CAO voor Tankstations en Wasbedrijven
1 januari 2024 – 31 maart 2025

De partijen

Werkgeversverenigingen:
Belangenvereniging Tankstations (BETA)
Westeinde 58d, 2275 AG Voorburg

BOVAG
Postbus 1100, 3980 DC Bunnik

Werknemersverenigingen:
FNV
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

CNV Vakmensen
Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

Landelijke Belangen Vereniging (LBV)
Strevelsweg 700/612, 3083 AS Rotterdam

De Unie
Postbus 400, 4100 AK Culemborg

Inhoudsopgave

Artikel 1 Werkgever 5
Artikel 2 Werknemer 5
Artikel 3 Werkingssfeer 5
Artikel 4 Inleenkrachten 6
Artikel 5 Deeltijdarbeid 6
Artikel 5A Flexibele arbeidstijd 6
Artikel 6 Oproepkracht 6
Artikel 7 Levenspartner en Relatiepartner 6
Artikel 7A In en na overleg bepaling 7
Artikel 8 Vakbondskaderleden (FNV, CNV Vakmensen, De Unie/ LBV-ambassadeurs) 7
Artikel 9 Medezeggenschapsorgaan 7
Artikel 10 Fusies en reorganisaties 8
Artikel 11 Commissie Uitleg 8
Artikel 12 Begin en einde dienstverband 8
Artikel 13 Proeftijd 9
Artikel 14 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 9
Artikel 15 Aanzegplicht arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 10
Artikel 16 Vervallen 10
Artikel 17 Voorwaarden beëindiging dienstverband 10
Artikel 18 Opzegtermijn 10
Artikel 19 Arbeidsovereenkomst met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt of ouder 11
Artikel 20 Arbeidstijden 11
Artikel 20A Generatiepact 12
Artikel 21 Feestdagen en feestdagentoeslag 13
Artikel 22 Overwerk en overwerkvergoeding 14
Artikel 22A Meeruren 15
Artikel 23 Verplichtingen van de werknemer 15
Artikel 24 Verplichtingen van de werkgever 16
Artikel 24A Reiskosten 16
Artikel 25 Arbeidsomstandigheden 16
Artikel 26 Salarisstrook en toeslagen 17
Artikel 27 Salaristabellen en cao verhoging 18
Artikel 28 Doorstroom na 1 jaar naar functiegroep 2 22
Artikel 29 Toepassing salaristabel Participatiewet 23
Artikel 30 Vakbondscontributie 23
Artikel 31 Vakantietoeslag 23
Artikel 32 Vakantiedagen 24
Artikel 33 Jubileumuitkering 27
Artikel 34 Verlof 27
Artikel 35 Arbeidsongeschiktheid 31
Artikel 35A Aanvullend invaliditeitspensioen 33
Artikel 36 Overlijdensuitkering 33
Artikel 37 Scholing en Opleiding en duurzame inzetbaarheid 33
Artikel 38 Pensioenfonds 34
Artikel 39 Naleving en afwijking van deze overeenkomst 34
Artikel 40 Looptijd 34
BIJLAGEN 36

Artikel 1 Werkgever

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

Artikel 2 Werknemer

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

Artikel 3 Werkingssfeer

1. Deze cao is van toepassing op werkgevers en werknemers in de Tankstation branche en de Wasbranche.

2. Onder de Tankstation branche wordt verstaan het op een motorbrandstoffenverkooppunt in hoofdzaak aan het publiek verkopen van motorbrandstoffen en/of het leveren van andere energievormen zoals door middel van laadpalen en/of het voeren van een tankshop waarin levensmiddelen, smeermiddelen, verbruiksartikelen, autogebonden artikelen etcetera worden verkocht en/of gecombineerd met het wassen van motorvoertuigen en/of verhuur van aanhangwagens en/of andere activiteiten.

3. Onder de Wasbranche wordt verstaan het in hoofdzaak wassen in de ruimste zin des woord van vervoersmiddelen, transportmiddelen en overige mobiele objecten.

4. Onder “hoofdzaak” wordt verstaan dat het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die de activiteiten verrichten als omschreven onder lid 2 en/of lid 3 groter is dan het aantal arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers die andere activiteiten verrichten dan hiervoor genoemd.

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

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

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

Artikel 4 Inleenkrachten

De inlenende werkgever in de Tankstation en de Wasbranche bespreekt met de inleenkracht voorafgaand aan de tewerkstelling van de inleenkracht, dat alle bepalingen uit deze cao van toepassing zijn. Werkgevers in de Tankstation branche en de Wasbranche maken met ingang van 1 januari 2012 alleen gebruik van uitzendbureaus met een SNA keurmerk, die als zodanig geregistreerd zijn bij de Stichting Normering Arbeid (SNA). Indien er geen SNA Keurmerk is, zal het uitzendbureau tenminste moeten aantonen dat het de bepalingen van de cao Tankstations en Wasbedrijven volgt. Dit laatste geldt evenzo indien bedrijven onderling personeel inlenen.

Artikel 5 Deeltijdarbeid

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

Artikel 5A Flexibele arbeidstijd

Er kan door de werkgever gekozen worden voor flexibele arbeidstijd,

a. Er geldt een werkweek van gemiddeld 38 uur, waarbij de arbeidsduur kan variëren tussen 34 en 48 uur per week met een maximum van 12 uur per dag. De gemiddelde werkweek wordt over een periode van 26 weken berekend. Dit is 988 uur bij een 38-urige werkweek of 1.040 uur bij een 40-urige werkweek.
b. Het aantal meer en minder gewerkte uren dan overeengekomen in de arbeidsovereenkomst wordt bijgehouden in een urenregister.
c. Indien de arbeidsduur als overeengekomen in de arbeidsovereenkomst wordt overschreden, dan worden de meer gewerkte uren toegevoegd aan het saldo in het urenregister.
d. Indien er sprake is van minder uren dan overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, dan wordt het aantal minder gewerkte uren in mindering gebracht op het saldo in het urenregister.
e. Indien op 31 december van enig kalenderjaar het urenregister een positief saldo kent, dan worden deze uren na overleg opgenomen in vrije tijd vóór 1 mei van het nieuwe kalenderjaar. Als op 31 december van enig kalenderjaar het urenregister een negatief saldo kent, dan worden deze uren kwijtgescholden, met inachtneming van artikel 7:628, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 6 Oproepkracht

In de cao Tankstations en Wasbedrijven wordt aangesloten bij de wettelijke definitie van een oproepovereenkomst volgens artikel 7:628a Burgerlijk Wetboek.

Aantekening:
Zie www.overheid.nl voor alle wettelijke regelingen met betrekking tot de oproepovereenkomst.

Artikel 7 Levenspartner en Relatiepartner

Met de in de cao genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner alsmede de relatiepartner. Onder levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan en/of aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden door middel van een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister of een notariële akte.
Onder relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft, waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel 7A In en na overleg bepaling

Met de term ‘in overleg’ wordt in deze cao bedoeld dat de werkgever en de werknemer het beide eens moeten zijn over het betreffende onderwerp.
Met de term ‘na overleg’ wordt in deze cao bedoeld dat de werkgever en de werknemer met elkaar overleggen, waarna werkgever zijn besluit neemt.

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

1. Partijen bij deze cao zijn van mening dat de vakbond de werkgever in kennis moet stellen als de vakbond overgaat tot het aanwijzen van een werknemer als vakbondskaderlid/ambassadeur voor het onderhouden van contacten voor en namens de vakbonden met de leden die in de onderneming werken.

2. Met de werkgever moet vooraf overeenstemming worden bereikt over de aard en omvang van de vakbondsactiviteiten.

3. Partijen bij deze cao vinden het goed beleid dat een, met inachtneming van het voorgaande, als vakbondskaderlid of ambassadeur als hier bedoeld aangewezen werknemer niet door de werkgever zal worden ontslagen of belemmerd zal worden in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult.

4. Het is vakbondskaderleden/ambassadeurs toegestaan informatie te verspreiden in de onderneming waarin zij werkzaam zijn. Zij zullen in verband hiermee niet door hun werkgever worden benadeeld. Voordat informatie verspreid mag worden waarbij communicatiemiddelen van de werkgever worden gebruikt, moet overleg met de werkgever plaatsvinden over de manier waarop het verspreiden gebeurt.

Artikel 9 Medezeggenschapsorgaan

1. Bij de werkgever die 50 of meer werknemers in dienst heeft, zal een ondernemingsraad worden ingesteld krachtens de Wet op de ondernemingsraden.

2. De werkgever die 10 of meer werknemers, maar minder dan 50 werknemers, in dienst heeft waar geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen. Op verzoek van de meerderheid van de bij de werkgever werkzame personen stelt de werkgever de personeelsvertegenwoordiging in.

3. De werkgever die minder dan 10 werknemers in dienst heeft en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen.

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

Aantekening:
Inlichtingen omtrent de instelling van een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering kunnen worden ingewonnen bij cao-partijen.

Artikel 10 Fusies en reorganisaties

1. Dit artikel is van toepassing op de ondernemingen waarin in de regel minimaal twintig personen werkzaam zijn.

2. De werkgever die fusiebesprekingen voert, dan wel het voornemen heeft het bedrijf geheel of gedeeltelijk te sluiten en/of het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren, dan wel andere plannen heeft die een belangrijke negatieve invloed op de werkgelegenheid zullen hebben, stelt partijen bij deze cao daarvan in kennis. De werkgever zal er naar streven collectieve ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.

3. De kennisgeving bedoeld in het tweede lid van dit artikel dient plaats te vinden zodra verwacht kan worden dat de eventuele fusie, sluiting en/of reorganisatie wellicht doorgang kan vinden.

4. Gelijk met de eerdergenoemde kennisgeving deelt de werkgever tevens mede de redenen die hem tot zijn besluit hebben gebracht, alsmede welke (sociale) gevolgen hij verwacht, indien en voor zover die gevolgen alsdan reeds te overzien zijn.

5. Tezamen met partijen bij deze cao zal door de werkgever, zodra dit noodzakelijk wordt, aandacht worden besteed aan:
   a. het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie voor het uitbrengen van advies zal worden ingelicht;
   b. het tijdstip en de wijze waarop het gehele personeel zal worden ingelicht;
   c. de vraag of en in hoeverre voorzieningen genomen kunnen worden opdat zoveel mogelijk de eventueel nadelige gevolgen voor de werknemers worden voorkomen, weggenomen of verminderd.

6. Over de in het tweede en vierde lid van dit artikel genoemde mededelingen en kennisgeving zullen partijen bij deze cao geheimhouding betrachten, welke geheimhouding zal duren tot aan het tijdstip waarop het personeel wordt ingelicht, althans ten minste tot aan het tijdstip waarop het medezeggenschapsorgaan dan wel de werknemersdelegatie wordt ingelicht.

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

Artikel 11 Commissie Uitleg

Er is een Commissie Uitleg, die partijen bij deze cao adviseert over geschillen over de interpretatie van de bepalingen van deze cao. Deze geschillen kunnen door partijen bij deze cao aan genoemde commissie worden voorgelegd.
Correspondentieadres: Pompmolenlaan 10C, 3447 GK Woerden.

Artikel 12 Begin en einde dienstverband

1. **Voorwaarden arbeidsovereenkomst**
   De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin ten minste wordt opgenomen:
   a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
   b. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
   c. de functie van werknemer en/of de aard van de arbeid conform functiegroep;
   d. de datum van indiensttreding;
   e. de duur van de overeenkomst;
   f. de in acht te nemen opzegtermijn en procedure;

g. of er een proeftijd is afgesproken;
h. de hoogte van het salaris en de wijze en het moment van uitbetaling;
i. de arbeidsduur per dag of per week;
   - als deze geheel of grotendeels voorspelbaar is: de afgesproken normale of wekelijkse arbeidstijd op basis van het dienstrooster en regelingen in verband met het werk buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd of het wisselen van diensten.
   - als deze geheel of grotendeel onvoorspelbaar is: de vermelding dat de tijdstippen waarop gewerkt moet worden variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren; de dagen en uren waarop medewerker kan worden verplicht om te komen werken
j. het aantal vakantiedagen en/of andere betaalde verlofvormen
k. deelname aan een pensioenregeling;
l. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is afgesproken
m. of er sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 en 10 van het Burgerlijk Wetboek
n. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is
o. overige arbeidsvoorwaardenregelingen.

Deze cao is onverkort van toepassing op de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 13 Proeftijd

1. In een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen.

2. In afwijking van artikel 7:652 lid 4a en 5 Burgerlijk Wetboek kan een proeftijd van maximaal 2 maanden worden afgesproken in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden en in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

3. Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband beëindigen zonder dat een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever de reden van beëindiging schriftelijk mededelen.

Artikel 14 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. Het begin en het einde van het dienstverband moeten bepaald zijn in de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen duur is verstreken, dus zonder dat voorafgaande opzegging vereist is. De aanzegplicht is vermeld in artikel 15 van deze cao.

2. Werkgever en werknemer kunnen een keten van maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten, die samen niet langer duren dan 36 maanden. Om een nieuwe keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten te kunnen starten moet er een periode van langer dan 6 maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten zijn gelegen.

3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd als deze mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen. De bepalingen van het Burgerlijk Wetboek zijn op deze opzeggingsmogelijkheid van toepassing.

Artikel 15 Aanzegplicht arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. De werkgever laat de werknemer minimaal 1 maand voor het aflopen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk weten of, en zo ja tegen welke voorwaarden, de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden krijgt.

2. De werkgever die niet, of niet tijdig, aanzegt is schadeplichtig op grond van artikel 7:668 Burgerlijk Wetboek. Niet of niet tijdig aanzeggen heeft geen gevolgen voor het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst.

3. De aanzegplicht uit dit artikel geldt niet voor arbeidsovereenkomsten aangegaan voor korter dan 6 maanden.

Artikel 16 Vervallen

Artikel 17 Voorwaarden beëindiging dienstverband

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

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

Artikel 18 Opzegtermijn

1. In afwijking van de wettelijke opzegtermijn als opgenomen in artikel 7:672 Burgerlijk Wetboek, is de opzegtermijn voor zowel de werkgever als de werknemer gelijk aan de periode van één salarisbetaling. Opzegging geschiedt met inachtneming van de opzegtermijn tegen het einde van de maand bij salarisbetaling per maand en tegen het einde van de vierwekenperiode bij salarisbetaling per vier weken. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst door middel van schriftelijke vastlegging zoals bedoeld in artikel 17, tweede lid, onder a van deze cao geldt de gelijke (fictieve) opzegtermijn.

2. In afwijking van lid 1 bedraagt de opzegtermijn voor een werknemer vier dagen, indien de omvang van de arbeid niet door de werkgever en werknemer is vastgelegd. Opzegging hoeft in dat geval niet tegen het einde van de maand of tegen het einde van de vierwekenperiode te geschieden.

Aantekeningen:

1. *Indien de salarisbetaling maandelijks plaatsvindt, is de opzegtermijn één maand. Vindt de salarisbetaling elke vier weken plaats dan is de opzegtermijn vier weken.*
2. *De omvang van de arbeid is niet door werkgever en werknemer vastgelegd bij een nulurencontract.*

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

1. Met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of ouder is, kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

2. Met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of ouder is, kan, volgens artikel 7:668a, lid 12 Burgerlijk Wetboek, maximaal zes keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan, met een totale maximum duur van 48 maanden. Bij een tussenliggende periode van meer dan zes maanden gaat een nieuwe keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten lopen.

3. Op de arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van deze cao van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 20 Arbeidstijden

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

   Aantekening:
   Het is óf 5% loonsverhoging óf 13 vakantiedagen wanneer er niet voor loonsverhoging ten opzichte van de 38-urige werkweek wordt gekozen.

2. **Arbeidstijd**
   De arbeidstijd is van maandag tot en met zondag. Onder een dagdienst wordt verstaan: de uren tussen 06.00 uur en 23.00 uur. Onder een nachtdienst wordt verstaan de uren tussen 23.00 uur en 06.00 uur.
   Een nachtdienst kent een toeslag van 30%. De werkgever betaalt aan de werknemer over de uren die worden gewerkt in de nachtdienst het salaris vermeerderd met deze toeslag.
   De werkgever kan met de werknemer een vaste vergoeding overeenkomen voor de nachttoeslag. Deze vaste vergoeding heeft minimaal de hoogte van het bedrag dat de werknemer zou ontvangen bij toepassing van de nachttoeslag van 30%.

3. **Nachtdiensten**
   Voor de nachtdiensten gelden aanvullende regels: de maximale arbeidstijd per nachtdienst bedraagt tien uur; het maximaal aantal achtereenvolgende nachtdiensten is gesteld op zeven. Het maximale aantal nachtdiensten is 140 nachtdiensten per jaar. Er kan op verzoek van de werknemer van de genoemde aantallen worden afgeweken. Werknemers kunnen vanaf 10 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd niet worden verplicht om nachtdiensten te werken.

4. **Minimale rusttijd**
   De minimale rusttijd per 24 uur bedraagt 11 uur.

5. **Dienstrooster**
   De werkgever is verplicht, na overleg met de werknemer, een dienstrooster vast te stellen.
   Dit dienstrooster wordt aan de werknemer uiterlijk twee weken van tevoren bekend gemaakt. De werkgever doet zijn best het dienstrooster steeds voor een periode van minimaal 3 weken vast te stellen.

6. **Tussentijdse wijziging dienstrooster**
   Als het dienstrooster voor een bepaalde periode is vastgesteld en het noodzakelijk is dat dit tussentijds moet worden gewijzigd, dan moet dit in overleg met de werknemer gebeuren.

7. **Pauzeregeling**
   De werkgever is verplicht zich te houden aan artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet. De pauze wordt, volgens artikel 5.4, derde lid van de Arbeidstijdenwet, genoten in overleg tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid. Als de pauze korter is dan een half uur, dan wordt de tijd welke de pauze noodzakelijkerwijs is verkort als werktijd beschouwd, waarover dan salaris verschuldigd is.

8. **Afzien van pauze voor alleen-arbeid**
   Wanneer de werknemer alleen werkt en de werkplek niet kan verlaten om pauze te nemen, dan kan, met inachtneming van een maximale arbeidsduur per periode van 16 weken van gemiddeld 44 uur per week, van de pauze worden afgezien. Wanneer daarnaast gebruik wordt gemaakt van de regeling langere nachtdienst in het weekend, dan bedraagt de maximale arbeidsduur 9 uur per nachtdienst. De werkgever is aan de werknemer over alle gewerkte uren salaris verschuldigd.

9. **Zondag**
   Voor nieuwe werknemers die principieel niet op zondag willen werken (gewetensbezwaarden), geldt dat de werkgever rekening houdt met het bezwaar bij het inzetten op zondag.

Artikel 20A Generatiepact

1. Een werknemer van 60 jaar of ouder, die tenminste één jaar in dienst is, kan verzoeken dat hij een bepaald percentage van de oorspronkelijke arbeidsduur korter wil werken tegen een bepaald percentage van het oorspronkelijk salaris en volledige pensioenopbouw uitgaande van het oorspronkelijk salaris.
2. Daarbij zijn de volgende mogelijkheden van toepassing, waar werknemer en werkgever samen over in gesprek gaan:
   1) 60% arbeidsduur ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsduur, 80% uitbetaling van het oorspronkelijk salaris en pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijke salaris;

   of
   2) 70% arbeidsduur ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsduur, 85% uitbetaling van het oorspronkelijk salaris en pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijk salaris;

   of
   3) 80% arbeidsduur ten opzichte van de oorspronkelijke arbeidsduur, 90% uitbetaling van het oorspronkelijk salaris en pensioenopbouw op basis van 100% oorspronkelijk salaris.

3. Bij deelname aan het Generatiepact geldt dat de werknemer tenminste 22,8 arbeidsuren per week bij de werkgever werkzaam blijft.

4. De premiebetaling van de pensioenopbouw en inhouding door werkgever van het werknemersdeel vindt plaats volgens de bestaande systematiek.

5. Bij gebruikmaking van het Generatiepact vervallen de extra vakantierechten op basis van leeftijd.

   a. Voor lid 2 onder sub 1 en sub 2 van dit artikel geldt een dubbele vrijwilligheid. Dit wil zeggen dat deelname aan het Generatiepact voor deze varianten uitsluitend mogelijk is als zowel werkgever als werknemer dit willen.
   b. Daarnaast geldt voor lid 2 sub 2 een tweede optie. Bevindt de werknemer zich maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd en werkt hij minimaal 38 uur per week in een functie in functiegroep 1 tot en met 4? Dan moet de werkgever het verzoek van de werknemer in beginsel invoeren, uiterlijk zes maanden na het verzoek van de werknemer.

c. Ten aanzien van lid 2 onder sub 3 geldt dat deze variant in beginsel zes maanden na het verzoek van de werknemer moet worden ingevoerd. Indien werkgever en werknemer hierover geen overeenstemming bereiken, kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot het bestuur Sociaal Fonds Tank Was. Dit bestuur geeft een bindend advies op basis van redelijkheid en billijkheid.

Aantekening:
Het bestuur Sociaal Fonds Tank Was heeft de spelregels voor het bindend advies opgenomen in een bijlage bij deze cao.

6. Als bijlage is het Reglement Generatiepact Tankstations en Wasbedrijven opgenomen, waarin de regels ten aanzien van het Generatiepact nader zijn uitgewerkt. Dit Reglement Generatiepact Tankstations en Wasbedrijven maakt onderdeel uit van deze cao.

Artikel 21 Feestdagen en feestdagentoeslag

1. Tijdens de looptijd van de cao zijn er de volgende feestdagen:

Feestdag	**2024**	**2025**
Nieuwjaarsdag	1 januari	1 januari
1e paasdag	31 maart	20 april
2e paasdag	1 april	21 april
Koningsdag	27 april	27 april
Nationale Bevrijdingsdag (alleen in lustrumjaar: eens in de 5 jaar)		5 mei
Hemelvaartsdag	9 mei	29 mei
1e pinksterdag	19 mei	8 juni
2e pinksterdag	20 mei	9 juni
1e Kerstdag	25 december	25 december
2e Kerstdag	26 december	26 december

2. De werknemer die op een van de bovengenoemde feestdagen staat ingeroosterd en deze dag werkt, krijgt een feestdagentoeslag van 50% voor de gewerkte uren tussen 00.00 uur en 24.00 uur.
   De werknemer krijgt de feestdagentoeslag bij voorkeur vergoed in geld. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de feestdagentoeslag wordt vergoed in tijd en/of geld.

3. De werkgever kan schriftelijk met de werknemer een vaste vergoeding overeenkomen voor de feestdagentoeslag. Deze vaste vergoeding heeft minimaal de hoogte van het bedrag dat de werknemer zou ontvangen bij toepassing van de feestdagentoeslag.

4. De feestdagen worden naar redelijkheid en billijkheid tussen de werknemers verdeeld. Indien de werknemer staat ingeroosterd op een feestdag en de werknemer na overleg met de werkgever vrij wil zijn, moet de werknemer een vrije dag opnemen. Als een werknemer op een feestdag werkt, is de werkgever niet verplicht om ter compensatie een extra vrije dag te geven.

5. In overleg tussen werkgever en werknemer is het mogelijk om op grond van de geloofsovertuiging van de werknemer, een aantal feestdagen, zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, om te ruilen met niet-Nederlandse feestdagen en gedenkdagen.

6. Er is een compensatieregeling feestdagen voor werknemers, niet zijnde vakantie- of oproepkrachten, die tot 1 december 2009 onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf vielen en recht hadden op de regeling zoals omschreven in artikel 80 lid 6 sub c van die cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf. Deze compensatieregeling staat in de bijlagen. De in de bijlagen genoemde compensatieregeling feestdagen kan niet leiden tot een situatie dat de werknemer meer gaat ontvangen dan waar hij in de oude situatie recht op zou hebben gehad (anti-cumulatie).

Artikel 22 Overwerk en overwerkvergoeding

1. Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid buiten het vastgestelde dienstrooster en boven de voor de werknemer gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd berekend per kwartaal. Onder overwerk wordt niet verstaan de arbeid die verricht wordt in de uren die vallen buiten de gebruikelijke uren, indien het aantal uren minder bedraagt dan de gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd berekend per kwartaal.

2. Voor parttimers geldt dat er pas sprake is van overwerk als de gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden. Als het gebruikelijk is dat er in de onderneming gemiddeld 40 uur per week wordt gewerkt, dan is er pas sprake van overwerk als de gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week, berekend per kwartaal, wordt overschreden.

3. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, maar kan in bepaalde gevallen door de werkgever worden verlangd. Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidstijd van minder dan een kwartier om de taak af te maken, wordt niet als overwerk beschouwd.
   Voor de overdracht van werkzaamheden zal maximaal een kwartier extra werktijd gebruikelijk zijn. Dit wordt niet als werk of overwerk gezien.
4. Als er tussen werkgever en werknemer een 40-urige werkweek wordt overeengekomen, dan is er pas sprake van overwerk als de gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week, berekend per kwartaal, wordt overschreden.

5. Voor elk uur overwerk wordt het uurloon uitbetaald met de volgende toeslagen:

	Maandag tot en met zondag	Feestdag
Eerste 4 overuren per week	25%	85%
Overige overuren	50%	85%

   Toelichting: na dertien weken wordt gekeken of er sprake is van ‘overwerkuren’. Is dit het geval dan wordt gekeken welke uren overwerkuren zijn. Vervolgens wordt in de betreffende week van het overwerkuur / de overwerkuren gekeken naar het aantal overwerkuren ter bepaling van het overwerktarief.

6. De werkgever kan met de werknemer die is ingedeeld in functiegroep 5 een vaste overwerkvergoeding overeenkomen. Deze vaste vergoeding moet minimaal zo hoog zijn als het bedrag dat de werknemer zou ontvangen bij toepassing van artikel 22, vijfde lid, van deze cao. De werkgever en de werknemer moeten een vaste overwerkvergoeding schriftelijk overeenkomen in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 22A Meeruren

1. Voor parttimers geldt dat er pas sprake is van overwerk als de gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden. Als het gebruikelijk is dat er in de onderneming gemiddeld 40 uur per week wordt gewerkt, dan is er pas sprake van overwerk als de gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week, berekend per kwartaal, wordt overschreden.

2. Uren die een parttimer in opdracht van de werkgever langer werkt dan de overeengekomen wekelijkse arbeidstijd, maar die geen overwerk opleveren, zijn meeruren.

3. Een werknemer mag zelf kiezen of de meeruren worden uitbetaald of in tijd gecompenseerd worden. Werkgever en werknemer maken samen afspraken over de wijze waarop zij dit vormgeven in de praktijk. Kiest de werknemer voor compensatie in tijd, dan neemt werknemer deze uren in overleg met werkgever op.

4. Kiest de werknemer voor uitbetaling, zie artikel 26 lid 3 van deze cao.

Artikel 23 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat in gelijke omstandigheden een goede werknemer zou behoren te doen en na te laten.

2. De werknemer is verplicht, indien werkgever daartoe in bijzondere gevallen opdracht geeft, tijdelijk andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voorzover deze arbeid verband houdt met het bedrijf en de werknemer kan worden geacht daartoe in staat te zijn.

3. De werknemer moet zich houden aan de huisregels (eventueel vastgelegd in een huishoudelijk reglement) zoals die gelden in de vestiging waar hij werkzaam is. Deze huisregels mogen niet in ongunstige zin afwijken van deze cao.

4. De werknemer moet een door de werkgever aangeboden individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarbij deze cao van toepassing wordt verklaard, als de werknemer akkoord is met de in de individuele arbeidsovereenkomst gestelde voorwaarden.

5. De werknemer is verplicht tijdens werktijd de door de werkgever verschafte bedrijfskleding te dragen en deze (naar behoren) te onderhouden. De werknemer is verplicht bij beëindiging van het dienstverband alle eigendommen en bescheiden die hij in zijn bezit heeft en van de onderneming zijn, direct aan de werkgever af te geven.

6. De werknemer is verplicht de voorschriften voor ziekmelding (zoals bijvoorbeeld in het verzuimreglement van de betreffende werkgever staan vermeld) na te leven.

7. De werknemer dient de werkgever schriftelijk op de hoogte te brengen indien hij van plan is om in loondienst te gaan werken bij een andere werkgever of als hij als zelfstandige een bedrijf gaat voeren. De werkgever gaat hiermee akkoord, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond om geen toestemming te verlenen.
   Nevenfuncties waarbij er sprake is van een dienstverband met een derde, die op het moment van indiensttreding bij de werkgever al bestaan, moeten aan de werkgever gemeld worden.

8. De werknemer is zowel gedurende als na beëindiging van het dienstverband verplicht tot absolute geheimhouding van alle feiten en bijzonderheden betreffende de onderneming die de onderneming kunnen schaden.

9. De werknemer zal de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen overeenkomstig de bestemming gebruiken. Indien de werknemer aan de hem toevertrouwde bedrijfsmiddelen schade veroorzaakt door zijn bewuste roekeloosheid of grove schuld, heeft de werkgever de mogelijkheid deze schade op de werknemer te verhalen.

Artikel 24 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever moet zich als goed werkgever gedragen. Afwijkingen van deze cao ten nadele van de werknemer zijn niet toegestaan, tenzij expliciet in deze cao aangegeven. Afwijkingen in positieve zin voor de werknemer zijn wel toegestaan.

2. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van deze cao. De werkgever kan dit doen door de cao op een toegankelijke plek in het bedrijf ter inzage te leggen. De cao is ook digitaal beschikbaar.

Artikel 24A Reiskosten

1. Als de werknemer voor het verrichten van werkzaamheden waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan moet reizen, dan geeft de werkgever hem ter zake van zakelijke reiskosten de volgende vergoeding:
   a. bij gebruikmaking van openbaar vervoer: de werkelijk gemaakte kosten in de laagste klasse;
   b. bij gebruikmaking van vervoer waarin door de werkgever wordt voorzien: geen vergoeding;
   c. bij gebruikmaking van een eigen vervoermiddel van de werknemer, mits dit gebeurt in opdracht en/of met toestemming van de werkgever: een redelijke vergoeding.

   Van de werkgever wordt verwacht dat hij zich ervan overtuigt dat het vervoermiddel in deugdelijke staat verkeert en verzekerd is volgens de normen van de Wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen.
   Van de onder sub a en c van dit artikel bedoelde reiskosten komen alleen voor vergoeding in aanmerking de kosten die de werknemer heeft moeten maken boven de kosten die hij normaal maakt om te komen op de plaats waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.

2. Werkgever en werknemer maken afspraken over een redelijke vergoeding als tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer tussen de woning en de plaats van tewerkstelling indien de werknemer gebruik maakt van een eigen vervoermiddel en/of openbaar vervoer

Artikel 25 Arbeidsomstandigheden

1. Op elke arbeidsrelatie is de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) van toepassing. Cao-partijen hebben een branche risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en een arbocatalogus ontwikkeld. Door cao-partijen is een opleidingstraject voor bedrijfshulpverlening (BHV) ontwikkeld, dat via E-learning wordt aangeboden. Doel is om op elk tankstation iemand aanwezig hebben die tenminste deze opleiding BHV heeft gevolgd.

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

2. De werkgever moet ervoor zorgen dat voor haar werknemers alle passende maatregelen worden getroffen die nodig zijn voor de uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en het welzijn. Er moet de nodige informatie en voorlichting (eventueel via een huishoudelijk reglement) gegeven worden aan de direct belanghebbenden over de aard van het werk, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het welzijn in gevaar brengen. De werknemer moet alle wettelijke voorschriften en de daarbij behorende bedrijfsinstructies opvolgen. De werknemer moet de veiligheidsvoorschriften (zoals eventueel vastgelegd in een huishoudelijk reglement) ter voorkoming van schade aan de gezondheid of anderszins strikt nakomen.

3. Bij tankstations die van maandag tot en met zaterdag tussen 18.30 en 21.00 uur geopend zijn en bij de tankstations zoals benoemd in lid 4 van dit artikel, moeten de volgende veiligheidsmaatregelen worden getroffen:
   a. een inwerpgeldkluis;

b. een optische of akoestische alarminstallatie, tenzij het tankstation is voorzien van een alarminstallatie als bedoeld in het vijfde lid sub b van dit artikel van deze cao;
c. een verlichtingsinstallatie welke gedurende ten minste vijftien minuten na sluiting van het tankstation dat tankstation blijft verlichten;
d. bij tankstations waar een of meer afleverpunten / pompen worden bediend door een aldaar werkzame persoon, is de toegangsdeur tot de winkel in het tankstation ten minste aan de binnenzijde afsluitbaar;
e. bij tankstations waar geen enkel afleverpunt / pomp wordt bediend door een aldaar werkzame persoon, is de toegangsdeur tot de winkel in het tankstation voorzien van een op afstand bedienbaar elektronisch sluitingmechanisme dat uitsluitend vanuit de winkel kan worden bediend.

4. Bij tankstations die op zondag of op Nieuwjaarsdag, op tweede Paasdag, op Hemelvaartsdag, op tweede Pinksterdag, op eerste Kerstdag, op tweede Kerstdag of op de dag, waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, geopend zijn, dienen de in het derde lid van dit artikel van deze cao genoemde maatregelen getroffen te worden.

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

6. a. In afwijking van het bepaalde in artikel 25 lid 5 sub c geldt voor locaties waar minimaal twee personen werkzaam zijn in de winkel in het tankstation de verplichting tussen 21.00 en 05.00 uur. Tankstations die hier gebruik van maken dienen hier op voorhand melding van te maken bij SFTW.
   b. In afwijking van artikel 25 lid 5 sub d kan in plaats van sluiting met tenminste twee personen ter plaatse, sluiting door één persoon met behulp van cameratoezicht worden toegepast, mits aan de in de twee bijlagen van deze cao gestelde voorwaarden wordt voldaan (Voorwaarden toepassen camera-afsluiting en Modelformulier melding camera-afsluiting).

   Uitsluitend werknemers die individueel schriftelijk hebben ingestemd met sluiting met behulp van cameratoezicht, kunnen door de werkgever hiertoe worden ingezet.

Artikel 26 Salarisstrook en toeslagen

1. De werkgever verstrekt per betalingstermijn een salarisstrook. De salarisstrook moet voldoen aan artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek. Indien het administratief technisch niet mogelijk is om de vakantiedagen en de zogenaamde saldo-uren op de salarisstrook te vermelden, is werkgever verplicht om minimaal 1x per kwartaal schriftelijk aan de werknemer de vakantiedagen en saldo-uren te overleggen.

2. Het salaris wordt uiterlijk op de laatste werkdag van de maand waarover dit salaris verschuldigd is uitbetaald. Werkgever en werknemer kunnen in de arbeidsovereenkomst andere afspraken maken.

3. Meeruren (zie artikel 22A) worden uitbetaald in de maand die volgt op de maand waarin deze uren zijn gewerkt, tenzij gebruik wordt gemaakt van flexibele arbeidstijd in de zin van artikel 5A van deze cao.

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

Artikel 27 Salaristabellen en cao verhoging

1. Bij indiensttreding dient het salaris van de nieuwe werknemer die over de kwalificaties beschikt die vereist zijn voor de vervulling van zijn functie, minimaal vastgesteld te worden op het aanvangssalaris behorende bij de functiegroep waarin zijn functie contractueel is ingedeeld zoals opgenomen in lid 3.

   De functiejarentabellen zoals opgenomen in lid 5 zijn uitdrukkelijk alleen van toepassing op de werknemer van 21 jaar en ouder waarvan de betreffende werkgever tot 1 december 2009 viel onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (zie ook lid 4 van dit artikel). Valt de werknemer niet onder deze regeling, dan is de werkgever verplicht om ook functiejaren of een ander eigen beloningssysteem toe te passen.

2. Per 1 januari 2024 worden het feitelijke salaris en de salaristabellen met € 185,- verhoogd.
   Per 1 december 2024 worden het feitelijke salaris en de salaristabellen met € 65,- verhoogd.
   Cao-salarisverhogingen gelden vanaf functiegroep 2. Functiegroep 1 is gelieerd aan de Wet minimumloon en zal dus conform wettelijke bepalingen aangepast dienen te worden.

3. Salaristabellen

Salaristabel per maand per 1 januari 2024

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	660,41*	1.223,50			
16	759,97*	1.359,44			
17	869,49*	1.510,49			
18	1.101,80*	1.678,32			
19	1.320,83*	1.864,80			
20	1.762,21*	2.072	2.136	2.325	
21	2.201,94*	2.264	2.374	2.548	2.697

1. onder leiding	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop
2. onder leiding	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker
3. zelfstandig	senior verkoper
4. leidinggevend	assistent bedrijfsleider
5. leidinggevend	bedrijfsleider

Dit is de salaristabel per 1 januari 2024. De bedragen die voor functiegroep 1 in deze tabel zijn opgenomen, betreft het WML zoals dit geldt per 1 januari 2024 en zijn volgens het Kennisdocument WML 2024 gebaseerd op een fulltime dienstverband van 7,6 uur per dag (38 uur per week) en 262 werkbare dagen.

De werkgever is met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen. Dit minimumloon is dus leidend in de berekening van het maandloon voor functiegroep 1. Hiervoor is een aparte tabel opgenomen in de cao.

* Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Salaristabel per uur per 1 januari 2024

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	3,98*	7,43			
16	4,58*	8,26			
17	5,24*	9,17			
18	6,64*	10,19			
19	7,96*	11,32			
20	10,62*	12,58	12,97	14,12	
21	13,27*	13,75	14,42	15,47	16,38

Dit is de salaristabel per uur per 1 januari 2024.
De bedragen van schaal 1 zijn conform de bedragen van de WML, zoals die gelden per 1 januari 2024.
De uurlonen in de schalen 2 tot en met 5 zijn als volgt berekend: maandloon * 0,6073%.

Salaristabel per maand per 1 december 2024

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	660,41*	1.261,88			
16	759,97*	1.402,09			
17	869,49*	1.557,87			
18	1.101,80*	1.730,97			
19	1.320,83*	1.923,30			
20	1.762,21*	2.137	2.153	2.390	
21	2.201,94*	2.329	2.439	2.613	2.762

1. onder leiding	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop
2. onder leiding	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker
3. zelfstandig	senior verkoper
4. leidinggevend	assistent bedrijfsleider
5. leidinggevend	bedrijfsleider

Dit is de salaristabel per 1 december 2024. De bedragen die voor functiegroep 1 in deze tabel zijn opgenomen, betreft het WML zoals dit geldt per 1 januari 2024 en zijn volgens het Kennisdocument WML 2024 gebaseerd op een fulltime dienstverband van 7,6 uur per dag (38 uur per week) en 262 werkbare dagen.

De werkgever is met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen. Dit minimumloon is dus leidend in de berekening van het maandloon voor functiegroep 1. Hiervoor is een aparte tabel opgenomen in de cao.

* Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Salaristabel per uur per 1 december 2024

LEEFTIJD	1 (WML)	2	3	4	5
15	3,98*	7,66			
16	4,58*	8,51			
17	5,24*	9,46			
18	6,64*	10,51			
19	7,96*	11,68			
20	10,62*	12,98	13,37	14,51	
21	13,27*	14,14	14,81	15,87	16,77

* Betreft het wettelijk minimumloon per 1 januari 2024. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

4. a. Voor de werknemer van 21 jaar en ouder geldt het volgende.
Indien de betreffende werkgever tot 1 december 2009 viel onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf past de werkgever de functiejaren toe op zijn werknemers, als hierna bedoeld in lid 5.

In de overige gevallen past de werkgever het eigen toeslag/bonus/opleidingssysteem of ander bestaand systeem toe welke die werkgever reeds toepaste voor de inwerkingtreding van deze cao.

Onder functiejaren wordt verstaan de jaren gedurende welke de werknemer zijn functie in het bedrijf van de werkgever uitoefent in de functiegroep waarin hij is ingedeeld, gerekend vanaf het moment dat hij de minimumleeftijd voor de functiejaren-opbouw heeft bereikt.

b. Met ingang van 1 februari 2020 heeft de medewerker die is ingedeeld in functiegroep 2 tot en met 5 vanaf de leeftijd van 21 jaar recht op minimaal het salaris bij nul functiejaren dat hoort bij zijn functiegroep. Is hij ouder dan 21 jaar op het moment van indeling in de functiegroep, dan bouwt hij functiejaren op vanaf het moment van indeling in de functiegroep.

Werknemers die op 1 februari 2020 reeds functiejaren hebben opgebouwd, zetten de opbouw voort op basis van het aantal functiejaren dat zij op die datum hebben.

5. Functiejaren tabellen

Functiejarentabel per maand per 1 januari 2024

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	2.201,94*	2.264	2.374	2.548	2.697
1	2.201,94*	2.337	2.410	2.569	2.755
2	2.201,94*	2.374	2.444	2.589	2.800
3	2.212	2.410	2.482	2.614	2.842
4				2.631	2.880
5				2.654	2.914
6				2.672	2.957
7					2.995
8					3.035

De bedragen die voor functiegroep 1 functiejaren 0, 1 en 2 in deze tabel zijn opgenomen zijn volgens het WML zoals dit geldt per 1 januari 2024 en zijn volgens het Kennisdocument WML 2024 gebaseerd op een fulltime dienstverband van 7,6 uur per dag (38 uur per week) en 262 werkbare dagen.

De werkgever is met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen. Dit minimumloon is dus leidend in de berekening van het maandloon voor functiegroep 1. Hiervoor is een aparte tabel opgenomen in de cao.

* Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Functiejarentabel per uur per 1 januari 2024

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	13,27*	13,75	14,42	15,47	16,38
1	13,27*	14,19	14,64	15,60	16,73
2	13,27*	14,42	14,84	15,72	17,00
3	13,43	14,64	15,07	15,87	17,26
4				15,98	17,49
5				16,12	17,70
6				16,23	17,96
7					18,19
8					18,43

* Betreft het wettelijk minimumloon per 1 januari 2024. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Functiejarentabel per maand per 1 december 2024

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	2.201,94*	2.329	2.439	2.613	2.762
1	2.224	2.402	2.475	2.634	2.820
2	2.242	2.439	2.509	2.654	2.865
3	2.277	2.475	2.547	2.679	2.907
4				2.696	2.945
5				2.719	2.979
6				2.737	3.022
7					3.060
8					3.100

Het bedrag dat bij 0 functiejaren groep 1 in de tabel is opgenomen, betreft het WML zoals dit geldt per 1 januari 2024 en is volgens het Kennisdocument WML 2024 gebaseerd op een fulltime dienstverband van 7,6 uur per dag (38 uur per week) en 262 werkbare dagen.

De werkgever is met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen. Dit minimumloon is dus leidend in de berekening van het maandloon voor functiegroep 1. Hiervoor is een aparte tabel opgenomen in de cao.

* Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Functiejarentabel per uur per 1 december 2024

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	13,27*	14,14	14,81	15,87	16,77
1	13,51	14,59	15,03	16,00	17,13
2	13,62	14,81	15,24	16,12	17,40
3	13,83	15,03	15,47	16,27	17,65
4				16,37	17,88
5				16,51	18,09
6				16,62	18,35
7					18,58
8					18,83

* Betreft het wettelijk minimumloon per 1 januari 2024. Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Artikel 28 Doorstroom na 1 jaar naar functiegroep 2

De werkgever zal de werknemer die in functiegroep 1 is ingedeeld maximaal na één jaar indelen in functiegroep 2 of hoger, als werknemer goed functioneert. Cao-salarisverhogingen gelden vanaf functiegroep 2. Functiegroep 1 is gelieerd aan de Wet Minimumloon en zal dus conform wettelijke bepalingen aangepast dienen te worden.

Artikel 29 Toepassing salaristabel Participatiewet

Ten behoeve van de werknemer met een arbeidsbeperking, die voor arbeidsondersteuning een beroep doet op de gemeente en die naar het oordeel van het UWV niet in staat is het wettelijke minimumloon (WML) te verdienen, de werknemer met een WSW-indicatie en de werknemer die in de Wajong zit, geldt het navolgende:

- Werkgever bepaalt wat deze werknemer binnen de reikwijdte van 100%-110% WML kan verdienen;
- De hier bedoelde werknemer die een verdiencapaciteit van 100% heeft, stroomt door naar de reguliere salaristabellen;
- De werkgever betaalt niet meer dan het voor de hier bedoelde werknemer geldende tabelsalaris in de onderneming, onder aftrek van de eventueel door de werknemer daadwerkelijk ontvangen loonsubsidies.

Aantekening:
Het WML per maand bedraagt per 1 januari 2024 € 2.201,94. Het bedrag voor 2024 is gebaseerd op een fulltime dienstverband van 7,6 uur per dag (38 uur per week) en 262 werkbare dagen.
Indien dit WML bedrag wijzigt, is het nieuwe WML bedrag van toepassing. De 110% WML wordt verkregen door het geldende WML bedrag te vermenigvuldigen met 110 en vervolgens te delen door 100.

De verdiencapaciteit wordt door het UWV vastgesteld.
Voorbeeld: € 2.201,94 x 110/100 = € 2.422,13.

Artikel 30 Vakbondscontributie

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek zoals nader bepaald in het Reglement Aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie indienen tot verlaging van het brutoloon in de maand december van enig jaar ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen, in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de voormelde betaalde lidmaatschapskosten. Het verzoek dient door de werknemer bij de werkgever te worden ingediend vóór 15 november van het betreffende kalenderjaar.

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

Artikel 31 Vakantietoeslag

1. **Vakantietoeslag in mei**
   De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris (behoudens wettelijk minimum). Het bruto jaarsalaris is inclusief overwerk. Niet inbegrepen in het bruto jaarsalaris zijn overige toeslagen, onkostenvergoedingen e.d. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt achteraf plaats in de maand mei. Voor de berekening van de vakantietoeslag loopt het jaar van 1 mei voorgaande kalenderjaar tot en met 30 april van het lopende kalenderjaar.

2. **Vakantietoeslag op een ander moment**
   Werkgever en werknemer kunnen in afwijking van lid 1 overeenkomen dat de uitbetaling van de vakantietoeslag maandelijks plaatsvindt, dan wel over een andere periode van 12 maanden wordt berekend.
   Werkgever en werknemer houden zich daarbij aan de volgende voorwaarden:
   - werkgever en werknemer maken tijdig een schriftelijke afspraak;
   - de datum van ingang van het gewijzigde betaalmoment van de vakantietoeslag wordt vastgelegd;
   - de periode waarover de vakantietoeslag wordt uitbetaald, wordt vastgelegd;
   - de overgang naar een ander betaalmoment en/of een andere periode, leidt er niet toe dat de werknemer langer dan 12 maanden geen vakantietoeslag ontvangt.

Aantekening:
Voorbeeld 1: werkgever en werknemer besluiten in augustus 2023 om de vakantietoeslag met ingang van oktober 2023 maandelijks te laten uitbetalen. Vanaf oktober 2023 krijgt de werknemer dan maandelijks zijn vakantietoeslag. In mei 2024 krijgt de werknemer de maandelijkse vakantietoeslag van mei 2024 plus de vakantietoeslag over de periode mei 2023 t/m september 2023.

Voorbeeld 2: werkgever en werknemer besluiten in april 2023 om jaarlijks in december vakantiegeld uit te gaan betalen over het kalenderjaar. In mei 2023 krijgt de werknemer nog volgens het oude systeem (lid 1) uitbetaald. In december 2023 volgt dan – als overgangsjaar – de uitbetaling over mei 2023 t/m december 2023. In december 2024 wordt voor het eerst over heel 2024 het vakantiegeld betaald.

3. **Vakantietoeslag en ziekte**
   De werknemer behoudt over de periode van ziekte recht op vakantietoeslag. Dit recht op vakantietoeslag geldt over een periode van 24 maanden.

4. **Vervallen**

Artikel 32 Vakantiedagen

1. **Vakantierechten**
   Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer, die bij aanvang van het vakantiejaar in fulltime dienst is, heeft in dat jaar recht op 25 doorbetaalde vakantiedagen. De vakantiedagen zijn als volgt in uren opgebouwd:

	Wettelijke uren	Bovenwettelijke uren	Totaal
38-urige werkweek	152 uur	38 uur	190 uur
40-urige werkweek	160 uur	40 uur	200 uur

Aantekening:
Het verdient aanbeveling dat de werkgever elk jaar in de maand januari aan de werknemer opgave doet van het aantal vakantiedagen dat de werknemer nog toekomt per 1 januari van dat jaar.
Bij een 38-urige werkweek is een gemiddelde werkdag 7,6 uur en bij een 40-urige werkweek is een gemiddelde werkdag 8 uur.
In artikel 32 lid 11 en artikel 32 lid 12 staan de bovenwettelijke vakantie uren op basis van leeftijd en dienstjaren.

2. **Berekening vakantiedagen**
   Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar, heeft de werknemer recht op een evenredig deel van de vakantie uren. Parttimers (ook in de loop van het kalenderjaar) hebben recht op de vakantie uren naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur die korter is dan 38 uur per week.

Aantekening:
Zie ook artikel 5 deeltijdarbeid.

3. **Vakantie tijdens ziekte**
- De werknemer die wegens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht, heeft recht op volledige opbouw van de wettelijke vakantiedagen.
- De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak heeft op zijn salaris.
- Als de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer vakantie opneemt, dan wordt zijn vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben gewerkt.

4. **Afschrijven, vervallen en verjaren van vakantierechten**
Werkgever stimuleert het opnemen van vakantiedagen in het jaar van toekenning ter bescherming van de gezondheid van de werknemer.
Vakantierechten die aan het einde van het kalenderjaar nog niet zijn opgenomen, worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar. Wettelijke vakantie uren vervallen 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd (artikel 7:640a Burgerlijk Wetboek). Bovenwettelijke vakantie uren verjaren 5 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd (artikel 7:642 Burgerlijk Wetboek). Bij het afschrijven van vakantierechten wordt het vakantierecht dat als eerst voor verjaring dan wel verval in aanmerking komt, als eerste aangesproken.

5. **Sparen bovenwettelijke vakantierechten**
In afwijking van lid 4 kan een werknemer er voor kiezen de bovenwettelijke vakantie-uren op te sparen tot een maximum van 13 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dit is bij een fulltime dienstverband:

	Uren	**Dagen**
38 urige werkweek	494 uur	65 dagen
40 urige werkweek	520 uur	65 dagen

Die gespaarde vakantie uren vervallen en verjaren niet. Jaarlijks overleggen werkgever en werknemer over de bestemming van het gespaarde vakantiesaldo.

Aantekening:
Bij een 38-urige werkweek is een gemiddelde werkdag 7,6 uur en bij een 40-urige werkweek is een gemiddelde werkdag 8 uur.

6. **Verrekening vakantierechten bij einde dienstverband**
Indien de werknemer te veel vakantierechten heeft opgenomen, heeft de werkgever het recht deze bij beëindiging van het dienstverband met de laatste salarisbetaling te verrekenen.

7. **Vaststellen aaneengesloten vakantie**
De aaneengesloten vakantie wordt als regel genoten tussen 30 april en 1 oktober en omvat, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, 14 of meer kalenderdagen.
De vaststelling van de aaneengesloten vakantie geschiedt door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn.

Werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van werknemer. Werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, de wensen van werknemer niet inwilligen. Als werkgever niet binnen twee weken nadat werknemer zijn wensen schriftelijk aan werkgever heeft kenbaar gemaakt, aan werknemer schriftelijk zijn gewichtige redenen te kennen heeft gegeven, dan is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van werknemer.

8. **Bovenwettelijke vakantie-uren opnemen of uitbetalen**
De in deze cao vastgestelde bovenwettelijke vakantie-uren (artikel 32 lid 1,11 en 12) worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer opgenomen.
Bovenwettelijke vakantie-uren kunnen op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever worden uitbetaald.

9. **Collectieve vakantiedagen**
Voor 1 januari kan de werkgever, na overleg met het medezeggenschapsorgaan dan wel 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.

10. **Vakantierechten oproepkrachten**
Een oproepkracht zal in beginsel tijdens de duur van elke afzonderlijke tijdelijke arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:634 van het Burgerlijk Wetboek opgebouwde vakantiedagen opnemen. Niet opgenomen vakantiedagen zullen (krachtens artikel 7:641 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek) bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt 10,82% in 2024 en 10,91% in 2025 van het voor hem geldende brutosalaris.

11. **Extra vakantierechten op basis van leeftijd**
a. Werknemers van 60 jaar of ouder hebben recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren. Werknemers hebben de keuze om deze extra vakantie-uren te behouden, dan wel daarvoor een financiële compensatie te ontvangen. Het betreft bij een fulltime dienstverband:

	Extra uren	**Dagen**
38 urige werkweek	30,4 uur	4 dagen
40 urige werkweek	32 uur	4 dagen

Aantekening:
Bij een 38-urige werkweek is een gemiddelde werkdag 7,6 uur en bij een 40-urige werkweek is een gemiddelde werkdag 8 uur.

b. Sub a is niet van toepassing als de werknemer gebruikmaakt van het Generatiepact, zoals beschreven in artikel 20A van deze cao.

12. **Extra vakantierechten op basis van dienstjaren**
Werknemers met een langer dienstverband hebben recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren. Het betreft bij een fulltime dienstverband:

Aantal dienstjaren	**Totaal aantal extra uren vakantie bij een 38-urige werkweek**	**Totaal aantal extra uren vakantie bij een 40-urige werkweek**
10 dienstjaren	7,6 uur (1 dag)	8 uur (1 dag)
20 dienstjaren	22,8 uur (3 dagen)	24 uur (3 dagen)
30 dienstjaren	45,6 uur (6 dagen)	48 uur (6 dagen)

Bovenstaande vakantiedagen zijn niet cumulatief. In totaal heeft een werknemer bij een dienstverband van 30 jaar of meer dus recht op 6 extra vakantiedagen.

13. **Compensatieregeling voor medewerkers die voorheen onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf vielen**
Werknemers die voor de inwerkingtreding van deze cao onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf vielen en die op 1 januari 2010 in dienst waren en destijds 45 jaar of ouder waren, worden gecompenseerd volgens de tabel in de bijlage van deze cao. Daarbij is de leeftijd op 1 januari 2010 bepalend.

Artikel 33 Jubileumuitkering

De werkgever zal aan de werknemer bij een respectievelijk 25- dan wel 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken.
De uitkering bedraagt:
- bij een 25-jarig dienstverband een bruto maandsalaris
- bij een 40-jarig dienstverband twee bruto maandsalarissen

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

Artikel 34 Verlof

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

   a. Het afleggen van school,- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van de onderneming, te bepalen door de werkgever.
   b. Het afleggen van doktersbezoek. Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan huisarts, de tandarts, een specialist of een therapeut waarnaar is verwezen.
      De werknemer zal trachten doktersbezoek buiten werktijd te laten plaatsvinden.
      Als dat niet mogelijk blijkt te zijn zal de werknemer na overleg met de werkgever zoveel mogelijk het doktersbezoek aan het begin of aan het einde van de werkdag plannen.
      Werkgever zal het salaris doorbetalen over de tijd die voor het doktersbezoek binnen de dagelijkse werktijd nodig is, tot een maximum van twee uur. Voor een bezoek aan een specialist geldt een maximum van vier uur. Voor of na het doktersbezoek dient de medewerker de overige uren te werken.
      Op verzoek van de werkgever zal de werknemer schriftelijk moeten kunnen aantonen dat het doktersbezoek etc. daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.
      Het maximale aantal te vergoeden uren zal niet meer dan acht bedragen op jaarbasis. In bijzondere gevallen kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken.

   Naast bovengenoemde situaties kent de cao varianten van bijzonder verlof met een vast omschreven tijdsduur:

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

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

   4 Dagen
   - Bij het overlijden van echtgeno(o)t(e) of een van de pleeg-, (stief)-kinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;
   - Bij het overlijden van een der (stief)-ouders, ingeval voor de begrafenis of crematie volledig wordt zorggedragen.

2. **Bijzonder verlof in verband met vergaderingen c.q. organisatieverlof, met behoud van salaris**
   1. Aan de werknemer die lid is van een werknemersorganisatie zal, mits het verzoek per activiteit daartoe tijdig door de betreffende werknemersorganisatie aan de werkgever kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven:
      a. met doorbetaling van salaris over de tijd van maximaal drie dagen per kalenderjaar, nodig voor het bijwonen als officieel afgevaardigde van een bijeenkomst van één van de volgende colleges van zijn organisatie:
         1. congres, bondsraad, bedrijfsgroepsafdeling en landelijke bedrijfsgroepsraad Metaal en Techniek (FNV);
         2. congres en ambassadeursgroep (LBV);
         3. congres, bondsraad, vakgroepsbestuur, Cao-commissie, en districtskadergroep (CNV Vakmensen);
         4. congres, bestuur, bestuursraad, bedrijfsgroepsbestuur en landelijke bedrijfsgroep vergadering (De Unie);
      b. voor eigen rekening over de tijd nodig voor het deelnemen aan cursussen en/of scholingsactiviteiten van zijn organisatie.

   2. Voor de werknemer als bedoeld onder sub 1 a, die als kaderlid onderdeel is van de cao-onderhandelingsdelegatie, geldt dat vrijaf wordt gegeven met doorbetaling van salaris over de tijd van maximaal acht dagen per kalenderjaar, die nodig is voor het bijwonen van één of meerdere bijeenkomsten als officieel afgevaardigde.

Het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd indien aannemelijk wordt gemaakt dat inwilliging van het verzoek de bedrijfsbelangen ernstig schaadt dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.

3. **Bijzonder verlof voor vergaderingen verantwoordingsorgaan PMT, met behoud van salaris**
   De werknemer die lid is van de Deelnemersraad van de Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek zal vrijaf worden gegeven met doorbetaling van salaris over de tijd die nodig is voor het bijwonen van vergaderingen van de Deelnemersraad.

4. **Gedwongen verzuim bij extreme weersomstandigheden, met behoud van salaris**
   Indien de werkplek vanwege extreme weersomstandigheden niet bereikbaar is zal de regeling bijzonder verlof uit lid 1 van dit artikel worden toegepast. Werknemer dient redelijke instructies van de werkgever om de werkplek alsnog te bereiken op te volgen. De werkgever heeft de vrijheid het rooster aan te passen in verband met extreme weersomstandigheden.

5. **Onbetaald verlof**
   De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar onder de volgende voorwaarden:
   a. De werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de schriftelijke aanvraag al dan niet te honoreren.
   b. Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer.
   c. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten.

6. **Zwangerschaps- en bevallingsverlof, met vervangende uitkering**
   a. Het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt 16 weken. De werkneemster heeft recht op verlof gedurende maximaal zes weken en minimaal vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en gedurende minimaal 10 weken na de bevallingsdatum. Uiterlijk 3 weken voordat zij het verlof wenst op te nemen, moet de werkneemster dit kenbaar maken aan de werkgever door middel van een zwangerschapsverklaring van de verloskundige met de uitgerekende datum.

b. Als een kind tijdens het bevallingsverlof door zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, kan het bevallingsverlof conform de wet worden verlengd.
c. De vrouwelijke werknemer kan de werkgever verzoeken het bevallingsverlof op te delen na 6 weken waarop het recht op dat verlof is ingegaan. Zij kan dit deel van het verlof opnemen gedurende het tijdvak van 30 weken, welk tijdvak aanvangt de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld. Het verzoek wordt gedaan uiterlijk drie weken nadat het bevallingsverlof is ingegaan.
d. Indien tijdens het bevallingsverlof de vrouwelijke werknemer overlijdt, kan conform de wet het resterende recht op bevallingsverlof met behoud van loon overgaan op haar partner.
e. De werkgever doet de aanvraag van een uitkering in verband met zwangerschap en bevalling bij UWV, uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.
f. De Wet Arbeid en Zorg is integraal van toepassing. Eventuele wetswijziging prevaleert boven hetgeen in dit artikel onder sub a tot en met e is opgenomen.

Aantekening:
Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet Arbeid en Zorg te lezen.

7. **Adoptie- en pleegzorgverlof, met vervangende uitkering**
a. De werknemer heeft recht op maximaal zes weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof moet binnen een tijdvak van 26 weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan vier weken vóór de datum van adoptie.
b. Pleegouder(s) hebben ook recht op adoptieverlof. Voorwaarde is dat pleegouder(s) op hetzelfde adres wonen als het kind dat wordt verzorgd. Tevens moet er een pleegcontract zijn, waaruit blijkt dat pleegouder(s) duurzaam verantwoordelijk zijn voor de opvoeding en verzorging van het kind.
c. Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op verlof slechts éénmaal.
d. De werknemer dient uiterlijk drie weken van tevoren het verlof bij werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.
e. De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.
f. De werkgever doet de aanvraag van een uitkering in verband met adoptie bij het UWV, uiterlijk twee weken voor de datum van ingang van het verlof. Werkgever ontvangt de adoptie-uitkering en betaalt deze tijdens het verlof uit aan de werknemer.
g. De Wet Arbeid en Zorg is integraal van toepassing. Eventuele wetswijziging prevaleert boven hetgeen in dit artikel onder sub a tot en met f is opgenomen.

Aantekening:
Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet Arbeid en Zorg te lezen.

8. **Ouderschapsverlof, zonder behoud van salaris**
a. De werknemer heeft per kind, tot de 8-jarige leeftijd, recht op het wettelijk ouderschapsverlof. Dit recht biedt de werknemer ouderschapsverlof zonder behoud van loon van 26 keer het aantal arbeidsuren per week, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De werknemer mag na overleg met de werkgever zelf bepalen hoe en wanneer hij het ouderschapsverlof opneemt.
b. De werknemer dient minimaal twee maanden voor het tijdstip van ingang het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door de werknemer gewenste wijze van invulling van het ouderschapsverlof op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
c. Vanaf 2 augustus 2022 krijgt een werknemer gedurende de eerste 9 van de 26 weken ouderschapsverlof, recht op een uitkering van UWV. Deze uitkering is 70% van het dagloon, en maximaal 70% van het maximumdagloon. Deze 9 weken betaald verlof moet de werknemer in het eerste levensjaar van zijn kind opnemen.

d. De Wet Arbeid en Zorg is integraal van toepassing. Eventuele wetswijziging prevaleert boven hetgeen in dit artikel onder sub a tot en met c is opgenomen.

Aantekening:
Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet Arbeid en Zorg te lezen.

9. **Calamiteitenverlof, met behoud van salaris**
   a. De werknemer heeft na beoordeling van de werkgever recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.
   b. Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:
      1. Een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van de gezinsleden, de bevalling van de echtgenote, levenspartner of relatiepartner en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in rechte lijn en tweede graad van de zijlijn;
      2. Een door de wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
      3. De uitvoering van het actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden;
      4. Een spoedeisend, onvoorzien of niet redelijkerwijs buiten werktijd te plannen ziekenhuisbezoek door de werknemer of bij de noodzakelijke begeleiding daarbij van de partner, kinderen, inwonende pleeg- of stiefkinderen, huisgenoten en bloedverwanten in de eerste of tweede graad, zoals ouders grootouders, broers, zusters en kleinkinderen.
   c. Bij spoedeisende zaken zal in overleg naar een snelle oplossing worden gezocht, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een meer duurzame oplossing.
   d. De Wet Arbeid en Zorg integraal van toepassing. Eventuele wetswijziging prevaleert boven hetgeen in dit artikel onder sub b en sub c is opgenomen.

Aantekening:
Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet Arbeid en Zorg te lezen.

10. **Geboorteverlof, met behoud van salaris**
   a. De werknemer van wie de partner is bevallen heeft recht op eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof na de bevalling van de echtgenote, levenspartner, relatiepartner of degene van wie de werknemer het kind erkent, waarbij op de dag van de bevalling er recht is op 1 dag calamiteitenverlof. Het geboorteverlof dient te worden opgenomen binnen 4 weken na de geboorte van het kind, dan wel de thuiskomst uit het ziekenhuis.

   b. De werknemer als bedoeld onder sub a heeft recht op maximaal 5 keer het aantal werkuren per week onbetaald aanvullend geboorteverlof. Het aanvullend geboorteverlof kan aanvangen na het geboorteverlof als bedoeld onder sub a en moet binnen 6 maanden na de geboorte van het kind worden opgenomen. De werkgever kan voor de werknemer die aanvullend geboorteverlof opneemt bij het UWV een uitkering aanvragen voor de verlofperiode. Deze uitkering is maximaal 70% van het maximumdagloon.

   c. De Wet Arbeid en Zorg is integraal van toepassing. Eventuele wetswijziging prevaleert boven hetgeen in dit artikel onder sub a en b is opgenomen.

Aantekening
Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet arbeid en zorg te lezen.

11. **Kortdurend zorgverlof, met behoud van salaris**
   In afwijking van de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende zeven dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon, in verband met de ziekte van de partner, een kind, inwonend pleeg- of stiefkind,

huisgenoot, of bloedverwant in de eerste of tweede graad, zoals ouders, grootouders, broers, zusters en kleinkinderen.
Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:

a. De werknemer meldt schriftelijk en met reden omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof.
b. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
c. Als het verlof langer duurt dan zeven dagen kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.

12. **Langdurend zorgverlof, zonder behoud van salaris**
    a. De werknemer heeft in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden recht op langdurend zorgverlof van maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur, zonder behoud van loon. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
    b. Het verlof kan worden opgenomen voor de zorg voor een persoon die (levensbedreigend) ziek is of hulpbehoevend. Deze persoon kan zijn de partner, een kind, inwonend pleeg- of stiefkind, huisgenoot, of bloedverwant in de eerste of tweede graad, zoals ouders, grootouders, broers, zusters en kleinkinderen.
    c. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
        1. Werknemer dient het verzoek minstens twee weken vóór de beoogde ingangsdatum schriftelijk in bij de werkgever. Er wordt daarbij aangegeven welke persoon verzorging behoeft, het tijdstip van ingang van het verlof, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren over de week.
        2. De werkgever willigt het verzoek om verlof in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft. Indien de werkgever overweegt het verzoek niet of niet geheel in te willigen, dan pleegt hij overleg met de werknemer. Indien het verzoek niet of niet geheel wordt ingewilligd, dan wordt het schriftelijk onder opgave van redenen aan de werknemer medegedeeld.

    3. Indien de werkgever niet een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof de beslissing op het verzoek schriftelijk heeft medegedeeld aan werknemer, gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
    d. De Wet Arbeid en Zorg is integraal van toepassing. Eventuele wetswijziging prevaleert boven hetgeen in dit artikel onder sub a tot en met sub c is opgenomen.

Aantekening:
Op de website www.overheid.nl is de integrale tekst van de Wet Arbeid en Zorg te lezen.

Artikel 35 Arbeidsongeschiktheid

1. **Ziekmelden**
   Werknemers die door ziekte of ongeval niet in staat zijn hun werk te verrichten, moeten dit ruim voor aanvang van hun dienst melden, tenzij dit door bijzondere omstandigheden onmogelijk is. Regels met betrekking tot ziekmelden worden zo veel mogelijk in een huishoudelijk- of verzuimreglement neergelegd. De werknemer moet zich houden aan het huishoudelijk- en verzuimreglement.

2. **Salarisdoorbetaling bij ziekte**
   Voor partijen die tot de inwerkintreding van deze cao vielen onder de Tankstation CAO geldt:
   In geval van arbeidsverhindering door ziekte of ongeval hebben de werknemers recht op doorbetaling van het brutosalaris:
    a. gedurende de eerst periode van 26 weken 100%;
    b. gedurende de 27e week tot en met de 78e week 85%;
    c. gedurende de 79e week tot en met de 104e week 70%.

Bij de salarisdoorbetaling zoals onder sub b en c genoemd, wordt tenminste het niveau van het wettelijk minimumloon gegarandeerd.

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

3. Voor alle overige bedrijven geldt de huidige regeling vanuit de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf:
   a. De werkgever is bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een tijdvak van maximaal 24 maanden gehouden het salaris aan de werknemer door te betalen dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, waarbij geldt dat gedurende de eerste zes maanden 100% van dat salaris wordt doorbetaald en gedurende de volgende 18 maanden 90% van dat salaris wordt doorbetaald.

      Bij salarisdoorbetaling zoals onder sub a genoemd, wordt tenminste het niveau van het wettelijk minimumloon gegarandeerd (artikel 629 lid 1 Burgerlijk Wetboek).

   b. In afwijking van het in lid 3 sub a gestelde wordt aan de werknemer die het werk gedeeltelijk dan wel op arbeidstherapeutische basis hervat gedurende de in lid 3 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden tijdens die periode van werkhervatting 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.

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

   c. In afwijking van het in lid 3 sub a gestelde wordt aan de werknemer waarvan is vastgesteld dat die geen kans op herstel heeft en niet beschikt over een resterende verdiencapaciteit gedurende de in lid 1 sub a bedoelde periode van maximaal 24 maanden 100% van het salaris door de werkgever doorbetaald dat de werknemer bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.

4. **Wachtdagen**
   Bij de eerste en tweede ziekmelding in enig kalenderjaar mag door de werkgever geen compensatie plaatsvinden door middel van het in rekening brengen van wachtdagen. Bij de derde en vierde ziekmelding in het betreffende kalenderjaar mag de werkgever per ziekmelding een wachtdag in rekening brengen. Een wachtdag komt voor rekening van de werknemer.
   Er mag niet opnieuw een wachtdag in rekening worden gebracht als de perioden, waarin de werknemer als gevolg van ziekte niet kan werken, elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken.
   Alleen bovenwettelijke vakantiedagen mogen gebruikt worden ter compensatie van wachtdagen.

5. **Controle tijdens arbeidsongeschiktheid**
   De door ziekte of ongeval arbeidsongeschikte werknemer is verplicht mee te werken aan de medische en lekencontrole die door de sociale verzekeringswetten (inclusief arbodienst, Arbowet) en het huishoudelijk- en/of verzuimreglement van de betreffende werkgever worden bepaald en/of uitgeoefend.

6. **Verlaging van de salarisdoorbetaling bij ziekte**
   Als het verzuimprotocol bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer voor de werkgever aanleiding geeft tot vermoedens van:
   - onterecht gebruik;
   - misbruik; of
   - het bewust niet opvolgen van veiligheidsvoorschriften,

dan kan de werkgever daar consequenties aan verbinden. Dit mag hij alleen nadat één van deze omstandigheden uitdrukkelijk is vastgesteld. Is dit uitdrukkelijk vastgesteld, dan kan de werkgever de salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid verlagen tot 70% van het bruto salaris. Wanneer het wettelijk is toegestaan kan de werkgever ook aftrek van twee wachtdagen per keer toepassen.
Als de werkgever hiertoe over gaat dan is hij verplicht om de werknemer een gemotiveerde schriftelijke beslissing hierover te verstrekken.
De verlaging als hierboven bedoeld wordt alleen toegepast wanneer andere middelen geen effect blijken te hebben. Werkgever zal gezien de aard van deze sanctie zeer terughoudend zijn in de toepassing ervan. De werkgever mag de verlaging niet toepassen vanwege bedrijfseconomische redenen.

Artikel 35A Aanvullend invaliditeitspensioen

1. Er is een N.V. `N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische Bedrijfstakken'.

2. De N.V. heeft ten doel om, op de voet en onder de voorwaarden als in de betreffende reglementen nader is bepaald, onder meer het aanbieden en verzorgen van schadeverzekeringen ter dekking van financieel risico als gevolg van arbeidsongeschiktheid.
   De N.V. stelt zich ook ten doel om gelden te innen en beheren ter financiering van vorengenoemde doeleinden.

3. De uitvoering van de in lid 2 omschreven doeleinden wordt nader geregeld in de daartoe naast deze cao overeengekomen cao Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Technische Bedrijfstakken.

Aantekening:
Voor meer informatie zie www.nvschade.nl

Artikel 36 Overlijdensuitkering

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

Artikel 37 Opleiding en duurzame inzetbaarheid

1. Een werknemer heeft recht op één doorbetaalde opleidingsdag per jaar. Dit geldt niet voor de werknemer die in een regulier opleidingstraject, in het kader van een door het Rijk mede gefinancierde opleiding zit.

2. De in het eerste lid van dit artikel bedoelde opleidingsdag kan in overleg met de werkgever worden ingevuld, passend binnen het via BOVAG of BETA aangeboden en gebruikelijke opleidingsbeleid.

3. Bedrijven met een bestaand eigen opleidingsinstituut, dat erkend is door BOVAG of BETA (of voorheen het bestuur van het opleidingsfonds), kunnen worden uitgezonderd van de regeling als genoemd onder artikel 37.2.

4. Verplichte functiegerichte opleidingen vinden in principe plaats binnen werktijd en worden vergoed. Indien deze opleidingen buiten werktijd plaatsvinden is het loon plus eventuele toeslagen verschuldigd.

5. Op verzoek van de werknemer zal in overleg met de werkgever een persoonlijk opleidingsplan (POP) worden aangeboden.

6. Vanaf 1 januari 2022 heeft een werknemer per kalenderjaar recht op een duurzame inzetbaarheidsdag. Een werknemer kan deze dag besteden om autonoom en zelfstandig te werken aan duurzame inzetbaarheid. Deze dag is bestemd voor bijvoorbeeld opleiding, loopbaanontwikkeling/loopbaan coaching of aan gezondheid. De dag wordt tijdig in overleg tussen werkgever en werknemer gepland.

Aantekening:
BOVAG en BETA hebben een voorbeeld van een POP beschikbaar.
Bedrijven wordt geadviseerd op regelmatige basis functionerings- en beoordelingsgesprekken te voeren. BOVAG en BETA bieden hiervoor een opleiding aan.

Artikel 38 Pensioenfonds

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

Aantekening:
Voor meer informatie zie www.bpmt.nl

Artikel 39 Naleving en afwijking van deze overeenkomst

1. Als tussen werkgever en werknemer een (juridisch) geschil bestaat over de juiste toepassing van deze cao en één of beide partijen daarvoor een (juridisch) vertegenwoordiger van cao-partijen heeft ingeschakeld, zal zowel werknemer als werkgever zich naar redelijkheid inspannen medewerking te verlenen aan het verstrekken van alle gegevens die benodigd zijn om te kunnen beoordelen of in het geval van het betreffende geschil gehandeld is conform wat in deze cao is bepaald. Dit verzoek moet schriftelijk en met voldoende argumenten onderbouwd te zijn gedaan. Onder te verstrekken gegevens vallen: arbeidsovereenkomst(en), overzichten van de gewerkte uren (inclusief urensaldo indien van toepassing), loonstroken, opgebouwde vakantierechten en toeslagen.

2. Aanvragen om vergunning tot afwijking van deze overeenkomst worden ingediend bij het Sociaal Fonds Tankstations en Wasbedrijven (SFTW). Het SFTW 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 gevergd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de specifieke bedrijfselementen op essentiële punten verschillen van andere ondernemingen.

Aantekening:
Voor de procedure dispensatieverzoek zie bijlage.

Artikel 40 Looptijd

Deze cao treedt in werking met ingang van 1 januari 2024 en eindigt op 31 maart 2025 zonder dat hiervoor opzegging vereist is.

Afspraken tussen cao-partijen

Ontwikkelingen Pensioenfonds Metaal & Techniek
Partijen spreken af dat indien gedurende de looptijd van deze cao de (premie)ontwikkelingen in het Pensioenfonds Metaal & Techniek daartoe aanleiding geven om tafel te gaan en eventueel aanvullende dan wel corrigerende afspraken te maken.

Veiligheid
Cao-partijen zullen gedurende de looptijd van de cao komen tot een algehele actualisatie van de veiligheidsparagraaf (artikel 25 van de cao).

Functiegebouw
Cao-partijen hebben geconstateerd dat het functiegebouw en de bijbehorende functielijst toe is aan modernisering. Cao-partijen hebben daarop opdracht gegeven aan een externe partij om hier een onderzoek naar te doen.

Financieel Fit
Cao-partijen maken via SFTW budget beschikbaar om werknemers te helpen financieel fit te blijven.

Verzuimaanpak
Na corona is zowel kortdurend als langdurig verzuim een grote uitdaging in de dagelijkse praktijk. Cao-partijen gaan gedurende de looptijd van de cao een onderzoek doen naar de onderliggende problematiek. Daarbij zullen in ieder geval cijfers en best practices in kaar gebracht worden, met als doel beter inzicht te krijgen in de problematiek en zodoende beter passende cao-afspraken te kunnen maken.

Voorbehoud wetswijziging arbeidsrecht en/of sociaal zekerheidsrecht tijdens looptijd cao
Indien gedurende de looptijd van de cao wijzigingen plaatsvinden in het arbeidsrecht en/of sociaal zekerheidsrecht die van invloed zijn op de inhoud van de cao, dan zullen partijen met elkaar in overleg gaan over de eventuele gevolgen hiervan. Indien de wijziging daartoe aanleiding geeft zullen partijen aanvullende dan wel corrigerende afspraken maken.

BIJLAGEN

Salaristabellen
FUNCTIELIJST BEHORENDE BIJ DE CAO Tankstations en Wasbedrijven

FUNCTIEGROEP 1:
Werkzaamheden van eenvoudige aard welke volgens nauwkeurige instructies op aanwijzing en/of onder directe leiding worden verricht. Werknemer dient de nodige kennis te vergaren over producten en diensten die door het tankstation en/of het wasbedrijf worden verkocht c.q. geleverd. Het betreft hier werknemers die geen ervaring hebben (met het werken) in de tankstation- en wasbranche.

Mogelijke functiebenamingen tankstation:
• Tuinman
• Vakkenvuller
• Schoonmaker shop/voorterrein/carwash
• Junior verkoopmedewerker
• Junior snackhoekmedewerker
• Junior administratief medewerker

Mogelijke functiebenamingen wasbedrijf:
Junior carwash medewerker
Voorwasser
Assistent truck en/of carwashmedewerker
Leerling

FUNCTIEGROEP 2:
Werkzaamheden van minder eenvoudige aard waarvoor enige mate van vak-, praktijken bedrijfskennis nodig is en die -hoewel onder leiding- toch met enige mate van zelfstandigheid
worden verricht.
Mogelijke functiebenamingen:
• Verkoopmedewerker
• Snackhoekmedewerker
• Administratief medewerker

Mogelijke functiebenamingen wasbedrijf:
- Truck en/of carwash medewerker
- Assistent verkoper

FUNCTIEGROEP 3:
Zelfstandige werkzaamheden waarvoor vak-, praktijk- en bedrijfskennis nodig is en het incidenteel leiding geven aan enkele medewerkers ingedeeld in de functiegroep 1 en 2, danwel zelfstandige werkzaamheden waarvoor specialistische kennis en vaardigheid nodig is.
Mogelijke functiebenamingen tankstation:
• Senior verkoopmedewerker
• Senior administratief medewerker

Mogelijke functiebenamingen wasbedrijf:
Manager truck en/of carwash
Ploegleider
Senior truck en/of carwashmedewerker
Junior administratief medewerker

FUNCTIEGROEP 4:
Zelfstandige werkzaamheden waarvoor ruime vak-, praktijk- en bedrijfskennis nodig is alsmede (in belangrijke mate) leiding geven aan medewerkers ingedeeld in de functiegroep 1, 2 en 3.

Mogelijke functiebenamingen tankstation:
• Assistent-bedrijfsleider
- stationsmanager

Mogelijke functiebenamingen wasbedrijf:
Bedrijfsleider
Filiaalleider
Vestigingsmanager

FUNCTIEGROEP 5:
Het dagelijks volledig leiding geven aan alle op het tankstation c.q. tankstations aanwezige medewerkers, de verantwoordelijkheid voor de boekhouding, de in- en verkoop van alle artikelen en motorbrandstoffen, de verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid op het station c.q. de stations ende verantwoordelijkheid voor de toepassing van de hygiënecode en het milieuzorgsysteem op het station c.q. de stations, inclusief de verantwoordelijkheid voor het realiseren van de doelstellingen van de onderneming en het verzorgen van de administratie.
Mogelijke functiebenamingen tankstation:
• Bedrijfsleider

Salaristabel per vier weken per 1 januari 2024

LEEFTIJD	**1 (WML)**	**2**	**3**	**4**	**5**
15	604,96*	1.129,38			
16	696,16*	1.254,87			
17	796,48*	1.394,30			
18	1009,28*	1.549,22			
19	1209,92*	1.721,35			
20	1614,24*	1.912,62	1.927,38	2.146,15	
21	2017,04*	2.089,85	2.191,38	2.352	2.489,54
1. **onder leiding**	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop				
2. **onder leiding**	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker				
3. **zelfstandig**	senior verkoper				
4. **leidinggevend**	assistent bedrijfsleider				
5. **leidinggevend**	bedrijfsleider				

Dit is de salaristabel per 1 januari 2024.

De bedragen die zijn opgenomen in functiegroep 1 zijn gebaseerd op het WML zoals dit geldt per 1 januari 2024. Deze bedragen zijn berekend volgens het Kennisdocument WML 2024 (aantal uren per periode maal het uurloon). De bedragen die zijn opgenomen in functiegroep 2 tot en met 5 zijn afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12.

De werkgever is met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen. Dit minimumloon is dus leidend in de berekening van het maandloon voor functiegroep 1. Hiervoor is een aparte tabel opgenomen in de cao.

* Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Salaristabel per vier weken per 1 december 2024

LEEFTIJD	**1 (WML)**	**2**	**3**	**4**	**5**
15	604,96*	1.164,81			
16	696,16*	1.294,23			
17	796,48*	1.438,04			
18	1009,28*	1.597,82			
19	1209,92*	1775,35			
20	1614,24*	1.972,62	2031,69	2.206,15	
21	2017,04*	2.149,85	2.251,38	2.412	2.549,54
1. **onder leiding**	tuinman, vakkenvuller, schoonmaker, junior verkoop				
2. **onder leiding**	verkoopmedewerker, snackhoekmedewerker, carwashmedewerker, adm. medewerker				
3. **zelfstandig**	senior verkoper				
4. **leidinggevend**	assistent bedrijfsleider				
5. **leidinggevend**	bedrijfsleider				

Dit is de salaristabel per 1 december 2024. De bedragen die zijn opgenomen in functiegroep 1 zijn gebaseerd op het WML zoals dit geldt per 1 januari 2024. Deze bedragen zijn berekend volgens het Kennisdocument WML 2024 (aantal uren per periode maal het uurloon). De bedragen die zijn opgenomen in functiegroep 2 tot en met 5 zijn afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12.

De werkgever is met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen. Dit minimumloon is dus leidend in de berekening van het maandloon voor functiegroep 1. Hiervoor is een aparte tabel opgenomen in de cao.

* Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Functiejarentabel per vier weken per 1 januari 2024

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	2.017,04*	2.089,85	2.191,38	2.352	2.489,54
1	2.017,04*	2.157,23	2.224,62	2.371,38	2.543,08
2	2.017,04*	2.191,38	2.256	2.389,85	2.584,62
3	2.041,85	2.224,62	2.291,08	2.412,92	2.623,38
4				2.428,62	2.658,46
5				2.449,85	2.689,85
6				2.466,46	2.729,54
7					2.764,62
8					2.801,54

Dit is de functiejarentabel per 1 januari 2024.

De bedragen die zijn opgenomen in functiegroep 1, functiejaren 0, 1 en 2 zijn gebaseerd op het WML. Deze bedragen zijn berekend volgens het Kennisdocument WML 2024 (aantal uren per periode maal het uurloon) en zijn volgens het WML zoals die gelden per 1 januari 2024.
De bedragen die zijn opgenomen in functiegroep 2 tot en met 5 zijn afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12.

De werkgever is met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen. Dit minimumloon is dus leidend in de berekening van het maandloon voor functiegroep 1. Hiervoor is een aparte tabel opgenomen in de cao.

* Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

Functiejarentabel per vier weken per 1 december 2024

FUNCTIEJAREN	1	2	3	4	5
0	2.017,04*	2.149,85	2.251,38	2.412	2.549,54
1	2.052,92	2.217,23	2.284,62	2.431,38	2.603,08
2	2.069,54	2.251,38	2.316	2.449,85	2.644,62
3	2.101,85	2.284,62	2.351,08	2.472,92	2.683,38
4				2.488,62	2.718,46
5				2.509,85	2.749,85
6				2.526,46	2.789,54
7					2.824,62
8					2.861,54

Dit is de functiejarentabel per 1 december 2024.

Het bedrag dat is opgenomen in functiegroep 1, functiejaren is gebaseerd op het WML. Dit bedrag is berekend volgens het Kennisdocument WML 2024 (aantal uren per periode maal het uurloon) en zijn volgens het WML zoals die gelden per 1 januari 2024.
De bedragen die zijn opgenomen in functiegroep 1, 1, 2 en 3 functiejaren en functiegroepen 2 tot en met 5 zijn afgeleid van de in artikel 27 van de cao opgenomen salaristabel per maand. Bij de omrekening is het salarisbedrag uit de salaristabel per maand gedeeld door 13 en vermenigvuldigd met 12.

De werkgever is met ingang van 1 januari 2024 verplicht om werknemers voor ieder gewerkt uur minimaal het wettelijk minimumuurloon te betalen. Dit minimumloon is dus leidend in de berekening van het maandloon voor functiegroep 1. Hiervoor is een aparte tabel opgenomen in de cao.

* Indien deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen.

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

Artikel 1
De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon in de maand december van het jaar 2022 en 2023 ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een kostenvergoeding gelijk aan de voormelde betaalde lidmaatschapskosten, zoals nader bepaalt in dit reglement.

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

Artikel 3
Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1 van dit reglement.

Artikel 4
Indien bij controle door de belastingdienst of de uitvoeringsinstantie voor de werknemersverzekeringen blijkt dat de belasting en premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

COMPENSATIEREGELING I.V.M. HET VERDWIJNEN VAN DE ZONDAGTOESLAG

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

Rekenvoorbeeld
Stel:
• aantal gewerkte zondagen: 14
• gemiddeld aantal uren per dienst: 8
• bruto uursalaris: € 9,-
14 x 8 x 9 x 35% = € 352,80 : 6 maanden = € 58,80

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

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

Noot: Deze compensatieregeling geldt niet voor de werknemers die tot de inwerkingtreding van deze cao onder de Tankstation CAO vielen.
Daar is immers de zondagtoeslag al eerder gecompenseerd en niet meer van kracht.

COMPENSATIEREGELING FEESTDAGEN BETREFFENDE WERKNEMERS DIE OP 1 DECEMBER 2009 ONDER DE CAO MOTORVOERTUIGENBEDRIJF EN TWEEWIELERBEDRIJF VIELEN.

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

Rekenvoorbeeld
Stel:
Aantal feestdagen 2010: 3
Gemiddeld aantal uren per dienst: 8
Bruto uursalaris € 9,-
3 x 8 x 9 = 216 : 12 maanden = € 18,-

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

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

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

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

COMPENSATIEREGELING EXTRA VAKANTIEDAGEN OUDERE WERKNEMERS

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

45 t/m 49 jr.	1 dag (bij 60 jaar volgen 4 extra dagen uit de nieuwe regeling)
50 t/m 55 jr.	5 dagen (bij 60 jaar volgen 4 extra dagen uit de nieuwe regeling)
56 t/m 60 jr.	8 dagen (bij 60 jaar volgen 4 extra dagen uit de nieuwe regeling)
61t/m 65 jr.	12 dagen (inclusief de 4 dagen uit de nieuwe regeling)
Indien een werknemer op 1 januari 2010 een hoger aantal dagen ontving, dan opgenomen in de tabel, dan behoudt hij dit aantal dagen.	

Bij het berekenen van het aantal vakantiedagen op grond van de hierbovenstaande staffel wordt artikel 32 lid 12 niet toegepast, maar geldt afhankelijk van de duur van het dienstverband op 1 januari 2010:
- een extra vakantiedag bij een dienstverband van 10 jaar of meer maar minder dan 20 jaar,
- twee extra vakantiedagen bij een dienstverband van 20 jaar of meer maar minder dan 30 jaar en
- drie extra vakantiedagen bij een dienstverband van 30 jaar of meer.

Na 1 januari 2010 gaat de dienstjaren-regeling van artikel 32 lid 12 weer gelden.

Aantekening:
Voorbeeld, uitgaande van iemand die op 1 januari 2010 53 jaar is en 21 jaar in dienst:
Deze werknemer heeft recht op een jaarlijkse compensatie van 5 dagen plus 2 dagen = 7 dagen extra vakantie (53 uur). Bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar wordt het aantal extra vakantiedagen met 4 dagen verhoogd van 7 naar 11 dagen. Bij 30 jaar dienstverband ontvangt de werknemer op grond van artikel 32 lid 12 3 extra vakantiedagen en komt hij uit op 14 dagen.

<u>Uitbetaling compensatieregeling</u>
De uitbetaling van de compensatie zoals genoemd in deze bijlage dient ieder jaar te geschieden in de maand december, of bij uitdiensttreding van de medewerker. Bij parttimers en bij uitdiensttreding van de medewerker wordt de compensatie naar rato uitgekeerd.

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

VOORWAARDEN TOEPASSEN CAMERA-AFSLUITING (ARTIKEL 25 LID 6 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN)

Algemene eisen
- Het afsluiten met cameratoezicht dient onderdeel te zijn van een actief veiligheidsbeleid.
- Er heeft overleg met de werknemers plaatsgevonden en werknemers hebben ingestemd met het toepassen van sluiting met cameratoezicht.
- Uitsluitend werknemers die individueel schriftelijk hebben ingestemd met sluiting met cameratoezicht, kunnen hiervoor worden ingezet.
- Werkgever meldt schriftelijk aan SFTW op welk tankstation sluiting met cameratoezicht zal worden toegepast.

Aantekening:
Het modelformulier voor deze melding is te vinden in de bijlage bij deze cao en op www.sftw.nl
Het formulier kan worden verzonden naar SFTW, Postbus 693, 4200 AR Gorinchem.

Technische vereisten
- Er is een koppeling met het Live View-systeem van de politie.
- Er is gelegenheid tot gebruik van het Live View-systeem gedurende de gehele dienst (niet enkel bij afsluiting).
- Er is beschikking over de juiste internetsnelheid zodat de centralist beelden goed kan volgen.
- De positionering van de camera's is afgestemd op camera-afsluiting: de deur moet goed zichtbaar zijn, net als de achterzijde en zijkanten van het tankstation en de route van de medewerker naar zijn/haar vervoermiddel.
- Voor de medewerker is zichtbaar dat er meegekeken wordt (bijv. door middel van een lamp).
- De centralist kan spreken via de luidsprekers op het voorterrein.
- Het systeem kan dagelijks op afstand worden getest (bijv. d.m.v. "pingen").
- Op het voorterrein is duidelijk zichtbaar gemaakt te worden dat er met camera-afsluiting wordt gewerkt (bijv. met een bord).

Procedurele vereisten
- Er zal een periode van minimaal 4 weken "dubbel gedraaid" worden. Dat wil zeggen dat er zowel fysieke afsluitbegeleiding als begeleiding op afstand is. Deze periode is bedoeld om eventuele aanloopproblemen te ondervangen.
- Er is een helder intern (medewerkers tankstation) en extern (meldkamer) protocol over hoe te handelen rondom het afsluiten. Dit protocol betreft in ieder geval voorschriften over:
  1) de wijze van contact opnemen met de meldkamer.
  2) de wijze waarop de medewerker vertrekt (te voet, per fiets, per auto etc.) en de plek waar de medewerker eventueel parkeert.
  3) het signaal dat de situatie veilig is en de medewerker kan vertrekken.
  4) hoe te handelen door de medewerker als de situatie niet veilig is en/of het systeem niet werkt
  5) het langer blijven branden van de verlichting na vertrek medewerker
- er zijn afspraken met de alarmdienst over fysieke achtervang (indien nodig alsnog een auto op het voorterrein)
- (de centralist van) de meldkamer is geschikt om dergelijke procedures uit te kunnen uitvoeren.

REGLEMENT GENERATIEPACT TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN

Definities

Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. **Aanvulling Arbeidsovereenkomst:** de bij dit reglement behorende bijlage, waarin de afspraken rond de toepassing van het generatiepact tussen werkgever en werknemer worden vastgelegd.

b. **Bedrijfstak:** de bedrijfstak voor de Tankstations en Wasbedrijven, zoals omschreven in artikel 3 van de cao.

c. **Cao:** de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Tankstations en Wasbedrijven 2022 - 2023.

d. **Feitelijke salaris:** het percentage van het oorspronkelijk salaris dat de werknemer gaat verdienen na ingang van een Variant.

e. **Feitelijke arbeidsduur:** het percentage van de oorspronkelijke arbeidsduur dat de werknemer gaat werken na ingang van een Variant.

f. **Oorspronkelijke arbeidsduur:** de arbeidsduur zoals deze gold vóór het toepassen van een van de Varianten.

g. **Oorspronkelijk salaris:** het voor de werknemer geldend salaris zoals deze gold vóór het toepassen van een van de Varianten.

h. **Pensioenopbouw:** de opbouw van het pensioen bij PMT en het daarbij behorend premiepercentage.

i. **Varianten:** de keuzemogelijkheden bij gebruikmaking van het Generatiepact, waarbij de Varianten er als volgt uitzien:

- 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 Tankstations en Wasbedrijven, zoals gedefinieerd in artikel 1 en artikel 3 van de cao.

k. **Werknemer:** een werknemer zoals bedoeld in artikel 2 van de cao.

Algemene bepalingen

Artikel 2

1. Een werknemer met een leeftijd van 60 jaar of ouder kan de werkgever verzoeken een, naar de keuze van de werknemer, Variant toe te passen.

2. Er geldt een dubbele vrijwilligheid voor Variant 1 en 2 voor een werknemer van 60 jaar en ouder en die tenminste één jaar in dienst is. Dit wil zeggen dat gebruikmaking van het generatiepact door toepassing van Variant 1 of 2 uitsluitend mogelijk is als zowel werkgever als de werknemer dit willen.

3. Voor Variant 2 geldt ook dat deze Variant in beginsel uiterlijk zes maanden na de aanvraag van de werknemer moet worden ingevoerd. Voorwaarden hiervoor zijn dat de werknemer zich maximaal drie jaar voor de AOW -leeftijd bevindt, minimaal 38 uur per week werkzaam is en een functie in functiegroep 1 tot en met 4 uitoefent. Indien werkgever en de werknemer geen overeenstemming over Variant 2 bereiken, kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot het bestuur Sociaal Fonds Tankstations en Wasbedrijven. Het bestuur geeft een bindend advies op basis van redelijkheid en billijkheid. De procedure is opgenomen in de bijlage en is tevens te vinden op www.sftw.nl.

4. Voor Variant 3 geldt dat deze Variant in beginsel uiterlijk zes maanden na de aanvraag van de werknemer moet worden ingevoerd. Indien werkgever en de werknemer geen overeenstemming over Variant 3 bereiken, kunnen zij zich gezamenlijk wenden tot het bestuur Sociaal Fonds Tankstations en Wasbedrijven. Het bestuur geeft een bindend advies op basis van redelijkheid en billijkheid. De procedure is opgenomen in de bijlage en is tevens te vinden op www.sftw.nl.

5. Indien het verzoek wordt ingewilligd zal dit in de Aanvulling Arbeidsovereenkomst worden vastgelegd.

Artikel 3

1. Gebruikmaking van een Variant kan alleen indien de werknemer tenminste 22,8 arbeidsuren per week werkzaam blijft.

2. Bij gebruikmaking van een Variant geldt dat de extra vakantierechten op basis van leeftijd vervallen.

3. De werknemer mag bij gebruikmaking van het Generatiepact geen nieuwe of uitbreiding van betaalde nevenwerkzaamheden verrichten.

4. Gebruikmaking van een Variant vervalt per de datum dat er een (deeltijd-)pensioenuitkering plaatsvindt.

Opgave aan administrateur bedrijfstak

Artikel 4

1. De werkgever geeft het feitelijke salaris met de cao-verhogingen van artikel 27 cao en de gebruikelijke grondslag gevende elementen door aan de bedrijfstakadministrateur MN.

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 gebruikmaking van een Variant wordt de pensioenopbouw voor 100% voortgezet.

Vergoedingen

Artikel 5

1. Bij gebruikmaking van een Variant wordt tijd voor tijd vergoed, waarbij bepalend is het percentage van de Oorspronkelijke Arbeidsduur.
   Voorbeeld: bij gebruikmaking van Variant 2: 70% werken – 85% salaris – 100% pensioen, wordt de opbouw van de vakantiedag gebaseerd op 70% van de oorspronkelijke arbeidsduur.

2. Bij gebruikmaking van een Variant wordt geld voor geld vergoed, waarbij bepalend is het percentage van het Oorspronkelijk Salaris.
   Voorbeeld: de vakantiebijslag wordt bij gebruikmaking van de Variant 3: 80-90-100 (80% van de oorspronkelijke arbeidsduur, 90% van het oorspronkelijke salaris en 100% pensioenopbouw) berekend over 90% van het Oorspronkelijk Salaris.

3. Voor de berekening van een uurloon waarbij een toeslag geldt, de volgende formule:
   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 feitelijk salaris bedraagt € 2.000,- en er is sprake van een toeslagpercentage over een overuur ad 28,5%:
   € 2000,- maal 100/80 = €2500,-
   €2500 maal 0,607% = €15,17
   €15,17 maal 1,285(toeslag) = € 19,50

***Aantekening**:*
1. *In geval van een maandsalaris dient te worden gerekend met 0,607% (op basis van een gemiddelde werkweek van 38 uur). In geval van een vierwekensalaris dient te worden gerekend met het percentage van 0,658%.*
2. *Voorbeelden van tijd voor geld: overwerktoeslag, toeslag voor nachtdienst.*

Overige

Artikel 6

In geval dat tijdens gebruikmaking van een Variant de werknemer 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. Dit reglement treedt in werking op 1 augustus 2020 en eindigt op 31 maart 2025.

2. Gebruikmaking van een Variant tijdens de looptijd van dit reglement blijft in stand ook na afloop van dit reglement totdat het eindigt als bedoeld in artikel 3 lid 4 van dit reglement of door de beëindiging van de dienstbetrekking of in overleg met werkgever en werknemer.

SPELREGELS BIJ GESCHIL GEBRUIKMAKING GENERATIEPACT TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN

1. Bij gebruikmaking van Variant 3 van het Generatiepact, dat wil zeggen: 80% werken, 90% salaris, 100% pensioenopbouw, geldt dat deze Variant in beginsel uiterlijk zes maanden na de aanvraag van de werknemer moet worden ingevoerd.

2. Indien de werkgever van mening is dat zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich verzetten tegen gebruikmaking van Variant 3 van het Generatiepact door de werknemer, dan gaan de werkgever en de werknemer hierover met elkaar in overleg.

3. De werkgever deelt zijn standpunt schriftelijk en gemotiveerd mee aan de werknemer.

4. Indien dit standpunt niet tot overeenstemming leidt dan wel 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 het bestuur Sociaal Fonds Tank Was met het verzoek tot het geven van een bindend advies. Indien de werkgever schriftelijk nog geen gemotiveerd standpunt kenbaar heeft gemaakt, dan zal het bestuur de werkgever verzoeken mee te werken aan de procedure en een schriftelijk standpunt in te brengen. De werkgever is gehouden aan dit verzoek van het bestuur te voldoen.

5. Indien het bestuur Sociaal Fonds Tank Was het nodig acht met het oog op de omstandigheden van het geval, worden partijen in de gelegenheid gesteld om individueel dan wel gezamenlijk te worden gehoord.

6. Het bestuur Sociaal Fonds Tank Was 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 gebruikmaking van het Generatiepact.

7. Het bestuur Sociaal Fonds Tank Was neemt gedurende de procedure en bij de totstandkoming van het bindend advies de algemene beginselen van hoor en wederhoor, het recht op een onafhankelijk en onpartijdige uitspraak en het recht op motivering van de uitspraak in acht.

PROCEDURE DISPENSATIEVERZOEK

A. Het dispensatieverzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij het SFTW, Pompmolenlaan 10C, 3447 GK Woerden.

B. Uit het dispensatieverzoek moet zondermeer blijken van welk(e) artikel(en) dispensatie wordt gevraagd.

C. Het dispensatieverzoek moet voorts 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. Indien 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 afschrift van een schrijven van de arbeidsinspectie waaruit duidelijk wordt dat dispensatie noodzakelijk is voor het verlenen van (tijdelijke) werktijdverkorting.

E. Het SFTW stuurt de verzoeker een ontvangstbevestiging en vermeldt daarbij tevens wanneer het SFTW het verzoek behandelt.

F. In beginsel behandelt het SFTW het verzoek in de eerstvolgende reguliere vergadering van het SFTW indien tussen het moment van ontvangst van het verzoek en die reguliere vergadering tenminste 10 werkdagen zitten.

G. Indien het SFTW het nodig acht, kan worden gevraagd naar een nadere schriftelijke reactie.

H. Het SFTW kan eventueel besluiten tot een hoorzitting. Verzoeker kan zich dan, op eigen kosten, laten bijstaan door deskundigen evenals zich, op eigen kosten, laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Een deskundige of gemachtigde dient uiterlijk vijf werkdagen voor de hoorzitting te zijn aangemeld.

I. Het SFTW neemt binnen 12 weken netto, te rekenen vanaf de datum nadat het verzoek is ontvangen, schriftelijk en gemotiveerd een besluit. 12 weken netto wil zeggen zonder hoorzitting en/of nadere schriftelijke vragen. In onvoorziene gevallen kan het SFTW de termijn 2x4 weken verlengen. Het SFTW zal dit dan schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken.

J. Indien het STW van mening is dat het geen verzoek betreft als bedoeld in artikel 39 van de cao, wordt het verzoek niet in behandeling genomen.