

# Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor de

## Technische Groothandel

1 januari 2006 t/m 31 december 2007

### INHOUDSOPGAVE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE TECHNISCHE GROOTHANDEL 2006-2007

CAO - PARTIJEN . . . . . 5

Hoofdstuk I - Arbeidsvoorwaarden

#### AFDELING 1 Definities

Artikel 1	Groothandel . . . . .	6	
2	In staal . . . . .	6	
3	In (non-ferro) metalen . . . . .	6	
4	In metaalwaren . . . . .	6	
5	In sanitaire artikelen . . . . .	7	6
	In elektrotechnische en elektronische artikelen . . . . .	7	7
	In huishoudelijke artikelen . . . . .	7	8
	Uitgesloten ondernemingen en sectoren . . . . .	7	9
	Werkgever . . . . .	7	10
	Werknemer . . . . .	8	11
	Dienstverband . . . . .	8	12
	Uitzendkrachten . . . . .	8	13
	De vakverenigingen . . . . .	8	14
	Inkomen, jaarinkomen, loon en		

brutoloon Sociale Verzekeringen . . . . .	8
---	---

## AFDELING 2 Individuele arbeidsovereenkomst en dienstverband

Artikel 15	Inhoud individuele arbeidsovereenkomst . . . . .	9
16	Aanvang dienstverband . . . . .	9
17	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd . . . . .	9
18	Einde van het dienstverband . . . . .	9
19	Op- en afroepkrachten. . . . .	9
20	Deeltijdwerk . . . . .	10
21	Uitzendkrachten . . . . .	10
22	Onkostenvergoedingen . . . . .	10
23	Handelsvertegenwoordigers . . . . .	11
24	Statutair directeur . . . . .	11

## AFDELING 3 Functiegroepen

Artikel 25	Algemene opmerkingen . . . . .	11
26	Functiegroepen . . . . .	12

## AFDELING 4 Salaris en beloning

Artikel 27	Minimum salarisniveau . . . . .	14
28	CAO-salarisschalen . . . . .	14
29	Handhaving gunstiger salarissen . . . . .	15
30	Berekening van het uursalaris. . . . .	15
31	Salarisbetaling. . . . .	15
32	Salarisaanpassing . . . . .	16
33	Beloningssystemen . . . . .	16

## AFDELING 5 Regelingen inzake arbeidsduur, werktijden en toeslagen

Artikel 34	Arbeidsduur . . . . .	16
35	Werktijden en toeslagen . . . . .	16
36	CAO-regeling A . . . . .	17
37	CAO-regeling B . . . . .	17
38	CAO-regeling C . . . . .	18
39	CAO-regeling D (Ploegendienst) . . . . .	18
40	Overwerk . . . . .	19
41	Zondagarbeid . . . . .	20
42	Arbeid op feestdagen . . . . .	20

## AFDELING 6 Verlof, verzuim en vakantie

Artikel 43	Zwangerschaps- en ouderschapsverlof . . . . .	
------------	---	--

44	Bijzonder verlof . . . . .	20
45	Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen . . . . .	21
46	Vakantie . . . . .	22
47	Vakantietoeslag . . . . .	23

#### AFDELING 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 48	Melding aan werkgever . . . . .	23
49	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid . . . . .	24
50	Geen aanspraak op uitkering bij arbeidsongeschiktheid . . . . .	24
51	Verplichte aanbieding aanvullende WAO-verzekering . . . . .	25

#### AFDELING 8 Vrijwillig Vervroegd Uittreden, Levensloop en Uitkering bij overlijden

Artikel 52	Vrijwillig Vervroegd Uittreden . . . . .	25
53	Levensloop . . . . .	25
54	Uitkering bij overlijden . . . . .	26

#### AFDELING 9 Overige bepalingen

Artikel 55	Vaste Commissie . . . . .	27
56	Geschillenregeling . . . . .	27
57	Afwijking van CAO-bepalingen . . . . .	27
58	CAO à la Carte . . . . .	27
59	Duur van de CAO . . . . .	28
60	Slotbepaling . . . . .	28

#### Hoofdstuk II - Algemene bepalingen

Artikel 61	Algemene verplichtingen . . . . .	29
62	Naleving van de CAO. . . . .	29
63	Veiligheid, gezondheid en welzijn . . . . .	29
64	Leeftijdsbewust personeelsbeleid . . . . .	29
65	Sociaal beleid . . . . .	30
66	Wervingsbeleid . . . . .	30
67	Werkgelegenheid en structuurwijziging . . . . .	30
68	Arbeidsmarkt . . . . .	31

#### Hoofdstuk III - VAKBONDSWERK EN -FACILITEITEN

Artikel 69	Vakbondswerk in de onderneming . . . . .	33
70	Vakbondsfaciliteiten . . . . .	33

## Hoofdstuk IV - Aanbevelingen van CAO-partijen

A	Regelingen voor Winstdeling, Spaarloon en Levensloop	. 35
B	Premiesparen	. . . . . 35
C	Pensioenregeling	. . . . . 35
D	Stageplaatsen academici / HBO'ers	. . . . . 35
E	Milieu	. . . . . 35
F	Studie arbeidsongeschiktheid	. . . . . 35

### Bijlagen

1.	Salarisschalen	. . . . . 36
2.	Reglement voor de Vaste Commissie	. . . . . 38
3.	Relevante wettelijke bepalingen	. . . . . 41
4.	Kaderregeling Levensloop	. . . . . 47
5.	Nuttige adressen	. . . . . 49
6.	CAO-partijen	. . . . . 50

Lijst van afkortingen en begrippen	. . . . . 51
Trefwoordenlijst	. . . . . 53

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
voor de Technische Groothandel

1 januari 2006 t/m 31 december 2007

CAO - partijen,

Werkgevers Technische Groothandel,  
gevestigd te Den Haag

enerzijds,

en

FNV Bondgenoten,  
gevestigd te Utrecht,

CNV Dienstenbond,  
gevestigd te Hoofddorp,

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening,  
gevestigd te Culemborg,

anderzijds,

hebben voor de periode 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007 de navolgende  
collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

# HOOFDSTUK I

## ARBEIDSVoorwaarden

### AFDELING 1

#### Definities

##### Artikel 1 - Groothandel

De bedrijfsuitoefening waarbij de onderneming voor eigen rekening en risico goederen betreft, naar behoefte in voorraad houdt en verkoopt aan bedrijfsmatige ge- en/of verbruikers of verwerkers dan wel groot- of kleinhandelaren. Deze goederen kunnen worden verkocht in dezelfde staat of na in de groothandel gebruikelijke verwerking, behandeling of verpakking;

##### Artikel 2 - In staal

- De groothandel in producten, vervaardigd van staal door ongeacht welk procédé en ongeacht welke legering, bewerkt of onbewerkt, zoals staven, profielen, strippen en platen al of niet geprofileerd, bandstaal, draad, vormstukken, buizen, pijpen, hulpstukken en appendages voor buizen en pijpen, en alle overige uit staal vervaardigde halffabrikaten, met uitzondering van de groothandel in schroot.
- De groothandel in centrale verwarmingsinstallatiematerialen, zoals ketels, radiatoren en appendages, inclusief producten en componenten ten behoeve van klimaatbeheersing.

##### Artikel 3 - In (non-ferro) metalen

De groothandel in (non-ferro) blokmatalen en daaruit vervaardigde halffabrikaten, met uitzondering van oude (non-ferro) blokmatalen of afval.

##### Artikel 4 - In metaalwaren

- De groothandel in grote ijzerwaren (die artikelen die dienst doen bij en deel uitmaken van metaal- of staalconstructies ook indien deze zijn vervaardigd van andere materialen dan van staal). Onder metaal- of staalconstructies wordt verstaan elke samenstelling van metalen delen door middel van geprefabriceerde hulpstukken zoals appendages.
- Gereedschappen van staal, (non-ferro) metalen, hout, rubber en kunststoffen in elke afwerking en uitvoering, alsmede machines en hulpmiddelen voor onderhoudswerkplaatsen en/of garages; met uitzondering van productie- (gereedschaps-) machines en productieapparatuur toegepast in industrieën, welke verankerd worden.
- Land- en tuinbouwartikelen (die artikelen, gereedschappen en toebehoren die in de land- en tuinbouw en in siertuinen worden gebruikt en vervaardigd zijn van staal, van hout, (non-ferro) metalen, kunststof, in elke afwerking en uitvoering, met uitzondering van tractie- en landbewerkingsmachines en installaties gebruikt in de professionele land- en tuinbouw sector).
- Bouwartikelen (die artikelen die voor de afwerking van gebouwen en schepen worden gebruikt en zijn vervaardigd van staal, hout, (non-ferro) metalen of kunststoffen, in elke afwerking en uitvoering).
- Draad en draadmateriaal, zoals gaas en dergelijke.

- Klein-ijzerwaren (die artikelen die van staal, hout, (non-ferro) metalen en kunststoffen zijn vervaardigd, die dienst doen bij de vervaardiging van constructies of daarvan deel uitmaken).

#### Artikel 5 - In sanitaire artikelen

De groothandel in artikelen, die hoofdzakelijk of uitsluitend toepassing vinden in gebouwgebonden infrastructurele voorzieningen (installaties) op het gebied van water (aan- en afvoer) en gas. Dit ter samenstelling van bad-, douche-, wastafel-, bidet-, closet- en urinoircombinaties benevens geisers en drukautomaten en dergelijke toestellen voor de warmwatervoorziening, alsmede rioleringsartikelen vervaardigd uit gietijzer en kunststoffen.

#### Artikel 6 - In elektrotechnische en elektronische artikelen

- De groothandel in die artikelen, die toepassing vinden in gebouwgebonden infrastructurele voorzieningen (installaties) op het gebied van elektrische energie en informatiesystemen, alsmede die artikelen zoals elektrotechnische en meet- en regelapparatuur en elektronische dan wel elektrotechnische materialen toegepast in subsystemen.
- De groothandel in verlichtingsartikelen, elektrische huishoudelijke toestellen, audio- en videoproducten en antennemateriaal.
- De groothandel in standaard elektrische en elektronische producten/componenten voor industriële installaties.

#### Artikel 7 - In huishoudelijke artikelen

De groothandel in verwarmingsapparaten, kookapparatuur, huishoudelijke machines, kook-, bak-, braad-, en keukengerei voor particulier huishoudelijk gebruik vervaardigd van ijzer, staal, hout of kunststoffen met uitzondering van meubilair.

#### Artikel 8 - Uitgesloten ondernemingen en sectoren

1. Werkgevers die minder dan drie jaar als werkgever een onderneming in de zin van deze CAO voeren, met uitzondering van die ondernemingen die niet als startende ondernemingen zijn te beschouwen, kunnen een verzoek tot dispensatie van deze CAO indienen bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 55. De dispensatie duurt maximaal drie jaar na de start van de onderneming.
2. Deze CAO is niet van toepassing op werkgevers en werknemers die naar aard van de in de betrokken onderneming verrichte activiteiten ressorteren onder de (werkingssfeerdefinitie van) de collectieve arbeidsovereenkomst voor:
  - het metaalbewerkingsbedrijf;
  - het technisch installatiebedrijf;
  - de goud- en zilvernijverheid;
  - de metaal- en elektrotechnische industrie;
  - het hoger personeel in de metaal- en elektrotechnische industrie;
  - het bouwbedrijf;
  - het uitvoerend, technisch en administratief personeel in de bouwbedrijven.

#### Artikel 9 - Werkgever

1. De door een natuurlijke of rechtspersoon gedreven onderneming die meer dan 50% van de gewerkte uren besteedt aan de groothandel in staal, (non-ferro) metalen, metaalwaren, sanitaire artikelen, elektrotechnische en/of huishoudelijke artikelen.

2. De rechtspersoon die als houdstermaatschappij met één of meer natuurlijke- of rechtspersonen als bedoeld in lid 1, hierna te noemen de werkmaatschappijen, behoort tot een economische en/of organisatorische eenheid, waarbij de werkmaatschappijen geen werknemers in dienst hebben maar alle werknemers in dienst zijn van de houdstermaatschappij en deze werknemers voor meer dan 50% van de gewerkte uren feitelijk werkzaam zijn ten behoeve van vorenbedoelde werkmaatschappijen.

#### Artikel 10 - Werknemer

1. Iedere persoon die een dienstverband heeft met een werkgever.
2. Er wordt onderscheid gemaakt tussen:
  - a. de werknemer die op grond van zijn of haar functie wordt ingedeeld in één van de functiegroepen genoemd in artikel 26;
  - b. iedere persoon die als handelsvertegenwoordiger in vaste dienst van een werkgever werkzaam is;
  - c. de werknemer die niet valt onder sub a of b.

#### Artikel 11 - Dienstverband

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

#### Artikel 12 - Uitzendkrachten

Personen die tegen vergoeding als arbeidskrachten aan de werkgever voor het verrichten van in zijn of haar onderneming gebruikelijke arbeid ter beschikking worden gesteld door natuurlijke of rechtspersonen die deze terbeschikkingstelling bedrijfsmatig uitoefenen.

#### Artikel 13 - De vakverenigingen

De contracterende werknemersorganisaties betrokken bij de totstandkoming van deze CAO.

#### Artikel 14 - Inkomen, jaarinkomen en loon

1. Onder inkomen wordt verstaan het tussen werkgever en werknemer krachtens de arbeidsovereenkomst overeengekomen vaste bruto maandsalaris.
2. Onder inkomen voor handelsvertegenwoordigers wordt verstaan het overeengekomen vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met eventuele provisie.
3. Onder jaarinkomen wordt verstaan het in lid 1 of lid 2 bedoelde inkomen, herleid tot een jaarbedrag, vermeerderd met de vakantietoeslag, de diplomatoeslag, de toeslag voor regelmatig weerkerend overwerk, de ploegentoeslag, andere vaste toeslagen, de prestatiebeloning en de vaste gratificatie.
4. Onder loon in de zin van artikel 47 lid 1 CAO wordt verstaan de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking, met uitzondering van verdiensten uit overwerk, vakantiebijslagen, winstuitkeringen, uitkeringen bij bijzondere gelegenheden, uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen, vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn of haar dienstbetrekking heeft te maken, bijzondere vergoedingen voor kostwinners en gezinshoofden, uitkeringen ingevolge een premiespaarregeling als bedoeld in artikel 31a, eerste lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 of een eindejaarsuitkering.

AFDELING 2

## Individuele arbeidsovereenkomst en dienstverband

### Artikel 15 - Inhoud individuele arbeidsovereenkomst

Tussen de werkgever en de werknemer zal een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden aangegaan waarin bepalingen omtrent de aard van het dienstverband worden vastgelegd.

### Artikel 16 - Aanvang dienstverband (zie bijlage 3 CAO)

1. Aan elke werknemer wordt bij indiensttreding door de werkgever schriftelijk in ieder geval medegedeeld:
  - a. de datum van indiensttreding;
  - b. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld;
  - c. indien van toepassing de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld;
  - d. de overeengekomen arbeidstijd en de voor de werknemer geldende werktijden- en toeslagenregeling;
  - e. het salaris dat aan de werknemer is toegekend op basis van de leeftijd, respectievelijk de periodiekenschaal, die behoort bij de groep waarin hij of zij is ingedeeld, of het salaris dat in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgesteld.
  - f. de voor de werknemer al dan niet geldende rechten op vervroegd uittreden en/of vroegpensioen.
2. Tenzij uit de aanstellingsbrief uitdrukkelijk anders blijkt, geschiedt de aanstelling voor onbepaalde tijd.
3. Werkgever en werknemer kunnen een proeftijd overeenkomen. Artikel 7:652 BW is alsdan van toepassing (zie bijlage 3 CAO).

### Artikel 17 - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zie bijlage 3 CAO)

Ten aanzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgt de CAO hetgeen is bepaald in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek. Artikel 7:668a BW is als bijlage 3 in de CAO opgenomen.

### Artikel 18 - Einde van het dienstverband (zie bijlage 3 CAO)

1. Voor de in acht te nemen opzegtermijn volgt de CAO hetgeen hieromtrent is bepaald in artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek. Artikel 7:672 BW is als bijlage 3 in de CAO opgenomen.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

### Artikel 19 - Op- en afroepkrachten

1. In geval van aanstelling van een werknemer op afroepbasis dient de werkgever tenminste voor 16 uur per maand werk aan te bieden.
2. Indien bij oproep door de werkgever de werknemer verhinderd is te komen werken, is geen salaris verschuldigd over de bij die gelegenheid aangeboden uren werk.
3. Indien er geen oproep plaatsvindt gedurende een kalendermaand of heeft tewerkstelling voor minder dan 16 uur per kalendermaand plaatsgevonden, dan is de werkgever tenminste 16 uur salaris verschuldigd aan de oproepkracht.

### Artikel 20 - Deeltijdwerk

1. Ter verhoging van de arbeidsparticipatie zal ernaar worden gestreefd om het aantal werknemers in de onderneming uit deeltijdwerkers te bevorderen. Van deeltijdwerk is sprake als in de arbeidsovereenkomst minder dan de normale wekelijkse arbeidsduur is overeengekomen. Het streven is erop gericht een arbeidscontract aan te gaan voor minimaal acht uur per week, doch in ieder geval minimaal 28 uur per maand.
2. Deeltijdverzoeken worden positief benaderd en waar mogelijk gehonoreerd. Op voorhand worden geen functies uitgesloten van deeltijdarbeid. Bij vacant komende functies, dan wel nieuwe functies, wordt stelselmatig beoordeeld of vervulling in deeltijd mogelijk is. Invoering van deeltijd mag in beginsel op zichzelf niet leiden tot vermindering van de formatie.
3. Er is gelijke behandeling tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers. De bepalingen omtrent toekenning van overwerkvergoeding zijn op werknemers met een deeltijddienstverband slechts van toepassing, voor zover het overwerk wordt verricht buiten de normaal voor het bedrijf geldende arbeidstijd. Indien binnen de normale dagelijkse arbeidsduur door een deeltijdwerknemer langer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur dan dient het uursalaris te worden verhoogd met de andere vaste inkomenselementen zoals de vakantietoeslag en de opbouw van vakantierechten.
4. In beginsel wordt een verzoek van een werknemer om zijn of haar arbeidsduur aan te passen gehonoreerd, tenzij dit op grond van bedrijfsbelang niet van de werkgever kan worden gevegd. De besluitvorming vindt als regel binnen een maand plaats. Indien werknemers met een arbeidsovereenkomst minder dan de normale arbeidsduur regelmatig de voor hen geldende arbeidstijd overschrijden, kan, in onderling overleg, het arbeidscontract worden aangepast. Werknemers met een deeltijdovereenkomst kunnen desgewenst en met instemming van hun werkgever bij vacatures met voorrang hun arbeidsuren uitbreiden.
5. Onder arbeid in deeltijd wordt niet verstaan arbeid verricht door op- en afroepkrachten.

#### Artikel 21 - Uitzendkrachten

1. Van de tewerkstelling van uitzendkrachten zal de werkgever mededeling doen aan de ondernemingsraad en deze raad daarbij inlichten omtrent het aantal tewerkgestelde uitzendkrachten, de verhouding van dit aantal tot het aantal werknemers dat in vaste dienst is, de aard van de door hen verrichte werkzaamheden alsmede de duur daarvan en de totale kosten die met het tewerkstellen van de uitzendkrachten gemoeid zijn.
2. Uitzendkrachten worden betaald volgens de functiegroep waarin de uitzendkracht krachtens zijn of haar uit te voeren werkzaamheden behoort te worden ingedeeld, echter met een salaris behorende bij 0-functiejaren en jeugdigen tegen het jeugdsalaris in de van toepassing zijnde functiegroep.
3. Voor uitzendkrachten zijn eveneens van toepassing de toeslagen zoals vermeld in artikel 40.
4. De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat de uitzendwerkgever op ingeleende uitzendkrachten het in lid 2 en lid 3 bepaalde toepast.

#### Artikel 22 - Onkostenvergoedingen

De werkgever vergoedt aan de werknemer alle kosten die de werknemer uit hoofde van de functie feitelijk gemaakt heeft.

## Artikel 23 - Handelsvertegenwoordigers

1. In de praktijk kunnen verschillende functienamen onder de categorie van de handelsvertegenwoordiger worden gerekend. Randvoorwaarde daarbij is dat deze functienamen zich voor wat betreft de inhoud van de functie als volgt laten typeren:
  - a. werknemer is in dienst van de werkgever, waarbij in hoofdzaak bemiddeling wordt verleend bij het tot stand komen van verkoop- of handelsovereenkomsten;
  - b. werknemer draagt hierin een zelfstandige commerciële verantwoordelijkheid met een grote mate van vrijheid van handelen;
  - c. werknemer vertegenwoordigt, mede op basis van zijn kennis een breed assortiment van producten;
  - d. werknemer heeft overwegend een ambulante functie.
2. Aan de werknemer met een dienstverband als handelsvertegenwoordiger, zal vanaf het eerste jaar van het dienstverband, gerekend over een jaar, per maand tenminste gemiddeld een bedrag aan salaris plus eventuele provisie worden uitbetaald overeenkomstig het salaris genoemd in de CAO-schaal (zie CAO-bijlage 1) bij 0 periodieken in schaal V. Per dienstjaar stijgt dit salaris met minimaal 1 periodiek per jaar tot een minimum van 7 periodieken in schaal V na 7 dienstjaren.
3. De werkgever is verplicht voor het voertuig, dat aan de handelsvertegenwoordiger ter beschikking is gesteld voor de uitoefening van de functie, een ongevallenverzekering af te sluiten.
4. Artikel 26 (functiegroepen) en afdeling 5 (regelingen inzake arbeidsduur, werktijden en toeslagen) van deze CAO, zijn op de handelsvertegenwoordiger niet van toepassing.

## Artikel 24 - Statutair directeur

Deze CAO is niet van toepassing op de statutair directeur van de onderneming.

## AFDELING 3 Functiegroepen

### Artikel 25 - Algemene opmerkingen

1. Bij de indeling van de werknemers in de functiegroepen dient men in de eerste plaats uit te gaan van de voor iedere groep in de aanhef gegeven algemene omschrijving.
2. De opsomming van werkzaamheden, welke in elk der groepen onder de algemene omschrijving wordt gegeven, draagt slechts het karakter van vermelding van een aantal voorbeelden. Deze opsomming is slechts indicatief, niet bindend en er kunnen geen rechten aan worden ontleend. De omschrijving van de werkzaamheden is bepalend voor de indeling. De uiteindelijke indeling geschiedt, na overleg met de werknemer, door de werkgever.
3. Bij wijziging van functiegroep wordt daarvan aan de werknemer schriftelijk mededeling gedaan.

### Artikel 26 - Functiegroepen

#### FUNCTIEGROEP 0:

Werknemers met geen of nauwelijks scholing en/of werkervaring, die gezien de eenvoud van de functie na een korte instructie direct aan het werk kunnen. Er is geen inwerkperiode nodig. De maximale verblijfsduur in functiegroep 0 is 18 maanden.

Voorbeelden van functienamen:

- Afwasmedewerker kantine.
- Aanveger magazijn.

#### FUNCTIEGROEP I:

Werknemers die een functie vervullen, waarin de nadruk ligt op het verrichten van eenvoudige, steeds weerkerende werkzaamheden van gelijk karakter, zonder dat hiervoor specifieke kennis en/of ervaring nodig is.

Voorbeelden van functienamen en werkzaamheden:

- Administratief assistent: algemene assisterende activiteiten, eenduidige gegevens invoer, eenvoudig archiefwerk, e.d.
- Medewerker goederenontvangst/magazijn: assisteren bij inpakken, laden en lossen van goederen.
- Schoonmaker.
- Medewerker postkamer.

#### FUNCTIEGROEP II:

Werknemers die een functie vervullen, waarin de nadruk ligt op het verrichten van eenvoudige, steeds weerkerende werkzaamheden van gelijk karakter, waarvoor enige kennis en/of ervaring is vereist.

Voorbeelden van functienamen en werkzaamheden:

- Administratief medewerker: coderen en registreren van gegevens in administratiesystemen, controleren documenten, standaard bevestigingen maken, enz.
- Magazijn medewerker: uitpakken en controleren goederen, sorteren, ompakken en op locatie plaatsen van goederen.
- Receptioniste: bedienen telefooncentrale en ontvangen bezoekers.
- Technisch medewerker: verrichten eenvoudig onderhoud en kleine reparaties; knippen/zagen van ijzer en staal met eenvoudige apparatuur.
- Medewerker huishoudelijke dienst.

#### FUNCTIEGROEP III:

Werknemers die een functie vervullen, waarin werkzaamheden worden verricht waarvoor een bepaalde graad van vakkennis en/of ruimere ervaring, alsmede een zekere mate van zelfstandigheid vereist is.

Voorbeelden van functienamen en werkzaamheden:

- Medewerker boekhouding/financieel administratief medewerker: verwerken van financieel administratieve gegevens (facturen), administreren van debiteuren en crediteuren, bijhouden gegevensbestanden.
- Verkoopassistent: verwerken van commerciële gegevens (in- en verkooporders), bijhouden gegevensbestanden, het verzorgen van met de activiteiten samenhangende correspondentie.

- Medewerker magazijn: zorgdragen voor ontvangst, inruiming en verzameling van goederen, bedienen van heftruck.
- Chauffeur/besteller: vervoeren en afleveren van kleinere partijen goederen in bestelbus of kleine vrachtwagen.
- Medewerker secretariaat: secretariële ondersteuning. Correspondentie agendabewaking, e.d.
- Technisch medewerker: verrichten technisch onderhoud en montagewerk aan machines; knippen/zagen van ijzer en staal met gecompliceerde/eenvoudige apparatuur.

#### FUNCTIEGROEP IV:

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht waarvoor, naast een bepaalde graad van vakkennis en/of ervaring, ook (in vergelijking met groep III) verdere aanvullende eisen worden gesteld ten aanzien van zelfstandigheid of verantwoordelijkheid.

Voorbeelden van functienamen en werkzaamheden:

- Assistent administrateur/financieel administratief medewerker: bijhouden subadministraties, voorraadadministratie, administreren, omzetgegevens, bewerken gegevens, vervaardigen overzichten e.d.
- Assistent inkoper: assisteren bij leverancierscontacten, aanvragen/controleren offertes, afroepen orders, bewaken leveringscondities e.d.
- Assistent (telefonische) verkoop: adviseren en informeren van klanten, verkopen standaardproducten.
- Balie/showroom medewerker: medebeheren toonzaal, adviseren en informeren klanten, verkoop standaardproduct.
- Assistent magazijnchef/medewerker voorraadbeheer/baliemagazijn medewerker: aanwijzingen geven en deelnemen bij de ontvangst, opslag en verzameling van goederen; beheren administratieve magazijnvoorraad, behartigen (afhaal)balieklanten.
- Chauffeur: besturen van een grote vrachtwagen of trekker met oplegger.
- Secretaresse: secretariële ondersteuning, correspondentie in vreemde talen, notulering, e.d.
- Machineoperator: uitvoeren van machinebankwerkzaamheden.
- Systeembeheerder: beheren eenvoudige automatiseringsmiddelen en randapparatuur.

#### FUNCTIEGROEP V:

Werknemers die een functie vervullen, waarin werkzaamheden worden verricht die alle uit te voeren activiteiten binnen een vakgebied omvatten, zodat zowel een ruime vakkennis als een lange praktijkervaring vereist is.

Voorbeelden van functienamen en werkzaamheden:

- Boekhouder/ administrateur: voeren van beheer over (niet te omvangrijke) administraties, balansen e.d.; eventueel worden aanwijzingen gegeven aan een of meer werknemers.
- Commercieel medewerker (verkoper) binnendienst: interne ondersteuning verkoopproces, telefonische acquisitie en verkoop, behartigen van hiermee samenhangende orderverwerking en klantenservice.

- Inkoper: zorgdragen voorbereiding, uitvoering en administratie van inkoop eenvoudige producten/ productgroepen.
- Chef magazijn: bepalen en controleren werkprocedures, magazijn indelingen en routing, algeheel beheer magazijn met enkele medewerkers.
- Service monteur: zorgdragen installatie, onderhoud en reparatie geleverde producten bij klanten.
- Werkvoorbereider: opstellen van plannings en toezicht op kwaliteit en voortgang van uit te voeren opdrachten.
- Systeembeheerder: beheer, onderhoud en aanpassing van standaard informatiesystemen.

#### FUNCTIEGROEP VI:

Werknemers die een functie vervullen waarin werkzaamheden worden verricht die de zelfstandige uitvoering van alle activiteiten binnen een vakgebied omvatten, waarbij naast kwaliteits- en kostenbewustzijn, ruime vakkennis en meerjarige praktijkervaring vereist zijn.

Voorbeelden van functienamen en werkzaamheden:

- Hoofdadministrateur/Hoofdboekhouder: het operationele beheer en de controle van meerdere administraties, inclusief de analyse van het cijfermateriaal en de voorbereidende opstelling van begrotingen en verslaggeving.
- Chef magazijn en expeditie: het algeheel beheer over een groter aantal (>10) medewerkers, inclusief kostenverantwoordelijkheid en het vervoer en de expeditie van handelsproducten met bijbehorende administratie.
- Eerste inkoper: het ontwikkelen van een productassortiment en het onderhandelen met de daarbij behorende leveranciers over voorwaarden en condities; het uitvoeren van marktverkenningen en het rapporteren daarover; het inkopen van specials.
- Senior verkoper binnendienst: het begeleiden en controleren van het verkoopproces, inclusief de daarbij behorende administratie en het ondersteunen en regelen van alle activiteiten gericht op de verkoop van een breed en/of complex productassortiment.

#### AFDELING 4

##### Salaris en beloning

##### Artikel 27 - Minimum salarisniveau

De werknemer verdient op grond van zijn of haar functiegroep, leeftijd en ervaringsjaren, minimaal het daarmee corresponderende salaris van de CAO-salarisschaal zoals vermeld in artikel 28 en bijlage 1 van deze CAO.

##### Artikel 28 - CAO-salarisschalen (zie bijlage 1 CAO)

1. De CAO-salarisschalen staan vermeld in bijlage 1 van de CAO.
2. a. De vaststelling van het salaris van de werknemer van 23 jaar of jonger geschiedt éénmaal per jaar aan het einde van de betalingsperiode, waarin hij of zij jarig is en wel naar de leeftijd van de betrokken werknemer aan het einde van die betalingsperiode. De betaling van het in de vorige alinea vastgestelde salaris dient te geschieden met ingang van de in die alinea bedoelde betalingsperiode.

b. De vaststelling van het salaris van de werknemer ouder dan 23 jaar geschiedt éénmaal per jaar op 1 april naar het aantal gehele jaren dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 23 jaar in zijn of haar functiegroep is ingedeeld geweest, totdat het maximum aantal periodieken in de desbetreffende groep is bereikt.

c. In afwijking van het in sub b van dit lid bepaalde zal aan de werknemer, die de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt in de periode 1 april tot en met 30 september van enig jaar, de eerste periodiek worden gegeven op de eerstvolgende 1 april en de volgende periodiek telkens op de volgende 1 april.

d. De in dit lid 2 sub a, b en c bepaalde vaststelling van het salaris geldt eveneens voor de werknemer in deeltijddienstverband, met dien verstande dat het salaris zoveel lager wordt vastgesteld als de wekelijkse arbeidstijd van de deeltijdwerknemer zich verhoudt tot de wekelijkse arbeidstijd van de voltijdwerknemer.

e. Uitzendkrachten worden betaald volgens de functiegroep waarin de uitzendkracht krachtens zijn of haar uit te voeren werkzaamheden behoort te worden ingedeeld, echter met een salaris behorende bij 0-functiejaren en jeugdigen tegen het jeugdsalaris in de van toepassing zijnde functiegroep.

3. a. Indien een indiensttredende werknemer ouder dan 23 jaar elders in zijn of haar functie bruikbare ervaring heeft verkregen, kunnen hem of haar bij indiensttreding periodieken worden toegekend in overeenstemming met die ervaring.

b. De werknemer ouder dan 23 jaar en in dienst getreden in de periode 1 april tot en met 30 september van enig jaar, ontvangt de eerste periodiek op de eerstvolgende 1 april en de volgende periodiek telkens op de volgende 1 april.

4. De werkgever kan op individuele basis aan een werknemer extra periodieken toekennen indien er sprake is van:

a. bijzondere prestaties van de werknemer;

b. verbreding van de inzetbaarheid binnen de onderneming van de werknemer als gevolg van scholing en opleiding;

c. een bepaalde duur van het dienstverband.

5. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die op grond van zijn of haar functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26 of als handelsvertegenwoordiger in vaste dienst van een werkgever werkzaam is.

#### Artikel 29 - Handhaving gunstiger salarissen

De op het tijdstip van inwerkingtreding van deze CAO rechtens geldende salarissen, welke voor de werknemer in gunstige zin van de bepalingen dezer CAO afwijken, blijven gehandhaafd.

#### Artikel 30 - Berekening van het uursalaris

Het uursalaris wordt berekend door het voor de betrokken werknemer vastgestelde weksalaris te delen door 38 en het vastgestelde maandsalaris door 164,67. Bij het opnemen van levensloop geldt de in artikel 53 lid 2 genoemde waarde.

#### Artikel 31 - Salarisbetaling

1. De betaling van het salaris vindt afhankelijk van de tijdsruimte waarnaar het is vastgesteld, wekelijks, vierwekelijks, dan wel maandelijks plaats in contanten dan wel per bank of giro.

2. Bij de betaling dient aan de werknemer altijd een schriftelijke specificatie te worden verstrekt, waarop de volgende gegevens worden vermeld:
  - a. de naam van de werknemer;
  - b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
  - c. het bruto salarisbedrag, gespecificeerd volgens vaste bedragen, (diploma-) toeslagen, overwerkgeld en andere beloningen;
  - d. loonbelasting;
  - e. andere inhoudingen;
  - f. de wijze van betaling.

#### Artikel 32 - Salarisaanpassing

1. De werkelijk betaalde salarissen en de salarisschalen worden als volgt aangepast:
  - per 1 april 2006: 1,5%;
  - per 1 april 2007: 1,0%.
2. In het kader van levensloop geldt tevens de in artikel 53 lid 1 genoemde toeslag.

#### Artikel 33 - Beloningssystemen

1. Onverminderd de Wet op de Ondernemingsraden is de werkgever bevoegd in de onderneming over te gaan tot de toepassing van een systeem van prestatiebeloning en/of in overleg met de vakverenigingen tot de toepassing van systemen van functieclassificatie met daarop gebaseerde beloningssystemen ten behoeve van de in artikel 26 vermelde categorieën van werknemers.
2. De op grond van lid 1 totstandgekomen regeling wordt gemeld aan de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 55.

### AFDELING 5

#### Regelingen inzake arbeidsduur, werktijden en toeslagen

#### Artikel 34 - Arbeidsduur

1.
  - a. De werkweek in de onderneming bedraagt voor een werknemer met een voltijddienstverband gemiddeld 38 uur.
  - b. De werkweek bedraagt maximaal 45 uur.
  - c. De werkdag bedraagt maximaal 9 uur.
2.
  - a. Bestaande regelingen inzake arbeidsduur kunnen uitsluitend met instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de betrokken medewerker worden gewijzigd.
  - b. Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging zijn verplicht om in het kader van de wijzigingen van in sub a bedoelde hun respectievelijke achterban te raadplegen.
3. Verandering van tijdsduur van lunchpauzes en verandering van de tijdsduur of invoering van koffie- en/of theepauzes vallen niet in het kader van deze CAO.

#### Artikel 35 - Werktijden en toeslagen

1. Voor regelingen inzake werktijden en toeslagen kan binnen de onderneming vanaf 1 juli 2001 gebruik worden gemaakt van:
  - a. CAO-regeling A (artikel 36);

- b. CAO-regeling B (artikel 37);
- c. CAO-regeling C (artikel 38);
- d. CAO-regeling D (artikel 39).
- 2. a. Bestaande regelingen inzake werktijden en toeslagen kunnen uitsluitend met instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de betrokken medewerker worden gewijzigd.
  - b. Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging zijn verplicht om in het kader van de wijzigingen van de in sub a bedoelde regelingen hun respectievelijke achterban te raadplegen.
- 3. Afspraken die voortvloeien uit lid 1 worden schriftelijk vastgelegd.
- 4. De arbeid van CAO-regelingen A, B, C en D wordt niet in gebroken diensten verricht.
- 5. Indien een medewerker om hem of haar moverende reden een verzoek aan de werkgever doet om op verschoven uren zijn of haar dagelijkse werkzaamheden te verrichten, dan wordt dit verzoek gehonoreerd indien dit past binnen de normale bedrijfsuitoefening. In dit geval zijn er geen toeslagen verschuldigd. Deze medewerker blijft het recht houden om weer op de voor de onderneming gebruikelijke uren te gaan werken.

#### Artikel 36 - CAO-regeling A

- 1. Normale arbeidstijd
  - De normale arbeidstijd ligt maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 18.00 uur.
- 2. Het salaris van de arbeid verricht op de volgende uren wordt vermeerderd met een toeslag van 50%:
  - a. maandag van 5.00 uur tot 7.00 uur;
  - b. maandag tot en met donderdag van 18.00 uur tot 7.00 uur van de volgende dag;
  - c. vrijdag 18.00 uur tot zaterdag 17.00 uur.
- 3. De arbeid van lid 2 met een permanent karakter en de arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen dienen zoveel mogelijk te worden beperkt.
- 4. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op:
  - a. handelsvertegenwoordigers;
  - b. hen die bewakingsdiensten verrichten;
  - c. de werknemer die op grond van zijn of haar functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26.

#### Artikel 37 - CAO-regeling B

- 1. De onderneming kan vanaf 1 juli 2001 voor de gehele onderneming, voor een of meer onderdelen van de onderneming of voor bepaalde functies gebruik maken van CAO-regeling B.
- 2. a. De keuze voor CAO-regeling B kan uitsluitend met instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de betrokken medewerker worden gedaan.
  - b. Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging zijn verplicht om over een instemmingsaanvraag als bedoeld in lid 2 sub a hun achterban te raadplegen.
- 3. Indien de onderneming na 30 juni 2001 CAO-regeling B toepast, geldt voor de betrokken medewerkers een algemene toeslag op de CAO-salarisschalen van 3%.
- 4. Het salaris van de arbeid verricht op de volgende uren wordt vermeerderd met de hierna volgende toeslagen:

- a. maandag 00.00 - 05.00 uur: 50% toeslag
- b. maandag t/m vrijdag 05.00 - 06.00 uur: 25% toeslag
- c. maandag t/m vrijdag 06.00 - 20.00 uur: geen toeslag
- d. maandag t/m vrijdag 20.00 - 23.00 uur: 25% toeslag
- e. maandag t/m vrijdag 23.00 - 05.00 uur: 50% toeslag
- f. vrijdag 23.00 - zaterdag 09.00 uur: 50% toeslag
- g. zaterdag 09.00 - 17.00 uur: 25% toeslag
- h. zaterdag 17.00 - zondag 24.00 uur: 100%.

5. a. Voor de medewerker die op 30 juni 2001 in dienst is van een onderneming en op basis van CAO-regeling A een structurele toeslag ontvangt, geldt bij omschakeling naar CAO-regeling B het volgende: deze medewerker ontvangt de toeslag van 3% op de CAO-salarisschalen of 2% op het daadwerkelijk betaalde salaris indien zijn of haar salaris boven de CAO-salarisschalen ligt. Indien hij of zij ondanks het recht op verhoging van de voor hem of haar geldende salarisschaal en de nieuwe toeslagenregeling minder zou ontvangen dan in de situatie voor de overschakeling (de periode van 26 weken voorafgaand aan de omschakelingsdatum) heeft hij of zij recht op een persoonlijke toeslag ter grootte van het verschil.

b. Medewerkers die op 30 juni 2001 in dienst zijn doch niet structureel op verschoven uren werken ontvangen een toeslag van 3% op de CAO-salarisschalen of 2% op het daadwerkelijk betaalde salaris voor de medewerkers waarvan het salaris boven de CAO-salarisschalen ligt, doch kunnen geen recht doen gelden op een persoonlijke toeslag, indien hun bedrijf, bedrijfsonderdeel of functie van CAO-regeling A naar CAO-regeling B overstapt.

c. Medewerkers die vanaf 1 juli 2001 in dienst zijn getreden, kunnen, in afwijking van het bepaalde in sub b, geen recht doen gelden op een persoonlijke toeslag indien hun bedrijf, bedrijfsonderdeel of functie van CAO-regeling A naar CAO-regeling B overstapt.

6. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op:

- a. handelsvertegenwoordigers;
- b. hen die bewakingsdiensten verrichten;
- c. de werknemer die op grond van zijn of haar functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26.

#### Artikel 38 - CAO-regeling C

1. Werkgever en werknemersorganisaties kunnen in onderling overleg voor een bepaalde duur een eigen ondernemingsregeling inzake arbeidsduur, werktijden en toeslagen vaststellen.

2. Werknemersorganisaties kunnen per geval hun bevoegdheid van lid 1 delegeren aan de ondernemingsraad of aan de personeelsvertegenwoordiging.

#### Artikel 39 - CAO-regeling D (Ploegendienst)

1. Tweeploegendienst:

- a. Onder arbeid in tweeploegendienst wordt verstaan arbeid die gedurende tenminste 15 achtereenvolgende uren per etmaal in twee ploegen wordt verricht.
- b. Aan de werknemers die arbeid in twee ploegen verrichten in afwisselende diensten, wordt boven het salaris een toeslag betaald van gemiddeld 12,5% van het salaris.

2. Drieploegendienst:

- a. Onder arbeid in drieploegendienst wordt verstaan arbeid die gedurende maximaal 24 uur per etmaal in de periode maandag tot en met vrijdag in drie ploegen wordt verricht.
- b. Aan de werknemers die arbeid in drie ploegen verrichten in afwisselende diensten, wordt boven het salaris een toeslag betaald van gemiddeld 22,5% van het salaris.
3. Het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel is niet van toepassing op:
  - a. handelsvertegenwoordigers;
  - b. hen die bewakingsdiensten verrichten;
  - c. de werknemer die op grond van zijn of haar functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26.

#### Artikel 40 - Overwerk

1. Definitie
  - a. Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid buiten de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur, voor zover de normale dagelijkse in de onderneming geldende arbeidsduur met meer dan een half uur wordt overschreden.
  - b. Onder overwerk wordt niet verstaan arbeid op zon- en feestdagen.
2. Overwerk en deeltijdwerkers
 

De bepalingen omtrent toekenning van overwerkvergoeding zijn op werknemers met een deeltijddienstverband slechts van toepassing, voor zover het overwerk wordt verricht buiten de normaal voor het bedrijf geldende arbeidsduur. Zie ook artikel 20 lid 3 CAO.
3. Overwerk wordt zo veel mogelijk voorkomen doch is, onverminderd hetgeen bij of krachtens de Arbeidstijdenwet is bepaald, verplicht indien dit overwerk in het belang van de onderneming noodzakelijk is.
4. Het op te dragen overwerk zal niet meer bedragen dan 90 uur per halfjaar.
5. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan door de werkgever niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.
6.
  - a. Bij overwerk dat langer duurt dan een 0,5 uur worden de eerste twee overuren betaald met het uursalaris, vermeerderd met een toeslag van 25%. De meer gewerkte overuren worden betaald met het uursalaris, vermeerderd met een toeslag van 50%. De genoemde percentages worden betrokken op het uursalaris.
  - b. Overwerk dat langer duurt dan een 0,5 uur wordt, waar mogelijk, gecompenseerd door vrije tijd.
  - c. Er geldt geen overwerktoeslag indien het overwerk binnen een redelijke termijn wordt gecompenseerd. De werkgever geeft in overleg met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging invulling aan het begrip 'redelijke termijn'. Indien er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aanwezig is, geschiedt de invulling van het begrip 'redelijke termijn' in overleg met de individuele werknemer.
7. Aan werknemers ingedeeld in de functiegroepen V en VI en werknemers die uitsluitend buiten de normale bedrijfstijd werkzaam zijn, wordt overwerk niet betaald doch worden op grond van artikel 46 lid 3 extra vrije dagen toegekend.
8. Het in dit artikel bepaalde geldt ook voor uitzendkrachten.
9. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op:
  - a. handelsvertegenwoordigers;
  - b. hen die bewakingsdiensten verrichten;

- c. de werknemer die op grond van zijn of haar functie niet is ingedeeld in één van de functiegroepen van artikel 26.

#### Artikel 41 - Zondagarbeid

1. Onder zondagarbeid wordt verstaan arbeid tussen zaterdag 17.00 uur en maandag 5.00 uur, met dien verstande dat voor de uren van maandag 0.00 uur tot 5.00 uur artikel 37 lid 4 sub a van toepassing is.
2. Bij het doen verrichten van zondagarbeid zal de werkgever rekening houden met de belangen van de werknemers, die tegen zondagarbeid principiële bezwaren hebben.
3. Zondagarbeid wordt betaald met het uursalaris vermeerderd met een toeslag van 100%.
4. Zondagarbeid dient zoveel mogelijk te worden beperkt.

#### Artikel 42 - Arbeid op feestdagen

1. Onder arbeid op een feestdag wordt verstaan arbeid tussen 00.00 uur en 24.00 uur op:
  - a. Nieuwjaarsdag;
  - b. Eerste en tweede Paasdag;
  - c. Hemelvaartsdag;
  - d. Eerste en tweede Pinksterdag;
  - e. Eerste en tweede Kerstdag;
  - f. De dag waarop de verjaardag van Hare Majesteit de Koningin wordt gevierd;
  - g. Bevrijdingsdag in lustrumjaren.
2. Arbeid op een feestdag wordt betaald met het uursalaris, vermeerderd met een toeslag van 100%. Voorts ontvangt de werknemer een extra verlofdag.
3. Arbeid op feestdagen dient zoveel mogelijk te worden beperkt.

### AFDELING 6

#### Verlof, verzuim en vakantie

#### Artikel 43 - Arbeid en zorg (zie bijlage 3)

Voor de hierna genoemde verlofvormen is de Wet arbeid en zorg van toepassing:

- a. Zwangerschap;
- b. Bevallings;
- c. Adoptie;
- d. Pleegzorg;
- e. Calamiteitenverlof;
- f. Kraamverlof;
- g. Ander kort verzuimverlof;
- h. Kortdurend zorgverlof;
- i. Ouderschapsverlof;
- j. Levensloop;
- k. Langdurend zorgverlof.

#### Artikel 44 - Bijzonder verlof

1. Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd

noodzakelijk is hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het salaris doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en voor de daarbij vermelde tijdsduur:

- a. Bij ondertrouw of aangifte van de registratie van het partnerschap van de werknemer: één werkdag.
  - b. Bij huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer: twee werkdagen, op te nemen in de periode van het huwelijk of de registratie.
  - c. Bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, zijn of haar ouders of schoonouders en bij het 50-jarig of 60-jarig huwelijksjubileum van zijn of haar ouders of schoonouders: één werkdag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
  - d. Bij huwelijk of registratie van het partnerschap van de kinderen, pleegkinderen, ouders, broers, zussen, schoonouders, zwagers of schoonzussen: één werkdag.
  - e. Voor het afleggen van vakexamens: de daarvoor benodigde tijd tot ten hoogste twee werkdagen.
  - f. Voor het zoeken van een andere werkgever, na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, indien de werknemer gedurende tenminste vier weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest: de daarvoor nodige tijd tot ten hoogste vijf uren.
  - g. Bij verhuizing: één werkdag per jaar.
  - h. Werknemers die een andere dan de christelijke godsdienst belijden kunnen, ongeacht of de werkzaamheden dit toelaten, maximaal 2 voor hen geldende religieuze feest- en gedenkdagen per jaar verlof opnemen. De opgenomen verlofdagen zullen in mindering worden gebracht van het voor hen geldende jaarlijkse vakantierecht.
2. Onder partner in de zin van lid 1 wordt verstaan de persoon met wie de werknemer gehuwd is, dan wel een geregistreerd partnerschap heeft of een duurzame samenleving voert, en die als zodanig bij de werkgever bekend is.

#### Artikel 45 - Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen

1. a. Voor het bijwonen van vergaderingen en congressen van vakverenigingen alsmede 1 mei bijeenkomsten, zal de werknemer die deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is, verzuim met behoud van inkomen worden toegestaan voor een periode van maximaal twee dagen per kalenderjaar. De werknemer dient het verzoek hiertoe tijdig te richten tot de werkgever.
  - b. Voor het bijwonen van vergaderingen van een CAO-commissie, zal de werknemer die van een dergelijke commissie deel uitmaakt, verzuim met behoud van inkomen worden toegestaan voor een periode van maximaal twee dagen per kalenderjaar. De werknemer dient het verzoek hiertoe tijdig te richten tot de werkgever.
  - c. Voor het bijwonen van cursussen van vakverenigingen zal aan werknemers, die contactpersoon van de vakvereniging zijn, verzuim met behoud van inkomen worden toegestaan voor een periode van maximaal twee dagen per kalenderjaar per juridische entiteit. De werknemer dient het verzoek hiertoe tijdig te richten tot de werkgever.
2. Voor het bijwonen van vormings- en scholingscursussen van partijen ter andere zijde zal de werknemer verzuim, al dan niet met behoud van inkomen, worden toegestaan, indien het verzoek van de werknemer wordt ondersteund door een schriftelijke verklaring van een der partijen ter andere zijde dat deelname van de werknemer aan de cursus wenselijk moet worden geacht. De werkgever beoordeelt of dit verzuim in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is.

3. a. Het is de werknemer toegestaan in het jaar, voorafgaande aan zijn of haar (vroeg)pensionering of vervroegde uittreding, gedurende 5 dagen per jaar te verzuimen met behoud van inkomen, indien deze dagen worden aangewend voor een cursus ter voorbereiding op de aanstaande uittreding/ (vroeg)-pensionering.
- b. Het tijdstip, waarop hiervoor wordt verzuimd, wordt in overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.

#### Artikel 46 - Vakantie (zie bijlage 3 CAO)

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “maand” verstaan een tijdvak van 15 dagen of langer in de betreffende kalendermaand; onder “werkdag” zijn niet de zaterdag en zondag begrepen.
2. De normale vakantie bedraagt 25 dagen per jaar. Deze vakantie wordt als volgt opgebouwd: de werknemer heeft recht op 21/12e (twee eentwaalfde) werkdagen vakantie met behoud van salaris voor elke maand, welke hij of zij sinds 1 mei van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest en waarvoor hij of zij nog geen vakantievergoeding heeft genoten.
3. Aan de hieronder vermelde categorieën werknemers wordt boven de vakantie ingevolge het in de vorige leden bepaalde, recht op extra vakantie toegekend en wel het daarbij vermelde aantal dagen per jaar:
  - a. werknemers die zijn ingedeeld in de in artikel 26 genoemde functiegroepen V en VI en handelsvertegenwoordigers: drie werkdagen;
  - b. werknemers van 50 jaar of ouder, doch niet ouder dan 54 jaar: één werkdag;
  - c. werknemers van 55 jaar of ouder, doch niet ouder dan 59 jaar: inclusief sub b drie werkdagen;
  - d. werknemers van 60 jaar of ouder: inclusief sub b en sub c vijf werkdagen.De in onderdelen b, c of d genoemde werkdagen worden bij het in onderdeel a genoemde aantal opgeteld indien de in onderdeel a genoemde werknemers 50 jaar of ouder zijn.
4. Van de in de voorgaande leden bedoelde vakantiedagen dienen tenminste drie weken aaneengesloten te kunnen worden opgenomen en wel zoveel mogelijk tussen 30 april en 1 oktober.
5. Een werknemer heeft na een bevallings- of kraamverlof de mogelijkheid om aansluitend in ieder geval drie weken vakantie op te nemen, mits dit uiterlijk drie maanden voor aanvang van het bevallings- of kraamverlof bij de werkgever wordt aangemeld en er geen sprake is van zwaarwegende bedrijfseconomische bezwaren. De in de vorige zin genoemde vakantie laat onverlet het wettelijk recht van de werknemer op ouderschapsverlof.
6. Voor handelsvertegenwoordigers wordt de hun tijdens de vakantie toekomstige beloning berekend op grondslag van het inkomen over de laatste 12 maanden – of zoveel korter als de dienstbetrekking heeft geduurd – onmiddellijk voorafgaande aan de maand, waarin de vakantie wordt genoten.
7. Verwerft de handelsvertegenwoordiger tijdens de vakantie, op grond van de tussen hem of haar en zijn of haar werkgever gesloten overeenkomst, aanspraak op een provisiebedrag dat kleiner is dan de in het voorgaande lid bedoelde beloning dan wordt deze beloning met het provisiebedrag verminderd. Is daarentegen het provisiebedrag even groot of groter dan de in het vorige lid bedoelde beloning dan blijft deze beloning achterwege en wordt alleen het volle provisiebedrag uitgekeerd.
8. a. De werkgever, die voor inwerkingtreding van deze CAO reeds in de periode juli en augustus een jaarlijkse periode kende waarop de gehele onderneming of een gedeelte daarvan was gesloten, kan met instemming van de ondernemingsraad,

de personeelsvertegenwoordiging of de betrokken medewerkers in de periode juli en augustus maximaal 21 achtereenvolgende kalenderdagen aanwijzen als vrije dagen, waarop de gehele onderneming of een gedeelte daarvan zal zijn gesloten. De aanwijzing van deze dagen zal tijdig en in ieder geval vóór 1 januari van het jaar waarin deze vrije dag(en) zal (zullen) vallen, aan de werknemers worden bekendgemaakt. De werkgever die van deze sluiting gebruik wil maken, is verplicht dit te melden aan de Vaste Commissie zoals bedoeld in artikel 55 CAO.

b. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de betrokken medewerkers in de periode juli en augustus maximaal 21 achtereenvolgende kalenderdagen aanwijzen als vrije dagen, waarop de gehele onderneming of een gedeelte daarvan zal zijn gesloten. De aanwijzing van deze dagen zal tijdig en in ieder geval vóór 1 januari van het jaar waarin deze vrije dag(en) zal (zullen) vallen, aan de werknemers worden bekendgemaakt. De werkgever die van deze sluiting gebruik wil maken, is verplicht de Vaste Commissie zoals bedoeld in artikel 55 CAO om voorafgaande goedkeuring te vragen.

#### Artikel 47 - Vakantietoeslag

1. In het lopende jaar heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag ten bedrage van 1/12e deel van 8% van zijn of haar ten laste van de werkgever komende loon, zoals genoemd in artikel 14 lid 4 CAO, voor iedere maand, welke hij of zij sinds 1 mei van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest en waarvoor hij of zij nog geen vakantietoeslag heeft genoten.

2. Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg afwijken van de in lid 1 genoemde referentieperiode.

3. Indien de dienstbetrekking wordt beëindigd, ontvangt de werknemer zijn nog niet genoten vakantietoeslag, die dient te worden berekend met inachtneming van het in lid 1 bepaalde.

4. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden, zal door de werkgever aan een werknemer, die aanspraak maakt op een vakantietoeslag krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, een zodanige aanvulling op die vakantietoeslag worden betaald, dat de werknemer in totaal een vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met hetgeen waarop hij of zij volgens de leden 1 en 2 van dit artikel aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij of zij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

### AFDELING 7

#### Arbeidsongeschiktheid

##### Artikel 48 - Melding aan werkgever

Een werknemer, die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn of haar werkzaamheden te verrichten, geeft hiervan kennis aan de werkgever uiterlijk één uur voor aanvang van de dienst op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid tenzij zulks redelijkerwijs niet van de werknemer gevergd kan worden, in welk geval de melding zo spoedig mogelijk geschiedt.

##### Artikel 49 - Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7: 629 lid 1 BW is de werkgever verplicht aan de werknemer, die door arbeidsongeschiktheid verhinderd is zijn of haar arbeid te verrichten en niet valt onder de werking van artikel 29 van de Ziektewet:
  - a. vanaf de eerste dag van ziekte voor de duur van de ziekte en gedurende maximaal de eerste 12 maanden 100 % van zijn of haar netto-inkomen door te betalen;
  - b. in het tweede ziektejaar 70% van het laatst verdiende loon door te betalen;
  - c. een aanvulling te verstrekken tot het voor de werknemer geldende netto-inkomen over de dagen dat de werknemer ter zake van arbeidsongeschiktheid in het derde ziektejaar een loongerelateerde uitkering ontvangt krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, doch ten hoogste 12 maanden.
2. Onder netto-inkomen wordt in dit artikel verstaan inkomen waarin begrepen overwerk dat met een zekere regelmaat wordt verricht, waarbij het aantal uren per dag of per week kan variëren, en verondersteld mag worden dat het overwerk ook verricht zou zijn indien de werknemer niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
3. Bij de vaststelling van het netto-inkomen kan worden uitgegaan van het gemiddelde van het inkomen plus overwerkvergoedingen in de 13 weken voorafgaande aan het moment waarop de arbeidsongeschiktheid begon.
4. De aanvulling als bedoeld in lid 1 wordt voor handelsvertegenwoordigers berekend op basis van het inkomen over de laatste 12 maanden – of zoveel korter als de dienstbetrekking heeft geduurd – onmiddellijk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid.
5. Indien een handelsvertegenwoordiger op grond van de tussen hem of haar en zijn of haar werkgever gesloten overeenkomst tijdens zijn of haar periode van arbeidsongeschiktheid aanspraak verwerft op provisie, blijft de in lid 1 bedoelde aanvulling achterwege, met dien verstande dat:
  - a. indien het provisiebedrag even groot of groter is dan de in lid 1 bedoelde aanvulling zou hebben bedragen, dit volle provisiebedrag wordt uitgekeerd;
  - b. indien het provisiebedrag kleiner is dan de aanvulling zou hebben bedragen, door de werkgever bovendien het verschil wordt bijbetaald.

#### Artikel 50 - Geen aanspraak op uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer heeft geen aanspraken op de uitkeringen als bedoeld in artikel 49:
  - a. indien de verhindering tot het verrichten van arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan op grond van wettelijke aansprakelijkheid rechten te zijnen behoeve geldend gemaakt kunnen worden;
  - b. indien de verhindering tot het verrichten van arbeid het gevolg is van een ongeval ter zake waarvan te zijnen behoeve een particuliere verzekering ter dekking van de ten gevolge van dat ongeval door de werknemer gederfde inkomsten is afgesloten. Indien de uitkering aan de werknemer krachtens een dergelijke verzekering lager is dan de uitkering waarop de werknemer krachtens artikel 49 tegenover de werkgever aanspraak zou kunnen maken, is de werkgever gehouden een aanvulling te verstrekken tot het bedrag van laatstgenoemde uitkering.
2. Indien in het geval, bedoeld in het eerste lid onder a, de werknemer zijn of haar rechten tegenover derden ter zake van schade uit het ongeval aan de werkgever cedeert, wordt hij of zij alsnog in het genot gesteld van de overeenkomstig het in artikel 49 bepaalde, vastgestelde bedragen.
3. Onder schade wordt voor de toepassing van lid 2 geen andere schade verstaan dan die, waarop de in dat lid bedoelde bedragen betrekking hebben.

4. Indien de werkgever ter zake van de door voornoemde cessie verkregen rechten door middel van een rechtsgeding een burgerrechtelijke vordering wenst in te stellen zal hij of zij de werknemer in de gelegenheid stellen om, in afwijking van het bepaalde in het derde lid, de cessie betrekking te doen hebben op de volledige door de werknemer geleden schade. Alsdan zal door de werkgever het meerdere, van de derden verkregen, aan de werknemer worden afgedragen. De kosten welke uit het rechtsgeding voortvloeien kunnen niet op de werknemer worden verhaald.

Artikel 51 - Verplichte aanbieding aanvullende WAO-verzekering  
CAO-partijen spreken de intentie uit om vóór 1 juli 2006 studie te doen naar de mogelijkheid van een ketenafpraak waarbij preventie, re-integratie en inkomensaanvulling bij WAO/WIA een samenhangend geheel vormen.

## AFDELING 8

Vrijwillig Vervroegd Uittreden, Levensloop en Uitkering bij overlijden

Artikel 52 - Vrijwillig Vervroegd Uittreden

1. Uitsluitend werknemers geboren vóór 1950 en in de Technische Groothandel werkzaam op 31 maart 2000 kunnen gebruik maken van de regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden uit de Technische Groothandel (VUTECH). De VUTECH-regeling wordt inhoudelijk niet in deze CAO geregeld doch in de VUTECH-CAO, VUTECH-Statuten en VUTECH-Reglement.

2. a. De VP-Tech-regeling is voor werknemers geboren ná 1949 op 1 januari 2006 afgeschaft.

b. De in sub a genoemde categorie werknemers heeft drie opties inzake de in de VP-Tech opgebouwde vroegpensioenrechten:

- overhevelen naar levensloopregeling;
- overhevelen naar ouderdomspensioen;
- tijdelijk laten staan.

c. CAO-partijen bepalen zo spoedig mogelijk de wijze waarop de in sub b genoemde opties worden uitgevoerd.

Artikel 53 - Levensloop

1. De werkgever zal in het kader van levensloop aan iedere werknemer geboren ná 1949 maandelijks een niet-pensioengevende bruto loontoeslag van 1,2% betalen over het inkomen. Onder inkomen wordt het in lid 2 genoemde verstaan.

2. a. Onder het in lid 1 genoemde inkomen wordt verstaan:

- LOON I (VAST): het vaste salaris in geld, inclusief vakantiegeld en vaste 13e maand/gratificatie, per 1 januari, vermeerderd met:

- LOON II (VARIABEL): alle variabele loonbestanddelen in het jaar voorafgaand aan die 1 januari (zoals bijvoorbeeld ploegentoeslag of provisie).

b. Als een werknemer vóór 1 januari 1999 53 jaar of ouder was, gelden de volgende bepalingen:

- met betrekking tot LOON I dient rekening te worden gehouden met het volgende: LOON I per 1 januari, 2001, 2002, 2003, enz.) mag maximaal gelijk zijn aan LOON I per 1 november 1998 inclusief de algemene verhogingen van lonen krachtens de CAO voor de Technische Groothandel die nadien hebben plaatsgevonden. Indien het LOON I per 1 januari lager is dan het LOON I per 1

november 1998, dan geldt het loon per 1 januari als grondslag voor de bijdrageheffing van de overgangsregeling.

- met betrekking tot LOON II gelden geen uitzonderingen.
- c. Als een werknemer op of ná 1 januari 1999 de leeftijd van 53 jaar bereikt of heeft bereikt, geldt het volgende:
  - LOON I per 1 januari mag maximaal gelijk zijn aan LOON I per 1 januari van het jaar waarin de 53-jarige leeftijd bereikt wordt inclusief de algemene loonsverhogingen van de CAO Technische Groothandel.
  - voor LOON II gelden geen uitzonderingen.
- 3. Voor het opnemen van levensloop geldt een ruilwaarde van 0,43% van het jaarinkomen.
- 4. In Bijlage 4 van deze CAO is een Kaderregeling Levensloop opgenomen. Van deze kaderregeling kan in onderling overleg binnen de onderneming worden afgeweken.

#### Artikel 54 - Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van een werknemer in vaste dienst van een werkgever ontvangen de nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met één maand na de dag van overlijden, een uitkering ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk toekwam.
2. Voor de toepassing van lid 1 wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan:
  - a. de langstlevende der echtgenoten indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde en die als zodanig bij de werkgever bekend is;
  - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
  - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij of zij in gezinsverband leefde en die als zodanig bij de werkgever bekend zijn.
3. De overlijdensuitkering bedoeld in lid 1 van dit artikel kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
4. De overlijdensuitkering bedoeld in lid 1 van dit artikel geldt niet indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid.
5. De uitkering bedoeld in lid 1 van dit artikel behoort niet tot het loon in de zin van de Wet op de Loonbelasting, voor zover de uitkering niet meer bedraagt dan driemaal het loon over een maand dat de werknemer laatstelijk toekwam. Deze vrijstelling geldt ook voor uitkeringen bij overlijden krachtens sociale verzekeringswetten.

#### AFDELING 9

##### Overige bepalingen

#### Artikel 55 - Vaste Commissie

1. Door de partijen bij deze CAO wordt een Vaste Commissie ingesteld, die tot taak heeft te beslissen:
  - a. over verzoeken tot dispensatie van deze CAO, als bedoeld in artikel 8;
  - b. in de vorm van een advies in geschillen, als bedoeld in artikel 56;
  - c. over verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO, als bedoeld in artikel 57;

- d. over verzoeken om goedkeuring van systemen van functieclassificatie met daarop gebaseerde beloningssystemen en van beloningssystemen, als bedoeld in artikel 33;
  - e. over verzoeken tot goedkeuring inzake het aanwijzen van maximaal 21 achtereenvolgende kalenderdagen in juli/augustus, waarop de gehele onderneming of een gedeelte daarvan zal zijn gesloten, als bedoeld in artikel 46 lid 7.
2. De samenstelling en werkwijze van de commissie is in het Reglement voor de Vaste Commissie nader geregeld, met dien verstande, dat een gelijk aantal leden door partij ter eenre zijde en partijen ter andere zijde wordt aangewezen. Het Reglement voor de Vaste Commissie is in bijlage 2 van de CAO opgenomen en vormt een onlosmakelijk geheel van de CAO.

#### Artikel 56 - Geschillenregeling

Geschillen, gerezen tussen een werkgever en een werknemer, over de uitlegging en/of toepassing van de bepalingen van deze CAO, worden aan de Vaste Commissie voorgelegd, tenzij het geschil de bepalingen 59 (Duur van de CAO), 60 (Slotbepaling) of 61 (Algemene verplichtingen) betreft.

#### Artikel 57 - Afwijking van CAO-bepalingen

Indien de werkgever vergunning wenst tot afwijking van de bepalingen van deze CAO dient hij of zij hiertoe een gemotiveerd schriftelijk verzoek in te dienen bij de Vaste Commissie. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden onverminderd van kracht.

#### Artikel 58 - CAO à la Carte

1. In afwijking van de bepalingen van deze CAO is de werkgever, in overleg met de werknemer, bevoegd een regeling te treffen welke voldoet aan het in de leden 2 en 3 gestelde.
2. De regeling, zoals bedoeld in lid 1, voldoet aan de volgende bestedingsdoelen:
  - a. verlofdagen, in welk geval het de voorkeur verdient de in artikel 46, lid 6, genoemde aaneengesloten periode te verlengen tot 4 weken;
  - b. aanvullend pensioen: de beschikbare gelden, afkomstig uit de verkoop van de bronnen, zoals genoemd in lid 3, worden aangewend voor extra aanspraken binnen een in de onderneming geldende pensioenregeling, dan wel voor een individuele lijfrenteverzekering;
  - c. studiefaciliteiten: er mogen niet op functie gerichte studiedagen worden aangekocht;
  - d. spaarloonregeling;
  - e. eigen bijdrage kinderopvang;
  - f. eigen bijdrage ziektekostenverzekering;
  - g. premies collectieve bedrijfsverzekeringen;
  - h. levensloopregeling.
3. De in lid 2 genoemde bestedingsdoelen hebben ter financiering de volgende bronnen:
  - a. verlofdagen: alle verlofdagen vanaf de bovenwettelijke vakantiedagen, waarbij de ruilwaarde van een dag 0,43% van het jaarinkomen bedraagt;
  - b. vakantietoeslag;
  - c. gratificatie.
4. De regeling geldt telkens voor een periode van minimaal 12 maanden.

#### Artikel 59 - Duur van de CAO

1. Deze CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007.
2. Behoudens opzegging, tenminste twee maanden voor de datum van beëindiging, wordt de CAO geacht telkens voor 12 maanden te zijn verlengd.

#### Artikel 60 - Slotbepaling

1. Indien gedurende de looptijd van deze CAO zich buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en in de loon- en prijspolitiek van de Regering voordoen, is zowel partij ter eenre zijde als ieder der partijen ter andere zijde bij deze CAO gerechtigd tijdens de duur der overeenkomst wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.
2. CAO-partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO minimaal twee keer per kalenderjaar besprekingen voeren over CAO-gerelateerde onderwerpen en over algemene ontwikkelingen betreffende de Technische Groothandel.

## HOOFDSTUK II

### ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 61 - Algemene verplichtingen

1. Partijen verplichten zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen en gedurende de duur van deze overeenkomst generlei actie te voeren of te steunen, ook niet van derden, welke ten doel heeft op andere dan organisatorische wijze wijziging te brengen in de arbeidsvoorwaarden in deze overeenkomst geregeld.
2. Partijen verplichten zich te werken aan een beleid dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan ieder, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, huidkleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.
3. Werkgevers en werknemers zijn verplicht de in deze overeenkomst vastgelegde bepalingen op een redelijke wijze naar hun beste vermogen na te komen.

#### Artikel 62 - Naleving van de CAO

1. Bij indiensttreding wordt aan de werknemer een exemplaar van de CAO beschikbaar gesteld.
2. Voorts ontvangt de werknemer bij iedere wijziging van deze CAO een overzicht van deze wijziging dan wel een nieuw exemplaar van de gewijzigde CAO.
3. Iedere belanghebbende die van mening is dat een onderneming deze CAO niet juist naleeft, kan de Vaste Commissie, zoals bedoeld in artikel 55 CAO, verzoeken dat de Vaste Commissie deze onderneming erop wijst op welke punten de CAO niet wordt nageleefd.

#### Artikel 63 - Veiligheid, gezondheid en welzijn

1. In de onderneming zullen maatregelen worden getroffen welke nodig zijn ter voorkoming van schade aan de gezondheid van werknemers voor deze schade direct of indirect het gevolg is van de aard van de werkzaamheden of de werkomstandigheden.
2. De werkgever zal omtrent de aard van de risico's en de mogelijkheid of de onmogelijkheid tot beperking daarvan, alle werknemers informeren.
3. Ter bevordering van de in lid 1 genoemde maatregelen hebben partijen bij de CAO een brancheadviseur arbeidsomstandigheden aangesteld. Deze brancheadviseur arbeidsomstandigheden dient als aanspreekpunt voor werkgevers en werknemers op het gebied van ziekteverzuimpreventie en arbeidsomstandigheden.

#### Artikel 64 - Leeftijdsbewust personeelsbeleid en employability

1. Het beleid is er op gericht een bijdrage te leveren aan het binnen de onderneming en/of in het arbeidsproces buiten de onderneming kunnen blijven participeren van de werknemer tot aan zijn of haar pensioendatum, al dan niet voorafgegaan door een regeling voor vervroegd uittreden. Leeftijdsdiscriminatie zal bij het werving en selectiebeleid geen rol spelen. Het is de verantwoordelijkheid van werkgever een dergelijk beleid te ontwikkelen en uit te voeren en periodiek met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging het gevoerde beleid te evalueren. Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer om actief aan dit beleid mee te werken.

2. Voor het realiseren van de doelstelling van lid 1 zullen er regelmatig functioneringsgesprekken plaatsvinden welke met betrekking tot de werknemer onder andere zijn bedoeld om tijdig de problemen die de werknemer ondervindt bij het ouder worden in zijn of haar functioneren te onderkennen en in overleg met betrokkene die maatregelen te nemen die gericht zijn op zowel het voorkomen van de te verwachten problemen als op het oplossen van bestaande problemen.
3. Indien en voor zover aanpassingen in de functie en/of de werktijden die in overleg met werknemer worden gerealiseerd, gevolgen hebben voor de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden, waaronder de directe beloning en de pensioenafspraken, zal steeds in overleg een aanpassingsregeling worden getroffen.

#### Artikel 65 - Sociaal beleid

1. Het sociaal beleid is een geïntegreerd deel van het ondernemingsbeleid.
2. Ter voldoening van het in lid 1 gestelde zal de werkgever zich verbinden op basis van de Wet op de Ondernemingsraden, ter beoordeling van het gevoerde sociaal beleid in de onderneming, één maal per jaar een sociaal jaarverslag uit te brengen aan de ondernemingsraad.
3. Een schriftelijk uitgebracht jaarverslag zal tevens aan vakverenigingen worden verstrekt en op aanvraag aan iedere werknemer.

#### Artikel 66 - Wervingsbeleid

1. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming dienen de werknemers van deze onderneming zoveel mogelijk eerst in de gelegenheid te worden gesteld daarnaar te solliciteren.
2. Indien de vacatures niet binnen de eigen onderneming kunnen worden vervuld, zal in ieder geval het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) worden ingeschakeld.

#### Artikel 67 - Werkgelegenheid en structuurwijziging

1. Op ondernemingsniveau zullen de volgende uitgangspunten dienen te worden gehanteerd bij alle voorgenomen activiteiten, waarvan belangrijke gevolgen uitgaan voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, dan wel die activiteiten die de bestaande rechtspositie van de werknemer aantasten.
2. In alle gevallen waarin voornemens ten aanzien van nieuwe investeringen, waaronder in het bijzonder die welke samengaan met automatiseringsprojecten of plannen tot afstoting van activiteiten, fusie met één of meer andere ondernemingen, verplaatsing van de onderneming of een deel daarvan, dan wel liquidatie van de onderneming, belangrijke gevolgen zullen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin of een aantasting van de bestaande rechtspositie van een aantal werknemers met zich zullen brengen zal een zodanige tijdige melding van deze voornemens aan de vakverenigingen, partij bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, noodzakelijk zijn, dat de gevolgen van het ten uitvoer brengen van deze voornemens voor de werkgelegenheid of de bestaande rechtspositie van de werknemer(s) in het bijzonder, door de vakverenigingen nog kunnen worden beïnvloed.
3. Ingeval een eerder genoemde activiteit leidt tot negatieve effecten op de werkgelegenheid zullen de werkgever en de vakverenigingen regelingen moeten uitwerken, die erop gericht zijn om de voor de werknemers uit deze activiteiten voortvloeiende nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken. Van die regelingen dient het zoeken naar vervangende werkgelegenheid een onderdeel uit te maken.

4. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet Melding Collectief Ontslag, alsmede het besluit van de Sociaal Economische Raad inzake fusiegedragsregels onverminderd van kracht.

#### Artikel 68 - Arbeidsmarkt

##### 1. Doelstelling

Werkgevers en organisaties van werknemers willen een doelmatig arbeidsmarktbeleid voeren. Zowel de aansturing als de financiering daarvan vindt plaats door het FKB ("Fonds Kollektieve Belangen"). CAO-partijen geven gedurende de looptijd van deze CAO nadere invulling aan het arbeidsmarktbeleid.

##### 2. Fonds Kollektieve Belangen (FKB)

a. Op de regeling van het FKB is de CAO, Statuten en Reglement inzake de Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Technische Groothandel van toepassing.

b. Ter financiering van de doelstellingen van de Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Technische Groothandel, is de werkgever verplicht aan de in dit artikel bedoelde Stichting af te dragen een door het Stichtingsbestuur jaarlijks te bepalen percentage van de voor de onderneming geldende brutoloon over het lopende kalenderjaar. De hoogte van de FKB-bijdrage kan op enig moment door het FKB-bestuur worden aangepast indien daartoe aanleiding bestaat.

##### 3. Instroom leerlingen

In het kader van de beroepsbegeleidende leerweg worden werknemers aangesteld op basis van leer- en arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke na succesvolle beëindiging van de opleiding kan worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De beloning geschiedt gedurende één jaar op basis van het minimum(jeugd)loon.

##### 4. Stageplaatsen

In het kader van een betere afstemming van de primaire scholing op de behoeften van de arbeidsmarkt en meer specifiek op de voor de groothandel ontwikkelde kwalificatie-eisen zullen scholen en opleidingsinstituten een toenemend beroep doen op werkgevers voor stageplaatsen. Partijen bevelen een positieve benadering van deze verzoeken aan.

##### 5. Kinderopvang

Teneinde te bereiken dat het hebben van een kind of kinderen niet belemmerend werkt op het behoud van de dienstbetrekking dan wel belemmerend werkt op het gaan deelnemen aan het arbeidsproces, zijn partijen bij de CAO een regeling betreffende de opvang van kinderen van nul tot vier jaar overeengekomen. Partijen stellen daartoe een subsidie per kindplaats beschikbaar. Deze subsidie bedraagt 1/12e van de kosten voor kinderopvang mits de werkgever 1/6e van deze kinderopvangregeling voor zijn of haar rekening neemt. Via het FKB worden de regels ter uitvoering vastgelegd.

##### 6. Projecten in het kader van beperking arbeidsongeschiktheid

CAO-partijen zullen in FKB-verband gezamenlijk projecten opzetten met als doel verlaging van het ziekteverzuim en daarop aansluitend beperking van de instroom in WAO/WIA te bewerkstelligen.

7. Uitvoering en administratie

De uitvoering van dit subsidiesysteem is gelegd bij de Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Technische Groothandel. Het secretariaat van het FKB is als volgt te bereiken:

PVF Achmea  
Fonds Kollektieve Belangen  
Postbus 9251  
1006 AG Amsterdam  
Telefoon: 020 607 4078  
Fax: 020 607 4499

## HOOFDSTUK III

### VAKBONDSWERK EN -FACILITEITEN

#### Artikel 69 - Vakbondswerk in de onderneming

1. Vakverenigingen hebben ook afzonderlijk het recht in der onderneming werkzame kaderleden aan te wijzen en te doen functioneren als contactperso(n)en(en) in die onderneming:

- tot 25 werknemers: 1 per vakvereniging met een totaal maximum van 2;
- 25 - 50 werknemers: 2 per vakvereniging met een totaal maximum van 4;
- 50 - 100 werknemers: 2 per vakvereniging met een totaal maximum van 6;
- meer dan 100 werknemers: 3 per vakvereniging met een totaal maximum van 8.

Indien een vakvereniging overgaat tot aanwijzing van een of meer contactperso(n)en zal de leiding van de betrokken onderneming daarover onmiddellijk worden geïnformeerd.

2. Contactpersonen onderhouden het dagelijks contact tussen de in de onderneming werkzame leden en de vakvereniging die zij vertegenwoordigen.

3. In overleg met de leiding van de betrokken onderneming kunnen contactpersonen informatie van de vakvereniging betreffende de sector, de onderneming en/of de vakorganisatie in de onderneming verspreiden.

4. Contactpersonen zullen niet als gevolg van hun werkzaamheden voor de vakvereniging in hun persoonlijke belangen worden geschaad. Indien zakelijke en/of bedrijfseconomische redenen nopen tot maatregelen, die ook contactpersonen treffen, zal de werkgever daarover in een vroegtijdig stadium overleg met de bezoldigde bestuurder(s) van de vakvereniging plegen.

5. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een contactpersoon op initiatief van de leiding van de onderneming, kan slechts via en met toestemming van de kantonrechter plaatsvinden.

#### Artikel 70 - Vakbondsfaciliteiten

1. De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen de onderneming aan vakverenigingen hebben betrekking op:

- a. de ter beschikkingstelling op de daartoe bestemde plaatsen van publicatieborden of intranet en wel voor:
  - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak;
  - het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging;
  - het aankondigen van vergaderingen van vakverenigingen;
  - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
  - kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad, de inhoud van de te publiceren berichten en mededelingen wordt vooraf ter kennis van de ondernemingsleiding gebracht.
- b. Ten behoeve van schriftelijke communicatie met leden kunnen contactpersonen en/of kaderleden van de vakverenigingen gebruik maken van tekstverwerkings- en kopieerapparatuur, voor zover in de onderneming aanwezig.

- c. De ter beschikkingstelling van vergaderruimte in de onderneming, ten behoeve van vergaderingen van het verenigingsorgaan en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van vakverenigingen in de onderneming. Een en ander zal tijdig aangevraagd moeten worden bij de ondernemingsleiding. Het gebruik van deze vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend aan de normale werktijden.
2. De uitoefening van de activiteiten in de onderneming van vakverenigingen en de toekenning en gebruikmaking van faciliteiten daartoe mogen de goede gang van zaken in de onderneming niet verstoren.
  3. In bijzondere omstandigheden, wanneer het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de ondernemingsleiding vordert, kan het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de ondernemingsleiding en de betrokken vakvereniging(en).
  4. Indien verschil van inzicht rijst over de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten in de onderneming en de daarbij gemaakte afspraken, kan ieder der betrokken partijen dit verschil van inzicht onderwerpen aan het oordeel van de Vaste Commissie bij de CAO en daarbij het verzoek doen om goede diensten te verlenen.
  5. Dit artikel is rechtens niet afdwingbaar bij de leden van partij aan eenre zijde indien het artikel niet-algemeen verbindend is verklaard.

## HOOFDSTUK IV

### AANBEVELINGEN VAN CAO-PARTIJEN

#### A - Regelingen voor Winstdeling, Spaarloon en Levensloop

Partijen bij de CAO bevelen ondernemingen aan over te gaan tot het invoeren van regelingen voor spaarloon en/of levensloop. Partijen bij de CAO bevelen die ondernemingen aan die nog geen winstdelingsregeling of bedrijfsspaarregeling hanteren of geen 13e maand salaris toekennen of geen gebruik maken van de fiscale faciliteit van maximaal € 613,- belastingvrij toe te kennen, een winstdelingsregeling en/of een bedrijfsspaarregeling in te voeren.

#### B - Premiesparen

Met ingang van 1 januari 2003 is de premiespaarregeling afgeschaft. De spaargelden en bijbehorende spaarpremies kunnen tot en met 31 december 2006 zonder fiscale gevolgen worden opgenomen, waarbij de werkgever 15% eindheffing over de spaarpremies verschuldigd blijft.

#### C - Pensioenregeling

De werkgever wordt aanbevolen om binnen de onderneming een collectieve pensioenregeling te treffen voor werknemers.

#### D - Stageplaatsen academici / HBO'ers

Partijen bij de CAO bevelen werkgevers aan werkervaringsplaatsen ter beschikking te stellen aan pas afgestudeerde academici en aan hen die recent een hogere beroepsopleiding hebben afgerond.

#### E - Milieu

Partijen bij de CAO bevelen het bestuur van de onderneming aan ter zake van milieuaangelegenheden overleg te voeren met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

#### F - Studie arbeidsongeschiktheid

CAO-partijen spreken de intentie uit om vóór 1 juli 2006 studie te doen naar de mogelijkheid van een ketenafpraak waarbij preventie, re-integratie en inkomensaanvulling bij WAO/WIA een samenhangend geheel vormen.

## BIJLAGE 1

### SALARISSCHALEN (artikelen 28 en 32 CAO)

#### SALARISSCHAAL 1 APRIL 2006 inclusief de CAO-verhoging van 1,5%

Leeftijd + ervarings- jaren	Functiegroep						
	0	I	II	III	IV	V	VI
16 jaar	491,90	534,67					
17 jaar	563,19	612,17					
18 jaar	648,74	705,15	709,86	717,30			
19 jaar	748,56	813,66	819,17	827,64	847,93		
20 jaar	876,88	953,13	959,48	969,54	993,31	1.017,54	
21 jaar	1.033,74		1.123,62		1.131,11		1.142,96
	1.199,53						
22 jaar	1.211,97		1.317,35		1.326,14		1.340,03
	1.406,34						
v.a. 23 jaar + 0			1.318,90		1.433,60		1.443,15
	1.494,00		1.530,44				1.458,26
v.a. 23 jaar + 1			1.425,84		1.549,83		1.560,16
	1.615,15		1.654,53		1.710,30		1.576,50
v.a. 23 jaar + 2					1.589,11		1.602,51
	1.702,74		1.765,99				1.641,16
v.a. 23 jaar + 3					1.602,51		1.628,53
	1.754,79		1.822,76				1.667,80
v.a. 23 jaar + 4					1.615,15		1.657,82
	1.807,28		1.878,69				1.695,45
v.a. 23 jaar + 5						1.684,91	1.724,67
	1.935,50						1.845,17
v.a. 23 jaar + 6							1.763,40
	1.992,31						1.895,93
v.a. 23 jaar + 7							1.954,45
v.a. 23 jaar + 8							2.050,84
							2.110,23

#### Opmerkingen:

1. Werknemers die vóór 1 juli 2001 in dienst zijn, slaan niveau "v.a. 23 jaar + 0" over.
2. De in artikel 53 genoemde levensloopbijdrage vormt geen onderdeel van bovengenoemde salarissen.

SALARISSCHAAL 1 APRIL 2007  
 inclusief de CAO-verhoging van 1%

Leeftijd + ervarings- jaren	Functiegroep						
	0	I	II	III	IV	V	VI
16 jaar	496,17	540,02					
17 jaar	568,82	618,29					
18 jaar	655,23	712,20	716,96	724,47			
19 jaar	756,05	821,80	827,36	835,92	856,41		
20 jaar	885,65	962,66	969,08	979,24	1.003,24	1.027,72	
21 jaar	1.044,08		1.134,86		1.142,42	1.154,39	1.182,67
	1.211,53						
22 jaar	1.224,09		1.330,52		1.339,40	1.353,43	1.386,61
	1.420,40						
v.a. 23 jaar + 0		1.342,19		1.447,94		1.457,58	1.472,84
	1.508,94	1.545,74					
v.a. 23 jaar + 1		1.440,10		1.565,33		1.575,76	1.592,27
	1.631,30	1.671,08		1.727,40			
v.a. 23 jaar + 2				1.605,00		1.618,54	1.657,57
	1.719,77	1.783,65					
v.a. 23 jaar + 3				1.618,54		1.644,82	1.684,48
	1.772,34	1.840,99					
v.a. 23 jaar + 4				1.631,30		1.674,40	1.712,41
	1.825,35	1.897,48					
v.a. 23 jaar + 5					1.701,76	1.741,92	1.863,62
	1.954,86						
v.a. 23 jaar + 6						1.781,03	1.914,89
	2.012,23						
v.a. 23 jaar + 7						1.974,00	2.071,35
v.a. 23 jaar + 8							2.131,33

Opmerkingen:

1. Werknemers die vóór 1 juli 2001 in dienst zijn, slaan niveau “v.a. 23 jaar + 0” over.
2. De in artikel 53 genoemde levensloopbijdrage vormt geen onderdeel van bovengenoemde salarissen.

## BIJLAGE 2

### REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE

als bedoeld in artikel 55 lid 2 CAO

#### Artikel 1 - Samenstelling

De Vaste Commissie, nader te noemen de “commissie”, bestaat uit 6 leden, waarvan 3 leden worden aangewezen door de werkgeversorganisatie, partij bij de CAO ter eenre zijde, 3 leden aangewezen worden door de werknemerszijde, partijen bij de CAO ter andere zijde.

#### Artikel 2 - Voorzitterschap

1. De commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit haar midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, met inachtneming van het gestelde in het navolgende lid van dit artikel.
2. De functie van voorzitter wordt in de even jaren waargenomen door één der werkgevers- en in oneven jaren door één der werknemersleden. De functie van plaatsvervangend voorzitter wordt in even jaren waargenomen door één der werknemers- en in oneven jaren door één der werkgeversleden.

#### Artikel 3 - Duur van lidmaatschap

1. De leden der commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting.
2. In de vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisaties binnen een maand nadat zij zijn ontstaan.

#### Artikel 4 - Beëindiging van het lidmaatschap

Het lidmaatschap van de commissie eindigt door:

- a. bedanken;
- b. overlijden;
- c. verklaring van de organisatie, welke de benoeming deed, dat de betrokkene niet langer als lid fungeert.

#### Artikel 5 - Secretariaat

Het secretariaat van de Vaste Commissie is als volgt te bereiken:

Postbus 29822  
2502 LV Den Haag  
Telefoon: 070 338 4667  
Fax: 070 338 4669

#### Artikel 6 - Beraadslaging en stemmen

1. De commissie vergadert minimaal 1 maal per jaar.
2. De commissie is slechts bevoegd tot het nemen van besluiten, indien tenminste 3 leden der commissie aanwezig zijn, waarvan tenminste één van werkgeverszijde en één van werknemerszijde.
3. Bij dispariteit in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij leden aanwezig zijn.
4. De commissie neemt haar besluit bij gewone meerderheid van stemmen en geeft haar adviezen schriftelijk en met redenen omkleed.

5. Bij staking van stemmen, anders dan ten aanzien van een in een geschil uit te brengen advies, wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Bij staking van stemming ten aanzien van een in een geschil uit te brengen advies geldt het bepaalde in artikel 7, lid 8. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.

6. Indien één der leden van de commissie vraagt om mondelinge behandeling, dan belegt de commissie een vergadering.

#### Artikel 7 - Behandeling van geschillen

1. Geschillen, als bedoeld in artikel 56 van de CAO, worden door de meest gereede partij schriftelijk bij het secretariaat van de commissie aanhangig gemaakt.

2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting waarin is vermeld de naam en het adres van de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusies die daaruit naar de mening van de klager getrokken moeten worden en het advies dat op grond daarvan van de commissie wordt gevraagd.

3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het geschil, door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.

4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn of haar zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist.

5. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.

6. Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in het voorgaande artikel bedoelde stukken nogmaals met inachtneming van de termijn van 14 dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten. Elk van de geschil hebbende partijen heeft recht binnen 14 dagen na de beëindiging van de uitwisseling van de schriftelijke stukken aan de commissie mede te delen, dat hij of zij prijs stelt op een nadere mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt. In dat geval stelt de commissie plaats, datum en uur voor de mondelinge behandeling vast. Het secretariaat geeft daarvan kennis aan beide partijen alsmede aan de leden van de commissie.

7. Elk van de partijen in het geschil is bevoegd een of meer getuigen en/of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mee te brengen, opdat deze(n) door de commissie worden gehoord. De naam, woonplaats en functie van de mee te brengen getuigen of deskundigen dienen tenminste 7 dagen tevoren aan het secretariaat te worden bericht.

8. De commissie is bevoegd, alvorens een advies te geven, nadere inlichtingen in te winnen van zowel partijen als derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van een week.

9. Uit de weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen zal de commissie de conclusies trekken welke haar geraden voorkomen.

10. Een lid van de commissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken neemt niet aan de behandeling van het geschil deel.

11. Bij staking van stemmen wordt de zaak verdaagd tot de volgende vergadering. Indien ook bij de aldan te houden nadere beraadslaging geen besluit kan worden genomen, onthoudt de commissie zich van advies en hebben partijen bij het geschil de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beslissing voor te leggen.

12. De commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in de bovengenoemde termijnen.

#### Artikel 8 - Advies

Het advies van de commissie wordt schriftelijk ter kennis aan partijen gebracht, ondertekend door de voorzitter, de plaatsvervangend voorzitter en de secretaris van de commissie. Een afschrift van het advies wordt toegezonden aan de leden van de commissie.

#### Artikel 9 - Vergunningen tot dispensatie van de CAO of tot afwijking van de CAO-bepalingen

1. Verzoeken tot dispensatie van de CAO als bedoeld in artikel 8 van de CAO of om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO als bedoeld in artikel 57 van de CAO moeten bij het secretariaat van de commissie worden ingediend en worden voorzien van een toelichting aangevende de omstandigheden die aanleiding zijn voor het verzoek. Indien mogelijk dient een verzoek vergezeld te gaan van een advies van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.

2. Wanneer de commissie aanleiding vindt een zodanig verzoek geheel of gedeeltelijk af te wijzen, dient deze afwijzing met redenen omkleed te geschieden.

#### Artikel 10 - Goedkeuring beloningssysteem

Verzoeken om goedkeuring van beloningssystemen als bedoeld in artikel 33 van de CAO dienen tenminste twee maanden voor de invoering bij het secretariaat van de commissie te worden ingediend. Indien mogelijk dient een verzoek vergezeld te gaan van een schrijven van de ondernemingsraad waaruit blijkt dat de ondernemingsraad haar instemming aan het systeem verleent.

#### Artikel 11 - Wijziging van het reglement

Dit reglement kan door partijen bij de CAO voor de Technische Groothandel te allen tijde in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

## BIJLAGE 3

### RELEVANTE WETTELIJKE BEPALINGEN

Aan deze bijlage kunnen geen rechten worden ontleend.

#### Burgerlijk Wetboek 7 Titel 10

##### Goed werkgever en goed werknemer - Artikel 7: 611 BW

(geldt voor alle arbeidsovereenkomsten)

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

##### Proeftijdbeding - Artikel 7: 652 BW

(zie artikel 16 lid 4 CAO)

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

##### Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd - Artikel 7: 668a BW

(zie artikel 17 CAO)

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36\* maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt

op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36\* maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

#### Opzegging en opzegtermijnen - Artikel 7: 672 BW

(zie artikel 18 CAO)

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;

b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;

c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;

d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.

6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 7:682 BW.

#### Opbouw vakantiedagen - Artikel 7:634 BW

(zie artikel 46 CAO)

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.

2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die zin dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

#### Opbouw vakantiedagen bij o.a. ziekte - Artikel 7:635 BW (zie artikel 46 CAO)

1. In afwijking van artikel 7:634 BW verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
  - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
  - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 7:641 lid 3 BW geniet;
  - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
  - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
  - e. hij verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW geniet.
2. In afwijking van artikel 7:634 BW verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op ziekgeld in verband met haar bevalling.
3. In afwijking van artikel 7:634 BW verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 7:634 BW bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te

boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

## Wet aanpassing arbeidsduur (WAA)

### Artikel 2 WAA

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling voortvloeiende arbeidsduur, indien de werknemer ten minste een jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
2. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week of, als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de gewenste spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
3. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.
4. De werkgever willicht het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
5. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
6. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.
7. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:
  - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
  - b. op het gebied van de veiligheid, of
  - c. van roostertechnische aard.
8. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:
  - a. van financiële of organisatorische aard;
  - b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
  - c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

9. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

10. Uitsluitend ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur kan van dit artikel of een of meer onderdelen daarvan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of ter zake geen bepaling bevat, indien de werkgever teriaker schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging.

11. Dit artikel is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan 10 werknemers. Deze dient een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur.

## Wet arbeid en zorg

### Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof - Artikel 4:1

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

- a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
- b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
- c. de uitoefening van het actief kiesrecht.

2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:

- a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

### Kraamverlof - Artikel 4:2

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

### Kortdurend zorgverlof

#### Artikel 5:1

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.

2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan:

- a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

- d. een pleegkind dat blijktens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg;
- e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

#### Artikel 5:2

Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

#### Artikel 5:4

- 1. Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever.
- 2. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- 3. Een werkgever die nadat een melding door de werknemer, niet zijnde een militaire ambtenaar, hem bereikt heeft en naar aanleiding daarvan geen beroep doet op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, kan dit nadien evenmin.

#### Langdurend zorgverlof

##### Artikel 5:9

De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een persoon, die levensbedreigend ziek is, indien het betreft:

- a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. een kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld in onderdeel a als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, dan wel een pleegkind van de werknemer als bedoeld in artikel 5:1, eerste lid, onderdeel d;
- c. een bloedverwant in de eerste graad van de werknemer.

##### Artikel 5:10

- 1. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- 2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken.
- 3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- 4. In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
  - a. verlof voor een langere periode dan twaalf weken tot ten hoogste achttien weken, of
  - b. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.

## BIJLAGE 4

### Kaderregeling Levensloop

1. Duur  
Levensloopverlof kan worden opgenomen voor maximaal 13 weken, tenzij dit verlof wordt opgenomen in het kader van vervroegde pensionering.
2. Arbeidstijd
  - a. Levensloopverlof kan worden opgenomen in voltijd of deeltijd.
  - b. Voltijds levensloopverlof mag niet worden verlengd met andere wettelijk geregelde vormen van verlof zoals opname van vakantie-uren, ouderschapsverlof, adoptieverlof.
  - c. Indien de medewerker kort na elkaar meerdere perioden van onbetaald verlof wil opnemen, dient de tussenliggende periode tenminste 13 weken te bedragen. Vervroegd afbreken van verlof is in principe niet mogelijk.
3. Aanvragen van levensloopverlof  
Aanvragen voor levensloopverlof dienen tenminste 4 maanden voor de aanvang van het beoogde verlof te worden ingediend.
4. Goedkeuring levensloopverlof
  - a. De werkgever dient goedkeuring te verlenen aan het verzoek tot levensloopverlof.
  - b. De werkgever zal de beslissing over een aanvraag uiterlijk één maand na ontvangst van de aanvraag aan de medewerker meedelen.
5. Bepaling ruilwaarde  
Voor het opnemen van levensloopverlof is de ruilwaarde van een dag verlof bepaald op 0,43% van het jaarinkomen.
6. Functiegebonden toeslagen en andere emolumenten  
Toeslagen en andere functiegebonden emolumenten, voor zover betrekking hebbend op activiteiten die samenhangen met de uitoefening van de functie respectievelijk voor vergoeding van in de functie gemaakte (on)kosten, met uitzondering van een door het bedrijf ter beschikking gestelde bedrijfsauto, zullen gedurende de periode van levensloopverlof worden opgeschort.
7. Bedrijfsauto
  - a. Bij een door de werkgever ter beschikking gestelde bedrijfsauto kan de werkgever de medewerker verplichten tot betaling van een eigen bijdrage in het gebruik van de auto gedurende de levensloopverlofperiode.
  - b. Indien het levensloopverlof wordt opgenomen direct voorafgaand aan de pensioendatum kan het in sub a bepaalde slechts gelden gedurende een periode van maximaal 13 weken vanaf de datum van aanvang voor levensloopverlof. Daarna dient de auto te worden ingeleverd bij de werkgever.
8. Arbeidsongeschiktheid tijdens verlofperiode

- a. Indien de werknemer tijdens de verlofperiode arbeidsongeschikt raakt, heeft de werknemer niet het recht om de verlofuitkering te staken en aanspraak te maken op loondoorbetaling bij ziekte door de werkgever.
- b. Indien de werknemer na afloop van het verlof nog steeds arbeidsongeschikt is, ontstaat onmiddellijk na afloop van het verlof weer recht op loondoorbetaling door de werkgever.
- c. De werknemer dient zich wel bij de werkgever ziek te melden en zich te houden aan de door de werkgever vastgestelde voorschriften en procedures.

9. Overige bepalingen

- a. Voor het overige wordt verwezen naar de wettelijke regelingen inzake levensloopverlof, met name op het punt van arbeidsongeschiktheid en continuering van sociale voorzieningen.
- b. Opbouw van pensioen geschiedt uitsluitend indien de pensioenregeling van de werkgever daarin voorziet en indien en voor zolang de medewerker de overeengekomen eigen bijdrage in de pensioenpremie blijft betalen.

## BIJLAGE 5: NUTTIGE ADRESSEN

Brancheadviseur  
Arbeidsomstandigheden  
De heer K. (Karel) de Jong  
Langs de baan 110  
Postbus 67  
3190 AB Hoogvliet - Rt.  
Telefoon: 010 295 16 00  
Mobiel: 0652 500 877  
Fax: 010 472 0932  
E-mail: k.jong@west.arbounie.nl

KC Handel - Kenniscentrum Handel  
Postbus 7001  
6710 CB Ede  
Telefoon: 0318 698 498  
Fax: 0318 638 572  
E-mail: kennis@kchandel.nl  
Internet: www.kchandel.nl

SOG - Stichting Opleidingsfonds  
Groothandel  
Fokkerstraat 5  
2811 EN Reeuwijk  
Telefoon: 0182 699 220  
Fax: 0182 699 206  
E-mail: algemeen@stog.nl  
Internet: www.sog.nl

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid  
Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Documentatie: 0800 9051  
Arbeidsinspectie: 070 333 44 44  
Internet: www.minszw.nl

PVF Achmea - Uitvoering FKB/  
Vervroegd Uittreden  
Molenwerf 2-8  
Postbus 9251  
1006 AG Amsterdam  
Telefoon: 020 607 44 44 (algemeen)  
Fax : 020 607 44 99  
Internet: www.pvf.nl/www.vptech.nl

FKB:  
Telefoon 020 - 607 40 78

Vervroegd uittreden:  
Aanvraagformulieren, informatie,  
bijdrage, uitkering: 020 607 44 38  
Beleidszaken: 020 607 40 62  
Incasso: 020 607 30 79  
Werkingssfeer en aansluiting:  
020 607 40 82

LMK Humanitas - Uitvoering  
Kinderopvangregeling  
Meezenbroekerweg 1a  
6412 VK Heerlen  
Postbus 2847  
6401 DH Heerlen  
Telefoon: 045 573 12 00  
Fax: 045 573 12 99  
E-mail: [lmk@kov.humanitas.nl](mailto:lmk@kov.humanitas.nl)  
Internet: [www.humanitas-kov.nl](http://www.humanitas-kov.nl)

## BIJLAGE 6

### CAO-PARTIJEN

CNV Dienstenbond  
Hoofdkantoor:  
Polarisavenue 175  
Postbus 3135  
2130 KC Hoofddorp  
Telefoon: 023 565 1052  
Fax: 023 565 0150  
E-mail: [cnvdienstenbond@cnvdibo.nl](mailto:cnvdienstenbond@cnvdibo.nl)  
Internet: [www.cnvdienstenbond.nl](http://www.cnvdienstenbond.nl)

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening  
Hoofdkantoor UniePlaza  
Multatulilaan 12  
Postbus 400  
4100 AK Culemborg  
Telefoon: 0345 851 851  
Fax: 0345 851 500  
E-mail: [info@unie.nl](mailto:info@unie.nl)  
Internet: [www.unie.nl](http://www.unie.nl)

FNV Bondgenoten  
Bondsantoor:  
Varrolaan 100  
Postbus 9208  
3506 GE Utrecht  
Telefoon: 030 273 82 22  
Fax: 030 273 82 25  
E-mail: [info@bg.fnv.nl](mailto:info@bg.fnv.nl)  
Internet: [www.bondgenoten.fnv.nl](http://www.bondgenoten.fnv.nl)

Werkgevers Technische Groothandel  
Adriaan Goekooplaan 5  
Postbus 29822  
2502 LV Den Haag  
Telefoon: 070 338 46 67  
Fax: 070 338 46 69  
E-mail: [wtg@wtg.nl](mailto:wtg@wtg.nl)  
Internet: [www.wtg.nl](http://www.wtg.nl)

## LIJST VAN AFKORTINGEN EN BEGRIPPEN

AAW	Algemene arbeidsongeschiktheidswet
ABW	Algemene bijstandswet
Anw	Algemene nabestaandenwet
AOW	Algemene ouderdomswet
Arbowet	Arbeidsomstandighedenwet
ATW	Arbeidstijdenwet
AVV	Algemeen verbindendverklaring
AWBZ	Algemene wet bijzondere ziektekosten
BBA	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
COR	Centrale ondernemingsraad
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
FKB	Fonds Kollektieve Belangen
GAK	Gemeenschappelijk Administratiekantoor
GOR	Groepsondernemingsraad
HR	Hoge Raad
IVA	Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
LISV	Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen
OR	Ondernemingsraad
Pemba	Wet Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen
PSW	Pensioen- en spaarfondsenwet
PVT	Personeelsvertegenwoordiging
REA	Wet op de re-integratie arbeidsgehandicapten
SER	Sociaal Economische Raad
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TW	Toeslagenwet
UWV	Uitvoeringsinstelling
VP-TECH	Regeling voor Vervroegd Pensioen Technische Groothandel
VUTECH	Regeling voor Vrijwillig Vervroegd Uittreden Technische Groothandel
WAA	Wet aanpassing arbeidsduur
Waadi	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WBA	Wet bestuurdersaansprakelijkheid
Werkings sfeer	Geeft aan op welke soort onderneming de CAO van toepassing is
Wet AVV	Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten. Hierdoor vallen ook niet-leden onder de CAO.
Wet CAO	Wet collectieve arbeidsovereenkomst
WGA	Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
WLV	Wet op de loonvorming
WMCO	Wet melding collectief ontslag

WMK Wet op de medische keuringen  
WML Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag  
WOR Wet op de ondernemingsraden  
Wulbz Wet uitbreiding loondoorbetalingsverplichting bij ziekte  
WW Werkloosheidswet  
ZFW Ziekenfondswet  
ZW Ziektewet

## TREFWOORDENLIJST

(het cijfer achter het trefwoord vermeldt het CAO-artikel, de bijlage of het hoofdstuk waar het trefwoord te vinden is)

### A

Aanstelling 16, 18, 19, bijlagen 3.2 en 3.3  
Adoptieverlof 43  
Adressen bijlagen 4 & 5  
- CAO-partijen bijlage 5  
- nuttige adressen bijlage 4  
Afroepkrachten 19, 20  
Arbeid en Zorg 43  
Arbeidsduur 20, 23, afdeling 5, bijlagen 3.2 en 3.3  
Arbeidsmarktbeleid 68  
Arbeidsomstandigheden 63, bijlage 4  
Arbeidsongeschiktheid 46 t/m 52, 54, IV-F  
Arbeidsovereenkomst 11, 14 t/m 18, 20, 32, 44, 67 t/m 69,  
bijlage 3  
- individuele 15  
- bepaalde tijd 11, 17, bijlage 3.2  
- onbepaalde tijd 11, 16  
Arbeidstijd 16, 20, 28, 36, 40, 44

### B

Bedrijfssluiting 46, 55  
Beloning 14, 31, 33, 46, 64, 68  
Beloningssysteem 33, 55, bijlage 2  
Bevallingsverlof 43, 46  
Bewakingsdiensten 36, 37, 39, 40  
Brutoloon SV 14, 16, 32  
Bruto maandsalaris 14, 30 t/m 32, bijlage 1  
Bijzonder verlof 44, 58

### C

Calamiteitenverlof 43, bijlage 3  
CAO à la Carte 58  
CAO-partijen bijlage 5  
CAO-regeling A 36  
CAO-regeling B 37  
CAO-regeling C 38  
CAO-regeling D 39  
CWI 66

### D

Deeltijdwerk 20, 28, 40, bijlage 3.3  
Definities 1 t/m 14  
Dienstverband 10, 11, 15, 16, 18, 20, 28, 32, 34, 40  
Drieploegendienst 39

## E

Electronische artikelen 6  
Electrotechnische artikelen 6  
Employability 64

## F

Feestdagen 36, 40, 42  
FKB 68, bijlage 4  
Functie(groep) 10, 16, 23, 25, 26, bijlage 1

## G

Gratificatie 14, 58  
Groothandel 1

## H

Handelsvertegenwoordigers 10, 14, 23, 28, 36, 37, 39, 40, 46, 49  
Huishoudelijke artikelen 7

## I

Inkomen 14, 45, 46, 49, 52, 58

## J

Jaarinkomen 14, 58

## K

Kinderopvang 58, 68, bijlage 4  
Kort verzuimverlof 43, bijlage 3  
Kortdurend zorgverlof 43, bijlage 3  
Kraamverlof 43, bijlage 3

## L

Langdurend zorgverlof 43  
Leerling 68  
Levensloop 30, 32, 43, 52, 53, 58, IV-A, bijlage 1, 4  
Loon 14, 32, 47, 54  
Loonsverhoging 32  
Levensloop 43  
Looptijd CAO 59

## M

Maandsalaris 14, 30 t/m 32, bijlage 1  
Metaalwaren 4  
Metalen (non-ferro) 3  
Milieu IV-E  
Minimum(jeugd)loon 47, 52, 68

## O

Ondernemingsraad 21, 33 t/m 35, 37, 38, 46, 57, 64, 65,  
67, 70, IV-F, bijlage 2

Ondernemingsregeling 38  
Onderwijs 68  
Onkostenvergoedingen 22  
Opleidingen 68, bijlage 4  
Oproepkrachten 19, 20  
Opzegging 44, bijlage 3.2  
Opzegtermijn 18, 46, bijlage 3.2  
Oudere werknemer 40, 46  
Ouderschapsverlof 43  
Overhevelingstoelage 32  
Overlijden 44, 54  
Overwerk 14, 20, 31, 40, 49

## P

Pauzes 34  
Pensioen 58, 64, IV-C  
Periodiek 16, 23, 28  
Personeelsbeleid 64  
Personeelsvertegenwoordiging 34, 35, 37, 38, 46, 64, IV-F, bijlage 2  
Pleegzorg 43  
Ploegendienst 14, 39  
Premiespaarregeling 58, IV-B  
Prestatiebeloning 14  
Proeftijd 16, bijlage 3.2  
Provisie 14, 23, 46, 49

## S

Salaris 16, 19 t/m 21, 23, 27 t/m 32, 36, 37  
Salarisschalen 16, 28, 32, 37, bijlage 1  
Sanitaire artikelen 5  
Scholing 26, 28, 45, 68  
Sociaal beleid 65  
Spaarloonregeling 58, IV-A  
Staal 2  
Stage 68, IV-D  
Statutair directeur 24  
Studie 58

## T

Toeslagen 14, 16, 21, 23, 31, 35 t/m 42  
Tweeploegendienst 39

## U

Uitgesloten van de CAO 8, 24, 55  
Uitkeringen  
- arbeidsongeschiktheid 14  
- eenmalige 32  
- overlijden 54  
- vakantie 7  
- WAO52

Uitzendkrachten 12, 21, 28  
Uursalaris 20, 30, 36, 40 t/m 42

## V

Vakantie 46, 47, 55, 58, bijlage 3.2  
Vakverenigingen 13, 32, 33, 45, 65, 67, 69, 70, bijlage 5  
Vaste Commissie 8, 33, 46, 55 t/m 57, 62, 70, bijlage 2  
Veiligheid, gezondheid en welzijn 63  
Verlof 16, 43 t/m 47, 58, bijlage 3  
Vervroegd Uittreden 16, 45, 52, 64  
Verzekering 47, 49, 50 t/m 52, 54, 58  
Verzuim 44, 45, 63, IV-G  
Vroegpensioen 16, 45, 52  
VUT 16, 45, 53, 64

## W

WAO 51  
Werkdag 34, 47, 49, 52, 54  
Werkervaringsplaatsen IV-E  
Werkgelegenheid 67  
Werkgever 8, 9, bijlage 3.2  
Werkgeversorganisatie bijlage 5  
Werkings sfeer 1 t/m 9, bijlage 4  
Werknemer 10, bijlage 3.2  
Werknemersorganisaties 13, 69, bijlage 5  
Werktijden 16, 23, afdeling 5, 64, 70  
Werkweek 34  
Wervingsbeleid 66  
Wettelijke bepalingen bijlage 3  
WIA 68  
Winstdelingsregeling IV-A

## Z

Ziekte 44, 46, 49, 54, 63, IV-B, IV-G, bijlage 3.2  
Ziektekosten 58  
Zondagarbeid 36, 40, 41  
Zwangerschapsverlof 43