

Bijlage 1: EINDBOD CAO VOOR DE BANDEN- EN WIELENBRANCHE

1. Looptijd

1 januari 2013 tot en met 31 maart 2015

2. Beloning

Werkgevers bieden:

- een structurele loonsverhoging van 1% per 1 april 2014;
- een structurele loonsverhoging van 1% per 1 november 2014;

Deze verhogingen zijn alleen van toepassing op medewerkers tot een salaris overeenkomstig functiegroep 8 trede 12.

Voor medewerkers die conform functiegroep 8, trede 12 of meer salaris ontvangen geldt dat zij niet automatisch recht hebben op de cao-verhoging. De hoogte van de verhoging die zij krijgen is afhankelijk van de geleverde prestatie. Werkgever zal deze groep werknemers gemiddeld dezelfde verhoging toekennen als de cao-verhoging.

De werkgever kan alleen van deze regeling gebruik maken indien zij een beoordelingssysteem hanteren dat is goedgekeurd door de Vaste commissie.

3. Voorstel tot inhoudelijke wijzigingen cao-artikelen

Werkgevers stellen voor de volgende cao-artikelen als volgt inhoudelijk aan te passen.

Doorhalingen betreffen teksten die wij wensen te schrappen. De rood gemaakte teksten betreffen toevoegingen ten opzichte van de huidige tekst.

Artikel 2.5 Salarisverhoging, kopje diplomatoeslag

Diplomatoeslag

*Werknemers in de functiegroepen 2 tot en met 8 krijgen **maximaal 1 keer per jaar** een 'diplomatoeslag' als zij een diploma halen dat voor hun functie van belang is. De toeslag bestaat uit één extra periodiek, met ingang van de eerste salarisbetaling na de diploma-uitreiking.*

SVOB-diploma's geven automatisch recht op de diplomatoeslag. Voor andere diploma's geldt dat de werkgever bepaalt of die inderdaad van belang is voor de uitoefening van de functie, of voor de vakbekwaamheid van de werknemer. Bij een meningsverschil kan de werknemer de Vaste commissie om advies vragen.

Artikelen 3.2 Vergoeding voor overwerken, 3.3 Vergoeding voor werken op zondag en 3.4 Vergoeding voor werken op feestdagen en in samenhang hiermee aanpassingen in 5.5 Werktijden

3.2 Vergoeding voor overwerken

Wat is overwerk?

*Overwerk is extra werk op verzoek van werkgever na afloop van het contractueel overeengekomen aantal arbeidsuren per dag, mits daarbij de in hoofdstuk 5.5 genoemde duur van een normale werkdag (**8 uur**) of werkweek (**40 uur**) wordt overschreden.*

Een werkdag duurt normaal gesproken acht uur. Er is pas sprake van overwerk (~~met extra geld~~) als de werknemer langer dan een half uur extra werkt. Werkt een werknemer één uur over, dan tellen de eerste 30 minuten wel mee.

Soms staat in het arbeidscontract dat de werknemer altijd een half uur extra werkt. In dat geval is het overwerk structureel. De werknemer krijgt dan wel de overwerkvergoeding over de eerste 30 minuten na afloop van de achturige werkdag.

~~Overwerk is ook al het extra werk buiten de normale werktijden. De normale werktijden liggen tussen 07.00 en 19.00 uur. Wie vóór 07.00 en/of ná 19.00 uur moet werken, verricht overwerk. Hij krijgt daarvoor dus extra geld.~~

De algemene regels

- De werkgever probeert overwerk te voorkomen. Maar in bijzondere omstandigheden - als het onvermijdelijk is - kan hij de werknemer ertoe verplichten.
- De werknemer hoort tijdig wanneer hij moet overwerken.
- ~~Niemand is verplicht méér dan vijf uur per week, of méér dan zestien uur per periode van vier weken over te werken.~~
- ~~Oudere (vanaf 50 jaar) werknemers hoeven nooit over te werken.~~

Hoeveel vergoeding?

De werknemer heeft recht op net zoveel vrije uren als het aantal uren dat hij heeft overgewerkt. Één uur extra werken levert dus één uur extra verlof op.

~~De overwerkvergoeding is een percentage van het normale uursalaris. De hoogte van dat percentage is afhankelijk van het moment waarop wordt overgewerkt, en van de duur van het overwerk. Hij moet deze vrije uren binnen vier weken (na het laatst gemaakte overwerkuur) kunnen opnemen. Als dat vanwege bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, krijgt de werknemer alsnog de totale overwerkvergoeding in geld.~~

Vergoedingspercentages bij overwerk op maandag tot en met vrijdag

~~De eerste twee uren overwerk: 25 procent.~~

~~De uren daarna: 50 procent.~~

~~De uren tussen 23.00 en 05.00 uur: 100 procent.~~

~~De uren tussen 05.00 uur en het begin van de gebruikelijke werkdag: 25 procent~~

Vergoedingspercentages bij overwerk op zaterdag

~~Als de werknemer normaal gesproken op zaterdag werkt, gelden voor hem dezelfde vergoedingen als op doordeweekse dagen. Vanaf 23.00 uur tot en met maandagochtend 05.00 uur, krijgt hij voor overwerk een vergoeding van 100 procent.~~

~~Alléén de werknemer die normaal niet op zaterdag werkt, krijgt daar een extra vergoeding bovenop:~~

~~de uren tot 13.00 uur: 25 procent~~

~~de uren na 13.00 uur: 50 procent~~

~~de uren na 23.00 uur: 100 procent.~~

Overwerk door handelsvertegenwoordigers

Handelsvertegenwoordigers krijgen geen aparte vergoeding voor overwerk.

Overwerk door leidinggevenden

Leidinggevenden van hoofd- en nevenvestigingen die anderen kunnen opdragen overwerk te doen, krijgen zelf géén vergoeding voor overwerk.

Overwerkvergoeding: tijd of geld?

~~De werknemer kiest hoe de overwerkvergoeding wordt uitgekeerd, helemaal in geld of helemaal in tijd. Bij vergoeding in vrije tijd, heeft de werknemer recht op net zoveel vrije uren als het aantal uren dat hij heeft overgewerkt. Hij krijgt dus de uren overwerk in vrije tijd, en daar bovenop het vergoedingspercentage in tijd.~~

3.3 Vergoeding voor werken op zondag

~~De zondag geldt niet als een gewone werkdag. Wie toch werkt, krijgt daarvoor een extra vergoeding van 100 procent. Ook hier kan de werknemer kiezen: vrije tijd óf geld.~~

~~Met andere woorden werken op zondag levert in ieder geval tweemaal het gebruikelijke salaris op. Of twee vrije dagen.~~

~~De werkgever probeert het werken op zondag zoveel mogelijk te vermijden. Maar als het noodzakelijk is voor het bedrijf, kan hij de werknemer ertoe verplichten. Oudere (vanaf 50 jaar) en zwangere werknemers hoeven nooit op zondag te werken.~~

Vergoeding bij overwerk op zondag

~~Als er sprake is van overwerk op zondag komt in aanvulling op bovenstaande daar nog 100 procent bovenop. Op overwerk op zondag staat dus een vergoeding van 200 procent bovenop het normale salaris.~~

3.3 Inconveniënte uren (ongewone uren)

Voor het werken buiten de normale werkuren (voor 7.00 of na 20.00 uur) en op zon- en feestdagen gelden de volgende toeslagen:

- a) Voor het werken op maandag tot en met zaterdag gelden de volgende toeslagen per uur:
 - Uren tussen 20.00 en 23.00 uur: 25% toeslag
 - Uren tussen 23.00 uur en 05.00 uur: 100% toeslag
 - Uren tussen 05.00 en 07.00 uur: 25% toeslag
- b) Voor het werken op zon- en feestdagen (00.00 – 24.00) geldt tevens een toeslag van 100%, waarbij werken op feestdagen alléén kan op basis van vrijwilligheid. Onder feestdagen wordt hier verstaan de feestdagen zoals opgesomd in artikel 3.4 van de cao.
- c) Voor werknemers die werken in ploegendiensten, chauffeurs en handelsvertegenwoordigers gelden de toeslagen zoals opgenomen in dit artikel onder sub a en b niet. Werknemers die werken in ploegendienst, hebben alleen recht op de toeslagen opgenomen in artikel 3.7.
- d) De werknemer kiest hoe de toeslagen in sub a en b worden uitgekeerd; helemaal in geld of helemaal in tijd. Bij vergoeding in vrije tijd, heeft de werknemer recht op net zoveel vrije uren als het aantal uren dat hij heeft gewerkt op een inconvenient moment. Hij krijgt dus de uren in vrije tijd met daar bovenop het vergoedingspercentage in tijd. Hij moet deze vrije uren binnen vier weken (na het laatst gemaakte inconvenientie uur) kunnen opnemen. Als dat vanwege bedrijfsomstandigheden niet mogelijk is, heeft de werknemer het recht op vergoeding in geld.

3.4 Vergoeding voor werken op Feestdagen

~~Wie op christelijke of nationale feestdagen werkt, krijgt daarvoor een vergoeding van 100 procent. De werknemer kiest vrije tijd of geld.~~

~~Werken op een feestdag levert in ieder geval tweemaal het gebruikelijke salaris op. Of het gebruikelijke salaris én één vrije dag. Of twee vrije dagen.~~

~~Werken op feestdagen kan alléén maar op basis van vrijwilligheid.~~

Christelijke feestdagen zijn: Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag.

Nationale feestdagen zijn: nieuwjaarsdag, ~~Koninginnedag~~ **Koningsdag**, en Bevrijdingsdag tijdens een lustrumjaar (om de 5 jaar) zoals in 2015.

~~Vergoeding bij overwerk op feestdagen~~

~~Op werken op feestdagen staat een vergoeding van 100 procent. Als er sprake is van overwerk komt daar nog 100 procent bovenop. Op overwerk op feestdagen die op een normale werkdag vallen, staat dus een vergoeding van 200 procent bovenop het normale salaris.~~

3.5 Urenbank

Onder "De werktijden veranderen, wanneer er een urenbank is" de eerste bullet verwijderen:

- ~~De dagspiegel wordt verruimt van 07:00 tot 20:00 (i.p.v. 07:00 tot 19:00 uur);~~

5.5 Werktijden

De werktijden liggen tussen 07.00 en 19.00 **20.00** uur. Voor de werknemer die aan de pilot deelneemt liggen de werktijden tussen 07.00 en 20.00 uur

Per dag

De werknemer werkt normaal gesproken niet langer dan acht uur per dag.

Per week

De werknemer werkt normaal gesproken niet langer dan 40 uur per week. Als de werkgever dat noodzakelijk vindt, moeten er langere werkweken worden gemaakt. Dan is er sprake van overwerk, en dat wordt extra betaald **beloond**. ~~De werknemer is overigens nooit verplicht méér dan vijf uur per week, of méér dan zestien uur per periode van vier weken over te werken.~~ Hoe de wekelijks te werken uren precies over de werkdagen worden verspreid, is afhankelijk van de afspraken in het arbeidscontract.

Deze afspraken over werktijden gelden niet voor handelsvertegenwoordigers en leidinggevendenden die bevoegd zijn tot het geven van opdracht tot overwerk.

Indien een werkgever de werktijden en/of roosters wijzigt zal de werkgever dit in overleg doen met de werknemer. Bij de vaststelling van het rooster zal werkgever zoveel mogelijk rekening dienen te houden met de persoonlijke omstandigheden en wensen van de werknemer. Indien de werkgever geen rekening kan houden met de wensen van de werknemer wegens gewichtige redenen op grond van zwaarwegend bedrijfsbelang dient hij dit beargumenteerd en schriftelijk aan de werknemer te melden.

Werktijden-pilot

~~De werktijden van de pilot kunnen liggen tussen 07.00 en 20.00 uur en daarnaast kan een urenbank worden opgebouwd. (zie artikel 3.5 urenbank)~~

Artikel 3.6 Bereikbaarheidsdienst

Algemene regels voor de bereikbaarheidsdienst

- Een bereikbaarheidsverplichting geldt alleen in combinatie met een dagdienst.
- Alleen werknemers tussen de 18 en 55 jaar mogen bereikbaarheidsdiensten draaien.
- **In het kader van levensfase bewust personeelsbeleid kunnen werknemers van 55 jaar en ouder zelf de keuze maken of zij bereikbaarheidsdiensten willen draaien.**

Artikel 3.7 overplaatsing oudere werknemer en ploegentoeslag

Toeslag na overstap naar andere dienst

Als de werknemer overstapt na.....

- langer dan vijf jaar in een hoger betaalde ploegendienst te hebben gewerkt, krijgt de werknemer tijdelijk een percentage van het verschil tussen de oude en de nieuwe dienst. Eerst vier maanden 75 procent, dan vier maanden 50 procent, ten slotte vier maanden 25 procent.

Let op!

~~Medewerkers die op 1-1-2013 Ouderen vanaf 55 jaar of ouder waren en al gebruikmaakten van een regeling die bestond onder de vorige cao, behouden aanspraak op deze (afbouw)regeling. Voor nieuwe gevallen, geldt de voorstaande afbouwregeling. die voorafgaand aan hun overplaatsing vijf jaar onafgebroken in een hoger betaalde ploegendienst hebben gewerkt, behouden de oude toeslag tot aan hun pensionering.~~

Artikel 4.6 Overlijden

Voorstel is om dit artikel te schrappen omdat e.e.a. reeds is vastgelegd in wet- en regelgeving.

Artikel 5.3 arbeidsduur per week

Voltdwerkweek in vier dagen

Iedereen die dat wil, kan om een vierdaagse werkweek vragen. **Op het overeengekomen rooster is (in afwijking van artikel 3.2) geen toeslag verschuldigd. De werkgever mag zo'n verzoek weigeren. Maar alleen als er roostertechnisch onoverkomelijke problemen zouden ontstaan. Die problemen moet de werkgever kunnen aantonen.** Als werkgever en werknemer er onderling niet uitkomen, kunnen zij in beroep gaan bij de Vaste commissie.

Artikel 6.2 opbouw van vakantiedagen

Elk jaar op 1 januari begint de opbouw van vakantiedagen. Een nieuwe werknemer begint met de opbouw van zijn vakantiedagen vanaf het moment van indiensttreding.

Wie het bedrijf verlaat, behoudt de al opgebouwde vakantiedagen. Als er geen gelegenheid is die dagen op te nemen, krijgt hij de waarde ervan in geld uitgekeerd. Als hij inmiddels méér dagen heeft opgenomen dan hij had opgebouwd, mag de werkgever die te veel opgenomen dagen verrekenen met het salaris.

In het kader van een levensfase bewust personeelsbeleid kunnen medewerkers vanaf hun 45ste geleidelijk meer vrije dagen krijgen.

Extra vakantiedagen voor oudere werknemers

~~Vanaf zijn 45ste krijgt de werknemer geleidelijk meer vakantiedagen.~~

Vanaf 45 jaar heeft hij jaarlijks 26, vanaf 50 jaar 27, vanaf 55 jaar 29 en vanaf 60 jaar 30 vakantiedagen.

De extra dag(en) krijgt hij vanaf de maand januari van het jaar waarin hij 45, 50, 55 of 60 jaar wordt.

In het kader van het project employability wordt onderzocht hoe deze dagen omgezet kunnen worden naar een employabilitybudget.

Artikel 6.3 Opnemen van vakantiedagen

Een gedeelte van de vakantiedagen moet aaneengesloten worden opgenomen. Voor voltijdwerknemers geldt dat voor 15 van de 25 dagen. De overige vakantiedagen zijn in te zetten als snipperdagen.

De werkgever mag per jaar maximaal vijf dagen aanwijzen als een verplichte vrije dag (collectieve snipperdag). De resterende vijf dagen zijn vrij op te nemen.

~~De werknemer mag per jaar maximaal vijf dagen laten overschrijven naar zijn tegoed op verlofdagen.~~ Alle vakantiedagen (zowel de aaneengesloten vakantie als incidentele snipperdagen) worden opgenomen na overleg met de werkgever.

~~Het is de bedoeling dat de werknemer de vakantiedagen opneemt in het jaar waarin ze worden opgebouwd. Niet opgenomen dagen blijven maximaal vijf jaar staan. Daarna vervalt het recht op de niet gebruikte vakantiedagen.~~

Artikel 6.4 Ziek tijdens de vakantie

Voorstel is om dit artikel te schrappen omdat e.e.a. reeds is vastgelegd in wet- en regelgeving.

Artikel 7.2 Scholingsverlof

De werknemer heeft recht op maximaal acht extra verlofdagen per jaar, bedoeld voor het volgen van een beroepsgerichte of functiegerichte opleiding. *Afhankelijk van de opleiding, stelt de werkgever in overleg met de werknemer de data en tijdstippen vast waarop de werknemer scholingsverlof geniet.* Tijdens dit scholingsverlof krijgt hij gewoon salaris betaald.

Artikel 8.2 uit dienst

Arbeidscontract voor bepaalde duur

Als het arbeidscontract van bepaalde duur is, eindigt het op de datum die daarin wordt genoemd. De overeenkomst wordt verlengd of hij gaat uit dienst. De werknemer heeft een proeftijd van twee maanden. In die periode kan het arbeidscontract door beide partijen zonder meer worden verbroken.

Arbeidscontract voor onbepaalde duur

Een arbeidscontract voor onbepaalde tijd wordt beëindigd door opzegging per het einde van de maand. Voor het opzeggen gelden opzegtermijnen.

AOW-gerechtigde leeftijd

Tevens eindigt een arbeidscontract van een werknemer, zonder dat hiervoor een opzeggings-handeling vereist is, zodra hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Opzegtermijnen voor de werkgever

Voor de werkgever gelden de wettelijke opzegtermijnen zoals vastgelegd in artikel 7:672 BW.

Momenteel bepaald dit artikel een opzegtermijn van:

- één maand, bij een dienstverband dat nog geen vijf jaar heeft geduurd;
- twee maanden, bij een dienstverband dat tussen vijf en tien jaar heeft geduurd;
- drie maanden, bij een dienstverband dat tussen tien en vijftien jaar heeft geduurd en
- vier maanden, bij een dienstverband dat langer dan vijftien jaar heeft geduurd.

Opzegtermijnen voor de werknemer

- Tot en met functiegroep 5: één maand.
- Vanaf functiegroep 6: twee maanden.

~~De opzegtermijnen kunnen alleen langer of korter zijn als dat in het arbeidscontract is vastgelegd. De opzegtermijn voor de werknemer mag echter nooit langer zijn dan zes maanden. En voor de werkgever niet korter dan twee keer het aantal maanden voor de werknemer.~~

Opzegtermijn voor de oudere werknemer

~~Als de werknemer 45 jaar is, moet de werkgever een langere opzegtermijn in acht nemen. De gebruikelijke termijn wordt op elke verjaardag na de 45ste toekens met één week verlengd.~~

~~De opzegtermijn voor ouderen is maximaal dertien weken langer dan gebruikelijk. Is de werknemer ouder dan 50 jaar en minstens één jaar in dienst, dan is de minimum-opzegtermijn voor de werkgever drie weken.~~

Opzegtermijn voor handelsvertegenwoordigers

~~In het Burgerlijk Wetboek (boek 7, afdeling 10, titel 10) staan bepalingen voor de opzegtermijnen van handelsvertegenwoordigers.~~

Geen opzegtermijn bij ontslag op staande voet

~~Bij ontslag op staande voet (na ernstige misdragingen door de werknemer) hoeft de werkgever geen opzegtermijn in acht te nemen.~~

Ontslagverbod

~~De werkgever mag het arbeidscontract niet opzeggen als de werknemer ziek is (dat mag wel na twee jaar arbeidsongeschiktheid) of als hij op militaire oefening is.~~

Nieuw artikel nawerking

Werkgevers wensen het volgende artikel over nawerking toe te voegen.

Nawerking

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten omtrent de gewijzigde artikelen met nummer 2.5, 3.2, 3.3, 3.4, 3.6, 3.7, 5.3, 5.5, 6.2, 6.3, 7.2 en 8.2 alsmede de vervallen artikelen met voorheen nummer 4.6 en 6.4 komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepaling van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en).

Nieuw artikel pilot vernieuwing urenbank

Pilot vernieuwing urenbank

Doel van de pilot vernieuwing urenbank

De branche heeft de afgelopen jaren ervaring kunnen opdoen met de urenbank zoals deze in artikel 3.5 staat opgenomen. Met deze vernieuwde urenbank is beoogd de regeling te vereenvoudigen en de werknemers in de gelegenheid te stellen en de verantwoordelijkheid te geven om zelf de werkroosters in te vullen. Het doel is de onderneming flexibeler te maken en de werknemer de gelegenheid en verantwoordelijkheid te geven om zijn werk- en privéleven beter op elkaar aan te laten sluiten.

Hoe kan men deelnemen:

Het is aan de werkgever om te besluiten deel te nemen aan deze pilot. De werkgever zal hiervoor instemming moeten vragen aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Gelet op het doel van deze pilot, staat de regeling open voor maximaal 15 vestigingen die voorafgaand aan het invoeren hiervan melding moeten maken bij de Vaste commissie van de cao. Werkgevers en werknemers die deelnemen aan deze pilot moeten tevens bereid zijn om deel te nemen aan een evaluatie van deze vernieuwde urenbank.

De regels:

1. Het saldo in de urenbank mag niet meer bedragen dan 100 plus (te veel gewerkte uren) of 100 min-uren (te weinig gewerkte uren);
2. het saldo in de urenbank kan niet tussentijds worden afgerekend. Alleen bij einde van het dienstverband wordt het saldo in de urenbank afgerekend tegen 50% van het saldo, zowel bij plus- als min-uren;
3. werkgever en werknemers hebben de verplichting om met wederzijdse inspanning te streven naar een saldo dat bij het einde van het dienstverband uitkomt op 0 uur;
4. bij het aflopen van deze pilot, wordt het saldo in de urenbank meegenomen naar de dan geldende urenbank of anders in samenspraak tussen partijen zodanig ingezet dat binnen korte termijn het saldo om 0 uur uitkomt;
5. voor de werktijden gelden de kaders van de arbeidstijdenwet;
6. het actuele saldo van de urenbank wordt maandelijks inzichtelijk gemaakt;
7. er is geen verplichting voor het draaien van gebroken diensten;
8. het werkrooster is minimaal 2 weken van tevoren bekend, waarbij de businessplanning leidend is;
9. uitgangspunt van de urenbank is dat er in goed overleg tussen werkgever/leidinggevende en de medewerker een werkplanning wordt samengesteld. Daarbij wordt rekening gehouden met een wisselend werkaanbod enerzijds en de beschikbaarheid van medewerkers anderzijds;
10. werknemers maken in hun eigen team de roosters. Blijven er plekken openstaan dan beslist de leidinggevende naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid wie er moet werken;
11. de volgende bepalingen in de cao zijn niet van toepassing, gedurende de periode dat gebruik wordt gemaakt van deze (pilot) urenbank:
 - a) Artikel 3.1 en 3.2 (overwerkvergoedingen)
 - b) Artikel 3.5 (urenbank) en
 - c) Artikel 5.5.

4. Voorstel tot tekstuele wijzigingen cao-artikelen

Werkgevers stellen voor om bij de volgende cao-artikelen tekstuele aanpassingen te doen. Doorhalingen betreffen teksten die wij wensen te schrappen. De rood gemaakte teksten betreffen toevoegingen ten opzichte van de huidige tekst.

Artikel 1.2 Werkgever

Het bandenservicebedrijf

Onder het bandenservicebedrijf wordt verstaan het uitsluitend, in hoofdzaak, in belangrijke mate of in afzonderlijke afdeling inkopen, in voorraad houden en verkopen *en/of de- en monteren* van nieuwe en/of vernieuwde personenautobanden en/of wielen en/of vrachtwagenbanden Tweewielerbedrijf.

Artikel 1.3 Werknemer

De werknemer in de zin van deze cao is iedereen die een arbeidscontract heeft met een werkgever zoals omschreven in 1.2.

~~Werknemer in de zin van deze CAO is iedereen die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt en een arbeidscontract heeft met een Werkgever zoals omschreven in 1.2.~~

Artikel 2.1 Salaris

Kopje wijzigen: 2.1. ~~Salaris~~ **Beloning**

Artikel 2.4 salarisschalen

Onderschrift bij de salaristabellen aanpassen. Niet verwijzen naar artikel 5 lid 1 sub d maar naar 2.5. En wijziging onder kopje inloopschaal conform onderstaand voorstel.

Inloopschaal

*De inloopschaal is bestemd voor ~~beginnende werknemers,~~ personen met een aantoonbare afstand tot de arbeidsmarkt en zonder relevante werkervaring, uit drie speciale doelgroepen (~~herintredende vrouwen, langdurig werklozen en gedeeltelijk arbeidsgeschikten~~). De werknemer **ingeschaald in de inloopschaal** komt na maximaal één jaar in ten minste salarisschaal 1.*

Artikel 3.1 vergoedingen

3.1 Vergoedingen

Welke werknemers hebben recht op welke vergoedingen?

De werknemer krijgt een vergoeding voor:

- overwerken (*artikel 3.2*)
- werken op zondagen (*artikel 3.3*)
- werken op feestdagen (*artikel 3.4*)

De ploegenwerker krijgt **alleen een vergoeding voor:**

- werken in ploegendienst (*artikel 3.7*)
- werken op 'verschoven uren' (*artikel 3.8*)

~~**Chauffeurs en handelsvertegenwoordigers krijgen:**~~

~~→ vergoeding van hun onkosten.~~

Artikel 4.3 Ouderdomspensioen

Het voorstel is om de huidige tekst te schrappen en onderstaande wijziging door te voeren en de volgende tekst toe te voegen.

OuderdomsPensioen

De banden- en wielenbranche kent een collectieve pensioenregeling welke is ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds voor de banden- en wielenbranche. Voor meer informatie zie:

www.bandenpensioen.nl.

Artikel 7.5 Kortdurend zorgverlof

Voorstel is om dit artikel te schrappen omdat e.e.a. reeds is vastgelegd in wet- en regelgeving.

Artikel 7.6 levensloop

Voorstel is om dit artikel te schrappen omdat e.e.a. reeds is vastgelegd in wet- en regelgeving.

5. Voorstel tot het toevoegen van een bijlage waarin een toelichting wordt gegeven op belangrijke onderwerpen

Werkgevers willen in samenwerking met vakbonden een bijlage opstellen waarin uitleg wordt gegeven over voor werknemers relevante onderwerpen die reeds zijn vastgelegd in wet- en regelgeving zoals:

- zorgverlof;
- overlijden;
- ziekte tijdens vakantie;
- opzegtermijnen;
- etc.

