

Eindbod Transport en Logistiek Nederland (TLN) en Vereniging Verticaal Transport (VVT) inzake de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen d.d. 8 maart 2017.

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2019.

2. Loongebouw

Het loongebouw wordt per 1 juli 2017 op de volgende punten aangepast:

- Er komt een vast verschil van 4% per loontrede in het gehele loongebouw. Startpunt voor de berekening daarvan is de hoogste trede van iedere loonschaal. Na de verhoging met de percentages onder punt 3 zal niemand er in euro's op achteruit gaan.
- Invoering van een nieuwe loonschaal A' met 5 treden onder de huidige loonschaal A.
- De mintreden A -1, B -1 en C -1 blijven gehandhaafd.

3. Lonen

- De lonen behorende bij de loonschalen A t/m H, verblijfkosten* en bruto toeslagen zullen per 1 juli 2017 worden verhoogd met 2%, per 1 januari 2018 met 2% en per 1 januari 2019 met 2%.
- In 3 stappen van 1/3- trede per keer, te weten per 1 juli 2017, per 1 januari 2018 en per 1 januari 2019 zal iedere loonschaal van A t/m H worden uitgebreid met 1 extra trede van uiteindelijk 4%. Een ieder die op 1 juli 2017 resp. 1 januari 2018 en 1 januari 2019, 1 jaar of langer in de eindtrede van zijn loonschaal zit, zal bij normale uitvoering van zijn werkzaamheden in de nieuwe eindtrede worden geplaatst.
- Het jeugdloon van een 21-jarige ingevolge artikel 20 lid 1a van de cao zal per 1 januari 2018 worden verhoogd van 95% naar 100%.

*Onbelaste verblijfskostenvergoedingen voor zover het convenant met de Belastingdienst dit mogelijk maakt.

4. Chauffeurstoeslag/ overurentoeslag chauffeurs

Per 1 juli 2017 wordt er voor chauffeurs een chauffeurstoeslag van 0,75% op het basisloon ingevoerd. Deze toeslag wordt per 1 januari 2018 verhoogd naar 1,5% en per 1 januari 2019 naar 2,25%.

De overurentoeslag voor chauffeurs wordt per 1 juli 2017 verlaagd naar 25%, per 1 januari 2018 naar 20% en per 1 januari 2019 naar 15%.

De chauffeurstoeslag zal worden meegenomen in de berekening van het ziekengeld. De maximale waarde aan overuren in het ziekengeld zal per 1 juli 2017 evenredig worden aangepast naar 21,875%, per 1 januari 2018 naar 21% en per 1 januari 2019 naar 20,125%. De maximale waarde in geval van een bedrijfsongeval zal per 1 juli 2017 worden aangepast naar 46,875%, per 1 januari 2018 naar 45% en per 1 januari 2019 naar 43,125%.

De pensioenregeling zal op identieke wijze moeten worden aangepast.

Voor ondernemingen die werknemers te werk stellen op mobiele kranen kan op bedrijfsniveau in overleg met de werknemersorganisaties, in geval chauffeurs in teamverband werkzaamheden in relatie tot hijsopdrachten uitvoeren, een gelijke beloningsstructuur worden overeengekomen. Dit betekent dat voor de betreffende chauffeurs in het bedrijf de chauffeurstoelage niet van toepassing is en dat voor hen de overuurvergoedingen van het niet-rijdende personeel van toepassing zullen zijn.

5. Toeslagenmatrix

Het huidige artikel 37, de toeslag voor eendaagse nachtritten, wordt per 1 juli 2017 vervangen door een toeslagenmatrix. In geval van een ééndaagse rit (= een rit waarbij het vertrek en de aankomst binnen 24 uur plaatsvinden) krijgt de chauffeur voor de diensturen op maandag tot en met vrijdag gelegen tussen:

00.00 - 04.00 uur een toeslag van 30% op het uurloon;
04.00 - 06.00 uur een toeslag van 10% op het uurloon en
22.00 - 24.00 uur een toeslag van 10% op het uurloon.

Bij samenloop van de toeslagenmatrix met de ploegendiensttoelage in de zin van artikel 36 komt enkel de ploegendiensttoelage tot uitkering.

6. Functiewaardering

- De meest actuele methodiek van Bakkenist (versie 2005) zal per 1 juli 2017 toegepast gaan worden.
- Een nieuwe puntengrens zal worden vastgesteld op 47 Bakkenistpunten voor de grens tussen de loonschalen A' en A.

7. Zeggenschap arbeidstijden

- Met ingang van 1 januari 2018 krijgt de werknemer, die daartoe de wens te kennen geeft, de gelegenheid om een urenmaximum op kalenderjaarbasis te kiezen. Hij heeft daarbij de keuze uit een aantal standaardopties: 3120, 2860, 2600, 2340 of 2080 uur. De werkgever beoordeelt of de bedrijfsvoering toestaat dat er een afspraak gemaakt kan worden over het urenmaximum.
- Het aangegeven maximum op jaarbasis wordt teruggerekend naar een urengemiddelde per 4 weken.
- Indien werknemer en werkgever tot afspraken komen over een urenmaximum, wordt de loongarantie van artikel 26 lid 1b aangepast van 40 uur per week naar 160 uur per 4 weken. Overuren blijven de uren boven de 40 uur van maandag tot en met vrijdag. Indien werknemer en werkgever niet tot afspraken komen over een urenmaximum, blijft de loongarantie van artikel 26 lid 1b op 40 uur per week gehandhaafd.
- Indien het overeengekomen jaarmaximum met meer dan 5% wordt overschreden, dan volgt een compensatie in tijd ter grootte van 15% van de overschrijding.
- Op hoeveel en op welke dagen van de week er wordt gewerkt, wordt in overleg tussen werknemer en werkgever conform het bepaalde in artikel 2 van de Wet Flexibel Werken overeengekomen.
- Werknemers van 57 jaar en ouder kunnen per 1 juli 2017 niet verplicht worden tot het maken van overuren indien de bedrijfsvoering van de onderneming dit toelaat. Bestaande afspraken gemaakt met individuele werknemers die voorheen onder de KNV-cao vielen, worden gerespecteerd.

- Werknemers van 57 jaar en ouder kunnen per 1 juli 2017 niet verplicht worden tot het werken in de nacht (meer dan 1 uur tussen 00.00 en 06.00 uur) indien de bedrijfsvoering van de onderneming dit toelaat. Bestaande afspraken gemaakt met individuele werknemers die voorheen onder de KNV-cao vielen, worden gerespecteerd.

8. Tijd-voor-tijd regeling

Het kunnen afspreken van een vrijwillige tijd-voor-tijd regeling met de OR/personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan met de individuele werknemer(s) wordt definitief opgenomen in de cao. Artikel 31 lid 9 komt daarmee te vervallen. Artikel 31 lid 8 wordt als volgt aangepast: “Regelingen die niet zijn ondertekend, niet zijn aangemeld *en in strijd zijn met de hierboven genoemde randvoorwaarden*, worden geacht niet te zijn overeengekomen.”

9. Persoonlijk keuzebudget (PKB)

Met ingang van 1 januari 2018 wordt er een persoonlijk keuzebudget ingevoerd. De volgende arbeidsvoorwaarden worden ingebracht in het PKB en vertaald naar een brutobedrag op de loonstrook:

- 4 bovenwettelijke vakantiedagen;
 - het equivalent op macroniveau van de extra vakantiedagen op basis van leeftijd en dienstjaren: 2 dagen. Het bepaalde in artikel 67 lid 3 komt hiermede te vervallen.
 - desgewenst brutoloon
- Het PKB wordt per betalingsperiode opgebouwd.
 - De waarde van een vrije dag is 8x het van toepassing zijnde uurloon vermeerderd met (indien van toepassing) de chauffeurstoelage, de ploegentoeslag en de persoonlijke toeslag.
 - De werknemer kan per betalingsperiode keuzes maken met het tot dan toe opgebouwde saldo. Er kan gekozen worden voor geld, vrije tijd of scholing (zowel functiegericht als niet- functiegericht). Als er gekozen wordt voor vrije tijd dan kan men maximaal 18 duurzame inzetbaarheid dagen aankopen, mits de bedrijfsvoering van de onderneming zich hiertegen niet verzet.
 - Een reeds ingeroosterde vrije dag, aangekocht vanuit het PKB zal in geval van ziekte weer toegevoegd worden aan het PKB saldo.
 - Indien er geen keuzes worden gemaakt, blijft de opbouw per betalingsperiode doorlopen tot het einde van het kalenderjaar. Het resterende PKB-saldo wordt aan het einde van het kalenderjaar volledig uitbetaald.
 - Welke opleidingen te volgen vanuit het PKB ten behoeve van de employability van werknemers worden gesubsidieerd en het budget daarvoor zal worden benoemd door het SOOB-bestuur.

10. Tussenpoos ketenregeling (seizoensarbeid)

Nadere afspraken over de ketenregeling ingevolge artikel 7:668a BW waarbinnen contracten meetellen in de keten, waarbij de tussenpoos wordt teruggebracht van 6 naar 3 maanden voor de chauffeur-kipper, chauffeur-onderlosser en chauffeur-walking floor in de wegenbouw en het agrarisch vervoer en voor de orderverzamelaar sierteelt, zullen worden vastgelegd in een nog nader af te sluiten 1-artikel cao.

11. Afbouw persoonlijke toeslag

De persoonlijke toeslag van artikel 23 cao wordt per 1 juli 2017 afgebouwd met nog toe te kennen treden en/of loonsverhogingen, maar ten minste met 25% per jaar. Voor de werknemer van 57 jaar en ouder zal de persoonlijke toeslag niet worden afgebouwd.

12. Modernisering cao-tekst

De cao-tekst zal worden gemoderniseerd door de cao redactiecommissie overeenkomstig het eindrapport van de paritair samengestelde werkgroep.

13. CAO Deskundige Bijstand

De CAO voor de Deskundige Bijstand bij het verzuimbeleid en het arbeidsomstandighedenbeleid in de sector Beroepsgoederenvervoer en de verhuur van mobiele kranen wordt ongewijzigd verlengd.

14. Vacaturebank

Het zich aanmelden van werkzoekenden en het aanmelden van vacatures bij de vacaturebank van het Sectorinstituut Transport en Logistiek zal actief worden aangemoedigd door cao-partijen.

15. Basisarbeidsvoorwaarden

De volgende artikelen worden in de cao aangemerkt als basisarbeidsvoorwaarden: 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 29, 33, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 64, 65, 67, 68, 69.

16. Nachtrust/koelmotoren

Het Sectorinstituut Transport en Logistiek zal worden gevraagd een onderzoek te gaan verrichten naar de mogelijke geluidsoverlast in geval van gebruik van koelmotoren.

17. Repatriëring

Indien een werknemer tijdens werkzaamheden buiten Nederland verblijft en aldaar overlijdt, dan worden de gemaakte kosten voor vervoer van het stoffelijk overschot van de overledene naar zijn woonplaats vergoed door de werkgever voor zover daarin niet wordt voorzien door de ziektekostenverzekering.

18. Pakketdienstensector

Gedurende de looptijd van de cao zal er een onderzoek plaatsvinden naar de wenselijkheid en de mogelijkheden om te komen tot een eigen arbeidsvoorwaardenregime voor die bedrijven die ressorteren onder de werkingssfeer van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. Partijen zullen hiertoe gezamenlijk een onderzoeksopdracht formuleren en een uitvoerder selecteren. De brief d.d. 21 juni 2016 van A.Th. H. van

Dijk aan M.J. Boereboom (SZW) dient, inclusief bijlage, voor TLN als basis voor het uit te voeren onderzoek.

19. VPL rechten

In geval van opname van ouderschapsverlof en of zorgverlof door de werknemer zullen eventuele VPL overgangsrechten niet verloren gaan door het genoten verlof. Cao partijen zullen het bestuur van het Pensioenfonds Vervoer voor zover nodig verzoeken dit in het pensioenreglement op te nemen.

20. Bewustwordingscampagne duurzame inzetbaarheid

Gedurende de looptijd van de cao zal door het Sectorinstituut Transport en Logistiek een bewustwordingscampagne Duurzame Inzetbaarheid onder werkgevers en werknemers in de sector worden gestart. Bij het opzetten van deze campagne zal gebruik worden gemaakt van de hiertoe aanwezige kennis bij de sociale partners.

Employability-en loopbaanscans & Vitaliteitsprogramma

Teneinde bij te dragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en die werknemers meer inzicht te geven te dienaangaande zal het Sectorinstituut Transport en Logistiek met steun van sociale partners het gebruik van employability- en loopbaanscans en een vitaliteitsprogramma nader promoten. Werknemers kunnen 1x per 3 jaar gebruik maken van deze instrumenten.

Mantelzorghelpdesk

Binnen het Sectorinstituut Transport en Logistiek zal een mantelzorghelpdesk worden ingericht waar werknemers uit de sector die mantelzorg verlenen, met specifieke vragen ter zake terecht kunnen en nader advies kunnen inwinnen.

21. SOOB-cao

De SOOB-cao wordt ongewijzigd verlengd voor een periode van 5 jaar, te weten van 1 juli 2017 t/m 30 juni 2022.

22. WIA-hiaat premie

Werknemers die voorheen onder de KNV-cao vielen gaan vanaf 1 juli 2017 de WIA-hiaat premie volledig voor hun rekening nemen.

23. Extra atv-dagen/overgangsregeling voor werknemers die onder de KNV-cao vielen/discount lonen

Voor werknemers die voorheen onder de KNV-cao vielen en op 31 december 2016 in aanmerking kwamen voor 18 extra atv-dagen per jaar, geldt de volgende afbouwregeling:

2017: 18 extra atv-dagen en een discount op de TLN-lonen van 0,375% per 1 juli.

2018: 12 extra atv-dagen en een discount op de TLN-lonen van 0,5% per 1 januari.

2019: 6 extra atv-dagen en een discount op de TLN-lonen van 0,25% per 1 januari.

2020: 0 extra atv-dagen en geen discount op de TLN-lonen.

De discount op de lonen is van toepassing op werknemers die in dienst zijn van een onderneming die voorheen onder de KNV-cao viel.