor de werkgever.

Aantekening:

De werkgever zorgt ervoor dat de verstrekte bedrijfsmiddelen in orde zijn.

Artikel 37. Schadevergoeding

1. Veroorzaakt de werknemer schade waarvoor hij aansprakelijk is volgens artikel 7:661 BW, dan vergoedt hij de schade in termijnen. Een termijn is maximaal 1/5 deel van het salaris van de werknemer zoals bedoeld in artikel 41 lid 1 van deze cao per salarisperiode. Het resterende salaris bedraagt ten minste het niveau van de Wet Minimumloon.
2. Wil de werkgever gebruik maken van zijn recht op schadevergoeding door de werknemer, dan moet hij schriftelijk aan de werknemer laten weten dat hij schadevergoeding gaat eisen. Dit moet uiterlijk binnen één maand nadat de aansprakelijkheid van de werknemer voor het verlies of de beschadiging is vastgesteld.

Aantekening:

Eindigt de arbeidsovereenkomst en heeft de werknemer de schade nog niet betaald, dan is de schadevergoeding volledig opeisbaar. Kijk voor de definitie van bedrijfsmiddelen in artikel 36 van deze cao.

Artikel 38. Mag een werknemer werken voor iemand anders dan de werkgever?

De werknemer mag voor iemand anders dan de werkgever werken of zelf een bedrijf starten buiten de tijdstippen waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster voor de werkgever werkt. De werknemer moet dit wel vooraf melden

bij de werkgever. De werkgever mag dit alleen weigeren wanneer dit gerechtvaardigd is op grond van objectieve redenen.

Aantekening:

Objectieve redenen zijn bijvoorbeeld: gezondheid en veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of het vermijden van belangenconflicten.

Artikel 39. De werknemer die terugkeert uit militaire dienst

Gaat de werknemer militaire dienst verlaten, dan moet hij dit melden bij de werkgever. Als het mogelijk is een maand voor het verlaten van de militaire dienst. De werkgever kan dan bepalen wanneer de werknemer weer aan het werk zal gaan.



Artikel 40. Mogelijkheden voor kiezen en ruilen van tijd en geld

1. De werknemer kan in overleg met de werkgever kiezen om arbeidsvoorwaarden van tijd en geld te ruilen. De regels om te mogen ruilen staan in dit artikel.

Let op:

In dit artikel staan arbeidsvoorwaarden die een werknemer kan ruilen. Maar dat kan alleen als deze mogelijkheden in jouw bedrijf ook worden gefaciliteerd.

Arbeidsvoorwaarden van tijd en geld die je kan inzetten om te ruilen zijn:

- ADV-uren
- bovenwettelijke vakantie-uren
- toeslagen uit de cao
- andere financiële arbeidsvoorwaarden die de werknemer heeft (bijvoorbeeld een dertiende maand).

Hiermee heb je de volgende keuzeopties:

- uren ruilen voor geld
- uren inzetten voor fiscale regelingen die in jouw bedrijf worden gefaciliteerd (bijvoorbeeld een 'fiets van de zaak')
- geld ruilen voor vrije uren
- toeslagen ruilen voor geld.

2. De werknemer met een normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week heeft het recht om maximaal 64 vrije uren te kopen in een kalenderjaar. Als de werknemer in deeltijd werkt, dan kan hij vrije uren kopen in verhouding tot zijn arbeidsomvang.
3. Je maakt een ruilafpraak vóór 1 januari van het jaar waarvoor de ruilafpraak

geldt. De ruilafsprak blijft het hele kalenderjaar geldig. Ieder jaar kan je opnieuw een ruilafsprak maken.

4. De waarde van een uur om te ruilen is 0,607% van het maandsalaris van de werknemer, zoals dat beschreven staat in artikel 41 van deze cao. Bij een vierwekensalaris is de waarde van een uur 0,658% van het vierwekensalaris.

Aantekeningen:

1. Voorbeeld geld ruilen voor vrije uren: de werknemer wil 8 vrije uren erbij hebben. Hij ruilt dit voor geld. Hij heeft een maandsalaris van € 3.000,-. De prijs voor 8 vrije uren is $8 \times 0,607\% \times € 3.000,- = € 145,68$.
2. Voorbeeld tijd ruilen voor geld: de werknemer wil een vakantiedag van 8 uur ruilen voor geld. Hij heeft een maandsalaris van € 3.000,-. De werknemer krijgt voor de vakantiedag van 8 uur dus $8 \times 0,607\% \times € 3.000,- = € 145,68$.

5. Voor gekochte vrije uren gelden de regels voor bovenwettelijke vakantie-uren.

6. a. Een ruilafsprak telt in de volgende gevallen niet mee:
 - voor de berekening van toeslagen geregeld in deze cao;
 - voor het salaris dat als grondslag wordt gebruikt voor de afdracht van pensioen.

Let op: als PMT de grondslag van het pensioen wijzigt, geldt deze nieuwe grondslag.

- b. Een ruilafsprak telt wel mee bij het berekenen van vakantiebijslag.

Aantekeningen:

Voorbeeld waarin de ruilafsprak niet meetelt:

De werknemer heeft 13 ADV-dagen geruild voor geld. Hij werkt daardoor 40 uur per week in plaats van 38 uur. Hij heeft een maandsalaris van € 3.000,-. Door de ruil ontvangt hij maandelijks € 3.157,89 ($40/38 \times € 3.000,-$). Voor de berekening van bijvoorbeeld **overwerktoeslag** moet worden uitgegaan van € 3.000,-.

Voorbeeld waarin de ruilafsprak **wel** meetelt:

De werknemer heeft 13 ADV-dagen geruild voor geld. Hij werkt daardoor 40 uur per week in plaats van 38 uur. Hij heeft een maandsalaris van € 3.000,-. Door de ruil ontvangt hij maandelijks € 3.157,89 ($40/38 \times € 3.000,-$). Voor de berekening van de **vakantiebijslag** moet wel worden uitgegaan van € 3.157,89.

- c. Voor de berekening van toeslagen die niet zijn geregeld in deze cao,

zoals een dertiende maand of een winstdeling, kan de werkgever andere afspraken maken. Dit moet dan in overleg met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging, de werknemersdelegatie of bij het ontbreken daarvan, met de werknemersorganisaties.

Aantekening:

Voor meer voorbeelden van berekeningen en van de gevolgen van ruilen voor andere arbeidsvoorwaarden zie bijlage 3 van deze cao.

7. Eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer, dan verrekenen werknemer en werkgever de ruilafpraak zoals staat in artikel 71 van deze cao.





Artikel 41. Salaris per maand of salaris per vier weken

1. De salarisbetaling vindt plaats per maand óf per vier weken. Het salaris is het vaste bedrag per maand of per vier weken dat werkgever en werknemer hebben afgesproken, inclusief alle vaste (structurele) salarisonderdelen die per maand of vier weken door de werkgever betaald moeten worden. Het uurloon is 0,607% van het maandsalaris of 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

Aantekening:

De ploegentoeslag is een vast onderdeel van het salaris. Ook provisie is een onderdeel van het salaris volgens artikel 7 lid 2 van deze cao.

2. a. De werkgever betaalt het salaris en de eventuele ploegentoeslag uiterlijk op de laatste werkdag van de maand of de vierwekenperiode waarover de werknemer het salaris betaald moet krijgen.

b. De werkgever betaalt eventuele toeslagen, bijlagen, onkostenvergoedingen en te verrekenen voorschotten uiterlijk op de laatste werkdag van de volgende maand of van de vierwekenperiode. Als in deze cao anders is bepaald, dan gelden die andere afspraken.
3. De werkgever geeft op verzoek een schriftelijke berekening van deze betaling aan de werknemer.
4. Moet de werknemer reiskosten, verblijfkosten of andere kosten maken, dan betaalt de werkgever hiervoor een voorschot als de werknemer daarom vraagt.
5. De werknemer moet uren die hij heeft gewerkt en reiskosten, verblijfkosten

en andere kosten die hij heeft gemaakt, verantwoorden. Doet hij dit niet, dan betaalt de werkgever ze niet.

6. Als een kalenderjaar voorbij is, geeft de werkgever binnen twee maanden een jaarpogave aan de werknemer. Dit doet de werkgever ook binnen twee maanden na het einde van het dienstverband van de werknemer. In het overzicht staat:
- a. alles wat de werknemer in dat jaar betaald heeft gekregen;
 - b. alles wat de werkgever daarop heeft ingehouden.

Artikel 42. Voor wie gelden de salaristabellen?

De salaristabellen staan in artikel 45 en bijlage 1 van deze cao. Deze salaris-tabellen zijn gebaseerd op een dienstrooster van een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week, berekend over maximaal één jaar. De salaristabellen gelden alleen voor werknemers die nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Werkt een werknemer volgens zijn dienstrooster gemiddeld minder dan 38 uur per week, dan heeft hij recht op salaris naar evenredigheid. Het salaris is minimaal gelijk aan het wettelijk minimumloon.

Aantekening:

Zie voor werken in deeltijd ook artikel 6 en artikel 25 lid 1 van deze cao.

Artikel 43. Salaris voor werknemers die vallen onder de Participatiewet

Dit artikel geldt voor:

- de werknemer met een arbeidsbeperking die voor arbeidsondersteuning hulp vraagt aan de gemeente en die volgens het UWV niet het wettelijk minimumloon kan verdienen;
- de werknemer met een WSW-indicatie (Wet Sociale Werkvoorziening);
- de werknemer met een Wajong-uitkering.

Voor deze werknemers geldt het volgende:

- de werkgever bepaalt wat de werknemer kan verdienen tussen 100% en 120% van het wettelijk minimumloon.

- een werknemer met een verdien capaciteit van 100% stroomt door naar één van de salaristabellen van artikel 45 en bijlage 1 van deze cao;
- de werkgever betaalt aan deze werknemer niet meer dan het salaris dat voor hem geldt in de tabel in de onderneming. Ontvangt de werknemer loonsubsidies, dan gaan die af van het salaris.

Aantekeningen:

1. Voor de werknemer bedoeld in dit artikel geldt uitsluitend de salarisverhoging op basis van de aanpassing van de tabel Wet Minimumloon.
2. Het UWV bepaalt de verdien capaciteit van een werknemer.

Artikel 44. Salaristabellen voor werknemers van 16 jaar en ouder

1. De werknemer van 16 jaar of ouder wordt op basis van zijn functie ingedeeld in één van de salarisgroepen. Tot en met 20 jaar is de leeftijd voor indeling bepalend en vanaf 21 jaar het aantal functie jaren.
2. a. Met functie jaren wordt bedoeld: de jaren die de werknemer in zijn functie werkt in het bedrijf van de werkgever in de salarisgroep waarin hij is ingedeeld. Dit wordt gerekend vanaf het moment dat hij de minimumleeftijd voor de functie jaren-opbouw heeft bereikt. Fictieve jaren die de werkgever aan de werknemer toekent zijn ook functie jaren.
- b. Voor het minimumsalaris bij functie jaren-opbouw geldt het volgende:
 - Vanaf 1 juli 2019 heeft de werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen A tot en met E vanaf de leeftijd van 21 jaar recht op minimaal het salaris dat hoort bij 0 functie jaren van zijn salarisgroep. Als de werknemer ouder is dan 21 jaar wanneer hij wordt ingedeeld in de salarisgroep, dan bouwt de werknemer functie jaren op vanaf dat moment.
 - Als de werknemer is ingedeeld in één van de salarisgroepen F tot en met J, dan heeft hij vanaf dat moment recht op minimaal het salaris bij 0 functie jaren dat hoort bij zijn salarisgroep, ongeacht zijn leeftijd.
 - De werknemer die op 1 juli 2019 al functie jaren heeft opgebouwd, gaat door met de opbouw op basis van het aantal functie jaren dat hij op die datum heeft.

3. De werkgever betaalt aan de werknemer die is ingedeeld in één van de salarisgroepen A tot en met J ten minste het salaris dat in die salarisgroep is vastgesteld. De werkgever houdt hierbij rekening met de leeftijd van de werknemer of het aantal functie jaren. Voor de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep A is ook artikel 46 lid 1 van toepassing.
4. De werknemer die bij indiensttreding minimaal 1 jaar werkloos is geweest en 21 jaar of ouder is en die niet een functie op het functieniveau van salarisgroep A kan uitvoeren, ontvangt tijdens een inlooperperiode van maximaal één jaar het wettelijk minimumloon voor 21 jaar en ouder.
5. De werknemer van 19 of 20 jaar die het BBL-leertraject succesvol heeft afgerond en geen schooldag meer heeft in het daarop volgende studiejaar als bedoeld in artikel 1.1.1. Wet educatie en beroepsonderwijs, wordt ingedeeld in de trede 21(0) van de salarisgroep van de functie.

Artikel 45. Salaristabellen per maand en per uur

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 februari 2025 tot en met 31 mei 2025												
	Staffel	Salarisgr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	50%	16/17	1.162	1.256	1.299	1.366						
	65%	18	1.511	1.633	1.688	1.718						
	75%	19	1.743	1.884	1.948	1.982						
	90%	20	2.092	2.261	2.337	2.379	2.442					
Functiejr	100%	(21)0	2.324,12	2.512	2.597	2.643	2.713	2.831	3.025	3.246	3.512	3.833
		1	2.453	2.576	2.634	2.685	2.774	2.898	3.094	3.319	3.595	3.920
		2	2.469	2.621	2.668	2.724	2.833	2.962	3.157	3.388	3.673	4.004
		3	2.491	2.659	2.701	2.762	2.889	3.023	3.217	3.454	3.748	4.085
		4		2.692	2.732	2.796	2.942	3.081	3.273	3.516	3.818	4.164
		5				2.829	2.994	3.134	3.327	3.574	3.885	4.239
		6					3.044	3.186	3.377	3.629	3.947	4.310
		7						3.234	3.424	3.679	4.006	4.377
		8								3.727	4.060	4.440
		9									4.111	4.498
	10										4.554	

Deze tabel geldt per 1 februari 2025.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 functiejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Toelichting WML

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 januari 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025.

Let op: om een vast maandloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen in 2025 = 1.983,6 werkbare uren per jaar

$(1.983,6/12) * €14,06$ (WML-uurloon) = € 2.324,12

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 juni 2025 tot en met 30 juni 2025

	Staffel	Salarisgr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	50%	16/17	1.162	1.284	1.327	1.366						
	65%	18	1.511	1.669	1.725	1.756						
	75%	19	1.743	1.925	1.991	2.026						
	90%	20	2.092	2.310	2.389	2.431	2.496					
Functiejr	100%	(21)0	2.324,12	2.567	2.654	2.701	2.773	2.893	3.092	3.317	3.589	3.917
		1	2.507	2.633	2.692	2.744	2.835	2.962	3.162	3.392	3.674	4.006
		2	2.523	2.679	2.727	2.784	2.895	3.027	3.226	3.463	3.754	4.092
		3	2.546	2.717	2.760	2.823	2.953	3.090	3.288	3.530	3.830	4.175
		4		2.751	2.792	2.858	3.007	3.149	3.345	3.593	3.902	4.256
		5				2.891	3.060	3.203	3.400	3.653	3.970	4.332
		6					3.111	3.256	3.451	3.709	4.034	4.405
		7						3.305	3.499	3.760	4.094	4.473
		8								3.809	4.149	4.538
		9									4.201	4.597
	10										4.654	

Deze tabel geldt per 1 juni 2025 en is verhoogd met 2,2%.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 functiejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Toelichting WML

Uitzondering: voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 januari 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025.

Let op: om een vast maandloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen in 2025 = 1.983,6 werkbare uren per jaar

(1.983,6/12)* €14,06 (WML-uurloon) = € 2.324,12

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 juli 2025 tot en met 30 september 2025

	Staffel	Salarisgr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	50%	16/17	1.190	1.284	1.327	1.366						
	65%	18	1.547	1.669	1.725	1.756						
	75%	19	1.785	1.925	1.991	2.026						
	90%	20	2.142	2.310	2.389	2.431	2.496					
Functiejr	100%	(21)0	2.380,32	2.567	2.654	2.701	2.773	2.893	3.092	3.317	3.589	3.917
		1	2.507	2.633	2.692	2.744	2.835	2.962	3.162	3.392	3.674	4.006
		2	2.523	2.679	2.727	2.784	2.895	3.027	3.226	3.463	3.754	4.092
		3	2.546	2.717	2.760	2.823	2.953	3.090	3.288	3.530	3.830	4.175
		4		2.751	2.792	2.858	3.007	3.149	3.345	3.593	3.902	4.256
		5				2.891	3.060	3.203	3.400	3.653	3.970	4.332
		6					3.111	3.256	3.451	3.709	4.034	4.405
		7						3.305	3.499	3.760	4.094	4.473
		8								3.809	4.149	4.538
		9									4.201	4.597
	10										4.654	

Deze tabel geldt per 1 juli 2025.

Toelichting WML

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 juli 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025.

Let op: om een vast maandloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen in 2025 = 1.983,6 werkbare uren per jaar

$(1.983,6/12) * €14,40$ (WML-uurloon) = € 2.380,32

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 functiejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 oktober 2025 tot en met 31 januari 2026

	Staffel	Salarisgr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	50%	16/17	1.190	1.300	1.345	1.368						
	65%	18	1.547	1.690	1.748	1.778						
	75%	19	1.785	1.950	2.017	2.052						
	90%	20	2.142	2.340	2.420	2.462	2.528					
Functiejr	100%	(21)0	2.380,32	2.600	2.689	2.736	2.809	2.931	3.132	3.360	3.636	3.968
		1	2.540	2.667	2.727	2.780	2.872	3.001	3.203	3.436	3.722	4.058
		2	2.556	2.714	2.762	2.820	2.933	3.066	3.268	3.508	3.803	4.145
		3	2.579	2.752	2.796	2.860	2.991	3.130	3.331	3.576	3.880	4.229
		4		2.787	2.828	2.895	3.046	3.190	3.388	3.640	3.953	4.311
		5				2.929	3.100	3.245	3.444	3.700	4.022	4.388
		6					3.151	3.298	3.496	3.757	4.086	4.462
		7						3.348	3.544	3.809	4.147	4.531
		8								3.859	4.203	4.597
		9									4.256	4.657
	10										4.715	

Deze tabel geldt per 1 oktober 2025 en is verhoogd met 1,3%.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 functiejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Toelichting WML

Uitzondering: voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 juli 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025.

Zie voor actuele WML- uurlonen de website van de Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon en www.mvtcao.nl.

Let op:

- In 2025 en 2026 zijn er 261 werkbare dagen.
- Om een vast maandloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen in 2025 = 1.983,6 werkbare uren per jaar

(1.983,6/12)* €14,40 (WML-uurloon) = € 2.380,32

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 februari 2026 tot en met 31 december 2026

	Staffel	Salarisgr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	50%	16/17	1.190	1.364	1.409	1.432						
	65%	18	1.547	1.773	1.831	1.862						
	75%	19	1.785	2.046	2.113	2.148						
	90%	20	2.142	2.455	2.535	2.578	2.643					
Functiejr	100%	(21)0	2.380,32	2.728	2.817	2.864	2.937	3.059	3.260	3.488	3.764	4.096
		1	2.668	2.795	2.855	2.908	3.000	3.129	3.331	3.564	3.850	4.186
		2	2.684	2.842	2.890	2.948	3.061	3.194	3.396	3.636	3.931	4.273
		3	2.707	2.880	2.924	2.988	3.119	3.258	3.459	3.704	4.008	4.357
		4		2.915	2.956	3.023	3.174	3.318	3.516	3.768	4.081	4.439
		5				3.057	3.228	3.373	3.572	3.828	4.150	4.516
		6					3.279	3.426	3.624	3.885	4.214	4.590
		7						3.476	3.672	3.937	4.275	4.659
		8								3.987	4.331	4.725
		9									4.384	4.785
	10										4.843	

Deze tabel geldt per 1 februari 2026 en is verhoogd met € 128.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 functiejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Toelichting WML

Uitzondering: voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 juli 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025.

Zie voor actuele WML- uurlozen de website van de Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon en www.mvtcao.nl.

Let op:

- In 2026 zijn er 261 werkbare dagen.
- Om een vast maandloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen in 2025 = 1.983,6 werkbare uren per jaar

$(1.983,6/12) * €14,06$ (WML-uurloon) = € 2.324,12

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2027 tot en met 30 april 2027

Salarisgroepen	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd	16/17	1.190	1.398	1.444	1.468						
	18	1.547	1.817	1.877	1.908						
	19	1.785	2.097	2.165	2.202						
	20	2.142	2.516	2.598	2.642	2.709					
Funciejaren	(21)0	2.380,32	2.796	2.887	2.936	3.010	3.135	3.342	3.575	3.858	4.198
	1	2.735	2.865	2.926	2.981	3.075	3.207	3.414	3.653	3.946	4.291
	2	2.751	2.913	2.962	3.022	3.138	3.274	3.481	3.727	4.029	4.380
	3	2.775	2.952	2.997	3.063	3.197	3.339	3.545	3.797	4.108	4.466
	4		2.988	3.030	3.099	3.253	3.401	3.604	3.862	4.183	4.550
	5				3.133	3.309	3.457	3.661	3.924	4.254	4.629
	6					3.361	3.512	3.715	3.982	4.319	4.705
	7						3.563	3.764	4.035	4.382	4.775
	8								4.087	4.439	4.843
	9									4.494	4.905
10										4.964	

Deze tabel geldt per 1 januari 2027 en is verhoogd met 2,5%.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 funciejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Toelichting WML

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 juli 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025.

Zie voor actuele WML- uurlonen de website van de Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon en www.mvtcao.nl.

Let op:

- In 2027 zijn er 261 werkbare dagen.
- Om een vast maandloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen in 2025 = 1.983,6 werkbare uren per jaar

(1.983,6/12)* €14,40 (WML-uurloon) = € 2.380,32

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 mei 2027 tot en met 31 oktober 2027

Salarisgroepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	1.190	1.416	1.463	1.487						
	18	1.547	1.841	1.901	1.933						
	19	1.785	2.124	2.194	2.231						
	20	2.142	2.549	2.633	2.677	2.744					
Funciejaren	(21)0	2.380,32	2.832	2.925	2.974	3.049	3.176	3.385	3.621	3.908	4.253
	1	2.771	2.902	2.964	3.020	3.115	3.249	3.458	3.700	3.997	4.347
	2	2.787	2.951	3.001	3.061	3.179	3.317	3.526	3.775	4.081	4.437
	3	2.811	2.990	3.036	3.103	3.239	3.382	3.591	3.846	4.161	4.524
	4		3.027	3.069	3.139	3.295	3.445	3.651	3.912	4.237	4.609
	5				3.174	3.352	3.502	3.709	3.975	4.309	4.689
	6					3.405	3.558	3.763	4.034	4.375	4.766
	7						3.609	3.813	4.087	4.439	4.837
	8								4.140	4.497	4.906
	9									4.552	4.969
10										5.029	

Deze tabel geldt per 1 mei 2027 en is verhoogd met 1,3%.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 funciejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Toelichting WML

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 juli 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025.

Zie voor actuele WML- uurlonen de website van de Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon en www.mvtcao.nl.

Let op:

- In 2027 zijn er 261 werkbare dagen.
- Om een vast maandloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen in 2025 = 1.983,6 werkbare uren per jaar

(1.983,6/12)* €14,40 (WML-uurloon) = € 2.380,32

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

SALARISTABEL voor betaling per uur vanaf 1 februari 2025 tot en met 31 mei 2025

Salarisgroepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	7,05	7,62	7,88	8,29						
	18	9,17	9,91	10,25	10,43						
	19	10,58	11,44	11,82	12,03						
	20	12,70	13,72	14,19	14,44	14,82					
Functiejaren	(21)0	14,06	15,25	15,76	16,04	16,47	17,18	18,36	19,70	21,32	23,27
	1	14,89	15,64	15,99	16,30	16,84	17,59	18,78	20,15	21,82	23,79
	2	14,99	15,91	16,19	16,53	17,20	17,98	19,16	20,57	22,30	24,30
	3	15,12	16,14	16,40	16,77	17,54	18,35	19,53	20,97	22,75	24,80
	4		16,34	16,58	16,97	17,86	18,70	19,87	21,34	23,18	25,28
	5				17,17	18,17	19,02	20,19	21,69	23,58	25,73
	6					18,48	19,34	20,50	22,03	23,96	26,16
	7						19,63	20,78	22,33	24,32	26,57
	8								22,62	24,64	26,95
	9									24,95	27,30
10										27,64	

Deze tabel geldt per 1 februari 2025, waarbij het uurloon 0,607% is van het maandsalaris zoals dat geldt per 1 februari 2025.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet Minimumloon (WML) per 1 januari 2025.

SALARISTABEL voor betaling per uur vanaf 1 juni 2025 tot en met 30 juni 2025

Salarisgroepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	7,05	7,79	8,05	8,29						
	18	9,17	10,13	10,47	10,66						
	19	10,58	11,69	12,08	12,30						
	20	12,70	14,02	14,50	14,76	15,15					
Funciejaren	(21)0	14,06	15,58	16,11	16,40	16,83	17,56	18,77	20,13	21,79	23,78
	1	15,22	15,98	16,34	16,66	17,21	17,98	19,19	20,59	22,30	24,32
	2	15,31	16,26	16,55	16,90	17,57	18,37	19,58	21,02	22,79	24,84
	3	15,45	16,49	16,75	17,14	17,92	18,76	19,96	21,43	23,25	25,34
	4		16,70	16,95	17,35	18,25	19,11	20,30	21,81	23,69	25,83
	5				17,55	18,57	19,44	20,64	22,17	24,10	26,30
	6					18,88	19,76	20,95	22,51	24,49	26,74
	7						20,06	21,24	22,82	24,85	27,15
	8								23,12	25,18	27,55
	9									25,50	27,90
	10										28,25

Deze tabel geldt per 1 juni 2025, waarbij het uurloon 0,607% is van het maandsalaris zoals dat geldt per 1 juni 2025.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet Minimumloon (WML) per 1 januari 2025.

SALARISTABEL voor betaling per uur vanaf 1 juli 2025 tot en met 30 september 2025

Salarisgroepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	7,22	7,79	8,05	8,29						
	18	9,39	10,13	10,47	10,66						
	19	10,84	11,69	12,08	12,30						
	20	13,00	14,02	14,50	14,76	15,15					
Functiejaren	(21)0	14,40	15,58	16,11	16,40	16,83	17,56	18,77	20,13	21,79	23,78
	1	15,22	15,98	16,34	16,66	17,21	17,98	19,19	20,59	22,30	24,32
	2	15,31	16,26	16,55	16,90	17,57	18,37	19,58	21,02	22,79	24,84
	3	15,45	16,49	16,75	17,14	17,92	18,76	19,96	21,43	23,25	25,34
	4		16,70	16,95	17,35	18,25	19,11	20,30	21,81	23,69	25,83
	5				17,55	18,57	19,44	20,64	22,17	24,10	26,30
	6					18,88	19,76	20,95	22,51	24,49	26,74
	7						20,06	21,24	22,82	24,85	27,15
	8								23,12	25,18	27,55
	9									25,50	27,90
	10										28,25

Deze tabel geldt per 1 juli 2025, waarbij het uurloon 0,607% is van het maandsalaris zoals dat geldt per 1 juli 2025.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet Minimumloon (WML) per 1 juli 2025.

SALARISTABEL voor betaling per uur vanaf 1 oktober 2025 tot en met 31 januari 2026

Salarisgroepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	7,22	7,89	8,16	8,30						
	18	9,39	10,26	10,61	10,79						
	19	10,84	11,84	12,24	12,46						
	20	13,00	14,20	14,69	14,95	15,35					
Funciejaren	(21)0	14,40	15,78	16,32	16,61	17,05	17,79	19,01	20,40	22,07	24,09
	1	15,42	16,19	16,55	16,87	17,43	18,22	19,44	20,86	22,59	24,63
	2	15,51	16,47	16,77	17,12	17,80	18,61	19,84	21,29	23,08	25,16
	3	15,65	16,70	16,97	17,36	18,16	19,00	20,22	21,71	23,55	25,67
	4		16,92	17,17	17,57	18,49	19,36	20,57	22,09	23,99	26,17
	5				17,78	18,82	19,70	20,91	22,46	24,41	26,64
	6					19,13	20,02	21,22	22,80	24,80	27,08
	7						20,32	21,51	23,12	25,17	27,50
	8								23,42	25,51	27,90
	9									25,83	28,27
	10										28,62

Deze tabel geldt per 1 oktober 2025, waarbij het uurloon 0,607% is van het maandsalaris zoals dat geldt per 1 oktober 2025.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet Minimumloon (WML) per 1 juli 2025. Bij wijziging van het WML-uurloon geldt het nieuwe wettelijk vastgestelde uurloon. Zie voor het actuele WML-bedrag de website van de Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per uur vanaf 1 februari 2026 tot en met 31 december 2026

Salarisgroepen	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd											
16/17	7,22	8,28	8,55	8,69							
18	9,39	10,76	11,11	11,30							
19	10,84	12,42	12,82	13,04							
20	13,00	14,90	15,39	15,65	16,04						
Functiejaren	(21)0	14,40	16,56	17,10	17,38	17,83	18,57	19,79	21,17	22,85	24,86
1	16,19	16,97	17,33	17,65	18,21	18,99	20,22	21,63	23,37	25,41	
2	16,29	17,25	17,54	17,89	18,58	19,39	20,61	22,07	23,86	25,94	
3	16,43	17,48	17,75	18,14	18,93	19,78	21,00	22,48	24,33	26,45	
4		17,69	17,94	18,35	19,27	20,14	21,34	22,87	24,77	26,94	
5				18,56	19,59	20,47	21,68	23,24	25,19	27,41	
6					19,90	20,80	22,00	23,58	25,58	27,86	
7						21,10	22,29	23,90	25,95	28,28	
8								24,20	26,29	28,68	
9									26,61	29,04	
10										29,40	

Deze tabel geldt per 1 februari 2026, waarbij het uurloon 0,607% is van het maandsalaris zoals dat geldt per 1 februari 2026.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet Minimumloon (WML) per 1 juli 2025. Bij wijziging van het WML-uurloon geldt het nieuwe wettelijk vastgestelde uurloon. Zie voor het actuele WML-bedrag de website van de Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per uur vanaf 1 januari 2027 tot en met 30 april 2027

Salarisgroepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	7,22	8,49	8,76	8,91						
	18	9,39	11,03	11,39	11,58						
	19	10,84	12,73	13,14	13,37						
	20	13,00	15,27	15,77	16,04	16,44					
Funciejaren	(21)0	14,40	16,97	17,52	17,82	18,27	19,03	20,29	21,70	23,42	25,48
	1	16,60	17,39	17,76	18,09	18,67	19,47	20,72	22,17	23,95	26,05
	2	16,70	17,68	17,98	18,34	19,05	19,87	21,13	22,62	24,46	26,59
	3	16,84	17,92	18,19	18,59	19,41	20,27	21,52	23,05	24,94	27,11
	4		18,14	18,39	18,81	19,75	20,64	21,88	23,44	25,39	27,62
	5				19,02	20,09	20,98	22,22	23,82	25,82	28,10
	6					20,40	21,32	22,55	24,17	26,22	28,56
	7						21,63	22,85	24,49	26,60	28,98
	8								24,81	26,94	29,40
	9									27,28	29,77
	10										30,13

Deze tabel geldt per 1 januari 2027, waarbij het uurloon 0,607% is van het maandsalaris zoals dat geldt per 1 januari 2027.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Voor salarisgroep A(21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet Minimumloon (WML) per 1 juli 2025. Bij wijziging van het WML-uurloon geldt het nieuwe wettelijk vastgestelde uurloon. Zie voor het actuele WML-bedrag de website van de Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

SALARISTABEL voor betaling per uur vanaf 1 mei 2027 tot en met 31 oktober 2027

Salarisgroepen		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	16/17	7,22	8,60	8,88	9,03						
	18	9,39	11,17	11,54	11,73						
	19	10,84	12,89	13,32	13,54						
	20	13,00	15,47	15,98	16,25	16,66					
Functiejaren	(21)0	14,40	17,19	17,75	18,05	18,51	19,28	20,55	21,98	23,72	25,82
	1	16,82	17,62	17,99	18,33	18,91	19,72	20,99	22,46	24,26	26,39
	2	16,92	17,91	18,22	18,58	19,30	20,13	21,40	22,91	24,77	26,93
	3	17,06	18,15	18,43	18,84	19,66	20,53	21,80	23,35	25,26	27,46
	4		18,37	18,63	19,05	20,00	20,91	22,16	23,75	25,72	27,98
	5				19,27	20,35	21,26	22,51	24,13	26,16	28,46
	6					20,67	21,60	22,84	24,49	26,56	28,93
	7						21,91	23,14	24,81	26,94	29,36
	8								25,13	27,30	29,78
	9									27,63	30,16
10										30,53	

Deze tabel geldt per 1 mei 2027, waarbij het uurloon 0,607% is van het maandsalaris zoals dat geldt per 1 mei 2027.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet Minimumloon (WML) per 1 juli 2025. Bij wijziging van het WML-uurloon geldt het nieuwe wettelijk vastgestelde uurloon. Zie voor het actuele WML-bedrag de website van de Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon.

Artikel 46. Salarisverhogingen

1. a. Cao-salarisverhogingen:

- Per 1 juni 2025 wordt het voor de werknemer geldende salaris met 2,2% verhoogd.
- Per 1 oktober 2025 wordt het voor de werknemer geldende salaris met 1,3% verhoogd.
- Per 1 februari 2026 wordt het voor de werknemer geldende maandsalaris met € 128,- bruto verhoogd. Het vierwekensalaris wordt verhoogd met € 118,- bruto. Werknemers die in deeltijd werken ontvangen de loonsverhoging van € 128,- per maand of € 118,- per vier weken naar evenredigheid van hun arbeidsomvang.
- Per 1 januari 2027 wordt het voor de werknemer geldende salaris met 2,5% verhoogd.
- Per 1 mei 2027 wordt het voor de werknemer geldende salaris met 1,3% verhoogd.

b. De salaristabellen van artikel 45 van de cao worden ook met bovengenoemde percentages en bedragen verhoogd, met uitzondering van salarisgroep A 16/17 tot en met (21)0.

c. De werkgever die vooruitlopend op de cao 2025-2027 vrijwillig vanaf 1 februari 2025 collectief een salarisverhoging heeft toegekend, mag deze salarisverhoging verrekenen met de cao-salarisverhogingen als genoemd onder a van dit artikel.

Aantekening:

Zie voor salarisverhoging in verband met leeftijd artikel 47 van deze cao.

2. De werkgever betaalt aan de werknemer voor wie artikel 43 'Salaris voor werknemers die vallen onder de Participatiewet' geldt, alleen de salarisverhoging op basis van de aanpassing van het wettelijk minimumloon.

3. De werknemer van 50 jaar of ouder kan na overleg met de werkgever salarisverhogingen geheel of gedeeltelijk omzetten in vrije dagen. Dit kan tot maximaal 22 dagen (176 uur) per jaar. Als de werknemer de salarisverhoging wil omzetten in meer dan 22 vrije dagen (176 uur) per jaar, dan kan dit alleen als de werkgever daarmee instemt.

De berekening van de maximale hoeveelheid vrije tijd die de werknemer kan

krijgen bij salarisverhoging gebeurt volgens de volgende stappen:

- 1) Salaris + Salarisverhoging(en) = Nieuw Salaris.
- 2) $100 - ((\text{Salaris} / \text{Nieuw Salaris}) \times 100) = \text{Maximaal omzettingspercentage}$.
- 3) Maximaal omzettingspercentage x 19,76 uur = Maximale hoeveelheid vrije tijd.

Als de werknemer van deze omzetting gebruikmaakt, dan wordt zijn salaris inclusief de in lid 1 bedoelde salarisverhoging(en) verminderd met een bruto-korting. Deze bruto-korting is gelijk aan het deel van de salarisverhoging dat in vrije tijd is omgezet.

- 4) Per jaar moet een herberekening worden gemaakt.

Aantekening:

Het omzetten van de salarisverhoging in vrije tijd kan gevolgen hebben voor de hoogte van het dagloon in het kader van de WW, de WIA of de WAO, zoals staat in het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen.

Voorbeeld:

De beginsituatie is dat de werknemer op 1 januari 2025 € 3.000,- bruto per maand verdient.

De loonsverhoging per 1 juni 2025 (2,2%) bedraagt € 66,-

Werknemer zet zijn hele salarisverhoging om in vrije tijd:

$100 - ((3000/3066) \times 100) = 2,15\%$ vermenigvuldigd met 19,76 uur geeft dan 44,46 uur.

4. De werkgever in het (gemotoriseerde) tweewielerbedrijf, caravanbedrijf, camperbedrijf, verhuurbedrijf, deelautobedrijf, aanhangwagenbedrijf, motorenrevisiebedrijf en takel- en bergingsbedrijf, heeft de mogelijkheid maximaal twee extra verlofdagen te bieden in plaats van een deel van de salarisverhogingen uit artikel 46 lid 1 sub a van deze cao. Dit kan alleen gedurende de looptijd van deze cao. Hierbij geldt het volgende:
 - De werkgever mag geen onderscheid maken in functies.
 - Per verlofdag wordt 0,4% van het voor de werknemer geldende salaris ingehouden.
 - Deze incidentele regeling wordt beschouwd als een dispensatie van de geldende salaristabel uit artikel 45 van deze cao.
 - Het toekennen van één verlofdag per jaar in plaats van een deel van de cao-loonsverhoging, mag worden doorgevoerd zonder dispensatie van de Bedrijfsraad.
 - De werkgever maakt tijdig schriftelijk aan de werknemers kenbaar als hij van deze mogelijkheid gebruik wil maken.

- Als de werkgever twee verlofdagen wil bieden, dan moet de werkgever daar dispensatie voor aanvragen bij de Bedrijfsraad op grond van de bedrijfs-economische situatie, conform artikel 1 lid 3 en bijlage 15 van deze cao. Nadat de Bedrijfsraad dispensatie heeft verleend, dan maakt de werkgever dit schriftelijk kenbaar aan de werknemers.

Let op: dit geldt niet voor het personenautobedrijf en bedrijfsautobedrijf.

Artikel 47. Salarisverhoging door de leeftijd van de werknemer

1. Krijgt de werknemer tot 21 jaar een salarisverhoging vanwege zijn leeftijd, dan gaat het salaris omhoog als hij een jaar ouder wordt. Bij een maand-salaris krijgt de werknemer het hogere salaris voor het eerst vanaf de eerste dag van de maand waarin hij jarig is. Bij een vierwekensalaris krijgt de werknemer het hogere salaris voor het eerst vanaf de eerste dag van de vierwekenperiode waarin hij jarig is.
2. De werknemer tot 21 jaar die is ingedeeld in salarisgroep A maar meer verdiende dan het tabelsalaris, behoudt dit verschil bij een salarisverhoging in verband met zijn leeftijd.
3. Als de onderneming een andere regeling heeft die voor alle werknemers geldt of er wordt een nieuwe regeling afgesproken voor alle werknemers in overleg met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie, dan geldt die andere regeling in plaats van de afspraak in dit artikel.

Artikel 48. Salarisverhoging bij een nieuw functiejaar

Als een werknemer recht heeft op een salarisverhoging bij een nieuw functiejaar, dan krijgt hij deze verhoging één keer per jaar uiterlijk in de maand of vierwekenperiode waarin het nieuwe functiejaar begint. Dit loopt door totdat de werknemer het maximum aantal functiejaren van zijn salarisgroep heeft bereikt.

In de onderneming kan de afspraak gelden dat alle werknemers de verhoging van de functiejaren pas later voor het eerst krijgen: maximaal 6 maanden nadat het nieuwe functiejaar begint. Over de betalingsperioden die zijn voorbijgegaan

sinds het begin van het nieuwe functiejaar krijgen ze de verhoging alsnog uitbetaald.

Als deze afspraak in de onderneming nog niet bestaat, dan kan de werkgever deze afspraak alleen maken in overleg met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie.

Artikel 49. Wijziging van functie, herscholing, omscholing en bijscholing

1. Gaat een werknemer een andere functie uitoefenen die hoort bij een hogere salarisgroep, dan houdt de werknemer minimaal hetzelfde salaris.
Gaat een werknemer een andere functie uitoefenen die hoort bij dezelfde salarisgroep, dan houdt de werknemer ook minimaal hetzelfde salaris.
2. Gaat een werknemer een andere functie uitoefenen in een lagere salarisgroep, dan krijgt de werknemer in ieder geval nog drie betalingsperiodes het salaris van de vorige functie. Daarna kan de werknemer worden ingedeeld in de nieuwe salarisgroep en kan het salaris eventueel geleidelijk worden aangepast.
3. Bij indeling van een werknemer van 55 jaar of ouder in een lagere salarisgroep wordt het verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe salaris in de vorm van een toeslag betaald. Krijgt de werknemer daarna nog een salarisverhoging, dan wordt dit berekend over het nieuwe salaris en niet over de toeslag. De toeslag verandert niet. Deze bepaling is niet van toepassing als de werknemer zelf uitdrukkelijk schriftelijk verzoekt om een andere functie die in een lagere salarisgroep is ingeschaald. Wanneer sprake is van een loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, kan er geen afspraak voor een functie in een lagere salarisgroep worden gemaakt (demotieafspraken).
4. Als een werknemer bij indiensttreding start met een herscholing, dan geldt in de eerste drie betalingsperiodes nog geen salarisschaal die past bij de functie na herscholing. De waardering moet aansluiten bij de feitelijke werkzaamheden die de werknemer in die periode uitvoert en de daaruit voortvloeiende beloning moet minimaal gelijk zijn aan het wettelijk minimum-
uurloon.

Met herscholing wordt bedoeld een opleiding waarmee de werknemer weer opnieuw de kennis en vaardigheden leert die hij geheel of gedeeltelijk kwijt is van een bepaalde functie die hij uitoefende.

5. Als een werknemer in dienst komt en start met een omscholing, dan geldt in de eerste zes betalingsperioden nog geen salarisschaal die past bij de functie na omscholing. De waardering moet aansluiten bij de feitelijke werkzaamheden die de werknemer in die periode uitvoert en de daaruit voortvloeiende beloning moet minimaal gelijk zijn aan het wettelijk minimumuurloon. Volgt de werknemer de omscholing om een functie te gaan uitoefenen die hoort bij een salarisgroep hoger dan D, dan mag de werkgever deze periode verlengen tot in totaal twaalf betalingsperioden.
6. Als een werknemer in dienst komt en start met bijscholing voor meer vak-kennis of vaardigheden voor de nieuwe functie, dan geldt in de eerste drie betalingsperioden nog geen salarisschaal die past bij deze nieuwe functie, als deze bijscholing in werktijd plaatsvindt. De waardering moet aansluiten bij de feitelijke werkzaamheden die de werknemer in die periode uitvoert en de daaruit voortvloeiende beloning moet minimaal gelijk zijn aan het wettelijk minimumuurloon.
7. Een werknemer die op verzoek van de werkgever in werktijd een cursus volgt voor herscholing, omscholing of bijscholing gaat niet in salaris achteruit tijdens de duur van de cursus.

Artikel 50. Beloningssystemen

1. Als de werkgever van plan is om een beloningssysteem in te voeren, te wijzigen of af te schaffen in (een onderdeel van) de onderneming, dan overlegt hij hierover met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie of bij het ontbreken daarvan de werknemersorganisatie.

Aantekening:

Let op: Bij een ondernemingsraad is er instemmingsrecht bij een voorgenomen besluit over een beloningssysteem op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.

2. In de situatie zoals staat in lid 1 mogen de werkgever, één of meer werknemers, het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie, de werkgeversvereniging en de werknemersorganisaties uitnodigen bij het overleg voor het verkrijgen van advies.
3. Als de werkgever en het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie het niet eens worden over het beloningssysteem en wenst de werkgever het beloningssysteem toch in te voeren, wijzigen of af te schaffen, dan vragen zij advies aan de Bedrijfsraad zoals staat in artikel 102 van deze cao.

Aantekening:

Met beloningssystemen worden systemen bedoeld waarmee de manier van beloning voor de taakvervulling volgens één of meer meetbare factoren wordt vastgesteld (individueel, groepsgewijs of collectief). Het kan ook gaan om een aantal factoren samen waarvan de meeste of de belangrijkste meetbaar zijn.

Artikel 51. Salarisverhoging voor verkopers

1. De verkoper krijgt iedere betalingsperiode (per maand of iedere vier weken) minimaal het wettelijk minimumloon.
2. De verkoper krijgt de algemene salarisverhoging van artikel 46 lid 1 van deze cao tenminste over het vaste salaris per betalingsperiode exclusief variabele en/of prestatieafhankelijke beloningen.

Artikel 52. Beloning voor werknemers in autoverhuurbedrijven

1. Autoverhuurbedrijven kunnen een aparte beloningssystematiek invoeren voor werknemers in de functie van hiker en sales representative, anders dan in de artikelen 42 tot en met 45 en 47 van deze cao staat. Er moet minimaal het salaris van functiegroep A worden betaald.
2. Als de werkgever van plan is de in lid 1 bedoelde beloningssystematiek in te voeren, dan moet hij overleggen met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met het personeel of met de werknemersorganisaties. In deze situatie mogen de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de meerderheid van het personeel, de werknemersorganisaties bij het overleg betrekken.

Aantekening:

Let op: Bij een ondernemingsraad is er instemmingsrecht bij een voorgenomen besluit over een beloningssysteem op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 53. Contributie voor lidmaatschap van de werknemersorganisatie

De werknemer kan aan de werkgever vragen om het brutoloon in december te verlagen met het bedrag ter hoogte van de contributie voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie van dat kalenderjaar. De werkgever betaalt in ruil daarvoor aan de werknemer een kostenvergoeding gelijk aan de contributie voor de werknemersorganisatie. Dit moet gebeuren volgens de regels in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie. De werknemer moet het verzoek vóór 1 november van het kalenderjaar indienen.

Aantekening:

Het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie staat in bijlage 4 van deze cao. Het declaratieformulier staat op www.mvtcao.nl.





Artikel 54. Betaling van overuren, gewerkte uren tijdens consignatiedienst, zondagen en feestdagen

1. Wat in dit artikel staat geldt niet als vergoedingen voor overuren, zondagen en feestdagen al in de beloning van de werknemer zijn opgenomen. Dit moet blijken uit een door de werkgever afgegeven schriftelijke verklaring.
2. De werkgever betaalt aan de werknemer als vergoeding het uurloon plus de volgende toeslagen in de volgende gevallen:
 - a. Als de werknemer buiten zijn dienstrooster werkt, op een dag die niet een zaterdag, zondag of feestdag is:
 - Voor de eerste twee overuren direct vóór of direct ná de werktijd op het dienstrooster krijgt de werknemer een toeslag van 28,5%. Als er tussen deze overuren en de werktijd op het dienstrooster een pauze zit die wettelijk verplicht is, dan gelden deze overuren toch nog als de eerste twee overuren. Dit is ook het geval als de plaatselijke omstandigheden een pauze noodzakelijk maakt.
 - Voor de overuren die komen ná de eerste twee overuren krijgt de werknemer een toeslag van 47%.

Aantekening:

Overuren algemeen	
Maandag tot en met vrijdag	
Eerste 2 overuren	28,5%
Overige overuren	47%

Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, dan wel 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

- b. Als de werknemer buiten zijn dienstrooster werkt op een zaterdag die geen feestdag is, dan krijgt de werknemer een toeslag van 47%.

- c. Als de werknemer werkt op een zondag die geen feestdag is, dan krijgt de werknemer een toeslag van 85%.
 - d. Als de werknemer werkt op een feestdag dan krijgt de werknemer een toeslag van 85%. In plaats van de toeslag kan aan de werknemer op een andere dag in dezelfde week of in de week daarna vrij worden gegeven. Het uurloon voor deze uren bedraagt 0,607% van zijn maandsalaris of 0,658% van zijn vierwekensalaris.
3. De werknemer krijgt zijn normale uurloon, maar geen overwerktoeslag, als hij overwerkt direct na de dagelijkse werktijd om het normale werk van die dag af te maken. Daarbij geldt dat dit maar incidenteel voorkomt en het niet langer duurt dan een half uur. Duurt dit overwerk langer dan een half uur of is het niet incidenteel maar structureel, dan krijgt de werknemer voor de hele overwerktijd het uurloon plus de overwerktoeslag.
4. Als de overuren niet direct aansluiten op het dienstrooster maar later beginnen en de werknemer op die dag wel al de dagelijkse werktijd heeft gewerkt, dan krijgt de werknemer een toeslag van 47% voor deze overuren. De werknemer krijgt deze toeslag ook als de overuren overlappen met de dagelijkse werktijd van de volgende dag, behalve als de werknemer drie uur of langer achter elkaar niet hoefde te werken.
5. a. De werknemer kiest op welke manier overuren en de toeslagen daarop worden vergoed. Dit kan op één van de onderstaande manieren:
- 1) overuren en toeslagen worden vergoed in geld;
 - 2) overuren worden vergoed in betaalde vrije tijd en de toeslagen in geld. Per kalenderjaar kunnen op deze manier tien dagen in vrije tijd worden vergoed. Wil de werknemer meer uren vergoed krijgen in betaalde vrije tijd, dan kan dat alleen in overleg met de werkgever.

Kiest de werknemer voor vergoeding in betaalde vrije tijd dan gelden daarbij de volgende afspraken:

- Het opnemen van de betaalde vrije tijd gebeurt in overleg tussen werkgever en werknemer.
- Heeft de werknemer aan het eind van het kalenderjaar niet alle betaalde vrije tijd opgenomen, dan kunnen die overuren op verzoek

van de werknemer worden uitbetaald.

De werknemer kan er ook voor kiezen deze vrije tijd mee te nemen naar het volgende jaar. In dat geval moet de werkgever het wel mogelijk maken dat de werknemer deze betaalde vrije tijd in het eerste kwartaal van dat volgende jaar kan opnemen. De werknemer laat de keuze steeds aan het begin van een kwartaal schriftelijk aan de werkgever weten.

- b. De toeslag kan in overleg tussen werkgever en werknemer ook worden vergoed in betaalde vrije tijd.

Aantekening:

De werknemer kan voor de gewerkte uren op zaterdag in het motorvoertuigenbedrijf zoals bedoeld in artikel 29 van deze cao de vorm van vergoeding kiezen. Als de werknemer niet kiest dan bepaalt de werkgever de vorm van vergoeding.

6. Heeft de werknemer tijdens consignatiedienst daadwerkelijk gewerkt, dan geldt daarvoor ook de regeling voor overuren van dit artikel.
7. Heeft een werknemer een overeengekomen arbeidsduur van gemiddeld minder dan 38 uur, dan is het voor de berekening van de vergoeding voor overuren nodig om eerst het salaris van de werknemer om te rekenen naar een salaris dat hij zou krijgen bij een werkweek van gemiddeld 38 uur.

Aantekeningen:

1. Het omrekenen van het salaris gaat zo:
 $38 \times \text{maandsalaris of vierwekensalaris} \times 0,607\%$. Dit deel je door het aantal uur dat de werknemer per week werkt volgens zijn arbeidsovereenkomst vermeerderd met de overurentoeslag.
Let op: Er is pas sprake van overuren als de arbeidstijd van 38 uur wordt overschreden, zie hiervoor artikel 22 lid 5 sub a en b van deze cao.
2. In dit artikel wordt met salaris bedoeld, het salaris zoals staat in artikel 41 lid 1 van deze cao. Dit geldt niet als de onderneming een andere regeling hiervoor heeft.

Voorbeeld 1:

Een werknemer heeft een overeengekomen arbeidsduur van 32 uur per week en verdient € 2.500,- bruto per maand. Hij werkt 39 uur en heeft daarom zes meeruren en een overuur. De toeslag die bij het overuur hoort is 28,5% omdat het hier om het eerste overuur gaat. De vergoeding van het overuur wordt als volgt berekend: $38 \times € 2.500,- \times 0,607\% = € 576,65$ gedeeld door 32 (het aantal uren dat de werknemer per week werkt). Dit geeft een uurloon van

€ 18,02. Dit uurloon vermeerder je met de toeslag van 28,5% ($€ 18,02 \times 1,285 = € 23,16$).
€ 23,16 is het bedrag dat de werknemer krijgt voor één overuur.

Voorbeeld 2:

Dezelfde werknemer werkt nu 41 uur en heeft dan zes meeruren en drie opeenvolgende overuren. De toeslag voor de eerste twee uren is 28,5%. Voor het derde uur is de toeslag 47%.

De vergoeding voor de eerste twee overuren wordt als volgt berekend:

$38 \times € 2.500,- \times 0,607\% = € 576,65$ gedeeld door 32 (het aantal uren dat de werknemer per week werkt). Dit geeft een uurloon van € 18,02. Dit uurloon vermeerder je met de toeslag van 28,5% ($€ 18,02 \times 1,285 = € 23,16$).

Eén overuur is € 23,16. Het gaat om twee uren, dus de vergoeding daarvoor is in totaal € 46,32.

De vergoeding voor het derde uur wordt als volgt berekend:

$38 \times € 2.500,- \times 0,607\% = € 576,65$ gedeeld door 32 (het aantal uren dat de werknemer per week werkt). Dit geeft een uurloon van € 18,02.

Dit uurloon vermeerder je met 47% ($€ 18,02 \times 1,47 = € 26,49$).

De vergoeding van het derde overuur is € 26,49.

In totaal krijgt de werknemer voor deze drie aaneengesloten uren overwerk:

$€ 46,32 + € 26,49 = € 72,81$.

Artikel 55. Betaling van uren buiten het dagvenster

1. Het dagvenster loopt van maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 20.00 uur. Voor de gewerkte uren tussen 20.00 uur en 00.00 uur geldt een toeslag van 30% per uur.

Voor gewerkte uren tussen 00.00 uur en 07.00 uur geldt een toeslag van 50% per uur.

Let op: op basis van artikel 22 lid 3 van deze cao kan er een ander dagvenster zijn afgesproken.

2. Voor werknemers die volgens rooster vooral werken aan bedrijfsauto's loopt het dagvenster van maandag tot en met vrijdag van 06.00 uur tot 18.30 uur.

Voor de uren die deze werknemers werken tussen 18.30 uur en 21.00 uur geldt een toeslag van 20% per uur. Voor gewerkte uren tussen 21.00 uur en 00.00 uur geldt een toeslag van 30% per uur. Tussen 00.00 uur en 06.00 uur geldt een toeslag van 50% per uur.

Let op: op basis van artikel 22 lid 3 van deze cao kan er een ander dagvenster zijn afgesproken.

3. De werknemer krijgt geen toeslagen voor uren buiten het dagvenster als hij voor dezelfde uren al ploegentoeslag krijgt of een vergoeding voor overuren.
4. Zijn de uren buiten het dagvenster reisure, zoals staat in artikel 58 van deze cao, dan krijgt de werknemer hiervoor niet de toeslag voor uren buiten het dagvenster.
5. De werkgever die op 2 april 2001 een gelijkwaardige regeling had, kan deze blijven hanteren.

Aantekening:

Dagvenster algemeen	Maandag tot en met vrijdag
00.00-07.00 uur	50%
07.00-20.00 uur	0
20.00-00.00 uur	30%

Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, dan wel 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

Dagvenster deelbranche bedrijfsauto / truck	Maandag tot en met vrijdag
00.00-06.00 uur	50%
06.00 -18.30 uur	0
18.30-21.00 uur	20%
21.00-00.00 uur	30%

Dit dagvenster geldt voor werknemers die volgens rooster in hoofdzaak werken aan bedrijfsauto's. Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, dan wel 0,658% van het vierwekensalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

Een schema met voorbeelden is te vinden in bijlage 2 van deze cao.

Artikel 56. Betaling van meeruren

1. Bij meeruren is er opbouw van vakantie-uren, vakantiebijslag en pensioen en gelden de toeslagen die volgens de cao van toepassing zijn.

Aantekening:

Meeruren, voor de pensioenopbouw per kwartaal, kunnen worden doorgegeven via PMT.

2. In artikel 22 lid 5 van deze cao staat beschreven wanneer sprake is van meeruren en wanneer sprake is van overuren. Er is pas sprake van overwerk als de arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden.

Artikel 57. Betaling van verschoven uren

1. In artikel 22 lid 5 sub c van deze cao staat beschreven onder 1, 2 en 3 welke vormen van verschoven uren er zijn. Hiervoor geldt het volgende:
 - a. Verschoven uren onder 1 en 2: voor deze verschoven uren krijgen werknemers geen toeslag.
 - b. Verschoven uren onder 3: voor deze verschoven uren krijgt de werknemer het uurloon vermeerderd met een toeslag van 20%, als het uur binnen het dagvenster valt zoals bedoeld in artikel 22 lid 2 van deze cao.
2. Als de werknemer gemiddeld minder dan 38 uur per week werkt (berekend over maximaal één jaar) en sprake is van verschoven uren zoals staat in artikel 22 lid 5 sub c onder 3 van deze cao, moet voor de berekening van de toeslag eerst het salaris worden omgerekend naar een salaris bij een werkweek van 38 uur.

Aantekeningen:

1. Het omrekenen van het salaris gaat zo:
 $38 \times \text{maandsalaris} \times 0,607\%$. Dit deel je door het aantal uur dat de werknemer per week werkt volgens zijn arbeidsovereenkomst vermeerderd met de toeslag voor verschoven uren.
2. In dit artikel wordt met salaris bedoeld, het salaris zoals staat in artikel 41 lid 1 van deze cao.

Voorbeeld:

Een werknemer werkt 19 uur per week en verdient € 1.500,- per maand. Hij heeft een verschoven uur zoals bedoeld in lid 2. De toeslag die daarbij hoort is 20%.

De vergoeding wordt zo berekend:

$38 \times € 1.500,- \times 0,607\% = € 345,99$ gedeeld door 19 (het aantal uren dat de werknemer per week werkt). Dit geeft een uurloon van € 18,21. Dit uurloon vermeerder je met de toeslag van 20% ($€ 18,21 \times 1,20 = € 21,85$).

€ 21,85 is het bedrag dat de werknemer krijgt voor het verschoven uur.

Artikel 58. Betaling van reisurenen

1. Wat in dit artikel staat, geldt niet als de vergoedingen uit dit artikel al in de beloning van de werknemer zijn opgenomen. In dat geval moet de werkgever

daarover een schriftelijke verklaring geven aan de werknemer voordat de vergoeding in de beloning wordt opgenomen.

2. Als de werknemer moet werken op locatie en moet reizen, zal de werkgever hem de reistijd als volgt vergoeden:
 - a. Als de werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer: de noodzakelijke reistijd wordt berekend volgens de dienstregeling van het openbaar vervoer.
 - b. Als de werknemer gebruik maakt van eigen vervoer of een vervoermiddel via de werkgever: de reistijd wordt berekend in verhouding tot de reistijd volgens het openbaar vervoer over een vergelijkbare afstand.
3. De reistijd zoals staat in lid 2 wordt alleen vergoed als de werknemer langer heeft moeten reizen dan de tijd die hij normaal nodig heeft om naar zijn werk te gaan.
4. De reistijdenvergoeding wordt als volgt berekend:
 - a. Voor uren buiten het dienstrooster: 0,607% van het maandsalaris (0,658% van het salaris per vierwekenperiode) per volledig uur.
 - b. Voor uren op zondag en uren binnen of buiten het dienstrooster op een in artikel 30 lid 1 van deze cao genoemde feestdag geldt een toeslag van 85% per volledig uur.

Aantekening:

Als het gaat om minder dan een uur dan geldt deze regeling naar verhouding.

5. Voor werknemers die gemiddeld minder dan 38 uur werken (berekend over maximaal één jaar) moet het salaris van de werknemer worden omgerekend naar een salaris dat hij zou krijgen bij een werkweek van 38 uur, voordat de vergoeding wordt berekend.

Aantekening:

De betekenis van salaris staat in artikel 41 lid 1 van deze cao.

6. Als de werknemer moet werken op locatie en de werktijd inclusief de pauzes en de extra reistijd (meer dan de normale reistijd) meer is dan 10,5 uur op

een dag, dan heeft de werknemer recht om de tijd meer dan 10,5 uur in vrije tijd te compenseren.

Er kan maximaal 6 dagen per jaar in vrije tijd worden gecompenseerd voor reistijd naar werk op locatie. In combinatie met overwerk kan er maximaal 12 dagen vrije tijd per jaar worden gecompenseerd. De overige uren kunnen alleen in overleg met de werkgever in tijd worden vergoed. Het opnemen in vrije tijd vindt plaats zoals in artikel 54 lid 5 sub a van deze cao staat.

7. Wanneer werknemers gezamenlijk naar een locatie reizen en een deel van de werknemers niet wil overwerken, is de werkgever niet verplicht vervangend vervoer voor die werknemers te regelen.

Artikel 59. Ploegentoeslag

De werknemer die in ploegendienst werkt krijgt een toeslag van 14% van zijn maandsalaris of van zijn vierwekensalaris.

Aantekening:

De betekenis van salaris staat in artikel 41 lid 1 van deze cao.

Een omschrijving van 'ploegendienst' staat in artikel 31 lid 1 van deze cao.





Artikel 60. Vergoeding van reiskosten

1. Als de werknemer moet reizen om het werk waarvoor hij is aangenomen te kunnen doen, dan vergoedt de werkgever de volgende reiskosten:
 - a. Reist de werknemer met het openbaar vervoer dan geldt: een vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten in de laagste klasse voor het deel dat hoger is dan de kosten die de werknemer normaal gesproken maakt om te gaan naar de plaats waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
 - b. Reist de werknemer met vervoer waarin de werkgever voorziet dan geldt: geen vergoeding.
 - c. Reist de werknemer met eigen vervoer en doet hij dit in opdracht van de werkgever of met toestemming van de werkgever dan geldt: een redelijke vergoeding voor de reiskosten die hoger zijn dan de kosten die de werknemer normaal gesproken maakt om te gaan naar de plaats waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Van de werkgever wordt verwacht dat hij controleert of het vervoermiddel in deugdelijke staat is en het vervoermiddel verzekerd is volgens de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen.

2. Moet de werknemer voor het werk langer dan een week overnachten buiten zijn eigen woonplaats, dan mag hij elke week na afloop van de vastgestelde wekelijkse werktijd voor dit werk naar huis reizen. De werkgever kan hierover na overleg met de werknemer iets anders beslissen, als dat voor de werkzaamheden nodig is of als de reisverbinding daar aanleiding voor geeft. Als de werknemer naar huis is gegaan, dan moet hij op maandag weer terug naar het werk reizen. De werknemer moet dan zo vroeg mogelijk vertrekken, maar niet eerder dan 6 uur in de ochtend, behalve in bijzondere situaties.

Aantekening:

Met bijzondere situaties bedoelen we hier bijvoorbeeld een uitzonderlijk grote afstand of moeilijke reismogelijkheden.

3. Als er een feestdag is, krijgt de werknemer ook een betaalde reis naar huis. Daarbij blijft verder alles gelden wat staat bij lid 2 van dit artikel. Wat we precies bedoelen met een feestdag staat in artikel 30 lid 1 van deze cao.

Artikel 61. Vergoeding van verblijfkosten

1. Moet de werknemer werken op een andere plaats dan waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, dan vergoedt de werkgever de volgende verblijfkosten:
 - a. Pensionkosten, als de reis naar het werk erg lang of ingewikkeld is, waardoor het noodzakelijk is dat de werknemer overnacht in een door de werkgever goed te keuren pension.
 - b. De werkgever betaalt de verblijfkosten die redelijk zijn in deze situatie.
2. De werkgever betaalt ook verblijfkosten als de werknemer plotseling moet overwerken en daardoor 's avonds twee uur of langer na de normale tijd van zijn werk vertrekt. Zorgt de werkgever voor een maaltijd voor de werknemer, dan hoeft hij geen verblijfkosten te vergoeden.

Artikel 62. Andere regelingen voor reis- en verblijfkosten

Als de onderneming al andere regelingen voor reis- en verblijfkosten heeft die minstens gelijkwaardig zijn aan wat in artikel 58 van deze cao en dit hoofdstuk staat, dan kan de werkgever deze regelingen alleen in overleg met de werknemer wijzigen.





Artikel 63. Vakantiedag

Een vakantiedag is een dag waarop de werknemer niet werkt omdat hij vakantie heeft, maar waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster normaal gesproken wel zou hebben gewerkt.

Artikel 64. Vakantieopbouw

1. Een werknemer met een dienstrooster van gemiddeld 38 uur per week berekend over maximaal één jaar, heeft recht op 192 vakantie-uren per jaar.

De 192 uur zijn als volgt opgebouwd:

Wettelijke uren	Bovenwettelijke uren	Totaal
152 uur	40 uur	192 uur

2. Heeft een werknemer een dienstrooster van minder dan gemiddeld 38 uur per week, dan wordt het aantal vakantie-uren berekend evenredig aan de overeengekomen arbeidsduur.
3. Is een werknemer een deel van een kalenderjaar in dienst, dan heeft hij recht op een evenredig aantal vakantie-uren.

Artikel 65. Uitzonderingen vakantieopbouw

1. De werknemer bouwt geen vakantie-uren op over de tijd dat hij geen recht heeft op salaris, omdat hij het overeengekomen werk niet heeft verricht.
2. In de volgende situaties bouwt de werknemer wel vakantie-uren op over de tijd waarvoor hij geen salaris krijgt:

- a. De situaties die staan in artikel 76 lid 1 sub b en artikel 66 van deze cao.
 - b. Als de werknemer op 1 mei van het kalenderjaar nog geen 18 jaar is en niet heeft gewerkt, omdat hij scholing volgde waartoe de werkgever hem in de gelegenheid heeft gesteld.
3. De werknemer bouwt wel vakantie-uren op over de tijd waarin niet kan worden gewerkt als gevolg van een zwangerschap en bevalling.

Aantekening:

Wettelijke uitzonderingen op de hoofdregel voor de opbouw van vakantie-uren staan in artikel 7:635 BW.

Artikel 66. Vakantie voor eigen rekening

Heeft de werknemer een verklaring van zijn vorige werkgever, waarop staat dat hij nog vakantie-uren over had, dan heeft hij recht op onbetaald verlof voor datzelfde aantal uren. De werknemer moet dit vóór het aangaan van zijn arbeidsovereenkomst aan zijn nieuwe werkgever laten weten. Doet hij dit niet dan is de werkgever niet verplicht om dit onbetaalde verlof te geven.

Artikel 67. Aaneengesloten vakantie

1. De aaneengesloten vakantie wordt in principe opgenomen tussen 30 april en 1 oktober en duurt 21 of meer kalenderdagen. Als het bedrijfsbelang zich verzet tegen een aaneengesloten vakantie van 21 of meer kalenderdagen, dan duurt de aaneengesloten vakantie ten minste 14 kalenderdagen. De werkgever stelt de aaneengesloten vakantie vast in overleg met de werknemer, op voorwaarde dat de werknemer dit op tijd aanvraagt en voldoende vakantie-uren heeft.
2. De werkgever kan vóór 1 januari, na overleg met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie, vaststellen wanneer een aaneengesloten vakantie collectief wordt gehouden. In individuele gevallen kan hiervan in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer worden afgeweken. Voor ondernemingen met een wettelijk verplichte ondernemingsraad geldt dat voor het vaststellen van een collectieve aaneengesloten vakantie de instemming van de ondernemingsraad vereist is.

Artikel 68. Vaststellen vakantiedagen

1. De vaststelling van de individuele vakantiedagen gebeurt door de werkgever in overleg met de werknemer. De werknemer moet dit minimaal twee werkdagen van tevoren aanvragen en moet genoeg vakantiedagen hebben.
Wil een werknemer een vrije dag opnemen op een religieuze feestdag, 1 mei of andere feestdagen die niet staan in artikel 30 lid 1 van deze cao, dan moet de werknemer daarvoor een vakantiedag opnemen.

Aantekening:

Het is wenselijk dat de werkgever elk jaar in de maand januari aangeeft hoeveel vakantie-uren de werknemer heeft per 1 januari van dat jaar.

2. De werkgever mag per jaar maximaal drie collectieve vakantiedagen vaststellen na overleg met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie. De werkgever stelt deze vrije dagen zo snel mogelijk vast.

Aantekening:

Zie ook artikel 11 van deze cao over het medezeggenschapsorgaan.

Artikel 69. Berekening van opgenomen vakantiedagen

1. Als de werknemer vakantie opneemt op een dag die hij volgens zijn dienstrooster zou werken, wordt zijn vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat hij volgens zijn dienstrooster zou werken.
2. Als de werknemer vakantie opneemt tijdens arbeidsongeschiktheid, dan wordt zijn vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat hij bij arbeidsongeschiktheid zou hebben gewerkt.
3. Bij collectief vastgestelde vakantiedagen wordt het vakantietegoed van de werknemer verminderd, tenzij hij arbeidsongeschikt is.
Als de werknemer die ziek is tijdens de collectieve vakantie vrij wil zijn van zijn re-integratieverplichtingen, dan worden de collectieve vastgestelde dagen wel afgeschreven van zijn vakantietegoed.

Artikel 70. Doorbetaling van het salaris tijdens vakantie

1. De werknemer heeft tijdens het opnemen van vakantie recht op doorbetaling van het salaris.
2. Is in een onderneming sprake van een collectieve vakantie, maar heeft een werknemer zelf niet genoeg vakantie-uren en is het niet mogelijk om te werken, dan houdt deze werknemer recht op doorbetaling van het salaris. Hetzelfde geldt voor collectieve verlofdagen.

Artikel 71. Verrekening van te veel of te weinig vakantie-uren

1. Heeft een werknemer meer vakantie-uren opgenomen dan waarop hij recht had, dan kan de werkgever hem deze uren laten inhalen. De uren kunnen ook in mindering worden gebracht van de nog op te bouwen vakantie-uren.
2. Tijdens de arbeidsovereenkomst kunnen nog niet opgenomen wettelijke vakantie-uren niet worden uitgekeerd in geld.
3. Als de werknemer zelf uit dienst gaat en meer vakantie-uren heeft gebruikt dan waarop hij recht had, dan kan de werkgever deze uren met de werknemer verrekenen met wat de werkgever nog moet betalen aan het einde van de arbeidsovereenkomst.
4. Als de werknemer aan het einde van de arbeidsovereenkomst nog vakantie-uren heeft, dan moeten deze worden uitbetaald.

Aantekening:

De werknemer en werkgever kunnen afspreken dat de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst de vakantie-uren die hij nog heeft opneemt tijdens de opzegtermijn.

5. Als de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege een dringende reden of tijdens de proeftijd, dan verrekent de werkgever de door de werknemer teveel of te weinig opgenomen vakantie-uren in geld.
6. Als de arbeidsovereenkomst van een verkoper eindigt, dan wordt bij de berekening van de waarde van de vakantie-uren die de werknemer te veel of te

weinig heeft opgenomen uitgegaan van het basissalaris plus de verdiende provisie. De werkgever rekent met de provisie die de werknemer heeft verdiend in de laatste 12 kalendermaanden vóór het einde van de arbeidsovereenkomst. Was de werknemer in de laatste 12 kalendermaanden vóór het einde van de arbeidsovereenkomst arbeidsongeschikt, dan tellen de laatste 12 kalendermaanden voordat de werknemer arbeidsongeschikt werd. Vakantiedagen worden tegen het dan geldende salaris vergoed.

7. Aan het einde van de arbeidsovereenkomst krijgt de werknemer van de werkgever een schriftelijk overzicht van het aantal vakantie-uren dat hij niet heeft opgenomen maar wel uitbetaald heeft gekregen.

Artikel 72. Verval van vakantie-uren

1. Als de werknemer arbeidsongeschikt is vóór het begin van een voor hem vastgestelde vakantie, dan kan hij de vakantie-uren die hij daardoor niet heeft kunnen gebruiken, opnemen op een later moment. Dit mag tot uiterlijk vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak op vakantie is ontstaan.
2. Als de werkgever en de werknemer van mening verschillen over de vraag of de werknemer gebruik heeft kunnen maken van vakantie-uren, dan vragen zij advies aan de Bedrijfsraad zoals staat in artikel 102 van deze cao.
3. De werknemer kan bovenwettelijke vakantie-uren sparen tot maximaal 13 keer de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week (65 dagen bij een fulltime arbeidsovereenkomst).
De gespaarde vakantie-uren vervallen en verjaren niet.

Artikel 73. Vakantiebijslag

1. De werknemer heeft recht op 8% vakantiebijslag over wat hij in totaal heeft verdiend sinds de laatste 1 juli. Daarbij geldt ook wat staat in artikel 74 van deze cao over de minimumvakantiebijslag. Eventuele vergoedingen die zijn gebaseerd op beloningssystemen zoals bedoeld in artikel 50 van deze cao tellen ook mee.

Voor de berekening van de vakantiebijslag tellen de volgende verdiensten niet mee:

- a. Tijdelijke werktijdverkorting
- b. Reizen die vallen buiten bij de dagelijkse werktijd
- c. Onkostenvergoedingen
- d. De dertiende maand
- e. Dagvenstertoeslag als de werknemer dit minder dan 30 dagen per jaar heeft ontvangen
- f. Regelingen voor winstdeling en vergelijkbare uitkeringen
- g. Eenmalige uitkeringen

Een of meerdere uitzonderingen genoemd onder a t/m g tellen wel mee als hierover in de onderneming een andere regeling bestaat.

Voorbeeld:

De werknemer krijgt in een jaar op 34 dagen dagvenstertoeslag. Het hele bedrag dat hij als dagvenstertoeslag voor deze 34 dagen heeft gekregen, telt mee in de berekening voor de vakantiebijslag.

2. De vakantiebijslag moet uiterlijk op 30 juni zijn uitbetaald. Als de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt, dan moet de vakantiebijslag worden uitbetaald.
3. Als de werknemer een deel van het jaar niet heeft gewerkt, dan wordt de vakantiebijslag in de volgende situaties evenredig verminderd met de tijd dat de werknemer niet heeft gewerkt:
 - a. voor de tijd dat de werknemer voor eigen rekening vrij neemt.
 - b. voor de tijd dat de werknemer sinds de laatste 1 juli niet heeft gewerkt om een andere reden dan arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting.
De eerste maand telt niet mee: daarover krijgt de werknemer wel vakantiebijslag.
4. Voor de verkoper geldt als salaris: het basissalaris van 1 juli tot en met 30 juni plus de provisie die de werknemer in die periode betaald heeft gekregen. De vakantiebijslag voor de verkoper is maximaal 8% van drie keer het wettelijk minimumloon per jaar.

Aantekening:

Het is wenselijk dat de werkgever met de werknemer die terugkomt uit militaire dienst afspraken maakt over de vakantiebijslag.

Artikel 74. Minimumvakantiebijslag

1. De werknemer die op of na 1 januari 2025 in dienst is en die op 30 juni 2025 ten minste 21 jaar of ouder is, maar nog niet de AOW leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van ten minste € 211,84 bruto per maand (€ 194,92 bruto per vierwekenperiode) in de periode van 1 januari 2025 tot 1 juni 2025.
2. De werknemer die op of na 1 juni 2025 in dienst is en die op 30 juni 2025 ten minste 21 jaar is maar nog niet de AOW-leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van ten minste € 216,50 bruto per maand (€ 199,21 bruto per vierwekenperiode) in de periode van 1 juni 2025 tot 1 oktober 2025.
3. De werknemer die op of na 1 oktober 2025 in dienst is en die op 30 juni 2026 ten minste 21 jaar is, maar nog niet de AOW-leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van ten minste € 219,31 bruto per maand (€ 201,80 bruto per vierwekenperiode) in de periode van 1 oktober 2025 tot 1 februari 2026.
4. De werknemer die op of na 1 februari 2026 in dienst is en die op 30 juni 2026 ten minste 21 jaar is, maar nog niet de AOW-leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van ten minste € 226,99 bruto per maand (€ 208,86 bruto per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 februari 2026 tot 1 januari 2027.
5. De werknemer die op of na 1 januari 2027 in dienst is en die op 30 juni 2027 ten minste 21 jaar is, maar nog niet de AOW-leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van ten minste € 232,66 bruto per maand (€ 214,08 bruto per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 januari 2027 tot 1 mei 2027.
6. De werknemer die op of na 1 mei 2027 in dienst is en die op 30 juni 2027 ten minste 21 jaar is, maar nog niet de AOW-leeftijd heeft bereikt, ontvangt een vakantiebijslag van ten minste € 235,68 bruto per maand (€ 216,86 bruto per vierwekenperiode) in de periode vanaf 1 mei 2027.





Artikel 75. Kort verlof

1. Bovenop het wettelijk verlof zoals geregeld in de Wet arbeid en zorg (Wazo) krijgt de werknemer in situaties zoals genoemd in onderstaande tabel verlof onder werktijd als dit noodzakelijk is. De werknemer krijgt het salaris in deze situaties doorbetaald.

Situatie		Hoe lang verlof?
a.	<ul style="list-style-type: none"> - Bij overlijden van de partner van de werknemer. - Bij overlijden van een kind of pleegkind dat bij de werknemer woont. 	Tot en met de dag van de uitvaart (met een maximum van 6 werkdagen)
b.	Huwelijk van de werknemer of aangaan van een geregistreerd partnerschap.	2 dagen achter elkaar
c.	Bevalling van de partner van de werknemer.	1 dag
	Adoptie van een kind door de werknemer.	
	Huwelijk of geregistreerd partnerschap van een van de volgende familieleden van de werknemer: ouder, ouder van de partner, kind, kleinkind, broer, zus, broer of zus van de partner.	
	Overlijden van een van de volgende familieleden van de werknemer: ouder, partner van de ouder, ouder van de partner, kind of pleegkind dat niet bij de werknemer woont, broer of zus.	
	Bijwonen van de uitvaart door de werknemer van een van de volgende familieleden: ouder, partner van de ouder, ouder van de partner, kind of pleegkind dat niet bij de werknemer woont, broer of zus.	
	Overlijden of bijwonen van de uitvaart van een van de volgende familieleden van de werknemer: opa of oma, opa of oma van de partner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer of zus van de partner, partner van broer of zus, partner van broer of zus van partner.	
	Het 25-jarig huwelijksfeest en het 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer.	
	Keuring voor verplichte militaire dienst. Krijgt de werknemer een vergoeding van het Ministerie van Defensie, dan hoeft de werkgever het salaris niet door te betalen voor dit kort verlof.	

	Situatie	Hoe lang verlof?
	De professie of de priesterwijding van een kind, broer of zus van de werknemer	
	Het 25-jarig, 40-jarig, 50-jarig en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders van de werknemer of van de ouders van de partner van de werknemer.	
d.	De werknemer heeft een examen of één herexamen voor een diploma of getuigschrift vanuit de Wet educatie en beroepsonderwijs.	Zo lang als nodig is voor het (her-) examen.
	De werknemer moet in het belang van het bedrijf een vakexamen doen voor een ander erkend diploma.	Zo lang als nodig is om het examen te doen, maar niet langer dan 2 dagen. Is er toch meer tijd nodig, dan bepaalt de werkgever in redelijkheid hoe lang de werknemer extra verlof krijgt.
e.	Nakoming van een wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting zonder financiële vergoeding door de werknemer.	De werkgever bepaalt in redelijkheid hoe lang de werknemer verlof krijgt, maar niet langer dan 1 dag.
f.	Als de werknemer gaat stemmen bij verkiezingen.	Maximaal 2 uur.

Let op: vanaf 2 augustus 2022 wordt het ouderschapsverlof deels betaald door het UWV, zie voor meer informatie www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof.

2. Met partner van de werknemer wordt bedoeld:

- De echtgenoot of echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer;
- De persoon die de werknemer schriftelijk bij de werkgever als partner heeft aangemeld, maar die niet de ouder, broer of zus van de werknemer is. Er gelden geen criteria zoals samenwonen of notariële akte. De werknemer geeft een wijziging in de situatie schriftelijk aan de werkgever door;
- In de tabel sub c wordt ook bedoeld met partner degene van wie de werknemer het kind erkent.

3. Met partner van de ouder van de werknemer wordt bedoeld:

- De echtgenoot, echtgenote of geregistreerde partner van de ouder;
- Degene met wie de ouder een 'duurzame gezamenlijke huishouding' heeft, maar die niet de ouder, de broer of de zus van deze ouder is;
- De persoon die de werknemer bij de werkgever schriftelijk heeft aangemeld als partner van de ouder, maar die niet de ouder, de broer of de zus

van de ouder is. Er gelden geen criteria zoals samenwonen of notariële akte. De werknemer geeft een wijziging in de situatie schriftelijk aan de werkgever door.

Aantekeningen:

1. Zie bijlage 7 voor de afspraken die gelden voor verlof in verband met doktersbezoek.
2. De werkgever wordt aanbevolen om de werknemer die avondonderwijs volgt, daarvoor op tijd vrij te geven.
3. Kort verlof is geen extra vakantie. Valt een van de gebeurtenissen uit de tabel in een vakantie of op een vrije dag, dan heeft de werknemer na die vakantie of vrije dag geen recht meer op kort verlof. Dit geldt wel als op dat moment toch nog als gevolg van die gebeurtenis kort verlof nodig is.
4. Voor wettelijke verlofregelingen zie www.rijksoverheid.nl.

Artikel 76. Bijzonder verlof

1. De werknemer die lid is van een werknemersorganisatie krijgt vrij in de volgende situaties, mits het verzoek daarvoor op tijd door de werknemersorganisatie is ingediend bij de werkgever:
 - a. met doorbetaling van het salaris over de tijd die de werknemer nodig heeft om als officieel afgevaardigde naar een van onderstaande bijeenkomsten te gaan van zijn werknemersorganisatie:
 - congres, bedrijfsafdeling, bedrijfspgroepsafdeling, ledenparlement en landelijke sectorraad Metaal en Techniek (FNV);
 - congres, bondsraad, sectorraad, cao-commissie, en districtskadergroep (CNV);
 - congres, bestuursraad, bedrijfspgroepsbestuur en landelijke bedrijfspgroepsvergadering (De Unie).

Aantekening:

Cao-partijen treden op verzoek in overleg, als er meerdere werknemers van eenzelfde bedrijf tegelijkertijd vrij vragen en dit de bedrijfsbelangen ernstig schaadt.

- b. voor eigen rekening over de tijd die de werknemer nodig heeft voor het deelnemen aan cursussen of scholingsactiviteiten van zijn organisatie.
2. De werkgever mag het verzoek bedoeld in lid 1 alleen weigeren als hij aannemelijk maakt dat het goedkeuren van het verzoek de bedrijfsbelangen

ernstig schaadt of de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.

Aantekening:

Zie ook punt 2 van het voorwoord van deze cao.

3. De werknemer die lid is van het Verantwoordingsorgaan van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek (PMT) krijgt vrij met doorbetaling van salaris over de tijd die nodig is voor het bijwonen van vergaderingen van het Verantwoordingsorgaan.

Aantekening:

PMT vergoedt aan de werkgever de loonkosten van de uren die nodig zijn voor het bijwonen van vergaderingen van het Verantwoordingsorgaan.

Artikel 77. Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof

1. Het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof is zestien weken.
De werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op verlof maximaal zes weken en minimaal vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en minimaal tien weken na de bevallingsdatum.
2. Uiterlijk drie weken voordat de werknemer het verlof wenst op te nemen, moet zij dit kenbaar maken aan de werkgever door middel van een zwangerschapsverklaring van een arts of verloskundige met de uitgerekende bevallingsdatum.
3. De werkgever vraagt uiterlijk twee weken voor de datum van de ingang van het zwangerschapsverlof een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling aan bij het UWV.

Aantekening:

Op de website www.overheid.nl staat de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 78. Inzetbaarheidsuren voor werknemers ouder dan 50 jaar

1. De werknemer die 50 jaar of ouder is, heeft recht op extra inzetbaarheidsuren. Deze uren zijn aanvullend op de vakantie-uren waarop de werknemer

al recht heeft volgens artikel 64 van deze cao. Er zijn twee momenten in het jaar waarop de werknemer extra inzetbaarheidsuren krijgt toegekend: op 30 juni en op 31 december. Dit geldt alleen als hij op die datum al minstens zes maanden onafgebroken in dienst is bij de werkgever.

Het aantal inzetbaarheidsuren hangt af van de leeftijd van de werknemer. In het overzicht hieronder (tabel 1) staat op hoeveel inzetbaarheidsuren de werknemer recht heeft.

tabel 1:

Leeftijd van de werknemer	Aantal inzetbaarheidsuren op de beide peildata
Leeftijd 50 jaar of ouder	8 inzetbaarheidsuren
Leeftijd 55 jaar of ouder	12 inzetbaarheidsuren
Leeftijd 57,5 jaar	24 inzetbaarheidsuren
Leeftijd 58 jaar of ouder	36 inzetbaarheidsuren
Leeftijd 60 jaar	44 inzetbaarheidsuren
Leeftijd 61 jaar of ouder	48 inzetbaarheidsuren

Voorbeeld 1:

De werknemer is jarig in de periode 1 januari t/m 30 juni.

De werknemer wordt in 2025 61 jaar en krijgt in dat jaar op de volgende momenten inzetbaarheidsuren:

per 30 juni	48 inzetbaarheidsuren
per 31 december	<u>48 inzetbaarheidsuren</u>
in totaal in één kalenderjaar	96 inzetbaarheidsuren

Voorbeeld 2:

De werknemer is jarig in de periode van 1 juli t/m 31 december.

De werknemer wordt in 2025 61 jaar en krijgt in dat jaar op de volgende momenten inzetbaarheidsuren:

per 30 juni (hij is dan nog 60 jaar)	44 inzetbaarheidsuren
per 31 december	<u>48 inzetbaarheidsuren</u>
in totaal	92 inzetbaarheidsuren

In beide voorbeelden is aangenomen dat de werknemer op 30 juni en 31 december ten minste zes maanden in dienst is.

Verkopers en vertegenwoordigers die op 5 mei geen doorbetaalde vrije dag

hebben gehad krijgen per peildatum in dat betreffende kalenderjaar 4 extra inzetbaarheidsuren toegekend, aanvullend op de inzetbaarheidsuren zoals vermeld in tabel 1.

2. Voor een werknemer die deelneemt aan het Generatiepact (artikel 93 van deze cao) is tabel 1 niet van toepassing. In het overzicht hieronder (tabel 2) staat het aantal inzetbaarheidsuren dat voor deze werknemer geldt bij de verschillende varianten van het Generatiepact op de peildata 30 juni én op 31 december.

tabel 2:

Aantal inzetbaarheidsuren voor deelnemers aan het Generatiepact op beide peildata			
Leeftijd van de deelnemer	Variant 60/80/100	Variant 70/85/100	Variant 80/90/100
60 jaar	2,4 uur	2,8 uur	3,2 uur
61 jaar	0 uur	0 uur	0 uur
62 jaar	0 uur	0 uur	0 uur
63 jaar	0 uur	0 uur	0 uur
64 jaar	0 uur	0 uur	0 uur
65 jaar	0 uur	0 uur	0 uur
66 jaar	28,8 uur	33,6 uur	38,4 uur

Aantekeningen:

1. Het aantal inzetbaarheidsuren is naar evenredigheid van het aantal uren dat per variant wordt gewerkt ten opzichte van een 38-urige werkweek.
2. Als de oorspronkelijke arbeidsduur van de deelnemer aan het Generatiepact minder dan 38 uur per week was (parttimer), dan moet het aantal inzetbaarheidsuren naar evenredigheid worden berekend.

Voorbeeld:

De werknemer is 66 jaar en heeft gekozen voor de variant is 80% werken – 90% salaris – 100% pensioenopbouw en de oorspronkelijke arbeidsduur is 32 uur.

Het deeltijdpercentage is dan 38 uur: 32 uur = 84,2%. De werknemer heeft recht op 38,4 inzetbaarheidsuren x 0,842 (deeltijdpercentage) = 32,33 inzetbaarheidsuren per peildatum.

Verkopers en vertegenwoordigers, die deelnemen aan het Generatiepact en die op 5 mei geen doorbetaalde vrije dag hebben gehad, krijgen per peildatum in dat betreffende kalenderjaar de inzetbaarheidsuren toegekend zoals staat vermeld in tabel 3.

tabel 3:

Leeftijd van de deelnemer	Variant 60/80/100	Variant 70/85/100	Variant 80/90/100
60 jaar	4,8	5,6	6,4
61 jaar	2,4	2,8	3,2
62 jaar	2,4	2,8	3,2
63 jaar	2,4	2,8	3,2
64 jaar	2,4	2,8	3,2
65 jaar	1,2	1,4	1,6
66 jaar	31,2	36,4	41,6

3. De werknemer bepaalt na overleg met de werkgever waarvoor hij de inzetbaarheidsuren wil gebruiken. De inzetbaarheidsuren kunnen worden gebruikt voor bijvoorbeeld ontziedagen, extra vakantie, voorafgaand aan pensioen, in geld, of scholing en ontwikkeling. De werknemer moet de inzetbaarheidsuren binnen anderhalf jaar een bestemming geven als de werkgever dat vraagt.
4. Als de werknemer op een peildatum langer dan 12 maanden volledig arbeidsongeschikt is, krijgt hij geen inzetbaarheidsuren toegekend.

Artikel 79. Gedwongen verzuim

1. Kan de werknemer niet werken door gedwongen verzuim, zoals beschreven in artikel 7:628 BW, dan behoudt de werknemer in principe het recht op loon, tenzij hij het overeengekomen werk niet heeft gedaan door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt.
Maximaal de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst kan hiervan in het nadeel van de werknemer worden afgeweken. Bij een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden de arbeidsovereenkomsten bij elkaar opgeteld om de periode van zes maanden te berekenen.
2. Als de werknemer het overeengekomen werk niet kan doen vanwege buitengewone natuurlijke omstandigheden hoeft de werkgever, in afwijking van artikel 7:628 lid 1 BW, het salaris onder de volgende voorwaarden niet door te betalen:
 - a. het niet kunnen werken komt door een van de volgende buitengewone natuurlijke omstandigheden in het postcodegebied waar de werknemer

werkt:

- vorst, ijzel of sneeuwval in de periode van 1 november tot en met 31 maart (winterseizoen), waarbij de gemeten temperatuur door het KNMI tussen 00:00 uur en 07:00 uur lager is geweest dan -3 °C;
 - overvloedige regenval waarbij het tenminste 300 minuten regent op een werkdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur;
 - overstroming of hoogwaterstand, waarbij de werkplek onbereikbaar of ontoegankelijk is geworden;
 - stormdag op een werkdag van de werknemer, waarbij het KNMI een waarschuwing uitgeeft voor code rood;
- b. de wachtdagen zijn verstreken waarbij het salaris door de werkgever is doorbetaald: bij vorst, ijzel of sneeuwval gelden er twee werkdagen als wachtdagen, bij overvloedige regenval gelden er 19 werkdagen per kalenderjaar als wachtdagen, bij overstroming, hoogwaterstand of een stormdag gelden er twee werkdagen als wachtdagen;
- c. de werknemer die niet kan werken, maakt aanspraak op een uitkering op grond van artikel 18 van de Werkloosheidswet;
- d. de werkgever heeft een melding gedaan aan het UWV zoals omschreven in artikel 4 van de Regeling onwerkbaar weer, van iedere dag waarop als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden niet kan worden gewerkt (melding onwerkbaar weer);
- e. voor de dagen na het verstrijken van de wachtdagen vraagt de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering aan volgens de wettelijke voorziening.

Aantekeningen:

1. *Het begrip salaris is uitgelegd in artikel 41 lid 1 van deze cao.*
 2. *Let op! De melding bij het UWV moet binnen 24 uur gebeuren op de dag dat sprake is van onwerkbaar weer. Bij vorst, ijzel of sneeuwval moet de melding vóór 10:00 uur in de ochtend worden ontvangen door het UWV.*
 3. *Meer informatie over de Regeling onwerkbaar weer en de voorschriften die gelden zijn te vinden op www.uwv.nl.*
3. Op de dag waarop de werkgever een melding onwerkbaar weer heeft gedaan bij het UWV, geldt dat de werknemer op die dag geen (vervangend) werk mag doen. De werkgever informeert de werknemer dan vóór 10:00 uur dat hij die dag niet op het werk hoeft te komen. Als de werknemer al op het werk

is, wordt hij naar huis gestuurd.

4. De werkgever vult de WW-uitkering die de werknemer ontvangt aan tot 100% van het voor de werknemer geldende salaris, vermeerderd met een eventueel van toepassing zijnde ploegentoeslag.

Bij elke periode van buitengewone natuurlijke omstandigheden moet deze aanvulling voor maximaal twee weken worden betaald. In geval de werknemer op grond van de zogeheten referte-eis geen WW-uitkering ontvangt, behoudt de werknemer recht op een aanvulling van het salaris door de werkgever tot 100%.





Artikel 80. Betekenis arbeidsongeschiktheid

1. In dit hoofdstuk wordt met arbeidsongeschiktheid bedoeld dat een werknemer niet kan werken als gevolg van ziekte, een ongeval, een gebrek, zwangerschap of bevalling, zoals omschreven in de Ziektewet (ZW), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).
2. De eerste dag van arbeidsongeschiktheid is de eerste dag waarop de werknemer niet heeft gewerkt of tijdens werktijd is gestopt met werken door arbeidsongeschiktheid. Dit is de eerste ziektedag.
3. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt ook de ADV-dag in het dienstrooster waarop de werknemer arbeidsongeschikt is meegeteld.
4. Als dag van arbeidsongeschiktheid wordt ook gezien de dag waarop niet wordt gewerkt bij een vierdaagse werkweek bij een dienstrooster als bedoeld in artikel 23 lid 4 van deze cao.

Artikel 81. Aanvullend invaliditeitspensioen

1. Er is een instantie 'NV Schadeverzekeringen Metaal en Technische bedrijfstakken' (NV Schade). NV Schade heeft als doel een aantal verzekeringen aan te bieden zoals omschreven in de voorwaarden en reglementen. Het gaat om verzekeringen tegen het financiële risico van arbeidsongeschiktheid. Ook regelt NV Schade dat verzekeringnemers premie betalen en dat werknemers die arbeidsongeschikt zijn een uitkering krijgen. De uitvoering hiervan is geregeld in een aparte cao: de cao Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Technische Bedrijfstakken (cao AVIM).

Aantekening:

De cao AVIM staat op www.mvtcao.nl.

2. Van de gedifferentieerde WGA-premie kan de werkgever maximaal 50% verhalen op de werknemer.

Artikel 82. Ziekmelden

1. Als een werknemer ziek is en niet kan werken, moet hij zich zo snel mogelijk ziekmelden of ziek laten melden bij de werkgever. Komt de werknemer op de eerste ziektedag niet naar het werk, dan moet hij zich uiterlijk vóór 9.00 uur 's morgens ziekmelden of ziek laten melden.

Aantekening:

In bijlage 8 Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid staat wat werknemers moeten doen als ze ziek zijn.

2. Als de werkgever aannemelijk kan maken dat de werknemer zich onterecht heeft ziekgemeld, dan mag de werkgever:
 - a. de eerste ziektedag van de werknemer als vakantiedag aanmerken (hiervoor gaan vakantie-uren af van de vakantie-opbouw)
óf
 - b. het salaris over de eerste ziektedag niet doorbetalen.

Aantekening:

Om aannemelijk te maken dat een werknemer wel of niet terecht is ziekgemeld, is het oordeel van een bedrijfsarts nodig. Een werkgever kan dit niet zelf bepalen. Zie hiervoor artikel 14 van de Arbowet.

Artikel 83. Vervallen

Artikel 84. Salaris bij arbeidsongeschiktheid

1. a. Salarisdoorbetaling eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid

Als de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dan betaalt de werkgever maximaal 24 maanden het salaris aan de werknemer als volgt:

- eerste 6 maanden 100%
- volgende 18 maanden 90%

De eerste 12 maanden is de salarisdoorbetaling bij ziekte ten minste gelijk aan het wettelijk minimumloon.

b. Hoogte salarisdoorbetaling bij gedeeltelijke werkhervatting

Hervat de werknemer in deze 24 maanden voor een deel van de tijd het werk of gaat de werknemer op arbeidstherapeutische basis werken, dan betaalt de werkgever 100% van het salaris door.

Aantekening:

Een periode van arbeidstherapie is de tijd dat de werknemer werkt volgens een gestructureerd plan dat de bedrijfsarts heeft gemaakt met de werknemer. Het doel van het plan is dat de werknemer kan herstellen van zijn ziekte door eenvoudige werkzaamheden te verrichten.

c. Salarisdoorbetaling als de werknemer ernstig ziek is en er geen is kans op herstel

Als is vastgesteld dat de werknemer geen kans heeft op herstel en dat hij geen resterende verdiencapaciteit heeft, dan betaalt de werkgever 100% van het salaris. Dit krijgt de werknemer maximaal de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid. De werknemer kan in deze situatie al binnen de eerste twee jaar van zijn arbeidsongeschiktheid een IVA-uitkering aanvragen bij het UWV. Bij deze aanvraag moet een verklaring van de bedrijfsarts worden toegevoegd, waarin staat dat er sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid en dat er geen kans is op herstel. De verklaring van de bedrijfsarts moet ook gebaseerd zijn op een verklaring van de behandelend medisch specialist.

2. Verlaging salarisdoorbetaling door werkgever vanwege andere uitkeringen

Als de arbeidsongeschikte werknemer salaris krijgt doorbetaald van de werkgever, dan wordt het salaris door de werkgever verminderd met:

- a. de uitkering die de werknemer krijgt of kan krijgen op basis van een wettelijk verplichte verzekering (bijvoorbeeld een WIA-uitkering). Als de uitkering door het UWV is verlaagd omdat de werknemer een verwijt kan worden gemaakt (bijvoorbeeld een UWV sanctie), dan telt toch de hele uitkering mee in de berekening die de werkgever maakt.
- b. een uitkering uit de verzekering voor aanvullend invaliditeitspensioen, die de werknemer krijgt van NV Schade. Heeft de werknemer deze verzekering niet, dan telt deze uitkering toch mee in de berekening die de werkgever maakt. Tenzij de werknemer deze verzekering niet heeft door handelen of nalaten van de werkgever.
- c. het bedrag dat het pensioenfonds (PMT) niet op de uitkering van de werknemer inhoudt vanwege premievrijstelling. Dit geldt alleen als de werkgever het werknemersdeel van de pensioenpremie op het salaris van de werknemer inhield toen de werknemer nog niet arbeidsongeschikt was. Voor de werknemer die op 1 april 2003 al een jaar of langer arbeidsongeschikt was, geldt deze regel niet.

3. Definitie salaris

Met salaris wordt in dit artikel bedoeld het salaris zoals dat staat in artikel 7:629 lid 1 BW.

4. Uitzonderingen op de salarisdoorbetaling uit lid 1

In afwijking van lid 1 geldt het volgende:

- a. De werkgever hoeft niet meer dan 70% van het salaris door te betalen als de werknemer arbeidsongeschikt is geworden door werk in strijd met artikel 38 van deze cao (werken voor iemand anders dan de werkgever). Als dat uit te betalen bedrag lager is dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt de werkgever ten minste de eerste 12 maanden het wettelijk minimumloon.
- b. De werkgever hoeft geen salaris door te betalen in de situaties die staan in artikel 7:629 lid 3 BW.
- c. De werkgever hoeft geen salaris door te betalen als de werknemer uitsluitend recht heeft op een uitkering volgens de Werkloosheidswet.

Aantekening:

Als de werkgever volgens lid 4 sub a maar 70% van het salaris door hoeft te betalen aan

een arbeidsongeschikte werknemer en is dat uit te betalen bedrag lager dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt de werkgever ten minste de eerste 12 maanden het wettelijk minimumloon.

5. Berekening periode arbeidsongeschiktheid

Hoe de periode van arbeidsongeschiktheid moet worden berekend staat opgenomen in artikel 7:629 lid 10 BW.

6. Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid

De werknemer moet zich houden aan de afspraken in de *Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid* zoals die staan in bijlage 8 van deze cao. Hierin staat ook wat de werkgever kan doen als een werknemer zich niet houdt aan de afspraken.

Artikel 85. Re-integratie

1. a. Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Als de werknemer volgens de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is en werkt op basis van de verdiencapaciteit die hij nog heeft, dan wordt het salaris van de werknemer verminderd met het percentage dat de werknemer niet meer kan werken.

Er zijn mogelijkheden voor het ontvangen van een toeslag bij een verminderde verdiencapaciteit door hiervoor een verzekering af te sluiten. De mogelijkheden hiervoor zijn terug te vinden in de polisvoorwaarden van NV Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakingen.

De werknemer die deze toeslag ontvangt en die een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat bij een andere werkgever in het Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf, moet de nieuwe werkgever vooraf informeren over deze toeslag.

b. 35-80% arbeidsongeschikt

De werknemer die volgens de WIA 35%-80% arbeidsongeschikt is en in het kader van zijn re-integratie passende arbeid bij de eigen werkgever accepteert, kan daardoor een functie gaan vervullen met een lager salaris. De werknemer ontvangt vanaf het moment dat hij de nieuwe functie gaat vervullen een persoonlijke toeslag op het salaris voor maximaal 24 maanden. De periode van loondoorbetaling zoals bedoeld in artikel 84 lid 1 van

deze cao voorafgaand aan het vervullen van deze nieuwe functie en de periode waarin deze persoonlijke toeslag wordt betaald, zijn samen niet langer dan 42 maanden. Als die periode wel langer is, dan vervalt na 42 maanden de persoonlijke toeslag.

Het bedrag van deze toeslag is gelijk aan het verschil tussen het salaris van de oude functie en het nieuwe lagere salaris. Na deze periode is voor de werknemer het bepaalde in artikel 49 van deze cao over wijziging van functie van toepassing.

Voor de berekening van de toeslag wordt het salaris dat de werknemer verdiende vóór arbeidsongeschiktheid naar evenredigheid berekend van de arbeidsduur waarin de werknemer in de nieuwe passende functie werkzaam is.

Aantekening:

Voorbeeld: de werknemer had voordat hij arbeidsongeschikt werd een arbeidsovereenkomst van 38 uur voor € 3.000,- bruto per maand. Na het aanvaarden van de nieuwe passende functie werkt de werknemer 19 uur (50%) voor € 1.200,- bruto per maand. Voor de berekening van de toeslag wordt voor het salaris vóór arbeidsongeschiktheid uitgegaan van een arbeidsduur van 50% dus € 1.500,-. De toeslag is € 300,-.

c. Berekenen persoonlijke toeslag als sprake is van een uitkering

Voor het berekenen van het verschil zoals bedoeld in sub b worden bij het nieuwe salaris de volgende bedragen opgeteld als daarvan sprake is:

- het bedrag waarmee een eventuele WIA-uitkering wordt verhoogd na het aanvaarden van passende arbeid;
- het bedrag waarmee de uitkering van NV schade uit de verzekering voor aanvullend invaliditeitspensioen zoals bedoeld in artikel 84 lid 2 van deze cao wordt verhoogd na het aanvaarden van de passende arbeid;
- het bedrag van een andere uitkering waar de werknemer recht op heeft of zou kunnen hebben volgens een wettelijk voorgeschreven verzekering.

Aantekeningen:

1. De werknemer die jonger is dan 55 jaar ontvangt na het aanvaarden van passende arbeid voor een periode van maximaal 27 maanden (24 maanden plus 3 maanden op basis van artikel 49 van deze cao over het wijzigen van functie) hetzelfde salaris blijft verdienen als voor het aanvaarden van die passende arbeid.

2. Bij het berekenen van de toeslag wordt op basis van sub b rekening gehouden met de arbeidsduur van de nieuwe passende functie. Daarnaast wordt op basis van sub c rekening gehouden met het nieuwe salaris inclusief eventuele uitkeringen.

Voorbeeld 1:

De werknemer werkt 38 uur per week en heeft een salaris van € 2.000,- bruto per maand. De werknemer wordt gedeeltelijk arbeidsongeschikt en de werkgever heeft een andere passende functie voor 38 uur per week met een salaris van € 1.800,- per maand. Het verschil tussen het salaris vóór arbeidsongeschiktheid en na re-integratie is € 200,- per maand. De werknemer ontvangt dan voor een periode van 27 maanden een toeslag van € 200,- per maand.

Voorbeeld 2:

De werknemer werkt 38 uur per week en heeft een salaris van € 2.000,- per maand. De werknemer wordt gedeeltelijk arbeidsongeschikt en de werkgever heeft een andere passende functie voor 19 uur per week met een salaris van € 800,- per maand. De WIA-uitkering wordt na het aanvaarden van deze passende functie met € 100,- verhoogd. Voor de berekening wordt het salaris vóór arbeidsongeschiktheid omgezet naar de arbeidsduur van de nieuwe passende functie:

50% (van 38 uur naar 19 uur) van € 2.000,- is € 1.000,-. De berekening van de toeslag is dan € 1.000,- (50% van het salaris vóór arbeidsongeschiktheid) min € 800,- (het salaris van de nieuwe passende functie) is € 200,-. Aangezien de WIA-uitkering na het aanvaarden van de passende arbeid verhoogd is met € 100,- moet dit bedrag bij het nieuwe salaris worden opgeteld en komt daarmee op € 900,-. Het uiteindelijke verschil is € 100,-. Dit is de toeslag die 27 maanden moet worden betaald.

2. Opnieuw arbeidsongeschikt na aanvaarding passende arbeid bij eigen werkgever

Als de werknemer die passende arbeid bij de eigen werkgever verricht, ook voor die passende arbeid arbeidsongeschikt wordt, dan geldt het volgende:

- a. Als dit binnen zes maanden na aanvang van de passende arbeid gebeurt, moet de werkgever voor het resterende deel van het tijdvak van 24 maanden, zoals staat in artikel 84 lid 1 van deze cao, de werknemer het salaris doorbetalen dat de werknemer verdiende vóór aanvaarding van de passende arbeid. Met het resterende deel wordt bedoeld het tijdvak van 24 maanden min de periode die ligt tussen het begin van arbeidsongeschiktheid en de aanvaarding van de passende arbeid. Lid 1 sub b en sub c van dit artikel zijn dan niet meer van toepassing.
- b. Als dit gebeurt na zes maanden na aanvang van de passende arbeid, dan ontvangt de werknemer 100% van het salaris voor passende arbeid voor het resterende tijdvak van maximaal 24 maanden zoals staat in artikel 84 van deze cao, namelijk het salaris dat hoort bij de passende arbeid die de

werknemer is gaan verrichten. Lid 1 sub b en c van dit artikel blijven van toepassing voor de resterende periode van dit tijdvak.

3. De werknemer die in het kader van zijn re-integratie wordt gedetacheerd of als proefplaatsing gaat werken bij een andere werkgever, behoudt tijdens die periode de arbeidsvoorwaarden van zijn werkgever.

4. **Re-integratie met behulp van een re-integratiebedrijf**

Als door de bedrijfsarts of het UWV is vastgesteld dat de werknemer niet kan terugkeren bij de eigen werkgever, kan een re-integratiebedrijf worden ingeschakeld. Als de werkgever en de werknemer besluiten om een re-integratiebedrijf in te schakelen, dan kan de werkgever in aanmerking komen voor een tegemoetkoming van 50% van de kosten voor het inschakelen van een re-integratiebedrijf voor het 2^e spoortraject tot een maximum van € 2.500,-.

Aantekening:

Cao-partijen kunnen de hoogte van de tegemoetkoming aanpassen. Het aanvraagformulier en de actuele bedragen staan op www.mvtcao.nl.

5. **Vergoeding bij uitdiensttreding na 2^e spoor**

Als de werknemer voor zijn re-integratie passende arbeid gaat verrichten bij een nieuwe werkgever zijn sub a en b van toepassing, als voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- als de re-integratie volgens de Wet verbetering poortwachter bij de nieuwe werkgever tot stand is gekomen met behulp van een erkend reïntegratiebedrijf;
 - de re-integratie vindt plaats binnen de termijn van maximaal 24 maanden zoals staat in artikel 84 lid 1 van deze cao.
- a. Als de werknemer na het 2^e spoor zoals bedoeld in lid 5 uit dienst treedt en een lager salaris gaat verdienen, betaalt de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst een bedrag ineens. De hoogte van dit bedrag wordt als volgt bepaald:
- Het verschil tussen het salaris dat de werknemer verdiende vóór arbeidsongeschiktheid en het salaris dat de werknemer in zijn nieuwe functie gaat verdienen. Over de resterende periode van 24 maanden worden bij het nieuwe salaris ook eventuele uitkeringen opgeteld die

- staan in artikel 84 lid 2 van deze cao;
- Het salaris dat de werknemer verdiende vóór arbeidsongeschiktheid wordt naar evenredigheid berekend over de arbeidsduur waarin de werknemer in de nieuwe functie werkzaam is;
 - Het bedrag ineens is maximaal 30% van het salaris dat de werknemer gedurende de resterende periode van de maximaal 24 maanden zou hebben verdiend in de functie waarin de werknemer werkzaam was toen hij arbeidsongeschikt werd.

Voorbeeld 1:

Werknemer heeft een salaris van € 2.000,- en wordt arbeidsongeschikt. Na zes maanden re-integreert de werknemer bij een andere werkgever met een salaris van € 1.500,-. De resterende periode van artikel 84 van deze cao bedraagt 24 min 6 maanden = 18 maanden. Het verschil in salaris is € 2.000,- min € 1.500,- = €500,-. Over 18 maanden is dit een bedrag van € 9.000,-. 30% van € 2.000,- over 18 maanden is € 10.800,-. Het berekende bedrag valt binnen de '30%-regel'. Het te betalen bedrag ineens is € 9.000,-.

Voorbeeld 2:

Dezelfde situatie als onder voorbeeld 1, maar nu is het salaris in de nieuwe functie € 1.000,-. Het verschil in salaris is dan € 1.000,-. Over een periode van 18 maanden is dit een bedrag van € 18.000,-. Het te betalen bedrag ineens mag vanwege de '30%-regel' maximaal € 10.800,- zijn. Het te betalen bedrag ineens is in dit geval € 10.800,-.

Voorbeeld 3:

De werknemer heeft een salaris van € 2.000,- en wordt arbeidsongeschikt. Na 14 maanden re-integreert de werknemer bij een andere werkgever en krijgt een salaris van € 1.000,-. De werknemer ontvangt ook een WIA-uitkering van € 400,-. De resterende periode van artikel 84 van deze cao is 24 min 14 maanden = 10 maanden. Het verschil in salaris is € 2.000,- min € 1.000,- + € 400,- = € 600,-. Over 10 maanden is dit een bedrag van € 6.000,-. 30% van € 2.000,- over 10 maanden is € 6.000,-. Het berekende bedrag valt binnen de '30%-regel'. Het te betalen bedrag ineens is € 6.000,-.

- b. Als de werknemer als bedoeld in lid 5 uit dienst treedt en binnen 24 maanden na de eerste ziekte dag met behulp van een erkend re-integratiebedrijf bij een ander bedrijf passend werk heeft gevonden, ontvangt de oude werkgever een bedrag van € 1.500,- van de Bedrijfsraad. De werknemer ontvangt in dat geval een bedrag van € 1.000,- van de Bedrijfsraad.

Aantekening:

De voorwaarden en het aanvraagformulier voor deze tegemoetkoming staan op www.mvtcao.nl. Cao-partijen kunnen de hoogte van de bedragen aanpassen.

6. Weigeren passende arbeid

Als de werknemer passende arbeid in het kader van de re-integratie bij de eigen of een nieuwe werkgever niet accepteert, dan geldt het volgende:

- a. De loondoorbetaling kan worden beëindigd. Dit geldt niet wanneer de werknemer voor de eerste keer sinds zijn arbeidsongeschiktheid gebruik maakt van zijn recht op het aanvragen van een second opinion bij het UWV. In dat geval moet de werkgever gedurende ten hoogste vier weken na de aanvraag van de second opinion 70% betalen van het bedrag dat hij volgens artikel 84 van deze cao aan de werknemer moet betalen. De werkgever moet de kosten van de second opinion betalen.
- b. Als de werknemer met de second opinion gelijk krijgt, dan betaalt de werkgever alsnog de resterende 30% van het salaris als bedoeld in artikel 84 van deze cao.
- c. Als de werknemer in dezelfde periode van arbeidsongeschiktheid ook een tweede aanbod van passende arbeid afwijst, kan de loondoorbetaling opnieuw worden beëindigd. Wanneer de werknemer een second opinion aanvraagt bij het UWV, zijn sub a en b van toepassing als een voorschot. Als de werknemer bij deze second opinion geen gelijk krijgt, dan mag de werkgever het betaalde voorschot over die periode van ten hoogste vier weken verrekenen of terugvorderen.

Aantekening:

In het kader van de Wet aanpak schijnconstructies is verrekening niet toegestaan als daardoor het aan de werknemer uitbetaalde loon onder het netto bedrag van het wettelijk minimumloon komt.

- d. Als de werknemer weer aan zijn re-integratieverplichtingen voldoet, dan geldt vanaf dat moment de volledige doorbetalingsverplichting van de werkgever weer.

Aantekening:

Zie www.mvtcao.nl/verzuim voor een schema van de Wet verbetering poortwachter.

Artikel 86. Vakantiebijslag voor werknemers die langdurig arbeidsongeschikt zijn

Als de werknemer voor langere tijd onafgebroken arbeidsongeschikt is, dan heeft hij gedurende maximaal 24 maanden recht op vakantiebijslag. Heeft deze werknemer recht op vakantiegeld volgens een wettelijk verplichte verzekering, dan gaat die uitkering af van de vakantiebijslag.

Als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, dan geldt deze aanspraak niet.





Artikel 87. Werknemer die kwalificatieplichtig is

Is de werknemer kwalificatieplichtig volgens de Leerplichtwet, dan gaat hij verplicht een aantal dagen per week naar school. De standaardwerkweek zoals bedoeld in artikel 23 van deze cao wordt dan verkort met het aantal dagen waarop de werknemer naar school moet. De werknemer en de werkgever kunnen hierover andere afspraken maken.

Aantekening:

De kwalificatieplicht begint als de leerplicht afloopt. De leerplicht eindigt als ten minste 12 volledige schooljaren zijn volgemaakt óf aan het einde van het schooljaar waarin de minderjarige 16 jaar is geworden. Kwalificatieplicht houdt in dat jongeren naar school moeten totdat zij een startkwalificatie behalen of de leeftijd van 18 jaar bereiken. Kwalificatieplichtige werknemers zijn dus meestal studenten van 16 en 17 jaar.

Het is ook mogelijk met een combinatie van leren en werken aan de kwalificatieplicht te voldoen. Jongeren mogen niet volledig werken zolang ze kwalificatieplichtig zijn. Ook niet als ze bijvoorbeeld tussen 2 opleidingen in zitten.

Opleidingen die jongeren kunnen volgen zijn:

- voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo)
- beroepsopleidende leerweg (BOL) in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo)
- beroepsbegeleidende leerweg (BBL) in het mbo
- havo
- vwo

Artikel 88. De werknemer die een BBL-opleiding volgt

1. Dit lid is verplaatst naar artikel 18 van deze cao.
2. Als de werknemer van 17 jaar of ouder een leerarbeidsovereenkomst heeft en een BBL-opleiding volgt, dan moet de wekelijkse scholingsdag volledig worden doorbetaald. Voor niveau 2 gold dit al. Voor de overige niveaus geldt dit met ingang van studiejaar 2025/2026.
De doorbetaling van de scholingsdag geldt bij een arbeidsduur van gemiddeld

38 uur waarvan 4 dagen werken en 1 dag naar school. De voorwaarde hierbij is dat de werknemer bij de werkgever werkt op de dagen waarop hij niet naar school gaat en wel salaris krijgt. Werkt de werknemer minder dan 4 dagen, dan krijgt hij naar evenredigheid salaris voor de wekelijkse schooldag.

Voorbeeld:

Het uitgangspunt is dat 4 dagen werken en 1 dag naar school 100% is. Wanneer de werknemer 3 dagen per week werkt, is dit 75% van 4 dagen. Hij krijgt voor zijn wekelijkse schooldag dan 75% salaris doorbetaald.

Aantekening:

Spijbelen komt voor rekening van de werknemer.

3. Als de werknemer die een BBL-opleiding volgt, de arbeidsovereenkomst eerder beëindigt dan schriftelijk overeengekomen, moet hij een schadevergoeding betalen aan de werkgever. De werknemer moet dan het salaris terugbetalen dat hij heeft ontvangen voor de dagen waarop hij naar school ging.

Artikel 89. Verplichte scholing

1. Als de werkgever de werknemer verplicht scholing te volgen buiten zijn dienstrooster, dan ontvangt de werknemer voor deze uren een vergoeding in loon of vrije tijd, zonder overwerktoeslag.
2. De werknemer kan door zijn werkgever verplicht worden scholing te volgen, als dit noodzakelijk is voor het uitoefenen van zijn functie. Van de werknemer wordt verwacht dat hij zich daadwerkelijk inzet om de opleiding met goed gevolg af te ronden.

Artikel 90. Ontwikkelingsdag

1. De werknemer heeft recht op één doorbetaalde ontwikkelingsdag per jaar. Dit geldt niet als de werknemer een door de overheid mede gefinancierde opleiding volgt.

2. De werknemer bepaalt waarvoor hij de ontwikkelingsdag gebruikt.
in overleg tussen de werkgever en de werknemer wordt bepaald wanneer de ontwikkelingsdag wordt gebruikt.
3. De werknemer mag de jaarlijkse ontwikkelingsdag maximaal 5 jaar opsparen tot maximaal 5 dagen.
4. De werkgever en de werknemer voeren regelmatig ontwikkelgesprekken.

Artikel 91. EVC-toets

Als de werknemer vijf jaar ervaring heeft in de functie of een vergelijkbare functie binnen of buiten de sector, mag hij één keer in de vijf jaar een door de bedrijfstak goedgekeurde EVC-toets doen om een ervaringscertificaat te halen (Erkenning Verworven Competenties). De werknemer krijgt op de dag van de toets het salaris doorbetaald.

Aantekening:

In het uitkeringsreglement van OOMT staat de maximale vergoeding voor een EVC-toets die cao-partijen hebben afgesproken. Voor meer informatie zie www.oomt.nl.





Artikel 92. Werkgelegenheid

1. Als er bij de werkgever vacatures ontstaan, dan probeert de werkgever deze vacatures weer te vervullen om de werkgelegenheid in stand te houden.
2. Komt er een vacature in het bedrijf van de werkgever, dan geeft hij zijn werknemers de mogelijkheid om daarop te solliciteren.
3. Kan de werkgever de vacatures niet vullen met eigen werknemers, dan meldt hij deze vacatures direct aan bij het UWV. De werkgever omschrijft duidelijk de functie en de eisen die aan de kandidaten worden gesteld.
4. Zodra de werkgever iemand heeft gevonden voor een vacature, dan wordt de vacature afgemeld bij het UWV.
5. De werkgever mag een werknemer die niet tot zijn personeel behoort geen arbeid tegen betaling laten verrichten, tenzij deze werknemer schriftelijke toestemming heeft van zijn werkgever.
6. Als de werkgever tijdelijk een personeelstekort heeft en een uitzendbureau wil inschakelen, dan meldt de werkgever dit bij het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie.

Aantekening:

Zie voor informatie over werkgelegenheid bijlage 14 van deze cao.

Artikel 93. Generatiepact

1. De werknemer van 60 jaar of ouder kan de werkgever verzoeken om deel te mogen nemen aan het Generatiepact. Het Generatiepact houdt in dat

de werknemer een bepaald percentage van de oorspronkelijke arbeidsduur korter gaat werken tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijk salaris en volledige pensioenopbouw houdt.

2. De volgende varianten voor deelname aan het Generatiepact zijn mogelijk:

Variant 1:

60% arbeidsduur van de oorspronkelijke arbeidsduur

80% van het oorspronkelijke salaris en

100% pensioenopbouw van het oorspronkelijke salaris.

Variant 2:

70% arbeidsduur van de oorspronkelijke arbeidsduur

85% van het oorspronkelijke salaris en

100% pensioenopbouw van het oorspronkelijke salaris.

Variant 3:

80% arbeidsduur ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsduur

90% uitbetaling van het oorspronkelijke salaris en

100% pensioenopbouw van het oorspronkelijke salaris.

3. De werknemer moet bij deelname aan het Generatiepact ten minste 22,8 uur per week bij de werkgever blijven werken.
4. De premiebetaling van de pensioenopbouw en inhouding door de werkgever van het werknemersdeel vindt plaats volgens de bestaande systematiek.
5. Voor variant 1 en variant 2 geldt een dubbele vrijwilligheid. Dit wil zeggen dat deelname aan het Generatiepact voor deze varianten uitsluitend mogelijk is wanneer zowel de werkgever als de werknemer dit willen. Voor variant 3 geldt dat deze variant in principe zes maanden na het verzoek van de werknemer moet worden ingevoerd. Als de werkgever en de werknemer hierover geen overeenstemming bereiken, dan kunnen zij gezamenlijk advies vragen aan de Bedrijfsraad. De Bedrijfsraad geeft in principe een bindend advies op basis van redelijkheid en billijkheid.

Aantekening:

De spelregels bij een geschil over gebruikmaking van het Generatiepact staan in bijlage 9b van deze cao.

6. Het Reglement Generatiepact Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf is opgenomen in bijlage 9a van deze cao. In het reglement staan de regels voor deelname verder uitgewerkt. Dit reglement maakt onderdeel uit van deze cao.
7. Na afloop van de cao is starten met het Generatiepact nog tot en met 31 oktober 2028 mogelijk.

Artikel 94. Regeling Vervroeg Uittreden (RVU)

1. RVU tot en met december 2025

- a. Als uitvloeisel van het op centraal niveau afgesproken pensioenakkoord kunnen werknemers met een zwaar beroep maximaal 36 maanden voor de ingangsdatum van de AOW-leeftijd toetreden tot de RVU.
- b. De zware functies en de regels om in aanmerking te komen voor de RVU die geldt tot en met december 2025, zijn opgenomen in het reglement Vervroegd Uittreden Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Dit reglement is onderdeel van de cao Sociaal Fonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf en staat gepubliceerd op de website www.mvtcao.nl. De cao Sociaal Fonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf is leidend en prevaleert boven de arbeidsvoorwaarden-cao.

2. RVU vanaf 2026

De cao-partijen werken een 'zwaar-werk-regeling' uit, conform de landelijke richtlijnen. Het reglement voor deze 'zwaar-werk-regeling' zal worden opgenomen in de cao Sociaal Fonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Wanneer deze nieuwe regeling in werking treedt communiceren we op www.mvtrvu.nl.





Artikel 95. Pensioenfonds Metaal en Techniek

1. In dit artikel wordt bedoeld met:
 - **Pensioenfonds:** de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek in Den Haag (PMT).
 - **Pensioenreglement:** het pensioenreglement van het pensioenfonds zoals de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat heeft goedgekeurd.
 - **Werknemer:** de persoon die volgens artikel 4 van deze cao werknemer is en die volgens het pensioenreglement deelnemer is in de pensioenregeling.
2. In het pensioenreglement wordt geregeld hoeveel premie de werkgever voor iedere werknemer moet betalen aan het pensioenfonds. De werkgever houdt een deel van dit bedrag in op het salaris van de werknemer. Dit is vastgelegd in het pensioenreglement.

Aantekeningen:

1. Er zijn situaties waarin de werkgever is vrijgesteld van het betalen van premie of waarin hij voor de werknemer geen premie hoeft te betalen. Zie voor deze situaties het pensioenreglement.
2. Als de werkgever geen lid is van de BOVAG, dan moeten de werkgever en zijn werknemers toch aangesloten zijn bij het pensioenfonds. Dat staat in de Verplichtstellingsbeschikking van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarin staan ook uitzonderingen op deze regel.
3. Als de werknemer overlijdt, dan geeft de werkgever dit door aan het pensioenfonds. Het pensioenfonds zal dan eventueel een nabestaandenpensioen of wezenpensioen betalen aan nabestaanden.
4. Het pensioenreglement staat op **www.pmt.nl** of kan worden aangevraagd bij de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek, Postbus 30020, 2500 GA Den Haag.

Artikel 96. Arbeidsovereenkomst na deeltijdpensioen

1. De werknemer kan zonder opzegging van de arbeidsovereenkomst met deeltijdpensioen gaan.
2. Als de arbeidsovereenkomst bij deeltijdpensioen wordt aangepast naar minder dan gemiddeld 38 uur per week dan zijn de bepalingen van deze cao van toepassing zoals staat in artikel 6 lid 2 van deze cao.

Aantekening:

Deelname aan het Generatiepact en deeltijdpensioen kunnen niet worden gecombineerd.

Voor meer informatie over deeltijdpensioen zie www.pmt.nl.

Artikel 97. Overlijdensuitkering

Als de werknemer overlijdt moet de werkgever een uitkering betalen aan de personen die 'nagelaten betrekkingen' zijn volgens artikel 7:674 BW.

De uitkering is het salaris dat de werknemer kreeg direct voorafgaand aan het overlijden. De periode van uitkering loopt door tot en met de tweede maand na de maand van het overlijden.

Aantekening:

Voorbeeld: Wanneer iemand op 15 januari overlijdt, ontvangen de nabestaanden vanaf 16 januari tot en met eind maart een overlijdensuitkering.





Artikel 98. Beveiliging brandstofverkooppunten

1. Brandstofverkooppunten die in ieder geval open zijn van maandag t/m zaterdag tussen 18.30 uur en 21.00 uur moeten de volgende veiligheidsmaatregelen treffen:
 - a. Als het verkooppunt geen 'stil alarm' heeft, moet het voorzien zijn van akoestisch of optisch alarm.
 - b. Het verkooppunt moet een kluis met afstortmogelijkheid hebben, die niet door de pompbediende kan worden geopend.
 - c. De bedieningsruimte van een selfservice verkooppunt moet een op afstand bedienbare deur hebben.
 - d. Een verkooppunt met bediening aan de pompen moet een van binnenuit af te sluiten deur hebben.
 - e. Bij het sluiten van het verkooppunt moet de verlichting aansluitend een kwartier blijven branden.
2. Brandstofverkooppunten die op zondag, of op één van de in artikel 30 van deze cao genoemde feestdagen geopend zijn, moeten de in lid 1 genoemde maatregelen treffen.
3. Brandstofverkooppunten die tussen 21.00 uur en 6.00 uur geopend zijn moeten ook de volgende veiligheidsmaatregelen treffen:
 - a. Het verkooppunt moet een camera hebben die is aangesloten op een laprecorder.
 - b. Het verkooppunt moet met een stil alarm aangesloten zijn op een centrale meldkamer.
 - c. De kassa in een verkooppunt moet omgeven zijn door kogelwerend materiaal, dat ten minste voor een deel bestaat uit kogelwerend glas.
 - d. Sluiting van het verkooppunt moet door ten minste twee personen gebeuren. In plaats van met twee personen afsluiten kan er ook met

behulp van cameratoezicht worden afgesloten. Hierbij moet aan de voorwaarde in bijlage 11 van deze cao worden voldaan.

Artikel 99. Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf (SFMvT)

1. Er is een Stichting Fonds voor het Motorvoertuigenbedrijf en het Tweewielerbedrijf.
2. De regeling voor de bijdrage aan deze stichting is opgenomen in een aparte cao, de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf Sociaal Fonds.

Artikel 100. Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (OOMT)

Er is een Stichting Opleidings en Ontwikkelingsfonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf' (OOMT). De doelstellingen van OOMT en de uitvoering hiervan zijn opgenomen in de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf Sociaal Fonds.

Artikel 101. Stichting RVU voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf

Er is een Stichting RVU voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (Stichting RVU). De doelstellingen van de Stichting RVU en de uitvoering hiervan zijn opgenomen in de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf Sociaal Fonds.

Artikel 102. Procedure bij geschillen

Als een georganiseerde werknemer en georganiseerde werkgever een geschil hebben over de uitleg, toepassing of nakoming van deze cao, dan zullen zij het geschil eerst schriftelijk voorleggen aan de Bedrijfsraad, voordat zij aan derden een beslissing vragen (zoals de rechter). Een niet-georganiseerde werknemer en niet-georganiseerde werkgever kunnen er voor kiezen om gezamenlijk een geschil voor te leggen aan de Bedrijfsraad.

Aantekening:

Er kan contact worden opgenomen met de Bedrijfsraad via de e-mail: info@bedrijfsraad.nl of per post: Postbus 491, 3990 GG Houten.





Artikel 103. Duur van deze cao

1. Deze cao treedt in werking op 1 februari 2025 en duurt tot en met 31 oktober 2027. Opzegging is niet nodig.
2. Als deze cao is geëindigd, dan zal de Bedrijfsraad lopende zaken afhandelen.

Artikel 104. Vredesplicht

1. De werknemersorganisaties betrokken bij deze cao verplichten zich om tijdens de duur van deze cao in elk geval geen werkstakingen te houden of door haar leden te gedogen, die tot doel hebben wijziging aan te brengen in deze cao.
2. Als een of meer werknemersorganisaties het voornemen hebben tot werkstaking of andere acties die niet vallen onder lid 1, dan informeert die werknemersorganisatie de Bedrijfsraad en de desbetreffende werkgever, als die actie het normaal functioneren van de onderneming zal belemmeren. Na deze kennisgeving zullen de partijen bij deze cao zo spoedig mogelijk overleggen over het voornemen, de mogelijke gevolgen en de mogelijkheden tot het vermijden van de werkstaking en andere acties. De werkstaking of andere acties mogen pas vier weken na kennisgeving aan de Bedrijfsraad worden uitgevoerd.
3. BOVAG en haar leden sluiten tijdens de duur van deze cao geen leden van de werknemersorganisaties uit, zolang de werknemersorganisatie of haar leden geen werkstaking of andere acties bij één of meer werkgevers houden.
4. Als een werknemer tijdens de looptijd van deze cao deelneemt aan een werkstaking die is gericht tegen deze cao en de werkgever de werknemer

heeft gesommeerd het werk te hervatten, heeft de werkgever een geldige reden voor ontslag op staande voet.

Aantekening:

Meer informatie over het ontslagrecht staat op www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag.

Aldus overeengekomen te Houten en aldus getekend:

aan de ene zijde,
de werkgeversorganisaties,

**de BOVAG,
gevestigd te Bunnik**

aan de andere zijde,
de werknemersorganisaties,

**FNV,
gevestigd te Utrecht**

**CNV,
gevestigd te Utrecht**

**De Unie,
gevestigd te Culemborg**





Bijlage 1. Salaristabellen voor betaling per vier weken

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 februari 2025 tot en met 31 mei 2025

	Staffel	Salarisgr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd	50%	16/17	1.073	1.159	1.199	1.261							
	65%	18	1.394	1.507	1.558	1.586							
	75%	19	1.609	1.739	1.798	1.830							
	90%	20	1.931	2.087	2.158	2.196	2.254						
Functiejr	100%	(21)0	2.145,34	2.319	2.397	2.440	2.504	2.613	2.792	2.996	3.242	3.538	
		1	2.264	2.378	2.431	2.478	2.561	2.675	2.856	3.064	3.318	3.618	
		2	2.279	2.419	2.463	2.514	2.615	2.734	2.914	3.127	3.390	3.696	
		3	2.299	2.454	2.493	2.550	2.667	2.790	2.970	3.188	3.460	3.771	
		4		2.485	2.522	2.581	2.716	2.844	3.021	3.246	3.524	3.844	
		5					2.611	2.764	2.893	3.071	3.299	3.586	3.913
		6						2.810	2.941	3.117	3.350	3.643	3.978
		7							2.985	3.161	3.396	3.698	4.040
		8									3.440	3.748	4.098
		9										3.795	4.152
	10											4.204	

Deze tabel geldt per 1 februari 2025. Het 4-wekensalaris is een afgeleide van het maandsalaris.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 functiejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Toelichting WML

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 januari 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025.

Let op: om een vast 4-wekenloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A (21)0 ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen = 1983,6 werkbare uren per jaar

$((1,983,6/52)*4)*€14,06$ (WML-uurloon) = € 2.145,34

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 juni 2025 tot en met 30 juni 2025

	Staffel	Salarisgr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	50%	16/17	1.073	1.185	1.225	1.261						
	65%	18	1.394	1.540	1.592	1.621						
	75%	19	1.609	1.777	1.837	1.870						
	90%	20	1.931	2.133	2.205	2.244	2.304					
Functiejr	(21)0		2.145,34	2.370	2.450	2.493	2.560	2.670	2.854	3.062	3.313	3.616
	1		2.314	2.430	2.485	2.533	2.617	2.734	2.919	3.131	3.391	3.698
	2		2.329	2.473	2.517	2.570	2.672	2.794	2.978	3.197	3.465	3.777
	3		2.350	2.508	2.548	2.606	2.726	2.852	3.035	3.258	3.535	3.854
	4			2.539	2.577	2.638	2.776	2.907	3.088	3.317	3.602	3.929
	5					2.669	2.825	2.957	3.138	3.372	3.665	3.999
	6						2.872	3.006	3.186	3.424	3.724	4.066
	7							3.051	3.230	3.471	3.779	4.129
	8									3.516	3.830	4.189
	9										3.878	4.243
10											4.296	

Deze tabel geldt per 1 juni 2025. Het 4-wekensalaris is een afgeleide van het maandsalaris.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 functiejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Toelichting WML

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 januari 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025.

Let op: om een vast 4-wekenloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen = 1983,6 werkbare uren per jaar

$((1.983,6/52)*4) * €14,06$ (WML-uurloon) = € 2.145,34

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 juli 2025 tot en met 30 september 2025

	Staffel	Salarisgr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	50%	16/17	1.099	1.185	1.225	1.261						
	65%	18	1.428	1.540	1.592	1.621						
	75%	19	1.648	1.777	1.837	1.870						
	90%	20	1.977	2.133	2.205	2.244	2.304					
Functiejr	(21)0		2.197,22	2.370	2.450	2.493	2.560	2.670	2.854	3.062	3.313	3.616
		1	2.314	2.430	2.485	2.533	2.617	2.734	2.919	3.131	3.391	3.698
		2	2.329	2.473	2.517	2.570	2.672	2.794	2.978	3.197	3.465	3.777
		3	2.350	2.508	2.548	2.606	2.726	2.852	3.035	3.258	3.535	3.854
		4		2.539	2.577	2.638	2.776	2.907	3.088	3.317	3.602	3.929
		5				2.669	2.825	2.957	3.138	3.372	3.665	3.999
		6					2.872	3.006	3.186	3.424	3.724	4.066
		7						3.051	3.230	3.471	3.779	4.129
		8								3.516	3.830	4.189
		9									3.878	4.243
		10										4.296

Deze tabel geldt per 1 juli 2025. Het 4-wekensalaris is een afgeleide van het maandsalaris.

Toelichting WML

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 juli 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025.

Let op: om een vast 4-wekenloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen = 1983,6 werkbare uren per jaar

$((1.983,6/52)*4)*€14,40$ (WML-uurloon) = € 2.197,22

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 functiejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 oktober 2025 tot en met 31 januari 2026

	Staffel	Salarisgr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	50%	16/17	1.099	1.200	1.241	1.263						
	65%	18	1.428	1.560	1.613	1.642						
	75%	19	1.648	1.800	1.862	1.894						
	90%	20	1.977	2.160	2.234	2.273	2.334					
Functiejr	(21)0		2.197,22	2.400	2.482	2.526	2.593	2.706	2.891	3.102	3.356	3.663
	1		2.345	2.462	2.517	2.566	2.651	2.770	2.957	3.172	3.436	3.746
	2		2.359	2.505	2.550	2.603	2.707	2.830	3.017	3.238	3.510	3.826
	3		2.381	2.540	2.581	2.640	2.761	2.889	3.075	3.301	3.582	3.904
	4			2.573	2.610	2.672	2.812	2.945	3.127	3.360	3.649	3.979
	5					2.704	2.862	2.995	3.179	3.415	3.713	4.050
	6						2.909	3.044	3.227	3.468	3.772	4.119
	7							3.090	3.271	3.516	3.828	4.182
	8									3.562	3.880	4.243
	9										3.929	4.299
10											4.352	

Deze tabel geldt per 1 oktober 2025. Het 4-wekensalaris is een afgeleide van het maandsalaris.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 functiejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Toelichting WML

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 juli 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025. Zie voor actuele WML-uurlonen de website van de Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon en www.mvtcao.nl.

Let op:

- In 2025 en 2026 zijn er 261 werkbare dagen.
- Om een vast 4-wekenloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen = 1983,6 werkbare uren per jaar

$((1.983,6/52)*4) * €14,40$ (WML-uurloon) = € 2.197,22

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 februari 2026 tot en met 31 december 2026

	Staffel	Salarisgr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	50%	16/17	1.099	1.259	1.300	1.322						
	65%	18	1.428	1.637	1.690	1.718						
	75%	19	1.648	1.889	1.950	1.983						
	90%	20	1.977	2.266	2.340	2.379	2.440					
Functiejr	(21)0		2.197,22	2.518	2.600	2.644	2.711	2.824	3.009	3.220	3.474	3.781
	1		2.463	2.580	2.635	2.684	2.769	2.888	3.075	3.290	3.554	3.864
	2		2.478	2.623	2.668	2.721	2.826	2.948	3.135	3.356	3.629	3.944
	3		2.499	2.658	2.699	2.758	2.879	3.007	3.193	3.419	3.700	4.022
	4			2.691	2.729	2.790	2.930	3.063	3.246	3.478	3.767	4.098
	5					2.822	2.980	3.114	3.297	3.534	3.831	4.169
	6						3.027	3.162	3.345	3.586	3.890	4.237
	7							3.209	3.390	3.634	3.946	4.301
	8									3.680	3.998	4.362
	9										4.047	4.417
10											4.470	

Deze tabel geldt per 1 februari 2026. Het 4-wekensalaris is een afgeleide van het maandsalaris.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 functiejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Toelichting WML

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 juli 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025. Zie voor actuele WML-uurlonen de website van de

Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon en www.mvtcao.nl.

Let op:

- In 2026 zijn er 261 werkbare dagen.
- Om een vast 4-wekenloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen = 1983,6 werkbare uren per jaar

$((1.983,6/52)*4)*€14,40$ (WML-uurloon) = € 2.197,22

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 januari 2027 tot en met 30 april 2027

	Staffel	Salarisgr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	50%	16/17	1.099	1.290	1.332	1.355						
	65%	18	1.428	1.678	1.732	1.762						
	75%	19	1.648	1.936	1.999	2.033						
	90%	20	1.977	2.323	2.398	2.439	2.501					
Functiejr	(21)0		2.197,22	2.581	2.665	2.710	2.778	2.894	3.085	3.300	3.561	3.875
	1		2.525	2.645	2.701	2.752	2.838	2.960	3.151	3.372	3.642	3.961
	2		2.539	2.689	2.734	2.790	2.897	3.022	3.213	3.440	3.719	4.043
	3		2.562	2.725	2.766	2.827	2.951	3.082	3.272	3.505	3.792	4.122
	4			2.758	2.797	2.861	3.003	3.139	3.327	3.565	3.861	4.200
	5					2.892	3.054	3.191	3.379	3.622	3.927	4.273
	6						3.102	3.242	3.429	3.676	3.987	4.343
	7							3.289	3.474	3.725	4.045	4.408
	8									3.773	4.098	4.470
	9										4.148	4.528
10											4.582	

Deze tabel geldt per 1 januari 2027. Het 4-wekensalaris is een afgeleide van het maandsalaris.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 functiejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Toelichting WML

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 juli 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025. Zie voor actuele WML-uurlonen de website van de

Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon en www.mvtcao.nl.

Let op:

- In 2027 zijn er 261 werkbare dagen.
- Om een vast 4-wekenloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen in 2025 = 1983,6 werkbare uren per jaar

$((1.983,6/52)*4) * €14,40$ (WML-uurloon) = € 2.197,22

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

SALARISTABEL voor betaling per vier weken vanaf 1 mei 2027 tot en met 31 oktober 2027

	Staffel	Salarisgr	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Leeftijd	50%	16/17	1.099	1.307	1.350	1.373						
	65%	18	1.428	1.699	1.755	1.784						
	75%	19	1.648	1.961	2.025	2.059						
	90%	20	1.977	2.353	2.430	2.471	2.533					
Functiejr	(21)0		2.197,22	2.614	2.700	2.745	2.814	2.932	3.125	3.342	3.607	3.926
	1		2.558	2.679	2.736	2.788	2.875	2.999	3.192	3.415	3.690	4.013
	2		2.573	2.724	2.770	2.826	2.934	3.062	3.255	3.485	3.767	4.096
	3		2.595	2.760	2.802	2.864	2.990	3.122	3.315	3.550	3.841	4.176
	4			2.794	2.833	2.898	3.042	3.180	3.370	3.611	3.911	4.254
	5					2.930	3.094	3.233	3.424	3.669	3.978	4.328
	6						3.143	3.284	3.474	3.724	4.038	4.399
	7							3.331	3.520	3.773	4.098	4.465
	8									3.822	4.151	4.529
	9										4.202	4.587
	10											4.642

Deze tabel geldt per 1 mei 2027. Het 4-wekensalaris is een afgeleide van het maandsalaris.

Toelichting staffel

De bedragen in de salarisgroepen A t/m E voor werknemers in de leeftijdscategorieën 16 jaar t/m 20 jaar zijn afgeleid van het volwassen maandloon bij (21)0 functiejaren.

Voor salarisgroepen A t/m D geldt dat een 16 jarige werknemer hetzelfde salaris/uurloon krijgt als een 17 jarige werknemer.

Toelichting WML

Voor salarisgroep A (21)0 geldt dat het bedrag is gebaseerd op het uurloon uit de Wet minimumloon (WML) per 1 juli 2025, de normale arbeidsduur in de sector en de werkbare dagen in het kalenderjaar. In de cao wordt uitgegaan van een normale arbeidsduur van 38 uur per week en 261 werkbare dagen in 2025. Zie voor actuele WML-uurlonen de website van de

Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon en www.mvtcao.nl.

Let op:

- In 2027 zijn er 261 werkbare dagen.
- Om een vast 4-wekenloon te berekenen voor werknemers in de salarisgroep A 21(0) ga je uit van de feitelijk overeengekomen arbeidsduur en het aantal werkbare dagen per jaar.

Voorbeeld:

38 uur per week = 7,6 uur per dag.

7,6 uur x 261 werkbare dagen in 2025 = 1983,6 werkbare uren per jaar

$((1.983,6/52)*4)*€14,40$ (WML-uurloon) = € 2.197,22

In artikel 23 lid 1 en 2 van de cao staan welke componenten meegeteld moeten worden om de totale arbeidsduur vast te stellen.

Bijlage 2. Hoe wordt een gewerkt uur vergoed?

Onderstaande vragen zijn een hulpmiddel bij het vaststellen welke toeslagen van de cao van toepassing zijn die te maken hebben met werktijden.

In de artikelen staat wanneer en onder welke voorwaarden de toeslagen van toepassing zijn.

Let op: Op basis van artikel 22 lid 3 van deze cao kan er een ander dagvenster gelden (maximaal 14 uur per dag).

Vragen:

1. Valt het gewerkte uur binnen een ploegendienst volgens artikel 31 van de cao?
Nee: Door naar vraag 2
Ja: Ploegentoeslagregeling in artikel 59 van de cao en geen dagvenstertoeslag.
2. Valt het gewerkte uur, rekening houdend met artikel 23, volgens artikel 22 lid 3 van de cao binnen het dienstrooster?
Nee: Door naar vraag 3
Ja: Door naar vraag 6a
3. Is het gewerkte uur volgens artikel 22 lid 5 sub c van de cao een verschoven uur?
Nee: Door naar vraag 4
Ja: Door naar vraag 6b
4. Is het gewerkte uur een reisuur volgens artikel 58 van de cao?
Nee: Door naar 5
Ja: Betaling zoals staat in artikel 58 en geen dagvenstertoeslag.
5. Is het gewerkte uur een meeruur volgens artikel 22 lid 5 sub b van de cao?
Nee: Overwerktoeslag in artikel 54 en geen dagvenstertoeslag.
Ja: Betaling zoals staat in artikel 56 en door naar vraag 6a.

6a. Valt het gewerkte uur binnen het dagvenster (artikel 22 lid 2 van de cao)?

Nee: Dagvenstertoeslag zoals staat in artikel 55.

Ja: Geen dagvenstertoeslag.

6b. Valt het gewerkte uur binnen het dagvenster (artikel 22 lid 2 van de cao)?

Nee: Dagvenstertoeslagregeling zoals staat in artikel 55.

Ja: Betaling volgens artikel 57 en geen dagvenstertoeslag.

Aantekening:

Zie artikel 28 voor afwijkende afspraken voor werknemers bij autowasbedrijven, autoverhuurbedrijven, rijwielstallingen of brandstofverkooppunten.

Hieronder staan voorbeelden van het toepassen van toeslagen die te maken hebben met werktijden uit verschillende artikelen van de cao.

Voorbeeld 1: dienstrooster (waarin pauzes) en overwerk

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		▼ dagvenster ▼
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		▲ aanvang ▲
11:00		dienstrooster
12:00		
13:00		
14:00		
15:00		
16:00		
17:00		einde
18:00		▼ dienstrooster ▼
19:00	toeslag artikel 54	overwerk
20:00	toeslag artikel 54	overwerk
21:00		
22:00		
23:00		
24:00		

Voorbeeld 2: dienstrooster (waarin pauzes) buiten dagvenster

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		▼ dagvenster ▼
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		
11:00		
12:00		
13:00		▲ aanvang ▲
14:00		dienstrooster
15:00		
16:00		
17:00		
18:00		
19:00		
20:00	toeslag artikel 55	einde
21:00	toeslag artikel 55	▼ dienstrooster ▼
22:00		
23:00		
24:00		

Voor werknemers die volgens rooster in hoofdzaak werken aan bedrijfsauto's loopt het dagvenster van 06.00-18.30 uur.

Voorbeeld 3: ploegendienst (waarin pauzes) buiten dagvenster

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		▼ dagvenster ▼
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		
11:00		
12:00		
13:00	toeslag artikel 59	▲ aanvang ▲
14:00	toeslag artikel 59	ploegendienst
15:00	toeslag artikel 59	
16:00	toeslag artikel 59	
17:00	toeslag artikel 59	
18:00	toeslag artikel 59	
19:00	toeslag artikel 59	
20:00	toeslag artikel 59	einde
21:00	toeslag artikel 59	▼ ploegendienst ▼
22:00		
23:00		
24:00		

Voorbeeld 4: dienstrooster (waarin pauzes) met overwerk en reisure

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		▼ dagvenster ▼
07:00		
08:00		
09:00	toeslag artikel 58	reisuur
10:00		▲ aanvang ▲
11:00		dienstrooster
12:00		
13:00		
14:00		
15:00		
16:00		
17:00		einde
18:00		▼ dienstrooster ▼
19:00	toeslag artikel 54	overwerk
20:00	toeslag artikel 58	reisuur
21:00		
22:00		
23:00		
24:00		

Voorbeeld 5: dienstrooster (waarin pauzes) met meeruren en dagvenstertoeslag bij een dienstrooster van 5 uur per dag

uur	extra betaling van het uur	situatie
01:00		
02:00		
03:00		
04:00		
05:00		grijs:
06:00		▼ dagvenster ▼
07:00		
08:00		
09:00		
10:00		
11:00		
12:00		
13:00		▲ aanvang ▲
14:00		dienstrooster
15:00		
16:00		einde
17:00		▼ dienstrooster ▼
18:00	betaling volgens artikel 56	meerwerk
19:00	betaling volgens artikel 56	meerwerk
20:00	artikel 56 + toeslag artikel 55	meerwerk
21:00		
22:00		
23:00		
24:00		

Voor werknemers die volgens rooster in hoofdzaak werken aan bedrijfsauto's loopt het dagvenster van 06.00-18.30 uur. Tenzij er andere afspraken zijn gemaakt op basis van artikel 22 lid 3 van deze cao.

Bijlage 3. Voorbeelden van ruilen

A. Uren kopen

Werknemer A heeft een fulltime arbeidsovereenkomst, een maandsalaris van € 2.000,- bruto en besluit het maximale aantal van 64 uren te kopen. Deze uren kosten hem $64 \times 0,607\%$ van € 2000,- = € 776,96.

Als de werknemer er voor kiest om de verrekening via zijn vakantiebijslag te laten plaatsvinden, wordt in de maand waarin de vakantiebijslag wordt uitbetaald € 776,96 in mindering gebracht op de vakantiebijslag.

Als de werknemer kiest voor verrekening per maand, wordt in het jaar waarin de ruilafpraak geldt elke maand € 64,75 (€776,96/12) ingehouden op het salaris van de werknemer.

De vakantiebijslag wordt berekend over het salaris wat de werknemer heeft verdiend (zie artikel 73 van deze cao) en dat is in deze situatie $12 \times € 1.935,25$ (= € 2.000,- min € 64,75).

B. Uren verkopen

Werknemer B heeft een fulltime arbeidsovereenkomst, werkt in ploegendienst en heeft een maandsalaris van € 2.100,- bruto. De werknemer spreekt met zijn werkgever af dat hij in een kalenderjaar 32 uur extra zal werken. Daarvoor ontvangt hij $32 \times 0,607\%$ van € 2.100,- = € 407,90.

Als de werknemer er voor kiest de verrekening direct te laten plaatsvinden, ontvangt hij bij zijn salarisbetaling voor elk uur dat hij in een maand in het kader van de ruilafpraak extra heeft gewerkt € 12,75 (= $0,607\%$ van € 2.100,-).

Als de werknemer kiest voor een periodieke verrekening van de ruilafpraak, ontvangt hij 12 maanden € 34,- extra bij de salarisbetaling (= € 407,90 /12).

De ploegentoeslag die deze werknemer ontvangt, bedraagt maandelijks 14% van € 2.100,- = € 294,-.

Ongeacht de ruilafpraak blijft dit bedrag hetzelfde.

C. Uren kopen

Werknemer C en D hebben beiden een arbeidsovereenkomst voor gemiddeld 19 uur per week en ontvangen daarvoor allebei een salaris van € 1.300,- bruto. Het maandsalaris bij een fulltime arbeidsovereenkomst zou voor hen € 2.600,- zijn.

Werknemer C besluit om het voor hem maximale aantal van 32 uren te kopen. Deze uren kosten hem $38 \times € 1.300,-$ gedeeld door $19 \times 0,607\% \times 32$ uur = € 504,96.

De werknemer kiest voor een periodieke verrekening en maandelijks wordt bij de salarisbetaling € 42,08 ingehouden.

Werknemer D besluit in overleg met zijn werkgever juist om 32 uur vrije tijd te verkopen. Voor deze uren ontvangt werknemer D $38 \times € 1.300,-$ gedeeld door $19 \times 0,607\% \times 32$ uur = € 504,96.

In één van de maanden in het jaar waarin de ruilafpraak geldt, werken werknemer C en D allebei 5 dagen 2 uur over, aansluitend op hun dienstrooster. De overwerktoeslag die deze werknemers ontvangen is $38 \times € 1.300,-$ gedeeld door $19 \times 0,78\% \times 10$ = € 202,80.

De overwerktoeslag (en andere inkomensgerelateerde toeslagen en salarisbestanddelen, met uitzondering van de vakantiebijslag) wordt in alle gevallen (kopen dan wel verkopen van uren) berekend over het (fulltime) salaris als bedoeld in artikel 41 van deze cao. In dit voorbeeld $38 \times € 1.300,-$ gedeeld door $19 \times$ het toeslagpercentage \times het aantal uur, zoals staat in artikel 54 lid 7 van deze cao.

Bovenstaande voorbeelden zijn niet limitatief. In alle voorbeelden geldt dat de ruilafpraak geen effect heeft op het salaris dat als grondslag wordt gehanteerd voor de afdracht van pensioenpremie, O&O-premie en dergelijke.

Bijlage 4. Reglement voor vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie

Artikel 1

De werknemer kan aan de werkgever vragen om de betaalde kosten voor lidmaatschap van een werknemersorganisatie voor het betreffende kalenderjaar in te houden op het brutoloon in de maand december 2025 en december 2026. De werkgever keurt dit verzoek goed en verstrekt een kostenvergoeding gelijk aan de betaalde lidmaatschapskosten, zoals uitgelegd in dit reglement.

Artikel 2

1. De werknemer moet schriftelijk aangeven dat hij gebruik wil maken van de ruilmogelijkheid in artikel 1 van dit reglement. De werknemer moet uiterlijk op 1 november 2025 en 1 november 2026 het formulier 'Aanvulling arbeids-overeenkomst lidmaatschapskosten werknemersorganisatie' volledig invullen, ondertekenen en aan de werkgever geven.
2. De werknemer geeft schriftelijk de werkelijke kosten van het lidmaatschap in dat kalenderjaar aan met een originele verklaring van de werknemersorganisatie.
3. De kostenvergoeding wordt vastgesteld op basis van het declaratieformulier en de originele verklaring van de werknemersorganisatie en de (fiscale) wet- en regelgeving die op dat moment geldt.
4. Als door de werknemer is voldaan aan de voorwaarden wordt de kostenvergoeding door de werkgever aan de werknemer betaald bij de laatste salarisbetaling van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband eindigt het recht op de kostenvergoeding voor de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie.

Artikel 4

Als bij controle door de Belastingdienst of de uitvoeringsinstantie voor de werknemersverzekeringen blijkt dat een te hoog bedrag is uitbetaald en daardoor naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer als de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

Aantekening:

Het formulier voor 'Aanvulling arbeidsovereenkomst, vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie' staat op www.mvtcao.nl.

Bijlage 5. Procedure bij indelingsgeschil

1. Als de werknemer van mening is dat de vastgestelde functie-indeling niet juist is, kan hij schriftelijk bezwaar indienen bij de werkgever. De werknemer kan daarbij zijn werknemersorganisatie inschakelen.
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en neemt het in behandeling.
3. De werkgever geeft een schriftelijk en gemotiveerd standpunt aan de werknemer.
4. Als dit standpunt niet leidt tot overeenstemming, dan vullen de werkgever en de werknemer in overleg het vragenformulier van cao-partijen in om het onderzoek naar de functie-inhoud te kunnen doen. Dit vragenformulier staat op www.mvtcao.nl.
Dit kan ook wanneer de werkgever niet binnen twee maanden na het indienen van het bezwaarschrift zijn standpunt schriftelijk kenbaar heeft gemaakt. De werknemer kan zijn werknemersorganisatie inschakelen. De werkgever en de werknemer moeten dit formulier ondertekenen. Als dit formulier alleen door de werknemer is ondertekend zal de Bedrijfsraad de werkgever verzoeken mee te werken aan de procedure. De werkgever is gehouden aan dit verzoek van de Bedrijfsraad te voldoen.
5. Het vragenformulier wordt naar de Bedrijfsraad gestuurd. Op basis van de bevindingen van de Indelingscommissie doet de Bedrijfsraad schriftelijk een bindende uitspraak over de functie-indeling.

6. Als de uitspraak van de Bedrijfsraad leidt tot een hogere functie-indeling, dan werkt dit terug tot de datum waarop de werknemer het bezwaar schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.

Bijlage 6. Procedure bij geschil over dienstrooster

1. Als de werknemer van mening is dat bij het vaststellen van het dienstrooster onvoldoende rekening is gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden kan hij schriftelijk bezwaar indienen bij zijn werkgever. De werknemer kan worden bijgestaan door zijn werknemersorganisatie.
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaar en deelt binnen twee weken zijn standpunt schriftelijk mee aan de werknemer. De werkgever kan worden bijgestaan door zijn werkgeversvereniging.
3. Als de standpunten niet tot overeenstemming leiden of als de werkgever niet binnen twee weken zijn standpunt schriftelijk aan de werknemer kenbaar maakt, kan het geschil worden voorgelegd aan de Commissie Dienstroosters van de Bedrijfsraad. Werkgever en werknemer moeten dan gezamenlijk zorgen voor een beschrijving van het geschil en ondertekenen. Werkgever en werknemer kunnen hun werkgeversorganisaties of werknemersorganisatie inschakelen.
4. Als de werkgever de beschrijving van het geschil niet heeft ondertekend, dan zal de Bedrijfsraad de werkgever verzoeken om mee te werken aan de procedure. De werkgever moet aan dit verzoek voldoen.
5. De commissie Dienstroosters brengt een schriftelijk advies uit aan de Bedrijfsraad over de wijze waarop in de onderneming met de verschillende belangen kan worden omgegaan. Op basis van de bevindingen van de commissie die de dienstroosterzaken behandelt, wordt door de Bedrijfsraad schriftelijk advies uitgebracht over de wijze waarop in de onderneming met de verschillende belangen zou kunnen worden omgegaan. Dit advies wordt aan beide partijen toegezonden.

Bijlage 7. Doktersbezoek

Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan de huisarts, de tandarts, een specialist of een therapeut waarnaar is verwezen. De werknemer zal proberen doktersbezoek buiten werktijd te laten plaatsvinden. Als dat niet mogelijk is, zal de werknemer na overleg met de werkgever zoveel mogelijk het doktersbezoek aan het begin of aan het einde van de werkdag plannen. De werkgever zal het salaris doorbetalen over de tijd die voor het doktersbezoek – binnen de dagelijkse werktijd – nodig is, tot een maximum van twee uur. Voor een bezoek aan een specialist geldt een maximum van vier uur. Voor of na het doktersbezoek moet de werknemer de overige uren werken. Op jaarbasis worden maximaal acht uren vergoed. De werkgever kan in positieve zin afwijken van deze bepaling.

Bijlage 8. Gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid

Werkgever en werknemer zijn volgens de Wet Verbetering Poortwachter samen verantwoordelijk voor spoedige werkhervatting in geval van ziekte. Deze bijlage geldt als verzuimreglement om het proces van ziekmelden tot en met re-integratie vast te leggen. De werkgever mag binnen de onderneming een eigen reglement opstellen, anders geldt dit verzuimreglement. Een volledig stappenplan bij verzuim is te vinden op www.mvtcao.nl/verzuim.

1. Algemene verplichtingen voor werkgever

1.1. Inschakelen deskundigen

De werkgever is verplicht om een basiscontract te sluiten met een arbo-dienst of bedrijfsarts. In het basiscontract staan afspraken voor de taken waarvoor de werkgever zich volgens de Arbowet moet laten bijstaan door deskundigen.

De werkgever schakelt een gecertificeerd bedrijfsarts in voor onder andere individuele ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie. Alleen de bedrijfsarts kan bepalen of de werknemer ziek of arbeidsongeschikt is.

De werkgever maakt het mogelijk dat de werknemer zelf een beroep kan doen op de bedrijfsarts.

1.2. Privacyregels

De werkgever mag niet aan de werknemer vragen naar de aard en oorzaak van de ziekte. De werkgever mag alleen vragen naar informatie om te beoordelen hoe en wanneer het werk weer kan worden gedaan.

2. Ziekmelden

2.1. Op tijd ziekmelden

De werknemer meldt zich op de eerste ziektedag voor aanvang van de dienst ziek bij de direct leidinggevende. Word je ziek tijdens werktijd dan moet de werknemer dit melden bij de direct leidinggevende. De werknemer is niet verplicht medische informatie te delen met de werkgever.

2.2. Benodigde informatie bij ziekmelding

De werkgever vraagt de volgende informatie bij ziekmelding:

- het telefoonnummer en verpleegadres van de werknemer
- lopende afspraken en werkzaamheden.

2.3. Bereikbaarheid

De werkgever, de verzuimbegeleider en de bedrijfsarts moeten de werknemer (telefonisch) kunnen bereiken. Bezoek aan de werknemer is tijdens werktijden op het verblijfadres van de werknemer mogelijk. De werknemer geeft elke wijziging van het telefoonnummer of het adres direct door aan

de werkgever. Tot de eerste controle wordt de werknemer verwacht op het verblijfadres aanwezig te zijn. Als er aanleiding is om niet op het verblijfadres bereikbaar te zijn, dan vraagt de werknemer hiervoor toestemming aan de bedrijfsarts.

2.4. Op het spreekuur komen

De werknemer verschijnt bij een oproep op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de bedrijfsarts aangewezen specialist. Bij verhindering meldt de werknemer dit zo snel mogelijk bij zijn werkgever, zodat de afspraak verzet kan worden.

2.5. Vakantie

Als de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid op vakantie wil, moet hierover afstemming zijn met de werkgever. Als er geen medische belemmeringen zijn mag de werknemer op vakantie. De werkgever kan hierover advies vragen aan de bedrijfsarts.

3. Re-integratie en werkhervatting

3.1. Probleemanalyse en plan van aanpak

De bedrijfsarts stelt uiterlijk in de zesde week een probleemanalyse op en stelt een advies over te nemen stappen voor herstel en werkhervatting. Met de probleemanalyse maken de werkgever en de werknemer verdere afspraken over werkhervatting. Dit wordt vastgelegd in een plan van aanpak. De werkgever neemt alle afspraken op in een re-integratiedossier.

3.2. Meewerken aan activiteiten gericht op werkhervatting

Werknemer en werkgever werken samen aan een zo snel mogelijke en verantwoorde terugkeer naar het eigen werk. De werknemer werkt actief mee aan de activiteiten die hieraan bijdragen. De werkgever is verplicht om aangepast werk aan te bieden in het eigen bedrijf en als het niet mogelijk is buiten het bedrijf. Werknemer is verplicht het aangepaste werk te accepteren. De bedrijfsarts geeft aan wat de mogelijkheden zijn.

Als een medisch onderzoek nodig is om de arbeidsongeschiktheid te beoordelen, werkt de werknemer hieraan mee. Een medisch onderzoek wordt gedaan door of in opdracht van de bedrijfsarts.

3.3. Genezing niet belemmeren

De werknemer werkt optimaal mee aan het herstel en houdt zich aan de gemaakte afspraken met de werkgever. De werknemer mag de genezing niet belemmeren, bijvoorbeeld door niet op tijd naar de huisarts te gaan.

3.4. Werkhervatting

De bedrijfsarts adviseert over het moment waarop de werknemer het werk kan hervatten. Als de werknemer in staat is om weer volledig te werken, meldt de werknemer dit bij zijn werkgever. Er wordt samen overlegd over herstel melding.

4. Sancties

- Als de werknemer deze voorschriften niet naleeft, krijgt de werknemer de eerste keer een waarschuwing. Bij een tweede keer binnen 1 jaar na de waarschuwing kan het salaris drie dagen beperkt worden tot 70%. Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, totdat controle mogelijk is. De werknemer moet wel ten minste het wettelijk minimumloon krijgen.
- Als de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van de bedrijfsarts toch beroepsmatig werkt voor een derde, dan kan de werkgever het salaris beperken tot 70%. De werknemer krijgt dan wel ten minste het wettelijk minimumloon (WML). Het bedrag wat de werknemer heeft verdiend voor dit werk gaat hiervan af.
- Als de bedrijfsarts vaststelt dat de werknemer de genezing ernstig belemmert, dan kan het salaris worden beperkt tot 70%. De werknemer krijgt dan wel ten minste het wettelijk minimumloon (WML).

Als de werknemer de re-integratieverplichtingen niet nakomt, kan de werkgever zo nodig het loon opschorten (artikel 7:629 lid 6 BW) en het loon stopzetten (artikel 7:629 lid 3 BW). Werkt een werknemer na een loonstop wel mee aan de re-integratie dat moet de werkgever de loondoorbetaling hervatten.

Bijlage 9. Generatiepact Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf

9a. Reglement Generatiepact Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf

Definities - Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt bedoeld met:

- a. **Aanvulling Arbeidsovereenkomst:** het formulier 'Aanvulling arbeidsovereenkomst bij gebruikmaking Generatiepact', waarin de afspraken over het Generatiepact tussen werkgever en werknemer worden vastgelegd. Dit formulier staat op www.mvtcao.nl.
- b. **Bedrijfstak:** de bedrijfstak voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, zoals omschreven in artikel 1 van de cao.
- c. **Cao:** de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf 2025-2027.
- d. **Feitelijke salaris:** het percentage dat de werknemer gaat verdienen van het oorspronkelijk salaris na ingang van een Variant van het Generatiepact.
- e. **Feitelijke arbeidsduur:** het percentage dat de werknemer gaat werken van de oorspronkelijke arbeidsduur na ingang van een Variant van het Generatiepact.
- f. **Oorspronkelijke arbeidsduur:** de arbeidsduur van de werknemer vóór het toepassen van een van de Varianten van het Generatiepact.
- g. **Oorspronkelijk salaris:** het voor de werknemer geldend salaris vóór het toepassen van een van de Varianten van het Generatiepact.
- h. **Pensioenopbouw:** de opbouw van het pensioen bij PMT en het daarbij behorend premiepercentage.

i. Varianten:

De mogelijke varianten bij deelname aan het Generatiepact:

- Variant 1: 60% van de oorspronkelijke arbeidsduur – 80% van het oorspronkelijk salaris – 100% pensioenopbouw (60-80-100)
- Variant 2: 70% van de oorspronkelijke arbeidsduur – 85% van het oorspronkelijk salaris – 100% pensioenopbouw (70-85-100)
- Variant 3: 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur – 90% van het oorspronkelijk salaris – 100% pensioenopbouw (80-90-100)

j. Werkgever: een werkgever in de bedrijfstak van het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, zoals bedoeld in artikel 1 en 2 van de cao.

k. Werknemer: een werknemer zoals bedoeld in artikel 4 van de cao.

Algemene bepalingen - Artikel 2

1. De werknemer van 60 jaar of ouder kan de werkgever verzoeken een Variant van het Generatiepact toe te passen.
2. Er geldt een dubbele vrijwilligheid voor Variant 1 en 2. Dit wil zeggen dat gebruikmaking van het Generatiepact door toepassing van Variant 1 of 2 uitsluitend mogelijk is als zowel de werkgever en de werknemer dit willen.
3. Voor Variant 3 geldt dat deze Variant in principe uiterlijk 6 maanden na de aanvraag van de werknemer moet worden ingevoerd. Als de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bereiken over Variant 3, dan kunnen zij gezamenlijk advies vragen aan de Bedrijfsraad. De Bedrijfsraad geeft in principe een bindend advies op basis van redelijkheid en billijkheid. De procedure is opgenomen in bijlage 9b van de cao en staat ook op **www.mvtcao.nl**.
4. Als een werknemer gaat deelnemen aan het Generatiepact wordt dit door de werkgever en de werknemer vastgelegd in de Aanvulling Arbeids-overeenkomst.

Artikel 3

1. Gebruikmaking van een Variant kan alleen indien de werknemer ten minste 22,8 arbeidsuur per week werkzaam blijft.
2. Bij gebruikmaking van een Variant geldt een aangepaste regeling met betrekking tot de inzetbaarheidsuren, zoals opgenomen in artikel 78 lid 2 van de cao.
3. De werknemer mag bij gebruikmaking van het Generatiepact geen nieuwe of uitbreiding van betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.
4. De deelname aan het Generatiepact loopt door tot het einde van de arbeids-overeenkomst of de datum dat de werknemer met (deeltijd-)pensioen gaat, maar uiterlijk tot de dag waarop het ouderdomspensioen (AOW) van overheidswege ingaat.

Opgave aan pensioenfonds - Artikel 4

1. De werkgever geeft het feitelijke salaris met de cao-verhogingen van artikel 46 van de cao en de gebruikelijke grondslag gevende elementen door aan PMT.
2. In geval van betaling van de pensioenpremie aan PMT, blijft de werkgever het recht houden de gebruikelijke inhouding van het oorspronkelijk salaris voort te zetten.
3. Bij deelname aan het Generatiepact wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet.

Vergoedingen - Artikel 5

1. Bij deelname aan het Generatiepact wordt tijd voor tijd vergoed. Hierbij is het percentage van de Oorspronkelijke Arbeidsduur bepalend.

Voorbeeld: bij gebruikmaking van Variant 2: 70% werken – 85% salaris –

100% pensioen, wordt de opbouw van de vakantie-uren gebaseerd op 70% van de oorspronkelijke arbeidsduur.

2. In aanvulling op artikel 25 lid 1 van de cao heeft de werknemer, als ADV in tijd wordt genoten, recht op ADV naar evenredigheid van de feitelijke arbeidsuur. In het geval dat schriftelijk is overeengekomen dat ADV in geld wordt uitbetaald, wordt de ADV geacht in het salaris te zijn opgenomen.
3. Bij deelname aan het Generatiepact wordt geld voor geld vergoed. Hierbij is het percentage van het Oorspronkelijk Salaris bepalend.
Voorbeeld: bij gebruikmaking van Variant 3 gebaseerd op (80% van de oorspronkelijke arbeidsduur, 90% van het oorspronkelijke salaris en 100% pensioenopbouw wordt de vakantiebijslag berekend over 90% van het Oorspronkelijk Salaris.
4. Om een uurloon te berekenen waarbij een toeslag geldt, is de volgende formule van toepassing:
Het feitelijk salaris x 100/percentage salariëring (dus 80, 85 of 90) = bedrag A
Vervolgens bedrag A x 0,607% = bedrag B
Vervolgens bedrag B x toeslagpercentage = uurloon inclusief toeslag.

Voorbeeld: gekozen is Variant 1: 60% werken – 80% salaris – 100% pensioen. Het feitelijke salaris bedraagt € 2.000,- en er is sprake van een toeslagpercentage over een overuur van 28,5%:

$$€ 2.000,- \times 100/80 = €2.500,-$$

$$€ 2.500,- \times 0,607\% = €15,18$$

$$€ 15,18 \times 1,285(\text{toeslag}) = € 19,50$$

Aantekening:

1. In geval van een maandsalaris moet worden gerekend met 0,607% (op basis van een gemiddelde werkweek van 38 uur) In geval van een vierwekensalaris dient te worden gerekend met 0,658%.
2. Voorbeelden van een uurloon waarbij een toeslag geldt: overwerktoeslag, toeslag voor uren buiten het dagvenster.

Premievrije voortzetting pensioenopbouw - Artikel 6

Als de werknemer tijdens deelname aan het Generatiepact arbeidsongeschikt raakt, zal de pensioenopbouw na twee jaar arbeidsongeschiktheid of na afloop van de loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid premievrij plaatsvinden gebaseerd op 100% van het oorspronkelijk salaris.

Looptijd - Artikel 7

1. Deelname aan het Generatiepact blijft ook in stand na afloop van de cao tot het moment van beëindiging zoals bedoeld in artikel 3 lid 4 van dit reglement of door beëindiging van de arbeidsovereenkomst of in overleg tussen de werkgever en de werknemer.
2. Na afloop van de cao is starten met het Generatiepact nog tot en met 31 oktober 2028 mogelijk.

9b. Spelregels bij geschil Generatiepact Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf

1. Bij Variant 3 van het Generatiepact: 80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw, geldt dat deze Variant in principe uiterlijk zes maanden na de aanvraag van de werknemer moet worden ingevoerd.
2. Als de werkgever van mening is dat zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich verzetten tegen gebruikmaking van Variant 3 door de werknemer, gaan de werkgever en de werknemer hierover met elkaar in overleg.
3. De werkgever deelt zijn standpunt schriftelijk en gemotiveerd met de werknemer.
4. Als dit standpunt niet tot overeenstemming leidt of wanneer de werkgever zijn standpunt niet binnen 6 maanden na de aanvraag schriftelijk aan de werknemer kenbaar heeft gemaakt, kunnen de werkgever en de werknemer zich gezamenlijk richten tot de Bedrijfsraad. Zij kunnen de Bedrijfsraad verzoeken om een bindend advies. Als de werkgever schriftelijk nog

geen gemotiveerd standpunt kenbaar heeft gemaakt, dan zal de Bedrijfsraad de werkgever verzoeken mee te werken aan de procedure en een schriftelijk standpunt in te brengen. De werkgever moet aan dit verzoek van de Bedrijfsraad voldoen.

5. Als de Bedrijfsraad het nodig acht, worden partijen in de gelegenheid gesteld om individueel of gezamenlijk te worden gehoord.
6. De Bedrijfsraad maakt een afweging van belangen op basis van redelijkheid en billijkheid en doet binnen 2 maanden na ontvangst van het verzoek een bindende uitspraak met betrekking tot de mogelijkheid tot deelname aan het Generatiepact. Als de Bedrijfsraad niet binnen 2 maanden tot een bindend advies komt, kunnen partijen een beslissing van derden vragen (zoals de rechter).
7. De Bedrijfsraad houdt rekening met de beginselen van hoor en wederhoor, het recht op een onafhankelijke en onpartijdige uitspraak en het recht op motivering van de uitspraak.

Bijlage 10. Veiligheid

Zie artikel 9 van deze cao over veilig werken.

De veiligheid in de onderneming is zeer belangrijk. Voor zowel de werkgever als de werknemer gelden hiervoor verplichtingen. Veel van deze verplichtingen volgen uit wet- en regelgeving. Andere verplichtingen moet iedereen in het bedrijf uit zorgvuldigheid naleven.

1. De werkgever heeft de verplichting om te zorgen voor voldoende bescherming voor de werknemers in het bedrijf. Ook het gereedschap en de machines waarmee wordt gewerkt moeten op orde zijn, zodat de werknemer voldoende beschermd is tegen ongevallen en gezondheidsschade. De werkgever moet in situaties waarin gevaar kan ontstaan, aanwijzingen en instructies over de veiligheid geven. Als in een bedrijf met gevaarlijke chemische stoffen wordt gewerkt, moeten de vereiste maatregelen worden genomen om gezondheidsschade te voorkomen. Bij een geschil over

de vraag of een chemische stof gevaarlijk is voor de gezondheid, is de beoordeling van de Nederlandse Arbeidsinspectie beslissend.

2. De werknemer heeft de verplichting om kennis te nemen van de aanwijzingen en instructies van de werkgever en deze op te volgen. Ook is de werknemer verplicht de door de werkgever ter beschikking gestelde beschermingsmiddelen te gebruiken. Verder moet de werknemer de werkgever op de hoogte brengen als hij van mening is dat er sprake is van een situatie die de veiligheid of gezondheid in gevaar kan brengen.
3. De omstandigheden kunnen verschillen van bedrijf tot bedrijf. De werkgever en de werknemer hebben de gezamenlijke taak om in de personeelsvertegenwoordiging of in de ondernemingsraad de veiligheid van de werkzaamheden te bespreken.

Bijlage 11. Voorwaarden toepassen camera-afsluiting bij brandstofverkooppunten

Algemene eisen

- Het afsluiten met cameratoezicht moet onderdeel zijn van een actief veiligheidsbeleid.
- Er heeft overleg met de werknemers plaatsgevonden en zij hebben ingestemd met het toepassen van sluiting met cameratoezicht.
- De werkgever meldt schriftelijk aan de Bedrijfsraad op welk tankstation sluiting met cameratoezicht zal worden toegepast.

Aantekening:

Het modelformulier voor deze melding staat op www.mvtcao.nl.

Het formulier kan worden verzonden naar de Bedrijfsraad, Postbus 491, 3990 GG Houten of worden gemaïld naar info@bedrijfsraad.nl.

Technische vereisten

- Er is een koppeling met het Live View-systeem van de politie.
- Er is gelegenheid tot gebruik van het Live View-systeem tijdens de hele dienst (niet alleen bij afsluiting).

- De internetsnelheid moet voldoende zijn, zodat de centralist beelden goed kan volgen.
- De positie van de camera's moet goed zijn afgestemd op camera-afsluiting: de deur moet goed zichtbaar zijn, net als de achterzijde en zijkanten van het tankstation en de route van de werknemer naar zijn vervoermiddel.
- Voor de werknemer is zichtbaar dat er meegekeken wordt (bijvoorbeeld door middel van een lampje).
- De centralist kan spreken via de luidsprekers op het voorterrein.
- Het systeem kan dagelijks op afstand worden getest (bijvoorbeeld met 'pingen').
- Op het voorterrein is duidelijk zichtbaar dat er met camera-afsluiting wordt gewerkt (bijvoorbeeld met een bord).

Procedurele vereisten

- Er moet een periode van minimaal vier weken 'dubbel gedraaid' worden. Dat wil zeggen dat er zowel fysieke afsluitbegeleiding, als begeleiding op afstand is. Deze periode is bedoeld om eventuele aanloopproblemen op te lossen.
- Er is een helder protocol voor werknemers van het tankstation (intern) en de meldkamer (extern) over hoe er gehandeld moet worden bij het afsluiten. In dit protocol staan in ieder geval voorschriften over:
 - 1) de wijze van contact opnemen met de meldkamer;
 - 2) de wijze waarop de werknemer vertrekt (te voet, per fiets, per auto) en de plek waar de werknemer kan parkeren;
 - 3) het signaal dat de situatie veilig is en de werknemer kan vertrekken;
 - 4) hoe de werknemer moet handelen als de situatie niet veilig is of als het systeem niet werkt;
 - 5) het langer blijven branden van de verlichting na vertrek van de werknemer.
- Er zijn afspraken met de alarmdienst over fysieke achtervang (indien nodig alsnog een auto op het voorterrein)
- De meldkamer is in staat om de procedures uit te voeren.

Bijlage 12. Opzegtermijnen

In deze bijlage staat de tekst van artikel 7:672 BW over opzegtermijnen.

Artikel 7:672 BW

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
6. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel

van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of artikel 683.

10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
11. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 10, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

Bijlage 13. Fusie, sluiting en reorganisatie

De bedoeling van artikel 14 van deze cao is dat als de werkgever van plan is te fuseren, te reorganiseren of het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten, hij BOVAG informeert als het bedrijf daarbij is aangesloten en ook de werknemersverenigingen hierover tijdig informeert.

De gevolgen van dit plan voor de werknemers in het bedrijf kunnen hierdoor op tijd worden meegenomen in de besluitvorming. BOVAG en werknemersorganisaties moeten worden geïnformeerd als de verwachting is dat de plannen doorgaan, maar dat het nog mogelijk is een wezenlijke inbreng te hebben, zodat eventuele nadelige gevolgen voor de werknemers zoveel mogelijk worden tegengegaan of verminderd.

Elke fusie, sluiting of reorganisatie heeft zijn eigen achtergrond, die voor een groot deel wordt bepaald door de financiële positie van de betrokken bedrijven. Dit heeft ook gevolgen voor het kunnen realiseren van voorzieningen voor het personeel. Daarom kunnen de voorzieningen verschillend zijn per fusie, sluiting of reorganisatie.

Hieronder staat een aantal voorbeelden van onderwerpen voor de positie van personeel waar aandacht aan kan worden besteed. Afhankelijk van de financiële middelen van het bedrijf wordt nagegaan welke voorzieningen mogelijk zijn. Er moet speciale aandacht zijn voor de werknemers van 55 jaar en ouder als de plannen tot ontslag kunnen leiden in deze groep. Voor deze groep werknemers kan het soms lastig zijn om aansluitend passend werk te vinden.

- a. Als herplaatsing binnen de onderneming of het concern mogelijk is:

- her-, om- en bijscholing
- verhuizing
- overgang van pensioenverzekering en ziektekostenverzekering
- afwikkeling van verleende voorschotten en leningen
- studiekostenregelingen
- huurwoningen
- gratificatie en winstdelingsregelingen
- loon en salarisafbouwregelingen

b. Als beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is:

- vrije tijd voor sollicitatie
- reiskosten voor sollicitatie
- bemiddeling bij andere werkgevers
- inschakeling van het UWV
- verhuizing
- pensioenverzekering en ziektekostenverzekering
- afwikkeling van verleende voorschotten en leningen
- studiekostenregelingen
- huurwoningen
- gratificatie en winstdelingsregelingen
- concurrentiebeding

Bijlage 14. Werkgelegenheid

1. Cao-partijen voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf vinden behoud en waar mogelijk uitbreiding van de werkgelegenheid in de branche belangrijk. Onder andere werkgelegenheid voor gehandicapten en andere kwetsbare groepen, zoals: jongeren, oudere werknemers en langdurig werklozen. Cao-partijen besteden ook aandacht aan arbeidsplaatsen en de werkomgeving, in het bijzonder aan gezondheid, veiligheid, gevaar, lawaai en zwaar werk.
2. Cao-partijen vinden het belangrijk dat de bestaande en toekomstige arbeidsplaatsen op passende wijze worden bezet door werknemers. Een goede opleiding en her-, om en bijscholing zijn van groot belang. Ook moet er een goede invulling zijn van de gevolgen van het natuurlijk verloop van werknemers.

3. Tijdens de vergadering van de Bedrijfsraad komen cao-partijen twee keer per jaar bijeen om de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de bedrijfstak en de nodige maatregelen te bespreken.

Bijlage 15. Procedure dispensatieverzoek

- a. Het dispensatieverzoek moet schriftelijk worden ingediend bij de Bedrijfsraad, Postbus 491, 3990 GG Houten of per e-mail via info@bedrijfsraad.nl.
- b. Uit het dispensatieverzoek moet blijken van welk(e) artikel(en) dispensatie wordt gevraagd.
- c. Het dispensatieverzoek moet voorzien zijn van:
 - een weergave van de reden(en) waarom dispensatie wordt gevraagd;
 - een onderbouwing van het dispensatieverzoek, waarmee de noodzaak voor dispensatie wordt aangetoond (zie ook d.);
 - documenten waaruit blijkt wat het standpunt is van de werknemers of de werknemersvertegenwoordiging ten aanzien van het dispensatieverzoek (bijvoorbeeld verslagen van overleg).
 - de periode waarvoor dispensatie wordt gevraagd.
- d. Als de bedrijfseconomische situatie als grond voor het dispensatieverzoek wordt genoemd, moet het verzoek voorzien zijn van:
 - accountantsverklaringen met betrekking tot de bedrijfseconomische situatie;
 - een plan voor verbetering van de bedrijfseconomische situatie in de (nabije) toekomst;
 - eventueel een kopie van een bericht van de Nederlandse Arbeidsinspectie, waaruit duidelijk wordt dat dispensatie noodzakelijk is voor het verlenen van (tijdelijke) werktijdverkorting.
- e. De Bedrijfsraad stuurt de aanvrager een ontvangstbevestiging en vermeldt daarbij wanneer het verzoek wordt behandeld.
- f. In principe behandelt de Bedrijfsraad het verzoek in de eerstvolgende reguliere vergadering van de Bedrijfsraad, als tussen het moment van ontvangst van het verzoek en die reguliere vergadering ten minste 10 werkdagen zitten.
- g. Als de Bedrijfsraad het nodig acht, kan worden gevraagd naar een nadere schriftelijke toelichting.
- h. De Bedrijfsraad kan eventueel besluiten tot een hoorzitting. De aanvrager kan zich dan, op eigen kosten, laten bijstaan door deskundigen evenals

