

Wat zijn de belangrijkste verschillen in de LOGIN-CAO's 2007- 2008 ten opzichte van de laatst bekende TLN-CAO(2006-2007) ?

Verschillen beide CAO's (goederenvervoer en koeriers)

Behalve een korte - nog geen 30 bladzijden - en leesbare CAO zijn de in het oog lopende verschillen de volgende:

1. Loongarantie is 160/174 uur per 4 weken/maand
2. Alle schalen kennen een extra uitlooptrede
3. Uitkering ziekgeld
4. Minimum-CAO
5. Geen controle NCG of VNB
6. Normering rit of onderdeel van rit
7. Vast loon
8. Proeftijd/opzegging
9. Nachtarbeid
10. 55-urige werkweek
11. Dubbelbemand rijden
12. Feestdagen
13. Vergoeding chauffeurskaart/ wettelijke diploma's
14. Schorsing zonder behoud van loon
15. Achteraf tredeverhoging intrekken
16. Verblijfskostenvergoeding
17. Tijd-voor-tijdregeling
18. Reistijd woon- werkverkeer
19. Jubileumuitkering
20. Vakantiedagen
21. Bijzondere vormen van verlof
22. Vakantietoeslag /kerstuitkering
23. Arbeidsvoorwaarden buitenland
24. Aansprakelijkheid bij niet optekenen overmacht
25. Uitkering 70% bij blessuregevoelige sporten
26. Urinetest bij vermoeden dronkenschap

Voor Koeriersbedrijven komt daarbij nog:

1. Mintredes
2. Geen toeslag nachtritten
3. Geen 50 en 100% toeslag
4. Verblijfskostenvergoeding beperkt

Toekomstige voordelen

1. **Loongarantie is 160/174 uur per 4 weken/maand**
Een beter ritme arbeid rust is mogelijk. Drie zware weken van 60-70 uur afwezigheid kunnen worden gevolgd door een vrije week zonder dat de werkgever uit het niets 40 uur moet aanvullen.
2. **Alle schalen kennen een uitlooptrede**
In 2007 is gekozen voor een uitlooptrede op alle schalen in plaats van loonsverhoging.
3. **Uitkering ziekgeld**

Het eerste jaar wordt het functieloon ad 100% doorbetaald, als volgt berekend: 40 uur à 100%, 5,5 uur à 130% vermenigvuldigd met 85% levert 40 uren à 100% op. In het tweede ziektejaar wordt 85% van het functieloon doorbetaald.

4. **Minimum-CAO**

Het karakter van de CAO is nadrukkelijk een minimum-CAO. Als de werkgever meer betaalt kan dat niet worden teruggevorderd zoals in de landelijke CAO (= standaard-CAO).

5. **Geen controle NCG of VNB**

In deze CAO worden geen bevoegdheden van controle-instituten of bijzondere verplichtingen voor werkgevers geregeld. Dus geen controles van NCG of VNB (klachtenlijn FNV) of situaties van omgekeerde bewijslast. Elke vakbond heeft daarentegen het recht om voor zijn lid op te komen als deze CAO niet wordt nageleefd.

6. **Normering rit of onderdeel van rit**

Het is toegestaan om in overleg met het personeel de betaalde tijd voor een rit vooraf overeen te komen. Ook kan men de tijdsduur van een bepaalde handeling (pick-up, drop, loshandeling, laadhandeling, spoelen tankauto, etc.) vooraf benoemen en de loonbetaling daarop baseren. de afspraak moet schriftelijk worden overeengekomen en ter registratie worden ingediend bij CAO-partijen.

7. **Vast loon**

Bij sommige soorten vervoer waarbij de chauffeur altijd het zelfde doet, of altijd op eenzelfde aantal uren uitkomt (bijvoorbeeld het maximum van 55) ontgaat de zin van het altijd maar invullen van staten. Voor de werkgever vervalt dan de controle. Vast loon geeft duidelijkheid, waardoor nooit gedoe ontstaat over de loonbetaling. Ook hier moet de afspraak schriftelijk worden overeengekomen en ter registratie worden ingediend bij CAO-partijen.

8. **Proeftijd/opzegging**

De CAO gaat er vanuit dat de werkgever automatisch een proeftijd van 2 maanden overeen wil komen. Dat mag zelfs bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als je dat bij CAO regelt. Dat is hier gebeurd. ook tussentijdse opzegging bij dienstverbanden voor bepaalde tijd is mogelijk.

9. **Nachtarbeid**

In de CAO is de bij wet maximaal toelaatbare flexibiliteit van de nachtarbeid geregeld.

10. **55-urige werkweek**

Vooruitlopende op de invoering van de 48-urige werkweek is het mogelijk om een verzoek in te dienen om gemiddeld 55 uur per week te mogen werken. Achterin de CAO staat een aanmeldingsformulier voor een aanvraag daar toe. De 55 uur is in de CAO als gemiddelde per 6 i.p.v. 4 maanden berekend. Niet als arbeidstijd wordt aangemerkt het worden vervoerd zonder zelf achter het stuur te zitten met auto, boot, trein of vliegtuig. Voor deze tijd wordt in overleg een vergoeding afgesproken.

11. **Dubbelbemand rijden**

De 150% toeslag gaat voor dubbelbemande voertuigen al in op 00.00 uur op zaterdag. Daarentegen wordt de meerrijtijd vergoed met een toeslag van 150%. In de praktijk zal de arbeidstijd dus voor 75% worden vergoed. In de landelijke CAO wordt nog uit gegaan van volledige vergoeding van de uren.

12. **Feestdagen**

Om de 5 jaar is 5 mei een feestdag. Desgewenst kunnen nationale en christelijke feestdagen in onderling overleg uitgeruild worden tegen niet christelijke feestdagen

13. **Vergoeding chauffeurskaart/ wettelijke diploma's**

De per 5 augustus in te voeren chauffeurskaart voor de digitale tachograaf ad €69,00 wordt eenmalig door de werkgever vergoed. De opleiding voor en de examinering van wettelijke diploma's worden niet vergoed door de werkgever; het betreft immers een functie-eis.

14. **Schorsing zonder behoud van loon**
Als tussenmaatregel in plaats van ontslag op staande voet schorsing zonder behoud van loon mogelijk.
15. **Achteraf tredeverhoging intrekken**
Indien achteraf feiten of omstandigheden blijken die rechtvaardigen dat de automatische tredeverhoging achterwege blijft kan dat achteraf schriftelijke geschieden.
16. **Verblijfskostenvergoeding**
Verblijfskostenvergoeding is geen loon. Dus geen recht bestaat daar op voor de duur van het vervoerd worden bij passagebiljetten die voorzien in logies en/of maaltijdverstrekking. De afzonderlijke detacheringregeling bij verblijfskosten is echter geschrapt. De maximale vergoeding per dag is op €40 gesteld.
17. **Tijd-voor-tijdregeling**
De verplichte tijd-voor-tijdregeling is afgeschaft.
18. **Reistijd woon- werkverkeer**
Bij overplaatsing/bedrijfsverhuizing telt de tijd voor woon-werkverkeer **wel** mee voor bepaling van de overuren.
19. **Jubileumuitkering**
Bij 25 en 40 jarig dienstverband resp. 1 en 2 maanden extra loon
20. **Vakantiedagen**
Vakantiedagen voor oudere werknemers met lange dienstverbanden kunnen oplopen tot maximaal 32 i.p.v. 29 dagen in de landelijke CAO.
21. **Bijzondere vormen verlof**
Uitgebreide bepalingen zijn opgenomen inzake opname ouder-, zorg- en calamiteitenverlof. Bij bepalingen ten aanzien van het verlof wordt niet alleen gekeken naar de echtgenoot maar ook naar de relatiepartner.
22. **Vakantietoeslag /kerstuitkering**
Vakantietoeslag en kerstuitkering zijn samengevoegd en worden in twee gelijke delen van 5% betaald in de maand mei en uiterlijk op 20 december van enig jaar.
23. **Arbeidsvoorwaarden bij arbeid in buitenland**
Indien de arbeid gewoonlijk in eenzelfde land plaats vindt kan de werkgever de arbeidsvoorwaarden van dat land toepassen als uitwerking van internationaal verdragsrechtelijke bepalingen.
24. **Aansprakelijkheid bij niet optekenen overmacht**
In geval van overmacht, waardoor de rij- en rusttijden niet kunnen worden aangehouden is de chauffeur verplicht daarvan aantekening op de tachoschijf of op de uitprint van de board-computer te doen. Niet optekenen betekent een boete voor de werkgever. In geval niet is opgetekend is de chauffeur aansprakelijk voor de boete
25. **Uitkering 70% bij blessuregevoelige sporten**
Onder omstandigheden is de werkgever bevoegd in geval van blessuregevoelige sporten slechts 70% ziekgeld uit te betalen.
26. **Urinetest bij vermoeden dronkenschap**
Onder omstandigheden is de werkgever bevoegd om bij en vermoeden dat een chauffeur bij aanvang of tijdens de diensttijd onder invloed van de rijvaardigheid beïnvloedende middelen verkeert, een urinetest te verzoeken. Wordt dit geweigerd, dan kan dit er mede toe leiden dat het bewijs van het onder invloed verkeren is geleverd.

Voor de koeriers-CAO gelden daarboven nog de volgende afwijkingen van de landelijke CAO Beroepsgoederenvervoer:

1. Mintredes

Extra mintredes voor personeel tot 22 jaar zijn toegevoegd in de laagste loonschalen

2. Geen toeslag nachtritten

Er is geen toeslag voor eendaagse nachtritten

3. Geen 50 en 100% toeslag

Bij ritten op zaterdag, zon- en feestdagen is geen toeslag van 50 respectievelijk 100% verschuldigd.

4. Verblijfskostenvergoeding beperkt

Per uur wordt €0,49 verstrekt. Bij een dienst langer dan 12 uur komt een extra bedrag van € 9,26. Meerdaagse ritten gaat op declaratiebasis.

Toekomstige voordelen

Afhankelijk van het aflopen van een **SOOB** en **VUT-CAO** zal het mogelijk zijn om bij wijziging van die CAO's bedenkingen te richten tegen een nieuwe algemeen verbindend verklaring. Als gevolg daarvan kan worden bespaard op de premies. Uiteraard staan daar dan ook geen rechten tegenover. Indien de werkgever wordt gedispenseerd van de SOOB-CAO zal hij worden verplicht 0,125% af te dragen aan het door LBV en Altro Via opgerichte Uiterwaardenfonds. (De gemiddelde afdracht aan de SOOB bedraagt ca. €200,00 , waarvan ca i 60,00 op het loon van de werknemer kan worden ingehouden.) De Uiterwaardenbijdrage ligt op ca. €30 per jaar.