

INLEIDING

De partijen,

ter enerzijde:

1. **Belangenvereniging Tankstations (BETA),**
gevestigd aan de Boompjes 55, 3011 XB Rotterdam
2. **Actomat BV,**
gevestigd aan de Rivium Boulevard 301, 2909 LK Capelle a/d IJssel
3. **Retail Operating Company BV (ROC),**
gevestigd aan de Tinstraat 3-5, 4823 AA Breda
4. **DGV Exploitatie B.V.,**
gevestigd aan de Steekterweg 210, 2407 BK Alphen aan den Rijn
5. **Exploitatiemaatschappij voor benzinestations B.V.,**
gevestigd aan de Prinsenlaan 633, 3067 TZ Rotterdam

ter andere zijde:

1. **Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer (LBV),**
gevestigd aan de Strevelsweg 700/612, 3083 AS Rotterdam

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Rotterdam, 26 juni 2006

H.J. Jekel, bestuurslid BETA

M.C.A.M. van Tol, bestuurslid BETA

M. Post, Actomat BV

J.H. Hoekstra, ROC BV

A.A.P.T. Vermeulen, DGV Exploitatie BV

**Gemachtigd namens Exploitatiemaatschappij voor Benzinstations,
A. Nieboer**

M. A. Dolman, voorzitter LBV

A.T.L. Michilsen, secretaris LBV

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL

Artikel 1

WERKINGSFFEER

- 1.1. Algemeen
- 1.2. Overlapping werkingsfeer
- 1.3. Ingeleenden

Artikel 2

DEFINITIES

- 2.1 CAO-partijen
- 2.2 Werkgever
- 2.3 Werknemer
- 2.4 Tankshop
- 2.5 Full-timer
- 2.6 Part-timer
- 2.7 Oproepkracht
- 2.8 Relatiepartner

Artikel 3

DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DE CAO

Artikel 4

WIJZIGING OVEREENKOMST TIJDENS CONTRACTPERIODE

Artikel 5

RECHTSOPVOLGING VAN CAO-PARTIJEN

Artikel 6

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 7

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL

Artikel 8

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 9

MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN

Artikel 10

FUSIE EN REORGANISATIES

Artikel 11

AANSTELLING WERKNEMER/ ARBEIDSOVEREENKOMST

- 11.1 Voorwaarden arbeidsovereenkomst
- 11.2 Proeftijd
- 11.3 Dienstbetrekking voor bepaalde tijd
- 11.4 Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd
- 11.5 Flexibele dienstbetrekkingen - oproepkrachten

Artikel 12

VOORWAARDEN BEËINDIGING DIENSTVERBAND

- 12.1 Beëindiging dienstverband
- 12.2 Opzegtermijn

Artikel 13

SALARISSTROOK

Artikel 14

SALARIS

- 14.1. Salaristabellen (zie bijlage 1)
- 14.2 Salarisverhogingen
- 14.3 Doorstroom na 1 jaar

Artikel 15

TOESLAGEN

- 15.1 Nachttoeslag
- 15.2 Feestdagentoeslag
- 15.3. Compensatieregeling

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL

Artikel 16

OVERWERK EN OVERWERKVERGOEDING

- 16.1 Overwerk
- 16.2 Overwerk bij 40-urige werkweek
- 16.3 Overwerkvergoeding
- 16.4 Compensatie

Artikel 17

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

Artikel 18

ARBEIDSTIJDEN

- 18.1 Gemiddelde arbeidstijd
- 18.2 Normale arbeidstijd
- 18.3 Nachtdiensten
- 18.4 Minimum rusttijd
- 18.5 Dienstrooster
- 18.6 Tussentijdse wijziging dienstrooster
- 18.7 flexibele arbeidstijd
- 18.8 Pauzeregeling

Artikel 19

VAKANTIE EN VAKANTIEBIJSLAG

- 19.1 Vakantiedagen
- 19.2 Berekening vakantiedagen
- 19.3 Vakantie tijdens ziekte
- 19.4 Afschrijven vakantierechten
- 19.5 Vakantierechten bij einde dienstverband
- 19.6 Vaststellen vakantie
- 19.7 Bovenwettelijke vakantiedagen
- 19.8 Vakantietoeslag
- 19.9 Vakantie en vakantietoeslag oproepkrachten

Artikel 20

EXTRA VAKANTIEDAGEN

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL

Artikel 21

JUBILEUMUITKERING

Artikel 22

BIJZONDER VERLOF

Artikel 23

ORGANISATIEVERLOF

Artikel 24

ONBETAALD VERLOF

Artikel 25

ZWANGERSCHAPS- BEVALLINGSVERLOF

Artikel 26

ADOPTIEVERLOF

Artikel 27

OUDERSCHAPSVERLOF

Artikel 28

CALAMITEITENVERLOF

Artikel 29

KORTDUREND ZORGVERLOF

Artikel 30

LANGDUREND ZORGVERLOF

Artikel 31

UITKERING BIJ ZIEKTE EN ONGEVAL

31.1 Ziekmelden

31.2 Salarisdoorbetalingsverplichting

31.3 Wachtdagen

31.4 Controle tijdens arbeidsongeschiktheid

31.5 Verlaging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering

Artikel 32

OVERLIJDENSUITKERING

Protocol

BIJLAGE I

SALARISTABELLEN

1.1 Algemeen

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) geldt als bindend voor werkgevers, die werkzaam zijn c.q. een onderneming danwel een onderdeel van een onderneming voeren in de TANKSTATIONBRANCHE en die hun station(s) hebben aangesloten (als lid danwel als begunstiger) bij de Belangenvereniging Tankstations (BETA) en hun werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten waaronder wordt verstaan:

1.1.A.

Aan het publiek verkopen van motorbrandstoffen eventueel gecombineerd met een tankshop waarin levensmiddelen, smeermiddelen, verbruiksartikelen, autogebonden artikelen etc. worden verkocht eventueel gecombineerd met het wassen, verkopen en/of verhuren van motorvoertuigen en/of caravans en/of aanhangwagens en/of gebruiks- of verbruiksartikelen.

De werkgevers (leden dan wel begunstigers) voldoen daarbij aan de door de BETA gestelde bepalingen in de statuten voor het verkrijgen c.q. behouden van het lidmaatschap/ begunstigerschap. Een overzicht hiervan ligt voor contractpartijen ter inzage ten kantore van BETA.

1.2. Overlapping werkingsfeer

Bij overlapping van de werkingsfeer met de Carwash & Truckwash en Poetsbedrijven-CAO (hierna CTP-CAO) geldt het volgende. Indien het grootste aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers verricht wordt in het tankstation (bedrijf), dan is deze Tankstation-CAO van toepassing. Indien het grootste aantal overeengekomen arbeidsuren van de in dienst zijnde werknemers verricht wordt in het CTP (Carwash,- Truckwash,- en Poetsbedrijf) bedrijf dan geldt de CTP-CAO.

1.3. Ingeleenden

De werkgever als bedoeld in artikel 2.2. van deze CAO zal geen werknemer in dienst van een werkgever die niet onder artikel 2.2. van deze CAO valt tewerkstellen zonder dat hij zich vóór die tewerkstelling ervan heeft vergewist dat tussen die werknemer en diens werkgever is overeengekomen dat deze CAO wordt toegepast en dat die werkgever deze CAO ook daadwerkelijk op die werknemer toepast.

Overal waar in deze CAO wordt gesproken van werknemer(s) wordt bedoeld mannelijk en vrouwelijk en overal waar in deze CAO gesproken wordt over hem en hij wordt tevens haar en zij bedoeld.

2.1 “CAO-partijen”:

Wanneer in de CAO wordt gesproken over CAO-partijen worden bedoeld Actomat b.v., BETA, DGV b.v., EMBS b.v., LBV en ROC b.v.

2.2 “Werkgever”:

Iedere rechtspersoon of natuurlijke persoon wiens onderneming valt onder de werkingssfeer van deze CAO niet zijnde een rechtspersoon of natuurlijke persoon die een werknemer te werk stelt bij een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze CAO.

2.3 “Werknemer”:

Iedere natuurlijke persoon die bepaalde of onbepaalde tijd -niet zijnde de oproepkrachten- door een BETA werkgever in dienst is genomen.

2.4 “Tankshop”:

Iedere inrichting verbonden aan een tankstation waar overwegend een verscheidenheid aan verbruiksartikelen, diensten en/of gebruiksartikelen worden verkocht en/of verhuurd.

2.5 “Fulltimer”:

Iedere natuurlijke persoon c.q. werknemer in volledige dienst met een dienstverband van gemiddeld 38 uur per week.

2.6 “Parttimer”:

Iedere natuurlijke persoon c.q. werknemer in onvolledige dienst met een dienstverband van gemiddeld minder dan 38 uur per week.

2.7 “Oproepkracht”:

Een werknemer die incidenteel bij onvoorziene omstandigheden wordt ingezet. Het betreft hier losse en ongeregelde arbeid welke niet volgens een vast patroon of wekelijks voorkomt en evenmin van tevoren is ingeroosterd. De oproepkracht is niet verplicht aan een oproep van de werkgever gehoor te geven. Voor oproepkrachten gelden niet de artikelen 15, 18.5, 19.1 t/m 19.8, 20 t/m 27, 29 t/m 31.

2.8 “Relatiepartner”:

Met de in de CAO genoemde echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de levenspartner alsmede de relatiepartner.

Onder levenspartner wordt verstaan: een ongehuwd persoon met wie de ongehuwde werknemer aantoonbaar een duurzame huishouding voert. Dit dient aangetoond te worden door middel van een bewijs van inschrijving uit het bevolkingsregister of een notariële akte.

Onder relatiepartner wordt verstaan: een alleenstaand ongehuwd persoon met wie de alleenstaande ongehuwde werknemer een vorm van een naaste relatie heeft, waarvoor geen samenwoningeis geldt. De relatiepartner dient in Nederland woonachtig te zijn. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de werkgever te zijn gedaan.

Artikel 3 DUUR, VERLENGING EN BEËINDIGING VAN DE CAO

3.1

Deze CAO is aangegaan voor een tijdvak van vijf jaar dat aanvangt op 1 juli 2006 en eindigt op 30 juni 2011.

3.2

Deze CAO kan door de CAO-partijen tegen het einde van de looptijd worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden. Een en ander dient te geschieden door middel van een aangetekend schrijven.

3.3

Zolang geen van de partijen tot opzegging van deze CAO overgaat, wordt deze stilzwijgend telkens verlengd met één jaar.

Artikel 4 WIJZIGING OVEREENKOMST TIJDENS CONTRACTPERIODE

4.1

Partijen keuren bij voorbaat goed, dat bijzondere arbeidsvoorwaarden, welke na ondertekening van deze CAO tussen partijen mochten worden overeengekomen, alsnog aan deze CAO zullen worden gehecht.

4.2

Bij tussentijdse wijziging of aanvulling na gezamenlijk overleg in of op de aan deze CAO gehechte, door partijen gewaarmerkte arbeidsvoorwaarden, zullen deze gewijzigde of nieuwe arbeidsvoorwaarden eveneens aan deze CAO worden gehecht en worden gewaarmerkt.

4.3

In gezamenlijk en regulier overleg, minimaal twee maal per jaar, zal worden nagegaan of en zo ja op welke wijze voorzieningen nodig zijn om een en ander, met inachtneming van de dan geldende regelgeving te realiseren.

Artikel 5

RECHTSOPVOLGING VAN CAO-PARTIJEN

In geval van fusie, overname, verkoop of faillissement staan CAO-partijen er tegenover elkaar voor in, dat hun wederzijdse rechten en plichten die uit deze CAO voortvloeien, zullen mogen en moeten worden overgenomen door de rechtsperso(o)n(en), die daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal of zullen worden aangewezen. De wederpartij dient schriftelijk in te stemmen met de overname van de wederzijdse rechten en verplichtingen.

Artikel 6

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

6.1

De werkgeversorganisatie BETA zal bevorderen dat haar leden en begunstigers geen andere voorwaarden of arbeidsovereenkomsten zullen aangaan dan als bedoeld in deze CAO. Afwijkingen in positieve zin voor de werknemer zijn wel toegestaan.

6.2

De werkgever zal tijdens de duur en na het beëindigen van deze overeenkomst strikte geheimhouding in acht nemen van al hetgeen hem omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijk karakter weet of redelijkerwijze kan vermoeden.

Artikel 7

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

7.1

De werknemersorganisatie LBV zal bevorderen dat haar leden geen andere arbeidsvoorwaarden af zullen dwingen dan in deze CAO staan aangegeven.

7.2

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

7.3

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

7.4

De werknemer dient de huisregels, (eventueel vastgelegd in een huishoudelijk reglement), zoals die gelden in de vestiging waar hij werkzaam is, in acht te nemen, voorzover deze niet in ongunstige zin afwijken van deze CAO.

7.5

De werknemer is gehouden een eventuele individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

7.6

De werknemer is verplicht de door de werkgever verschaftte bedrijfskleding tijdens de werktijd te dragen en naar behoren te onderhouden.

De werknemer is verplicht bij beëindiging van het dienstverband alle in zijn bezit zijnde, aan de onderneming toebehorende bescheiden en eigendommen terstond aan de werkgever af te geven.

7.7

De werknemer is verplicht de voorschriften voor ziekmelding (zoals bijvoorbeeld in het verzuimreglement staat vermeld), na te leven.

7.8

Nevenfuncties behoeven de goedkeuring van de werkgever. De goedkeuring kan door de werkgever slechts worden geweigerd als er sprake is van:

- strijdigheid met de wettelijke voorschriften op het gebied van rust- en arbeidstijden;
- aantoonbare strijdigheid met de belangen van de werkgever.

Bestaande nevenfuncties dienen aan de werkgever gemeld te worden.

7.9

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

7.10

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

8.1

Bij het aanvaarden en uitvoeren van welke arbeidsovereenkomst dan ook, is de Arbeidsomstandighedenwet (ARBO-wet) van toepassing.

8.2

De leden en de begunstigers van BETA dienen er zorg voor te dragen, dat ten behoeve van haar werknemers alle passende maatregelen worden getroffen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en het welzijn.

Er dient de nodige informatie en voorlichting (eventueel via een huishoudelijk reglement) gegeven te worden aan de direct belanghebbenden over de aard van het werk, welke mogelijkerwijs de veiligheid, gezondheid en het welzijn in gevaar brengen. De werknemer is gehouden alle wettelijke voorschriften alsmede de daarbij behorende bedrijfsinstructies op te volgen.

De werknemer dient de veiligheidsvoorschriften (zoals een huishoudelijk reglement) ter voorkoming van schade aan de gezondheid of anderszins strikt na te komen.

8.3 Arbeidsomstandigheden op het tankstation

1. Bij tankstations welke van maandag t/m zaterdag tussen 18.30 uur en 21.00 uur geopend zijn, dienen de volgende veiligheidsmaatregelen te worden getroffen:

- a. een inwerpgeldkuis;
- b. een optische of akoestische alarminstallatie, tenzij het tankstation is voorzien van een alarminstallatie als bedoeld in artikel 8.3 lid 3 onder b van de Tankstation-CAO;
- c. een verlichtingsinstallatie welke gedurende ten minste vijftien minuten na sluiting van het tankstation dat tankstation blijft verlichten;
- d. bij tankstations waar een of meer afleverpunten / pompen worden bediend door een aldaar werkzame persoon, is de toegangsdeur tot de winkel in het tankstation ten minste aan de binnenzijde afsluitbaar;
- e. bij tankstations waar geen enkel afleverpunt / pomp wordt bediend door een aldaar werkzame persoon, is de toegangsdeur tot de winkel in het tankstation voorzien van een op afstand bedienbaar elektronisch sluitingsmechanisme dat uitsluitend vanuit de winkel kan worden bediend.

2. Bij tankstations die op zondag of op Nieuwjaarsdag, op tweede Paasdag, op Hemelvaartsdag, op tweede Pinksterdag, op eerste Kerstdag, op tweede Kerstdag of op de dag, waarop de verjaardag van de Koning of Koningin wordt gevierd, geopend zijn, dienen de in artikel 8.3 lid 1 van de Tankstation-CAO genoemde maatregelen getroffen te worden.

3. Voor tankstations die tussen 21.00 uur en 06.00 uur geopend zijn dienen, naast de in lid 1 genoemde maatregelen, de volgende veiligheidsmaatregelen te worden getroffen:

- a. in de winkel in het tankstation is ten minste één camera aanwezig die is aangesloten op een recorder, welke al dan niet met tijdsintervallen de camerabeelden opneemt;
- b. het tankstation is voorzien van een alarminstallatie, welke langs telecommunicatieverbindingen zo nodig een alarmsignaal afgeeft bij een door Onze Minister van Justitie toegelaten alarmcentrale;
- c. de plaats in de winkel in een tankstation waar de kassa zich bevindt, is omgeven door kogelwerend materiaal, dat ten minste voor een deel bestaat uit kogelwerend glas;
- d. op het sluitingstijdstip van een tankstation zijn ten minste twee personen ter plaatse aanwezig.

Artikel 9

MINNELIJKE OPLOSSING VAN GESCHILLEN

9.1

In geval van een geschil over uitleg, toepassing, inachtneming van bepalingen en/of onderwerpen uit deze CAO tussen één der CAO-partijen en/of een of meer van haar leden of begunstigers, geeft de klagende partij bij deze overeenkomst voor zichzelf of namens haar lid (leden/begunstigers), die zich over een bovengenoemd geschil te beklagen heeft (hebben) kennis aan de wederpartij, tegen wie of tegen welk lid (leden/begunstigers) de klacht gericht is.

9.2

De besturen van CAO-partijen treden dan met elkaar in overleg, en trachten op een minnelijke manier tot een oplossing te komen. Als tot een oplossing wordt gekomen zal deze ook bindend zijn.

9.3

Indien na verloop van twee maanden na ontvangst van de schriftelijke klacht als bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel geen overeenstemming tussen CAO-partijen is verkregen, heeft de partij welke de klacht aanhangig heeft gemaakt, binnen twee maanden nadien het recht deze voor te leggen aan de Geschillencommissie of voor een bevoegde rechter. Het reglement van de Geschillencommissie ligt ter inzage bij LBV en BETA en kan uiteraard opgevraagd worden.

Artikel 10

FUSIE EN REORGANISATIES

10.1

Overeenkomstig het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de daarin beschreven gedragscode, zullen de werkgevers bij voorgenomen ingrijpende fusies en reorganisaties de contracterende partij, tijdig op de hoogte brengen en in de gelegenheid stellen om advies uit te brengen.

10.2

De contracterende partij dient onmiddellijk door de werkgever in kennis te worden gesteld van een aanvraag van surséance van betaling of van een ingediend verzoek tot faillissement.

10.3

In overleg met de contracterende partij dient (dienen) regeling(en) te worden getroffen voor een eventuele afvloeiing, welke een sociale begeleiding van de betrokken werknemers moet garanderen.

Artikel 11

AANSTELLING WERKNEMER/ ARBEIDSOVEREENKOMST

11.1 Voorwaarden arbeidsovereenkomst

De werknemer ontvangt een schriftelijke mede door de werkgever ondertekende en gedateerde arbeidsovereenkomst, waarin tenminste wordt opgenomen:

- a. naam en adres van de werkgever en de werknemer;
- b. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
- c. de functie van werknemer en/of de aard van de arbeid conform functiegroep;
- d. de datum van indiensttreding;
- e. de duur van de overeenkomst;
- f. de in acht te nemen opzegtermijn;
- g. de hoogte van het salaris en de wijze en het moment van uitbetaling;
- h. de arbeidsduur per dag of per week;
- i. deelname aan een pensioenregeling;
- j. overige arbeidsvoorwaardenregelingen

Deze CAO is onverkort van toepassing op de arbeidsvoorwaarden.

11.2 Proeftijd

11.2.1

Een proeftijd geldt maximaal de eerste twee maanden van de dienstbetrekking, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst en moet schriftelijk worden afgesproken. Ook indien een kortere of geen proeftijd wordt afgesproken moet dit schriftelijk worden overeengekomen.

11.2.2

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

11.3 Dienstbetrekking voor bepaalde tijd

11.3.1

Het begin en het einde van het dienstverband zijn bepaald. Dit moet blijken uit de arbeidsovereenkomst. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken (van rechtswege). Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging vereist is. Ook is dan geen toestemming van de Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI) vereist.

11.3.2

De totale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel aansluitende arbeidsovereenkomsten bedraagt maximaal 36 maanden, waarbij tussen de diverse arbeidsovereenkomsten tussenpozen van niet meer dan drie maanden zijn gelegen.

11.3.3

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen maximaal twee keer worden verlengd (voortgezet) en eindigen dan telkens van rechtswege zonder dat voorafgaande opzegging en zonder dat toestemming van de Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI) nodig is.

11.3.4

Tussentijdse opzegging van het dienstverband voor bepaalde tijd is mogelijk. Voor beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

11.4 Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd

Alleen de begindatum van het dienstverband staat vast. Voor beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

11.5 Flexibele dienstbetrekkingen - oproepkrachten

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst wanneer de oproepkracht op grond van een voorovereenkomst daadwerkelijk werkzaamheden gaat verrichten. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan voor de duur van de werkzaamheden. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege door het verstrijken van de duur van de werkzaamheden. Artikel 7:668a, eerste tot en met het vierde lid BW is niet van toepassing. Buiten het kader van een arbeidsovereenkomst is de werkgever aan de oproepkracht geen loon verschuldigd.

Artikel 12

VOORWAARDEN BEËINDIGING DIENSTVERBAND

12.1. Beëindiging dienstverband

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

Het dienstverband voor de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst eindigt:

- door schriftelijke vastlegging van de ontbinding van de overeenkomst met wederzijds goedvinden;
- door schriftelijke opzegging onder opgave van de reden door de werkgever of de werknemer na verkrijging van een ontslagvergunning van de Functionaris Juridische Zaken van de Centrale organisatie voor Werk en Inkomen (CWI), waarbij de opzegtermijn conform artikel 12.2. in acht genomen wordt;
- door opzegging, na verkrijging van een ontslagvergunning van de Functionaris Juridische Zaken van de Centrale organisatie voor Werk en Inkomen (CWI), nadat de arbeidsongeschiktheid 2 jaren heeft geduurd;
- op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt zonder dat daartoe opzegging vereist is;
- door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.

12.2 Opzegtermijn

Voor zowel de werkgever als de werknemer is de termijn van opzegging gelijk aan de tijd tussen twee opvolgende uitbetalingen van het in geld vastgestelde salaris.

Opzegging geschiedt met inachtneming van de opzegtermijn tegen het einde van de maand bij salarisbetaling per maand en tegen het einde van de vierweken-periode bij salarisbetaling per vier weken.

Artikel 13

SALARISSTROOK

Door de werkgever wordt per betalingstermijn een salarisstrook verstrekt.

De salarisstrook bevat minstens de volgende bestanddelen:
de feitelijke beloningen, functiegroep, eventuele suppleties, eventuele kostenvergoedingen, wettelijke inhoudingen zowel in percentages als in euro's, de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen en de cumulatieve bedragen, vakantiedagen en de zogenaamde saldo-uren.

Indien het administratief technisch niet mogelijk is om de vakantiedagen en de zogenaamde saldo-uren op de salarisstrook te vermelden, is werkgever verplicht om minimaal 1x per kwartaal schriftelijk aan de medewerker de vakantiedagen en saldo-uren te overleggen.

Artikel 14

SALARIS

14.1 Salaristabellen

Bij indiensttreding dient het salaris van de nieuwe werknemer, die over de kundigheden beschikt, vereist voor de vervulling van zijn functie, minimaal vastgesteld te worden op het aanvangsalaris behorende bij de functiegroep waarin zijn functie contractueel is ingedeeld (zie salaristabellen, bijlage 1).

De salaristabellen van de functiegroepen 2-5 van bijlage 1 worden verhoogd per 1 januari 2007 met de genoemde salarisverhoging in artikel 14.2.

14.2 Salarisverhogingen

De volgende salarisverhoging van de functiegroepen 2 - 5 is overeengekomen:

- werknemers ontvangen per 1 januari 2007 1% verhoging over de salaristabel, waarin hij/zij is ingedeeld op 31 december 2006.

Noot: werknemers waarvan het salaris hoger is dan het gestelde in de salaristabel, ontvangen een verhoging van 1% over de salaristabel waarin hij/zij is ingedeeld op 31 december 2006.

14.3 Doorstroom na 1 jaar

De werkgever zal de werknemer die in functiegroep 1 is ingedeeld, indien werknemer naar behoren functioneert, maximaal na 1 jaar indelen in minimaal functiegroep 2.

Noot: CAO-salarisverhogingen gelden vanaf functiegroep 2. Functiegroep 1 is gelieerd aan WML en zal dus conform wettelijke bepalingen aangepast dienen te worden.

Artikel 15

TOESLAGEN

De werkgever betaalt aan de werknemer over de uren die gewerkt worden het salaris vermeerderd met de volgende toeslagen:

15.1 Nachttoeslag

Maandag tot en met zondag tussen 00.00 uur en 06.00 uur:

Nachttoeslag: 25%

15.2 Feestdagtoeslag

Over de in artikel 17 genoemde feestdagen tussen 0.00 uur en

24.00 uur: Feestdagtoeslag: 25%

15.3. Compensatieregeling in verband met verdwijnen zondagtoeslag

Voor werkgevers die vanuit een andere CAO overstappen naar de Tankstation-CAO is de compensatieregeling van toepassing.

De compensatieregeling geldt voor de werknemers, niet zijnde vakantie- of oproepkrachten, die de afgelopen 6 maanden voorafgaand aan het overstappen naar de Tankstation-CAO, regelmatig op zondag ingeroosterd waren. Deze werknemers zullen éénmaal het verlies van de zondagtoeslag over het vaste salaris gecompenseerd krijgen.

Deze compensatie wordt als volgt vastgesteld:

Het aantal gewerkte zondagen (afgelopen 6 maanden) x het gemiddelde aantal uren per dienst x het bruto uursalaris x 20% = € : 6 maanden. De uitkomst is het bruto bedrag dat u bij het bruto maandsalaris optelt.

(Indien u uw werknemer per vier weken uitbetaald dan neemt u het aantal gewerkte zondagen (afgelopen 6 maanden) x het gemiddelde aantal uren per dienst x het bruto uursalaris x 20% = € .. : 26 weken x 4).

Rekenvoorbeeld

Stel:

- aantal gewerkte zondagen:14

- gemiddeld aantal uren per dienst:8

- bruto uursalaris: € 16,--

$14 \times 8 \times 16 \times 20\% = 358,40 : 6 \text{ maanden} = € 59,73.$

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

Indien de werknemer de afgelopen 6 maanden niet volledig heeft gewerkt, dient u voor de vaststelling van de gewerkte zondagen de weken te nemen waarin de werknemer wel heeft gewerkt. De werkgever zal op de zondag zo veel mogelijk oproep- en hulpkrachten inzetten.

15.4

De werkgever kan met de werknemer een vaste vergoeding overeenkomen voor de nacht- en/of feestdagtoeslag. Deze vaste vergoeding dient minimaal de hoogte te hebben van het bedrag dat de werknemer zou ontvangen krachtens artikel 15.1 en 15.2 van deze CAO.

Artikel 16

OVERWERK EN OVERWERKVERGOEDING

16.1 Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid boven de voor de werknemer gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd.

Onder overwerk wordt niet verstaan de arbeid die verricht wordt in de uren die vallen buiten de gebruikelijke uren, indien het aantal uren minder bedraagt dan de gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd. Voor parttimers betekent dit dat er pas sprake is van overwerk als boven de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur de gemiddelde arbeidstijd van 38 uren per week wordt overschreden.

Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, maar kan in bepaalde gevallen door de werkgever worden verlangd.

Een overschrijding van de normale dagelijkse arbeidstijd van minder dan een kwartier om de taak af te maken, wordt niet als overwerk beschouwd.

16.2. Overwerk bij 40-urige werkweek

Als er tussen werkgever en werknemer een 40-urige werkweek wordt overeengekomen dan is er pas sprake van overwerk als de gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week wordt overschreden.

16.3 Overwerkvergoeding

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

- 50% van het uurloon;
- 100% voor de uren die gewerkt worden op de erkende feestdagen.

16.4. Compensatie

Het heeft de voorkeur deze overwerkvergoeding na overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer, om te zetten in vrije tijd.

16.5

De werkgever kan met de werknemer welke is ingedeeld in functie 5, een vaste overwerkvergoeding overeenkomen. Deze vaste vergoeding dient minimaal de hoogte te hebben van het bedrag dat de werknemer zou ontvangen krachtens artikel 16.3 van deze CAO.

De werkgever en de werknemer dienen een vaste overwerkvergoeding schriftelijk in de arbeidsovereenkomst overeen te komen.

Artikel 17

ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

17.1

	2006	2007	2008
Nieuwjaarsdag	1 januari	1 januari	1 januari
Pasen	16 april	8 april	23 maart
2 ^e Paasdag	17 april	9 april	24 maart
Koninginnedag	30 april	30 april	30 april
Nationale bevrijdingsdag	5 mei	5 mei	5 mei
Hemelvaartsdag	25 mei	17 mei	1 mei
Pinksteren	4 juni	27 mei	11 mei
2 ^e Pinksterdag	5 juni	28 mei	12 mei
Kerstmis	25 december	25 december	25 december
2 ^e Kerstdag	26 december	26 december	26 december

17.2

De werknemer die op een algemeen erkende feestdag staat ingeroosterd en deze dag werkt, krijgt de feestdagtoeslag genoemd in artikel 15.2. Indien de werknemer staat ingeroosterd op een algemeen erkende feestdag en de werknemer na overleg met de werkgever vrij wenst te zijn, zal de werknemer een vrije dag op moeten nemen. Indien een werknemer op een algemeen erkende feestdag werkt is de werkgever niet verplicht om ter compensatie een extra vrije dag te geven.

17.3

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

Artikel 18 ARBEIDSTIJDEN

18.1. Gemiddelde arbeidstijd

Voor de werknemer geldt een maximum arbeidsduur van maximaal 10 uur per dienst, verdeeld over een normale wekelijkse arbeidsduur van gemiddeld 38 uur, verdeeld over 7 dagen per week volgens een dienstrooster.

Werkgever en werknemer kunnen in onderling overleg overeenkomen de normale arbeidstijd te verhogen van 38 uur naar 40 uur per week. Dit in ruil voor 5% loonsverhoging.

18.2. Normale arbeidstijd

Onder de normale arbeidstijd vallen ook de zaterdag en de zondag. Onder een dagdienst wordt verstaan: de uren tussen 06.00 en 24.00 uur en onder een nachtdienst wordt verstaan de uren tussen 24.00 en 06.00 uur.

18.3. Nachtdiensten

Voor de nachtdiensten gelden aanvullende regels: de maximum arbeidstijd per nachtdienst bedraagt 9 uur; het maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten is gesteld op 7.

18.4 Minimum rusttijd

De minimum rusttijd per 24 uur bedraagt 11 uur.

18.5 Dienstrooster

De werkgever is verplicht, na overleg met de werknemer, een dienstrooster vast te stellen. Dit dienstrooster dient voor de werknemer uiterlijk twee weken vantevoren aan hem bekend gemaakt te worden.

18.6 Tussentijdse wijziging dienstrooster

Indien een tussentijdse wijziging van het dienstrooster noodzakelijk is, dan dient dit te geschieden na overleg met- en instemming van de werknemer.

18.7 Flexibele arbeidstijd

1. Er geldt een werkweek van gemiddeld 38 uur, waarbij de arbeidsduur kan variëren tussen 34 en 45 uur per week met een maximum van 10 uur per dag. De gemiddelde werkweek wordt over een periode van 52 weken (1976 uur) (bij 40-urige werkweek 2080 uur) berekend.
2. Het aantal meer of minder gewerkte uren als overeengekomen in de arbeids- overeenkomst wordt bijgehouden in een urenregister.
3. Indien de arbeidsduur per maand, als genoemd in het eerste lid van dit artikel, wordt overschreden dan worden de meer gewerkte uren toegevoegd aan het saldo in het urenregister.
4. Indien er sprake is van minder gewerkte uren dan de arbeidsduur per maand dan wordt het aantal minder gewerkte uren in mindering gebracht op het saldo in het urenregister.
5. Indien op 31 december van enig kalenderjaar het urenregister een positief saldo kent, dan dienen deze uren na overleg te worden opgenomen in vrije tijd vóór 1 mei van het nieuwe kalenderjaar. Indien op 31 december van enig kalenderjaar het urenregister een negatief saldo kent, dan worden deze uren kwijtgescholden, met inachtneming van artikel 7:628 BW eerste lid.

18.8 Pauzeregeling

Werkgever is gehouden aan artikel 5:10 van de Arbeidstijdenwet. De pauze zal echter, conform artikel 5:10 lid 6, worden genoten in onderling overleg tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid.

Indien de pauze korter is dan een half uur, dan zal de tijd welke de pauze is verkort als werktijd worden beschouwd waarover dan salaris verschuldigd is.

Artikel 19

VAKANTIE EN VAKANTIETOESLAG

19.1 Vakantiedagen

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. De werknemer, die bij aanvang van het vakantiejaar in fulltime dienst is, heeft in dat jaar recht op 25 vakantiedagen (bij 38-urige werkweek 190 uur, bij 40-urige werkweek 200 uur per kalenderjaar). Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, heeft men recht op een evenredig deel van 25 vakantiedagen, ditzelfde geldt voor parttimers.

19.2 Berekening vakantiedagen

De berekening geldt dan als volgt:

het aantal gewerkte maanden maal 25 dagen, gedeeld door 12 maanden.

Indien deze berekening leidt tot een aanspraak van minder dan een halve dag dan wordt naar beneden afgerond en bij meer dan een halve dag naar boven afgerond. Bij uitdiensttreding worden de teveel opgenomen dagen bij de eindafrekening betrokken.

19.3. Vakantie tijdens ziekte

De werknemer die wegens ziekte de bedongen arbeid niet verricht, bouwt slechts vakantierechten op over de periode van de laatste zes maanden (dit betekent bij langdurige arbeidsongeschiktheid dat de werknemer slechts over de laatste 6 maanden vakantierechten opbouwt). Wel behoudt de werknemer over de periode van ziekte recht op vakantietoeslag. Dit recht op vakantietoeslag geldt over een periode van maximaal 24 maanden.

19.4 Afschrijven vakantierechten

Vakantierechten die aan het einde van het vakantiejaar nog niet zijn opgenomen, worden meegenomen naar het volgende vakantiejaar en worden aangemerkt als “oude vakantierechten”. Bij het afschrijven van vakantierechten na het opnemen hiervan, worden de “oude” vakantierechten als eerste aangesproken.

19.5 Vakantierechten bij einde dienstverband

Indien de werknemer te veel vakantierechten heeft opgenomen, heeft de werkgever het recht deze bij beëindiging van het dienstverband met het salaris te verrekenen.

19.6 Vaststellen vakantie

Werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen het aantal vakantiedagen op te nemen waarop werknemer op grond van artikel 7:634 BW ten minste aanspraak heeft. Bij een volledige werkweek, gerekend over een volledig jaar dienstverband heeft de werknemer recht op minimaal 20 voltijdse dagen aan doorbetaalde vakantie. De overige vakantiedagen waarop de werknemer op grond van deze CAO nog recht heeft, worden bovenwettelijke vakantiedagen genoemd.

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

19.7 Bovenwettelijke vakantiedagen

Voor de in deze CAO vastgestelde bovenwettelijke vakantiedagen (bij een volledig fulltime dienstverband zijn dat vijf dagen per jaar plus eventuele extra vakantiedagen conform artikel 20 van deze CAO) geldt, dat deze dagen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer dienen te worden vastgesteld.

19.8 Vakantietoeslag

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het bruto jaarsalaris (behoudens wettelijk minimum). Hierin zijn niet begrepen toeslagen, onkostenvergoedingen e.d.. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de salarismaand mei.

19.9 Vakantie en vakantietoeslag oproepkrachten

Vakantiedagen

Een oproepkracht zal in beginsel tijdens de duur van elke afzonderlijke tijdelijke arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:634 BW opgebouwde vakantiedagen opnemen.

Niet opgenomen vakantiedagen zullen (krachtens artikel 7:641 lid 1 BW) bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden omgezet in een geldelijke uitkering. Deze uitkering bedraagt 10,87% (2006) van het voor hem geldende brutosalaris. Dit percentage wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld.

Vakantietoeslag

De oproepkracht heeft tevens recht op een vakantietoeslag van 8% van het voor hem geldende brutosalaris. De uitbetaling van de vakantietoeslag dient in ieder geval plaats te vinden na beëindiging van elke arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat deze uitbetaling tegelijkertijd plaats vindt met de uitbetaling van de door de oproepkracht gewerkte uren.

Artikel 20

EXTRA VAKANTIEDAGEN

20.1 extra vakantiedagen leeftijd

De extra vakantiedagen die werknemers op basis van hun leeftijd hebben komen per 1 januari 2007 te vervallen. Hiervoor geldt de volgende compensatieregeling.

1. Werknemers die voor 1 januari 2007 in dienst zijn getreden en extra vakantiedagen hebben opgebouwd, geldt een compensatieregeling.

<u>Leeftijd</u>	<u>Compensatie van:</u>
Van 35 t/m 44 jaar	1 extra vakantiedag
Van 45 t/m 54 jaar	3 extra vakantiedagen
Van 55 t/m 59 jaar	6 extra vakantiedagen

2. Werknemers in de leeftijdscategorie 35 t/m 59 jaar bouwen per 1 januari 2007 geen extra vakantiedagen meer op. Werknemers hebben recht op een compensatie voor het vervallen van de extra vakantiedagen in de leeftijdscategorie waarbinnen ze op 31 december 2006 vallen.
3. Werknemers die voor 1 januari 2007 de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, hebben de keuze om de 10 extra vakantiedagen te behouden, danwel daarvoor een compensatie te ontvangen.
4. Werknemers van 60 jaar of ouder die na 1 januari 2007 in dienst treden hebben recht op 4 extra vakantiedagen. Werknemers hebben de keuze om de 4 extra vakantiedagen te behouden, danwel daarvoor een compensatie te ontvangen.

Compensatieregeling:

Brutojaarsalaris (exclusief vakantietoeslag) x 0,38% = het bedrag welke per vakantiedag wordt gecompenseerd.

20.2 extra vakantiedagen dienstjaren

- 10 jaar 1 extra vakantiedag bovenop het huidige aantal vakantiedagen
 - 20 jaar 2 extra vakantiedagen bovenop het huidige aantal vakantiedagen
 - 30 jaar 3 extra vakantiedagen bovenop het huidige aantal vakantiedagen
- In totaal heeft een werknemer bij een dienstverband van 30 jaar of meer, recht op 6 extra vakantiedagen.

Artikel 21 JUBILEUMUITKERING

De werkgever zal aan de werknemer bij een respectievelijk 25- dan wel 40-jarig dienstverband een jubileumuitkering verstrekken.

De uitkering bedraagt:

1. bij een 25-jarig dienstverband een bruto maandsalaris
2. bij een 40-jarig dienstverband twee bruto maandsalarissen

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

Artikel 22 BIJZONDER VERLOF

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

- Het afleggen van school,- en vakexamens ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van de onderneming, te bepalen door de werkgever;

Werknemers zullen genoemde activiteiten zoveel mogelijk (naar billijkheid) buiten hun werktijd plannen.

- Bij bezoek aan huisarts, tandarts en specialist in overleg met de werkgever. Werknemers zullen genoemde activiteiten buiten hun werktijd plannen. Indien dat niet mogelijk is, dient werknemer het bezoek aan huisarts, tandarts en specialist na overleg met de werkgever in te plannen, met een maximum van vier maal een halve dag per jaar.

1 dag

Na de bevalling van de echtgenote, levenspartner of relatiepartner, op te nemen binnen 4 weken na de geboorte van kind;

Bij het huwelijk van één van de (groot-, stief-)ouders, schoonouders, (pleeg-, stief-) kinderen, broers, zusters en kleinkinderen;

Bij het 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van de werknemer, kinderen, ouders of (groot-, schoon-) ouders;

Bij het overlijden van een van de grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen;

Bij geboorte kleinkind (maximaal 1 maal per jaar);

Bij verhuizing (maximaal 1 maal per 2 jaar);

Bij het 25-, 40- en 50 jarig jubileum;

2 dagen

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

Bij het huwelijk van de werknemer;

4 dagen

Bij het overlijden van echtgeno(o)t(e) of een van de pleeg-, (stief)-kinderen, waarvan 1 dag calamiteitenverlof;

Bij het overlijden van een der (stief-)ouders, ingeval voor de begrafenis of crematie volledig wordt zorg gedragen.

Artikel 23

ORGANISATIE VERLOF

23.1

Aan de werknemer welke ambassadeur is van de werknemersorganisatie(s), waarmee deze CAO is aangegaan, zal vrijaf worden gegeven met behoud van salaris (hierna te noemen organisatie verlof) voor het deelnemen aan vakbondsvergaderingen.

23.2

De ambassadeur is een werknemer welke constructief en inhoudelijk meedenkt met de werknemersorganisatie over het in deze CAO overeengekomen pakket loon- en arbeidsvoorwaardenregelingen. Daarnaast is de ambassadeur het aanspreekpunt voor werknemers binnen de onderneming waar hij werkzaam is.

23.3

Per ambassadeur kunnen, indien de werkzaamheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, ten hoogste drie dagen organisatieverlof per kalenderjaar worden opgenomen.

23.4

Ambassadeurs die in aanmerking komen voor organisatieverlof worden door de werknemersorganisatie aan het adres van de betrokken werkgever schriftelijk kenbaar gemaakt. Voor elke vakbondsvergadering dient de ambassadeur een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

23.5

Voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen kunnen werknemers die lid zijn van de vakorganisatie(s) welke partij is/zijn bij deze CAO indien de werkzaamheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, met een maximum van twee halve dagen per jaar vrijaf gegeven worden. Voor elke vakbondsvergadering dient het lid een daartoe bedoelde uitnodiging aan de werkgever te overhandigen.

Artikel 24 ONBETAALD VERLOF

De mogelijkheid tot het verstrekken van onbetaald verlof is bespreekbaar onder de volgende voorwaarden.

De werkgever dient te allen tijde de vrijheid te behouden de aanvraag al dan niet te honoreren.

Alle financiële en verzekeringstechnische gevolgen van een onbetaald verlof zijn voor rekening van de werknemer. Gedurende het onbetaalde verlof mag de werknemer geen betaalde arbeid verrichten.

Artikel 25 ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

Het wettelijke zwangerschaps- en bevallingsverlof bedraagt 16 weken. De werkneemster heeft recht op verlof gedurende maximaal zes weken en minimaal vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum en gedurende minimaal 10 weken na de bevallingsdatum.

Uiterlijk 2 maanden voordat zij het verlof wenst op te nemen, moet de werkneemster dit kenbaar maken aan de werkgever door middel van een brief van de verloskundige met de uiterekende datum.

Artikel 26 ADOPTIEVERLOF

De werknemer heeft recht op maximaal vier weken onbetaald adoptieverlof. Het verlof moet binnen een tijdvak van achttien weken worden opgenomen. Dit tijdvak vangt aan twee weken vóór de datum van adoptie.

Indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op verlof slechts éénmaal.

De werknemer dient uiterlijk drie weken van tevoren het verlof bij de werkgever te melden, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur.

De werknemer dient aan de werkgever een document te overhandigen, waaruit blijkt dat de werknemer een kind heeft geadopteerd of zal adopteren en waarin de datum van adoptie is vermeld.

Artikel 27 OUDERSCHAPSVERLOF

27.1

Werknemers die blijvend de verzorging en opvoeding van een kind op zich hebben genomen, hebben na 1 jaar dienstverband recht op (onbetaald) ouderschapsverlof.

De werknemer kan per kind, niet ouder dan 8, tenminste 13 keer het aantal arbeidsuren per week ouderschapsverlof opnemen, gedurende een periode van zes maanden.

De werknemer kan in overleg met de werkgever ook kiezen om het verlof te

verdelen over een langere periode of het verlof op te nemen in de vorm van een voltijdsverlof van 13 weken.

De werkgever kan het verzoek voor een verlofvorm anders dan verlof gedurende een half jaar om gewichtige redenen afwijzen.

De werknemer dient minimaal 4 maanden van tevoren het ouderschapsverlof schriftelijk bij de werkgever aan te vragen.

Tijdens de verlofuren worden geen vakantierechten opgebouwd. Vakantietoeslag zal slechts proportioneel opgebouwd worden.

27.2

Indien gekozen wordt voor de mogelijkheid van een aaneengesloten periode van tenminste 13 weken over de volledige arbeidsduur, mag dit ten aanzien van de wettelijke regeling niet leiden tot negatieve effecten voor zowel de werknemer als de werkgever ten aanzien van de evenredige hantering voor de sociale verzekeringen, pensioenopbouw en ziektekostenverzekering.

Artikel 28 CALAMITEITENVERLOF

De werknemer heeft na beoordeling van de werkgever recht op calamiteitenverlof met behoud van loon gedurende een korte naar billijkheid te berekenen tijd met een maximum van 1 dag.

Onder een calamiteit wordt onder andere verstaan:

- Een onverwachte situatie in de persoonlijke sfeer, de verzorging van de gezinsleden, de bevalling van de echtgenote, levenspartner of relatiepartner en de begrafenis van huisgenoten en bloed- en aanverwanten in rechte lijn en tweede graad van de zijlijn.
- Een door wet of overheid zonder vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.
- De uitvoering van actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kon plaatsvinden.

Bij spoedeisende zaken zal in overleg naar een snelle oplossing worden gezocht, waarbij de duur van deze oplossing voldoende zal zijn om een eerste opvang te treffen en voorbereidingen te nemen voor een meer duurzame oplossing.

Artikel 29 KORTDUREND ZORGVERLOF

1. In afwijking van de Wet arbeid en zorg, heeft de werknemer in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende 7 dagen recht op kortdurend zorgverlof, met behoud van loon, in verband met de ziekte van de partner, (pleeg- stief-)kinderen of (pleeg- stief-)ouders.
2. Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:
 - a. De werknemer meldt schriftelijk en met reden omkleed de aanvangsdatum, de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof.
 - b. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij vanwege noodzakelijk verzorging zijn werkzaamheden niet kon verrichten.
3. Indien het verlof langer duurt dan 7 dagen, dan kan de werkgever in overleg én met instemming van de werknemer de bovenwettelijke vakantiedagen aanmerken als extra verlofdagen.

Artikel 30 LANGDUREND ZORGVERLOF

De werknemer heeft recht op langdurend zorgverlof van maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur per jaar, zonder behoud van loon, in verband met de tijdelijke hulp aan een partner, (pleeg-stief-)kinderen of (pleeg-stief-)ouders die levensbedreigend ziek is.

Het verlof kan worden opgenomen onder de volgende voorwaarden:

1. U dient het verlof minstens 2 weken vóór de datum van het verlof schriftelijk aan te vragen bij de werkgever
2. De werkgever dient op de hoogte te zijn van de gezondheidstoestand van kind, partner of ouder. De werknemer moet hier informatie aan de werkgever over verstrekken.
3. De werkgever dient binnen een termijn van één week zijn beslissing te nemen over het verzoek. Indien de werkgever niet binnen deze tijd een beslissing heeft genomen, dan gaat het verlof in, conform het verzoek dat de werknemer heeft ingediend.

Artikel 31 UITKERING BIJ ZIEKTE EN ONGEVAL

31.1. Ziekmelden

Werknemers, die door ziekte of ongeval niet in staat zijn hun werk te verrichten, dienen er zorg voor te dragen, dat dit ruim voor aanvang van hun dienst gemeld wordt, tenzij dit door bijzondere omstandigheden onmogelijk is. Regels met betrekking tot ziekmelden worden zo veel mogelijk in een huishoudelijk of verzuimreglement neergelegd.

De werknemer dient te handelen conform het huishoudelijk- en verzuimreglement.

31.2 Salarisdoorbetalingsverplichting

In geval van arbeidsverhindering door ziekte of ongeval hebben de werknemers recht op doorbetaling van het brutosalaris:

- a. gedurende de eerst periode van 26 weken 100%;
- b. gedurende de 27^e week tot en met de 78^e week 85%;
- c. gedurende de 79^e week tot en met de 104^e week 70%.

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

31.3 Wachtdagen

- 1 Bij de eerste en tweede ziekmelding in enig jaar zullen geen wachtdagen in rekening worden gebracht. Vanaf de derde ziekmelding in het betreffende kalenderjaar is de werkgever gerechtigd om per ziekmelding twee wachtdagen in rekening te brengen.
- 2 Er mag niet opnieuw een wachtdag in rekening worden gebracht als de perioden, waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken.

Noot: wachtdagen mogen alleen over de bovenwettelijke dagen in rekening worden gebracht.

31.4 Controle tijdens arbeidsongeschiktheid

De door ziekte of ongeval arbeidsongeschikte werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan de medische- en lekencontrole welke krachtens de sociale verzekeringswetten (inclusief arbodienst, ARBO-wet) en het huishoudelijk / verzuimreglement worden bepaald en/of uitgeoefend.

31.5 Verlaging van de arbeidsongeschiktheidsuitkering

Indien het verzuimpatroon bij arbeidsongeschiktheid voor de werkgever aanleiding geeft tot vermoedens van onterecht gebruik of misbruik dan kan de werkgever nadat uitdrukkelijk is vastgesteld dat er sprake is van onterecht gebruik of misbruik, de uitkering bij arbeidsongeschiktheid verlagen tot 70% van het brutosalaris alsmede, indien wettelijk toegestaan aftrek van twee wachtdagen per keer toepassen. Indien dit het geval is, is de werkgever verplicht om een gemotiveerde schriftelijke beslissing hierover aan de werknemer te doen toekomen.

Artikel 32 OVERLIJDENSUITKERING

Bij het overlijden van de werknemer ontvangen de in artikel 7: 674 lid 3 Burgerlijk Wetboek genoemde nabestaanden een uitkering van de werkgever ten bedrage van het salaris dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

Protocol

De looptijd van deze CAO bedraagt vijf jaar. Salarisverhoging en eventuele andere afspraken zijn in eerste instantie gemaakt voor de periode 1 juli 2006 t/m 30 juni 2007. CAO afspraken over de periode 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2011 zullen door CAO partijen voor de aanvang van deze periode nader worden overeengekomen.

BIJLAGE I SALARISTABELLEN

Funcatiegroep 1 is gelieerd aan het Wettelijk Minimum Loon (WML) en zal dus conform wettelijke bepalingen c.q. verhogingen aangepast dienen te worden.

CAO-salarisverhogingen gelden vanaf functiegroep 2.

LONEN PER MAAND PER 1 JULI 2006					
LEEFTIJD	FUNCTIE 1	FUNCTIE 2	FUNCTIE 3	FUNCTIE 4	FUNCTIE 5
15 JAAR	385,40	510,89			
16 JAAR	443,20	569,86			
17 JAAR	507,40	635,11			
18 JAAR	584,50	713,68			
19 JAAR	674,40	805,35			
20 JAAR	790,05	923,20			
21 JAAR	931,35	1.067,31			
22 JAAR	1.091,90	1.231,00			
23 JAAR	1.284,60	1.427,48	1.558,45	1.702,52	1.861,00

LONEN PER 4 WEKEN PER 1 JULI 2006					
LEEFTIJD	FUNCTIE 1	FUNCTIE 2	FUNCTIE 3	FUNCTIE 4	FUNCTIE 5
15 JAAR	355,80	471,36			
16 JAAR	409,20	526,29			
17 JAAR	468,40	586,24			
18 JAAR	539,60	658,78			
19 JAAR	622,60	743,39			
20 JAAR	729,20	852,18			
21 JAAR	859,80	985,20			
22 JAAR	1.008,00	1.136,29			
23 JAAR	1.185,80	1.317,63	1.443,15	1.571,56	1.717,84

LONEN PER MAAND PER 1 JANUARI 2007

LEEFTIJD	FUNCTIE 1	FUNCTIE 2	FUNCTIE 3	FUNCTIE 4	FUNCTIE 5
15 JAAR	385,40	516,00			
16 JAAR	443,20	575,56			
17 JAAR	507,40	641,46			
18 JAAR	584,50	720,82			
19 JAAR	674,40	813,40			
20 JAAR	790,05	932,43			
21 JAAR	931,35	1.077,98			
22 JAAR	1.091,90	1.243,31			
23 JAAR	1.284,60	1.441,75	1.574,03	1.719,55	1.879,61

LONEN PER 4 WEKEN PER 1 JANUARI 2007

LEEFTIJD	FUNCTIE 1	FUNCTIE 2	FUNCTIE 3	FUNCTIE 4	FUNCTIE 5
15 JAAR	355,80	476,07			
16 JAAR	409,20	531,55			
17 JAAR	468,40	592,10			
18 JAAR	539,60	665,37			
19 JAAR	622,60	750,82			
20 JAAR	729,20	860,70			
21 JAAR	859,80	995,05			
22 JAAR	1.008,00	1.147,65			
23 JAAR	1.185,80	1.330,81	1.457,58	1.587,28	1.735,02

FUNCTIELIJST BEHORENDE BIJ DE TANKSTATION-CAO

FUNCTIEGROEP 1:

Werkzaamheden van eenvoudige aard welke volgens nauwkeurige instructies op aanwijzing en/of onder directe leiding worden verricht. Werknemer dient de nodige kennis te vergaren over produkten en diensten die door het tankstation worden verkocht. Het betreft hier werknemers die geen ervaring hebben (met het werken) in de tankstationbranche.

Mogelijke functiebenamingen:

- Tuinman
- Vakkenvuller
- Schoonmaker shop/voorterrein/carwash
- Junior verkoopmedewerker
- Junior snackhoekmedewerker
- Junior carwash medewerker
- Junior administratief medewerker

FUNCTIEGROEP 2:

Werkzaamheden van minder eenvoudige aard waarvoor enige mate van vak-, praktijk- en bedrijfskennis nodig is en die -hoewel onder leiding- toch met enige mate van zelfstandigheid worden verricht.

Mogelijke functiebenamingen:

- Verkoopmedewerker
- Snackhoekmedewerker
- Carwash medewerker
- Administratief medewerker

FUNCTIEGROEP 3:

Zelfstandige werkzaamheden waarvoor vak-, praktijk- en bedrijfskennis nodig is en het incidenteel leiding geven aan enkele medewerkers ingedeeld in de functiegroep 1 en 2, danwel zelfstandige werkzaamheden waarvoor specialistische kennis en vaardigheid nodig is.

Mogelijke functiebenamingen:

- Senior verkoopmedewerker
- Senior administratief medewerker

FUNCTIEGROEP 4:

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

Mogelijke functiebenamingen:

- Assistent-bedrijfsleider

FUNCTIEGROEP 5:

Het dagelijks volledig leiding geven aan alle op het tankstation aanwezige medewerkers, de verantwoordelijkheid voor de boekhouding, de in- en verkoop van alle artikelen en motorbrandstoffen, de verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid op het station en de verantwoordelijkheid voor de toepassing van de hygiënecode en het milieuzorgsysteem op het station, inclusief de verantwoordelijkheid voor het realiseren van de doelstellingen van de onderneming en het verzorgen van de administratie.

Mogelijke functiebenamingen:

- Bedrijfsleider