STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 14448
24 juni 2015

Technische Groothandel 2015/2016
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 juni 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel

UAW Nr. 11658

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Werkgevers Technische Groothandel namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Werkgevers Technische Groothandel;

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Dienstenbond en De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK I - ARBEIDSVOORWAARDEN

AFDELING 1 - DEFINITIES

Artikel 1 - Groothandel

De bedrijfsuitoefening waarbij de onderneming voor eigen rekening en risico goederen betrekt, 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 procedé 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 halffabricaten, 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) blokmetalen en daaruit vervaardigde halffabricaten, met uitzondering van oude (non-ferro) blokmetalen 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 (artikelen, gereedschappen en toebehoren gebruikt in de land- en tuinbouw en in siertuinen en vervaardigd zijn van staal, van hout, (non-ferro) metalen, kunststof, in elke afwerking/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

2. Deze CAO is niet van toepassing op werkgevers en werknemers die naar aard van de in de betrokken onderneming verrichte activiteiten vallen onder de (werkingssfeerdefinitie van) de collectieve arbeidsovereenkomst voor:
   a. het metaalbewerkingsbedrijf;
   b. het technisch installatiebedrijf;
   c. de goud- en zilvernijverheid;
   d. de metaal- en elektrotechnische industrie;
   e. het hoger personeel in de metaal- en elektrotechnische industrie;
   f. het bouwbedrijf;
   g. 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. Iedereen 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. zij die als handelsvertegenwoordiger in vaste dienst van een werkgever werkzaam zijn;
   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

Zij 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 14 - Inkomen, jaarinkomen en loon

1. Onder inkomen wordt verstaan het tussen werkgever en werknemer krachtens de arbeidsovereenkomst overeengekomen vaste bruto (maand)salaris.

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:
   a. toeslagen:
      – vakantietoeslag,
      – diplomatoeslag,
      – toeslag voor regelmatig weerkerend overwerk,
      – ploegentoeslag,
      – andere vaste toeslagen;
   b. prestatiebeloning
   c. 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 als gevolg van 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

1. Aan iedere 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 arbeidsduur en de voor de werknemer geldende werktijden- en toeslagenregelingen;
   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.

2. Tenzij uit de op schrift gestelde arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders blijkt, geschiedt de aanstelling voor onbepaalde tijd.

3. Werkgever en werknemer kunnen een proeftijd overeenkomen. Artikel 7:652 BW is dan van toepassing.

Artikel 17 - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Ten aanzien van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgt de CAO hetgeen is bepaald in artikel 7:668a BW.

Artikel 18 - Einde van het dienstverband

1. Voor de in acht te nemen opzegtermijn volgt de CAO hetgeen hieromtrent is bepaald in artikel 7:672 BW.

2. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

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 betreffende 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. 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 gevergd. De besluitvorming vindt als regel binnen een maand plaats.
   Indien werknemers met een arbeidsovereenkomst minder dan de normale arbeidsduur regelmatig de voor hen geldende arbeidsduur 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. Voor uitzendkrachten zijn eveneens van toepassing de overwerktoeslagen zoals vermeld in artikel 42. De periode als uitzendkracht wordt altijd als één overeenkomst voor bepaalde tijd beschouwd.

3. De inlenende werkgever dient zich ervan te verzekeren dat de uitzendwerkgever op ingeleende uitzendkrachten het in lid 2 bepaalde toepast.

4. Werkgevers maken alleen gebruik van uitzendbureaus die bij de Stichting Normering Arbeid in het Register Normering Arbeid zijn geregistreerd en voldoen aan de NEN 4400-1, dan wel indien het een buitenlands uitzendbureau betreft voldoen aan de NEN 4400-2 voor buitenlandse ondernemingen.

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 in overeenstemming met 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.

5. Handelsvertegenwoordigers in de buitendienst ontvangen in ieder geval de loonstijgingen van artikel 32 lid 1. Individueel verstrekte loonstijgingen mogen met ingang van 1 januari 2015 met de vanaf 1 januari 2015 geldende CAO-loonstijgingen door de werkgever worden verrekend.

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 in de eerste plaats te worden uitgegaan 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

Er zijn zeven functiegroepen: van 0 tot en met VI.
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 registeren 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: zorg dragen 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, agenda, 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: mede beheren 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: zorg dragen 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: zorg dragen installatie, onderhoud en reparatie geleverde producten bij klanten.
- Werkvoorbereider: opstellen van planningen 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 algehele 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 eenmaal 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 eenmaal 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 ingedeeld is 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 arbeidsduur van de deeltijdwerknemer zich verhoudt tot de wekelijkse arbeidsduur 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 indiensttredingperiodieken 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 werknemer jonger dan 23 jaar wordt ingeschaald in de bijpassende salarisschaal van een werknemer van 23 jaar of ouder indien:
   a. deze jongere in totaal één dienstverband of dienstverbanden heeft gehad van drie jaar opeenvolgend, bij voorkeur bij dezelfde werkgever, en daarmee de vakvolwassenheid heeft bereikt; en
   b. uiterlijk aan het einde van de onder sub a genoemde periode in het bezit is of is gekomen van een startkwalificatie, zoals gedefinieerd door het Ministerie van OCW.

5. 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.

6. 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 in deze CAO afwijken, blijven gehandhaafd.

Artikel 30 - Berekening van het uursalaris

Het uursalaris wordt berekend door het voor de betrokken werknemer vastgestelde weeksalaris te delen door 38 en het vastgestelde maandsalaris door 164,67.

Artikel 31 - Salarisbetaling

1. De betaling van het salaris vindt, afhankelijk van de tijdsruimte waarnaar het is vastgesteld, wekelijks, vierwekelijks, dan wel maandelijks in euro's plaats. De betaling geschiedt per bank.

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 salarisschalen en de werkelijk betaalde salarissen worden als volgt structureel verhoogd:
   - 1,5% per 1 maart 2015;
   - 1,5% per 1 oktober 2015;
   - 0,75% per 1 april 2016;

2. De in artikel 53 lid 1 van de CAO 2011-2012 genoemde 1,2% levenslooptoeslag geldt tot en met 31 december 2014 en wordt met ingang van 1 januari 2015 omgezet in een structurele loonstijging van 1%.

3. Voor handelsvertegenwoordigers is artikel 23 lid 5 eveneens van toepassing.

5. Ondernemingen die gedurende de looptijd van deze CAO al een collectieve verhoging hebben gegeven, kunnen deze verrekenen met de in de bepalingen genoemde loonstijgingen met dien verstande dat de verrekening dusdanig gebeurt dat de werknemer er nimmer door wordt benadeeld.

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 tot stand gekomen regeling wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 52.

AFDELING 5 - REGELINGEN INZAKE ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN TOESLAGEN

Artikel 34 - Arbeidsduur zie ook bijlage 3-A

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 op het gebied van 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 zie ook bijlage 3-A

1. Voor regelingen op het gebied van werktijden en toeslagen kan binnen de onderneming vanaf 1 juli 2001 gebruik worden gemaakt van:
   a. CAO-regeling A (artikel 36): 07.00–18.00
   b. CAO-regeling B (artikel 37): 06.00–20.00
   c. CAO-regeling C (artikel 38): Ploegendienst
   d. CAO-regeling D (artikel 39): Ondernemingsregeling.

2. a. Bestaande regelingen op het gebied van 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 (07.00–18.00 uur) zie ook bijlage 3-A

1. De normale arbeidstijd ligt maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 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 05.00 uur tot 07.00 uur;
   b. maandag t/m donderdag van 18.00 uur tot 07.00 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 (06.00–20.00 uur) zie ook bijlage 3-A

1. De onderneming kan voor de gehele onderneming, voor een of meer onderdelen van de onderneming of voor bepaalde functies gebruik maken van 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% toeslag.

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 (Ploegendienst) zie ook bijlage 3-A

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 39 - CAO-regeling D (Ondernemingsregeling) zie ook bijlage 3-A

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 40 - Zondagarbeid zie ook bijlage 3-A

1. Onder zondagarbeid wordt verstaan arbeid tussen zaterdag 17.00 uur en maandag 05.00 uur, met dien verstande dat voor de uren van maandag 0.00 uur tot 05.00 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. De werknemer kan door de werkgever nimmer verplicht worden om op zondag arbeid te verrichten.

Artikel 41 - Arbeid op feestdagen zie ook bijlage 3-A

1. Onder arbeid op een feestdag wordt verstaan arbeid tussen 0.00 uur–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 Zijne Majesteit de Koning wordt gevierd;

g. Bevrijdingsdag in lustrumjaren. Lustrumjaren zijn de jaren die eindigen met een 0 of 5.

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.

Artikel 42 - Overwerk

1. Definitie: 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 0,5 uur wordt overschreden.

2. Overwerk en deeltijdwerkers: de bepalingen over 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 incidenteel overwerk niet betaald doch worden drie extra vrije dagen op grond van artikel 46 lid 2a toegekend. Bij een meer dan incidenteel karakter van het overwerk geldt ook voor deze werknemer overwerkbetaling conform lid 6, onder behoud van de in artikel 46 lid 2a genoemde drie extra vrije dagen.

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.

AFDELING 6 - VERLOF, VERZUIM EN VAKANTIE

Artikel 43 - Wet arbeid en zorg zie ook bijlage 3-B

1. Voor de hierna genoemde verlofvormen is de Wet arbeid en zorg (*Wazorg*) van toepassing:
   a. Zwangerschaps- en bevallingsverlof (100% doorbetaald);
   b. Kraamverlof (100% doorbetaald);
   c. Ouderschapsverlof (niet doorbetaald);
   d. Pleegzorg en Adoptieverlof (niet doorbetaald);
   e. Calamiteitenverlof en kort verzuimverlof (100% doorbetaald.);
   f. Kortdurend zorgverlof (70% doorbetaald);
   g. Langdurend zorgverlof (niet doorbetaald over verlofuren);
   h. Onbetaald verlof (niet doorbetaald).

2. De in lid 1 genoemde verlofvormen zijn nader toegelicht in bijlage 3-B, nrs. 1 t/m 8. De inhoud hiervan is gebaseerd op wettelijke bepalingen. Wijzigingen van de wettelijke bepalingen gelden automatisch voor Bijlage 3B.

Artikel 44 - Bijzonder verlof zie ook bijlage 3-B

1. Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 7:629 BW 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: 1 werkdag.
   b. Bij huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer: 2 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: 1 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: 1 werkdag.
   e. Voor het afleggen van vakexamens: de daarvoor benodigde tijd tot ten hoogste 2 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: in totaal 1 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 op het voor hen geldende jaarlijkse vakantierecht.

2. Onder partner in de zin van lid 1 wordt verstaan de persoon met wie de werknemer getrouwd 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. Voor de onder a tot en met b genoemde werkzaamheden, worden in totaal maximaal 4 dagen met behoud van inkomen per kalenderjaar ter beschikking gesteld aan de desbetreffende werknemer, mits het verzoek hiertoe tijdig tot de werkgever is gericht:
   a. voor het bijwonen van vergaderingen en congressen van vakverenigingen alsmede 1 mei bijeenkomsten door de werknemer die deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is;
   b. voor het bijwonen van cursussen van een vakvereniging voor de werknemer die contactpersoon is van deze vakvereniging.

3. Voor het bijwonen van vormings- en scholingscursussen van de vakbonden zal de werknemer verzuim worden toegestaan, indien het verzoek van de werknemer wordt ondersteund door een schriftelijke verklaring van één van de vakbonden, waarvan minimaal twee dagen met behoud van inkomen. De werkgever beoordeelt of dit verzuim in verband met de te verrichten werkzaamheden toelaatbaar is. De in dit lid bedoelde dagen hebben niet alleen betrekking op het bijwonen van vormings- en scholingscursussen doch gelden voor alle vakverenigingsactiviteiten die betrekking hebben op de Technische Groothandel, de onderneming zelf of het bevorderen van de eigen ontwikkeling van de werknemer.

4. a. Het is de werknemer toegestaan in het jaar, voorafgaande aan zijn of haar vervroegde 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 vervroegde pensionering.
   b. Het tijdstip, waarop hiervoor wordt verzuimd, wordt in overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.

5. Kaderleden van vakverenigingen hebben recht op 6 betaalde vrije dagen voor het uitoefenen van hun vakbondsactiviteiten. In deze 6 dagen zijn de in lid 3 genoemde dagen inbegrepen.

6. De werknemer kan aanspraak maken op de verletkostenregeling van werknemersorganisaties.

Hij/zij overlegt hierover met de werkgever met de bedoeling dat de bedrijfsvoering dit toelaat. De werkgever kan de reden niet ter discussie stellen.

Artikel 46 - Vakantie

1. De normale vakantie bedraagt 25 dagen per jaar. Deze vakantie wordt als volgt opgebouwd: de werknemer heeft recht op 2 en 1⁄12e (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.

2. Aan de hieronder vermelde categorieën werknemers wordt boven de vakantie als gevolg van het in de vorige leden bepaalde, recht op extra vakantie toegekend en wel het daarbij vermelde aantal werkdagen per jaar:
   a. werknemers die zijn ingedeeld in de in artikel 26 genoemde functiegroepen V en VI en handelsvertegenwoordigers: 3 werkdagen;
   b. werknemers van 50 jaar of ouder, doch niet ouder dan 54 jaar: 1 werkdag;
   c. werknemers van 55 jaar of ouder, doch niet ouder dan 59 jaar: 3 werkdagen (dit is inclusief de dagen van sub b);
   d. werknemers van 60 jaar of ouder: 5 werkdagen (dit is inclusief de dagen van sub b en c); 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.

3. 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.

4. 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.

5. Voor handelsvertegenwoordigers wordt de hun tijdens de vakantie toekomende 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.

6. 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 echter 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.

7. a. De werkgever, die voor inwerkingtreding van deze CAO al 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.

8. a. Vanaf 1 januari 2016 zal de wettelijke verjaringstermijn ten aanzien van de wettelijke vakantiedagen, zoals genoemd in artikel 7:640a BW, van toepassing zijn in de Technische Groothandel en vanaf die datum in de CAO Technische Groothandel worden opgenomen. Voor alle tot en met 31 december 2015 opgebouwde wettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, met als uitgangspunt dat de werknemer gedurende de looptijd van deze CAO geen vakantiedagen

kwijtraakt eerder dan de verjaringstermijn van 5 jaar.
b. De verjaringstermijn van de bovenwettelijke vakantiedagen bedraagt vijf jaar.

Artikel 47 - Vakantietoeslag

1. In het lopende jaar heeft de werknemer recht op een vakantietoeslag 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 dat 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 ZW:
   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 nettoloon door te betalen;

2. Onder netto-inkomen wordt in dit artikel verstaan inkomen vermeerderd met de in artikel 14 lid 3a genoemde toeslagen alsmede 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 vermeerderd met de in artikel 14 lid 3a genoemde toeslagen 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.

AFDELING 8 - LEVENSLOOP (DUURZAME INZETBAARHEID) EN UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Artikel 53 - Levensloop (Duurzame inzetbaarheid)

1. De werkgever zal in het kader van levensloop (duurzame inzetbaarheid) aan iedere werknemer geboren na 31 december 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 genoemd 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 (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 na 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.

Artikel 54 - Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van een werknemer in vaste dienst van een werkgever ontvangen de nagelaten betrekkingen een uitkering van minimaal het loon dat betrekking heeft op de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met één maand na de dag van overlijden, op basis van het loon dat de werknemer laatstelijk maandelijks toekwam.

3. De overlijdensuitkering bedoeld in lid 1 van dit artikel kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen in verband met het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.

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 eenmalige uitkeringen en verstrekkingen, of aanspraken daarop, zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel behoren 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. Bij de berekening van de maximale vrijstelling moet rekening worden gehouden met het feit dat een uitkering, krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet, ook geldt als een uitkering.

AFDELING 9 - OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 55 - Vaste Commissie

1. Er is een Vaste Commissie, die tot taak heeft te beslissen:
   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 meldingen of 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 werkgeverspartij enerzijds en werknemerspartijen anderzijds 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 tussen een werkgever en een werknemer over de uitlegging en/of toepassing van de bepalingen van deze CAO, worden aan de Vaste Commissie voorgelegd.

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 gebruikt 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. eigen bijdrage ziektekostenverzekering;
   e. premies collectieve bedrijfsverzekeringen;
   f. werkkostenregeling.

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.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 61 - Algemene verplichtingen

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

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 - Arbeidsomstandigheden

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.

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 AOW-gerechtigde leeftijd. 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 geïntegreerd in 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 UWV worden ingeschakeld.

Artikel 67 - Werkgelegenheid, structuurwijziging en verandering van standplaats

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. a. 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.
   b. Indien er sprake is van een reorganisatie bij ondernemingen waar er geen ondernemingsraad is, zal de werkgever de werknemersorganisaties over de reorganisatie inlichten. Bij ondernemingen met een ondernemingsraad, zal de ondernemingsraad de werknemersorganisaties over de reorganisatie inlichten.
   c. Indien in het geval van een reorganisatie op verzoek van de werkgever de standplaats van de medewerker verandert, zullen de reistijden en de reiskosten onderwerp van gesprek zijn tussen de werkgever en de betrokken medewerker.

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 onderdeel uit te maken.

4. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de WOR en de WMCO, evenals het besluit van de SER betreffende fusiegedragsregels onverminderd van kracht.

5. Indien er in een onderneming sprake is van een ontslag waarbij de WMCO van toepassing is, zal er door de werkgever tegenover de betrokken medewerkers geen beroep worden gedaan op een eventueel overeengekomen concurrentiebeding.

Artikel 68 - Arbeidsmarkt en FKB

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.
   d. Gedurende de looptijd van de CAO worden er, met uitzondering van de projecten duurzame inzetbaarheid en de dag voor de Technische Groothandel, geen nieuwe projecten door het FKB ontplooid en uitsluitend de lopende projecten uitgevoerd op grond van de reeds vastgestelde projectplannen en bijbehorende begrotingen. Voor het project Arbo is gegarandeerd dat de begrotingen die voor 2014 zijn vastgesteld ook voor 2015 gelden.
   e. De uitvoering van het FKB is gelegd bij de Stichting Fonds Kollektieve Belangen voor de Technische Groothandel. Het secretariaat van het FKB is als volgt te bereiken:
   FKB Technische Groothandel
   Reitseplein 8
   5037 AA Tilburg
   Telefoon: 013 594 46 10
   E-mail: fkb@wispa.nl.

3. Instroom leerlingen
   In het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) worden werknemers aangesteld op basis van een leer- en arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Na succesvolle beëindiging van de opleiding kan deze 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.

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(o)n(en) in die onderneming:
   - < 25 werknemers: 1 per vakvereniging met een totaal maximum van 2;
   - 25-50 werknemers: 2 per vakvereniging met een totaal maximum van 4;
   - 51-100 werknemers: 2 per vakvereniging met een totaal maximum van 6;
   - > 100 werknemers: 3 per vakvereniging met een totaal maximum van 8.

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

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 71 - Vakbondscontributie

Werkgever biedt werknemer de faciliteit voor uitruil van brutoloon tegen vakbondscontributie.

BIJLAGE 1 - SALARISSCHALEN (artikelen 28 en 32)

Opmerkingen:
1. Werknemers die vóór 1 juli 2001 in dienst zijn, slaan niveau ‘v.a. 23 jaar + 0’ over.
2. Ook de werknemer jonger dan 23 jaar wordt ingeschaald in de bijpassende salarisschaal van een werknemer van 23 jaar of ouder indien is voldaan aan de in artikel 28 lid 4 genoemde voorwaarden.

Salarisschaal van 1 maart 2015							
Inclusief 1,5% structurele loonstijging van 1 maart 2015							
Leeftijd + ervaringsjaren	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
16 jaar	€ 553,91	€ 602,07					
17 jaar	€ 634,19	€ 689,33					
18 jaar	€ 730,52	€ 794,04	€ 799,35	€ 807,72			
19 jaar	€ 842,93	€ 916,23	€ 922,44	€ 931,98	€ 954,81		
20 jaar	€ 987,41	€ 1.073,29	€ 1.080,45	€ 1.091,76	€ 1.118,53	€ 1.145,81	
21 jaar	€ 1.164,05	€ 1.265,26	€ 1.273,70	€ 1.287,04	€ 1.318,57	€ 1.350,74	
22 jaar	€ 1.364,75	€ 1.483,40	€ 1.493,31	€ 1.508,95	€ 1.545,93	€ 1.583,61	
v.a. 23 jaar + 0	€ 1.539,57	€ 1.614,33	€ 1.625,07	€ 1.642,08	€ 1.682,33	€ 1.723,36	
v.a. 23 jaar + 1	€ 1.605,58	€ 1.745,20	€ 1.756,83	€ 1.775,24	€ 1.818,75	€ 1.863,09	€ 1.925,89
v.a. 23 jaar + 2			€ 1.789,42	€ 1.804,51	€ 1.848,03	€ 1.917,38	€ 1.988,60
v.a. 23 jaar + 3			€ 1.804,51	€ 1.833,83	€ 1.878,05	€ 1.975,99	€ 2.052,52
v.a. 23 jaar + 4			€ 1.818,75	€ 1.866,80	€ 1.909,18	€ 2.035,10	€ 2.115,51
v.a. 23 jaar + 5				€ 1.897,31	€ 1.942,08	€ 2.077,77	€ 2.179,49
v.a. 23 jaar + 6					€ 1.985,69	€ 2.134,92	€ 2.243,46
v.a. 23 jaar + 7						€ 2.200,83	€ 2.309,37
v.a. 23 jaar + 8							€ 2.376,24

Salarisschaal van 1 oktober 2015							
Inclusief 1,5% structurele loonstijging van 1 oktober 2015							
Leeftijd + ervaringsjaren	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
16 jaar	€ 562,22	€ 611,74					
17 jaar	€ 643,70	€ 699,67					
18 jaar	€ 741,48	€ 805,95	€ 811,34	€ 819,84			
19 jaar	€ 855,57	€ 929,98	€ 936,28	€ 945,96	€ 969,14		
20 jaar	€ 1.002,22	€ 1.089,39	€ 1.096,65	€ 1.108,14	€ 1.135,31	€ 1.163,00	
21 jaar	€ 1.181,51	€ 1.284,24	€ 1.292,80	€ 1.306,35	€ 1.338,35	€ 1.371,01	
22 jaar	€ 1.385,22	€ 1.505,65	€ 1.515,71	€ 1.531,59	€ 1.569,12	€ 1.607,37	
v.a. 23 jaar + 0	€ 1.562,66	€ 1.638,54	€ 1.649,44	€ 1.666,71	€ 1.707,57	€ 1.749,21	
v.a. 23 jaar + 1	€ 1.629,66	€ 1.771,38	€ 1.783,18	€ 1.801,87	€ 1.846,03	€ 1.891,04	€ 1.954,78
v.a. 23 jaar + 2			€ 1.816,26	€ 1.831,58	€ 1.875,75	€ 1.946,14	€ 2.018,43
v.a. 23 jaar + 3			€ 1.831,58	€ 1.861,34	€ 1.906,22	€ 2.005,63	€ 2.083,31
v.a. 23 jaar + 4			€ 1.846,03	€ 1.894,80	€ 1.937,82	€ 2.065,62	€ 2.147,24
v.a. 23 jaar + 5				€ 1.925,77	€ 1.971,21	€ 2.108,93	€ 2.212,18
v.a. 23 jaar + 6					€ 2.015,47	€ 2.166,94	€ 2.277,11
v.a. 23 jaar + 7						€ 2.233,84	€ 2.344,01
v.a. 23 jaar + 8							€ 2.411,89

Salarisschaal van 1 april 2016							
Inclusief 0,75% structurele loonstijging van 1 april 2016							
Leeftijd + ervaringsjaren	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
16 jaar	€ 566,43	€ 616,33					
17 jaar	€ 648,53	€ 704,92					
18 jaar	€ 747,04	€ 812,00	€ 817,42	€ 825,99			
19 jaar	€ 861,99	€ 936,95	€ 943,30	€ 953,05	€ 976,40		
20 jaar	€ 1.009,73	€ 1.097,56	€ 1.104,88	€ 1.116,45	€ 1.143,82	€ 1.171,72	
21 jaar	€ 1.190,37	€ 1.293,87	€ 1.302,50	€ 1.316,15	€ 1.348,38	€ 1.381,29	
22 jaar	€ 1.395,61	€ 1.516,94	€ 1.527,08	€ 1.543,07	€ 1.580,89	€ 1.619,42	
v.a. 23 jaar + 0	€ 1.574,38	€ 1.650,83	€ 1.661,82	€ 1.679,21	€ 1.720,37	€ 1.762,33	
v.a. 23 jaar + 1	€ 1.641,88	€ 1.784,67	€ 1.796,55	€ 1.815,38	€ 1.859,88	€ 1.905,22	€ 1.969,44
v.a. 23 jaar + 2			€ 1.829,88	€ 1.845,32	€ 1.889,82	€ 1.960,74	€ 2.033,57
v.a. 23 jaar + 3			€ 1.845,32	€ 1.875,30	€ 1.920,52	€ 2.020,68	€ 2.098,94
v.a. 23 jaar + 4			€ 1.859,88	€ 1.909,01	€ 1.952,35	€ 2.081,11	€ 2.163,34
v.a. 23 jaar + 5				€ 1.940,21	€ 1.986,00	€ 2.124,75	€ 2.228,77
v.a. 23 jaar + 6					€ 2.030,59	€ 2.183,19	€ 2.294,19
v.a. 23 jaar + 7						€ 2.250,59	€ 2.361,59
v.a. 23 jaar + 8							€ 2.429,98

BIJLAGE 2 - REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE (als bedoeld in artikel 55 lid 2)

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 werkgevers-leden.

Artikel 3 - Duur van het 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 82146 - 2508 EC Den Haag
Telefoon: 070-3587096
E-mail: vastecommissie@technischegroothandel.org.

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 gerede 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 dan 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 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.

BIJLAGE 3A - MATRIX WERKTIJDEN

(zie Afdeling 5)

REGELING A : 7-18 UUR

artikel 36 CAO	0.00 - 5.00	5.00 - 7.00	7.00 - 18.00	18.00 - 24.00
Maandag	100%	50%	0%	50%
Dinsdag	50%	50%	0%	50%
Woensdag	50%	50%	0%	50%
Donderdag	50%	50%	0%	50%
Vrijdag	50%	50%	0%	50%

	0.00 - 17.00	17.00 - 24.00
Zaterdag	50%	100%

	0.00 - 24.00
Zondag (art. 40 CAO)	100%

REGELING B: 6-20 UUR

artikel 37 CAO	0.00 - 5.00	5.00 - 6.00	6.00 - 20.00	20.00 - 23.00	23.00 - 24.00
Maandag	50%	25%	0%	25%	50%
Dinsdag	50%	25%	0%	25%	50%
Woensdag	50%	25%	0%	25%	50%
Donderdag	50%	25%	0%	25%	50%
Vrijdag	50%	25%	0%	25%	50%

	0.00 - 9.00	9.00 - 17.00	17.00 - 24.00
Zaterdag	50%	25%	100%

	0.00 - 24.00
Zondag (art. 40 CAO)	100%

REGELING C: PLOEGENDIENST

artikel 38 CAO	0.00 - 24.00
Tweeploegen	12,5%
Drieploegen	22,5%

FEESTDAGEN

artikel 41 CAO	0.00 - 24.00
Nieuwjaarsdag	100%
Eerste en tweede Paasdag	100%
Hemelvaartsdag	100%
Eerste en tweede Pinksterdag	100%
Eerste en Tweede Kerstdag	100%
Koningsdag	100%
Bevrijdingsdag in lustrumjaren	100%

BIJLAGE 3B – VERLOFREGELINGEN (zie artikelen 43 en 44)

In de artikelen 43 en 44 van de CAO komen diverse vormen van verlof aan de orde. Hieronder vindt u een overzicht van deze verlofvormen met een korte toelichting.

Inhoud:

1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof
2. Kraamverlof
3. Ouderschapsverlof
4. Pleegzorg en Adoptieverlof
5. Calamiteiten- en kort verzuimverlof
6. Kortdurend zorgverlof
7. Langdurend zorgverlof
8. Onbetaald verlof
9. Ondertrouw of aangifte van de registratie van het partnerschap
10. Huwelijk of registratie partnerschap
11. Huwelijksjubileum
12. Huwelijk of registratie partnerschap van familieleden
13. Vakexamens
14. Zoeken andere werkgever
15. Verhuizing
16. Religieuze feest- en gedenkdagen

1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof	
Bron:	43 lid 1 sub a CAO Technische Groothandel en artikel 3:1 Wazorg.
Wanneer:	Een zwangere werkneemster heeft recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
Duur:	Een zwangere werkneemster heeft recht op minstens 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij mag het zwangerschapsverlof vanaf 6 weken voor de bevallingsdatum laten ingaan tot uiterlijk 4 weken voor de dag na de verwachte bevallingsdatum. Na de bevalling gaat het bevallingsverlof in en heeft zij recht op minstens 10 weken verlof. Sinds 1 januari 2015 kan de werkneemster de laatste periode van het bevallingsverlof in delen opnemen. Dit gaat om het bevallingsverlof dat overblijft vanaf 6 weken na de datum van de bevalling. Dit deel van het verlof kan de werkneemster gespreid opnemen over een periode van maximaal 30 weken. De werkneemster doet dit in overleg met de werkgever. Het verzoek om dit verlof op te nemen dient de werkneemster uiterlijk 3 weken na de bevallingsdatum in bij de werkgever.
Salaris:	De werkgever hoeft het salaris niet door te betalen. Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof ontvangt de werkneemster een uitkering die even hoog is als haar salaris. Werkgever en werknemer kunnen die samen aanvragen bij het UWV.
2. Kraamverlof	
Bron:	43 lid 1 sub b CAO Technische Groothandel en artikel 4:2 Wazorg.
Wanneer:	Na de bevalling van de echtgenote, geregistreerd partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent.
Duur:	Twee dagen. Als het kind thuis wordt geboren, moet het verlof in de eerste vier weken na de geboorte worden opgenomen. Als het kind in het ziekenhuis wordt geboren, dan moet het verlof in de eerste vier weken na thuiskomst worden opgenomen.
Salaris:	100% doorbetaald.
3. Ouderschapsverlof	
Bron:	43 lid 1 sub c CAO Technische Groothandel en artikel 6 Wazorg.
Wanneer:	Bij een werknemer die zorgt voor een eigen-, stief-, adoptie- of pleegkind onder de acht jaar. Voorwaarde is dat de werknemer op hetzelfde adres woont als het kind en verantwoordelijk is voor de opvoeding en verzorging.
Duur:	Het ouderschapsverlof is maximaal 26 keer de arbeidsduur per week. Nieuw vanaf 1 januari 2015 is het onvoorwaardelijk recht op drie dagen opname van ouderschapsverlof voor de partner van de moeder van het kind bij de geboorte. De partner van de moeder dient deze drie ouderschapsverlof op te nemen binnen vier weken na het kraamverlof. Er is geen recht op ouderschapsverlof na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.
Salaris:	Er wordt geen salaris betaald.

4. Pleegzorg en Adoptieverlof	
Bron:	43 lid 1 sub d en lid 2 CAO Technische Groothandel en artikel 3:2 Wazorg.
Wanneer:	Als een werknemer een kind adopteert of een pleegkind opneemt. Worden er meerdere kinderen tegelijk geadopteerd of opgenomen, dan geldt het verlof slechts éénmaal.
Duur:	Ten hoogste 4 weken (aaneengesloten) verlof gedurende 26 weken. Nieuw vanaf 1 januari 2015 is dat de werknemer het verlof in overleg met de werkgever gespreid kan opnemen binnen een tijdvak van 26 weken (in plaats van 4 weken aangesloten). Recht bestaat vanaf 4 weken voor feitelijke adoptie- of opnamedatum.
Salaris:	Het salaris wordt niet doorbetaald. Wel kan de werknemer een uitkering krijgen ter hoogte van het salaris. Werkgever en werknemer kunnen deze samen aanvragen bij het UWV.
5. Calamiteiten- en kort verzuimverlof	
Bron:	43 lid 1 sub e CAO Technische Groothandel en artikel 4:1 Wazorg.
Wanneer:	Recht op verlof met behoud van loon voor korte tijd vanwege (i) onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen; (ii) zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden; (iii) door de wet opgelegde verplichting; (iv) de uitoefening van actief kiesrecht.
Duur:	Net zolang tot de situatie is opgelost, in het algemeen enkele uren tot enkele dagen. In geval van overlijden krijgt de werknemer de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis of crematie als extra verlofdagen mits deze dagen op een werkdag van de werknemer vallen. Indien de werknemer langer verlof nodig heeft om bijvoorbeeld enkele dagen voor een eigen ziek kind te zorgen, dan kan hij of zij kortdurend zorgverlof aanvragen bij de werkgever. Tijdens het kortdurend zorgverlof betaalt uw werkgever ten minste 70% van uw salaris door.
Salaris:	100% doorbetaald.
6. Kortdurend zorgverlof	
Bron:	43 lid 1 sub f CAO Technische Groothandel en artikel 5:1-8 Wazorg.
Wanneer:	De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging van een ziek kind, partner of ouder. De groep van personen voor wie werknemer kan zorgen wordt per 1 juli 2015 uitgebreid (met o.a. broers, zussen, grootouders en kleinkinderen).
Duur:	in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee keer het wekelijkse aantal arbeidsuren. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Bij iemand die 40 uur per week werkt: recht op 40 x 2 = 80 uur kort durend zorgverlof. Iemand die 24 uur per week werkt, krijgt 24 x 2 = 48 uur zorgverlof per jaar. U kunt meerdere keren per jaar kortdurend zorgverlof opnemen maar nooit meer dan het maximum aantal uren. Kortdurend zorgverlof kan overgaan in (onbetaald) langdurend zorgverlof als degene waarvoor wordt gezorgd levensbedreigend ziek is. Werkgever kan weigeren op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Als het zorgverlof is begonnen, mag de werkgever dit niet meer stoppen. De werkgever mag wel achteraf vragen naar bijvoorbeeld een doktersrekening of een afspraakbevestiging voor een medisch onderzoek.
Salaris:	70% van het salaris met als minimum het minimumloon.
7. Langdurend zorgverlof	
Bron:	43 lid 1 sub 9 CAO Technische Groothandel en artikel 5:9-14 Wazorg.
Wanneer:	Als de partner, het kind of de ouder van de werknemer levensbedreigend ziek is en verzorgd moet worden. De regeling geldt niet bij een chronische ziekte tenzij deze levensbedreigend is.
Duur:	Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden maximaal zes keer de wekelijkse arbeidsduur. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
Salaris:	Over de verlofuren wordt geen salaris betaald, uiteraard wel salaris over de gewerkte uren.
8. Onbetaald verlof	
Bron:	43 lid 1 sub h CAO Technische Groothandel.
Wanneer:	Als langdurig zorgverlof niet langer toereikend is, als een werknemer een jaar op reis gaat, een sabbatical wil, een studie gaat doen of voorafgaand aan zijn pensioen verlof wil opnemen.
Duur:	De duur is onbepaald. Werknemer en werkgever spreken de duur onderling af.
Salaris:	Het verlof is zoals de naam al zegt onbetaald.

9. Ondertrouw of aangifte van de registratie van het partnerschap	
Bron:	44 lid 1 sub a CAO Technische Groothandel.
Wanneer:	Bij het huwelijk of de registratie van het partnerschap van de werknemer.
Duur:	Een werkdag.
Salaris:	100% doorbetaald.
10. Huwelijk of registratie partnerschap	
Bron:	44 lid 1 sub b CAO Technische Groothandel.
Wanneer:	Bij het huwelijk of de registratie van het partnerschap van de werknemer.
Duur:	Twee werkdagen, op te nemen in de periode van het huwelijk of de registratie.
Salaris:	100% doorbetaald.
11. Huwelijksjubileum	
Bron:	44 lid 1 sub c CAO Technische Groothandel.
Wanneer:	Bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, zijn of haar (schoon)ouders en bij het 50-jarig of 60-jarig huwelijksjubileum van zijn of haar (schoon)ouders.
Duur:	Een werkdag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
Salaris:	100% doorbetaald.
12. Huwelijk of registratie partnerschap van familieleden	
Bron:	44 lid 1 sub d CAO Technische Groothandel.
Wanneer:	Bij het huwelijk of de registratie van het partnerschap van de kinderen, pleegkinderen, ouders, broers, zussen, schoonouders, zwagers of schoonzussen.
Duur:	Een werkdag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond.
Salaris:	100% doorbetaald.
13. Vakexamens	
Bron:	44 lid 1 sub e CAO Technische Groothandel.
Wanneer:	Voor het afleggen van vakexamens.
Duur:	De daarvoor benodigde tijd tot ten hoogste twee werkdagen.
Salaris:	100% doorbetaald.
14. Zoeken andere werkgever	
Bron:	44 lid 1 sub f CAO Technische Groothandel.
Wanneer:	Voor het zoeken van een andere werkgever, na opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, indien de werknemer gedurende tenminste 4 weken, onmiddellijk aan de opzegging voorafgaande, onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest.
Duur:	De daarvoor nodige tijd tot ten hoogste 5 uren.
Salaris:	100% doorbetaald.
15. Verhuizing	
Bron:	44 lid 1 sub g CAO Technische Groothandel.
Wanneer:	Bij verhuizing van de werknemer.
Duur:	In totaal één werkdag per jaar.
Salaris:	100% doorbetaald.
16. Religieuze feest- en gedenkdagen	
Bron:	44 lid 1 sub h CAO Technische Groothandel.

Wanneer:	Werknemers die een andere dan de christelijke godsdienst belijden kunnen, ongeacht of de werkzaamheden dit toelaten, voor hen geldende religieuze feest- en gedenkdagen per jaar verlof opnemen.
Duur:	Maximaal twee werkdagen per jaar. De opgenomen verlofdagen zullen in mindering worden gebracht op het voor hen geldende jaarlijkse vakantierecht.
Salaris:	100% doorbetaald.

BIJLAGE 4 - KADERREGELING THUISWERKEN (zie ook Hoofdstuk IV-D)

1. Op basis van de in lid 2 genoemde voorwaarden onderkennen CAO-partijen de noodzaak van het goed inregelen en periodiek evalueren van het thuiswerken. De wijze waarop het thuiswerken plaatsvindt, is maatwerk tussen werkgever en werknemer.
2. Minimale voorwaarden van het thuiswerken zijn:
   - Er moet structureel en minstens één dag per week sprake zijn van het van huis uit werken.
   - Thuiswerken mag geen afbreuk doen aan de bestuurbaarheid van de onderneming.
   - Goede arbeidsomstandigheden dienen bij thuiswerken gewaarborgd te zijn.
   - Er dienen goede (werk)afspraken te worden gemaakt, waarbij in ieder geval de volgende punten aan de orde komen:
     – de afspraken over thuiswerken worden schriftelijk vastgelegd;
     – vergoeding van zakelijke kosten in verband met het thuiswerken;
     – de aan de thuiswerker ter beschikking gestelde faciliteiten en infrastructuur;
     – de bereikbaarheid en de werktijden van de thuiswerker;
     – het al dan niet van toepassing zijn van zogenaamde toeslaguren.
3. Thuiswerkzaamheden die normaliter op kantoor niet tijdens toeslaguren gedaan zouden worden, geven in de thuiswerksituatie evenmin recht op deze toeslagen, ongeacht het tijdstip waarop werknemer deze werkzaamheden verricht.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2016.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2016 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 18 juni 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes