Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Technische Groothandel

1 oktober 2025

tot en met

31 december 2027

INHOUDSOPGAVE

Artikel		blz.
Algemene opmerkingen		5
CAO-partijen		6
Hoofdstuk I - Arbeidsvoorwaarden		7
Afdeling 1 - Definities		7
1	Groothandel	7
2	In staal	7
3	In (non-ferro) metalen	7
4	In metaalwaren	7
5	In sanitaire artikelen	8
6	In elektrotechnische en elektronische artikelen	8
7	In huishoudelijke artikelen	8
8	Uitgesloten ondernemingen en sectoren & Dispensatiebepaling	8
9	Werkgever	9
10	Werknemer	9
11	Dienstverband	10
12	Uitzendkrachten	10
13	De vakverenigingen	10
14	Inkomen, jaarinkomen en loon	10
Afdeling 2 - Individuele arbeidsovereenkomst en dienstverband		11
15	Inhoud individuele arbeidsovereenkomst	11
16	Aanvang dienstverband	11
17	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	12
18	Einde van het dienstverband	12
19	Op- en afroepkrachten	12
20	Deeltijdwerk	12
21	Uitzendkrachten	13
22	Onkosten- en reiskostenvergoedingen	13
23	Handelsvertegenwoordigers	14
24	Statutair directeur	14
Afdeling 3 - Functiegroepen		14
25	Algemene opmerkingen	14
26	Functiegroepen	15
Afdeling 4 - Salaris en beloning		17
27	Minimum salarisniveau	17
28	CAO-salarisschalen	17
29	Berekening loon	18
30	Handhaving gunstiger salarissen	18

31 Salarisbetaling 19
32 Loonparagraaf 19
33 Beloningssystemen 19

Afdeling 5 - Regelingen inzake arbeidsduur, werktijden en toeslagen 19
34 Arbeidsduur 19
35 Werktijden en toeslagen 19
36 CAO-regeling A (07.00 – 18.00 uur) 20
37 CAO-regeling B (06.00 – 20.00 uur) 20
38 CAO-regeling C (Ploegendienst) 21
39 CAO-regeling D (Ondernemingsregeling) 22
40 Zondagarbeid 22
41 Arbeid op feestdagen 22
42 Overwerk 22

Afdeling 6 - Verlof, verzuim en vakantie 23
43 Arbeid en zorg 23
44 Bijzonder verlof 23
45 Verzuim voor het bijwonen van vergaderingen en cursussen 24
46 Vakantie 25
47 Vakantietoeslag 26

Afdeling 7 - Arbeidsongeschiktheid 27
48 Melding aan werkgever 27
49 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 27
50 Geen aanspraak op uitkering bij arbeidsongeschiktheid 28

Afdeling 8 - Vroegpensioen en Uitkering bij overlijden 28
51 Vroegpensioen 28
52 Uitkering bij overlijden 28

Afdeling 9 - Overige bepalingen 29
53 Vaste Commissie 29
54 Geschillenregeling 30
55 Afwijking van CAO-bepalingen 30
56 CAO à la Carte 30
57 Duur van de CAO 30
58 Slotbepaling 30

Hoofdstuk II - Algemene bepalingen 31
59 Algemene verplichtingen 31
60 Naleving van de CAO 31
61 Arbeidsomstandigheden 31
62 Leeftijdsbewust personeelsbeleid en employability 32
63 Sociaal beleid 32
64 Wervingsbeleid 32
65 Werkgelegenheid, structuurwijziging en verandering van standplaats 32

66 Arbeidsmarktbeleid 33

Hoofdstuk III - Vakbondswerk en vakbondsfaciliteiten 34
67 Vakbondswerk in de onderneming 34
68 Vakbondsfaciliteiten 34
69 Vakbondscontributie 35

Hoofdstuk IV - Regelingen voor werknemers 36
A Thuiswerken 36
B Vitaliteitsverlof en vitaliteitsbudget 36
C Pensioen in Zicht-regeling 37

Hoofdstuk V – Afspraken tussen CAO-partijen 39
A Arbeidsomstandigheden 39
B Arbeidsmarkt en Employability 39
C Duurzame inzetbaarheid 39
D Sociaal Fonds Technische Groothandel ('FTG') 39
E Pensioenonderzoek 39
F Functiegroepen / Functiewaardering 39
G CAO à la Carte 40
H Reservisten 40

Bijlagen
1 CAO-Salarisschalen 41
2 Reglement voor de Vaste Commissie 43
3 Matrix werktijden en feestdagen 46
4 Kaderregeling Thuiswerken 47
5 Nuttige informatie en adressen 48
6 Gegevens CAO-partijen 49
7 Lijst van afkortingen en begrippen 50
8 Trefwoordenlijst 51

ALGEMENE OPMERKINGEN

Werkingssfeer
Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van werknemers in dienst van een werkgever c.q. een onderneming zoals bedoeld in de artikelen 1 tot en met 7, en 9 tot en met 11 van deze CAO.

Naleving
Werkgevers en werknemers in de Technische Groothandel zijn verplicht de bepalingen uit deze CAO correct toe te passen. Iedere belanghebbende die van mening is dat deze CAO niet juist wordt nageleefd, kan de Vaste Commissie verzoeken dat de Vaste Commissie de betrokken onderneming er op wijst op welke punten de CAO niet wordt nageleefd.

Algemeenverbindendverklaring
Zodra de bepalingen van de CAO voor de Technische Groothandel algemeen verbindend zijn verklaard, gelden zij voor alle werkgevers en werknemers in de Technische Groothandel, ongeacht of een werkgever lid is van de werkgeversorganisatie WTG.

CAO-PARTIJEN:

namens werkgevers enerzijds,

de vereniging Werkgevers Technische Groothandel,

en

namens werknemers anderzijds,

de vereniging CNV,

de vereniging De Unie,

de vereniging FNV,

de vereniging RMU,

hebben voor de periode 1 oktober 2025 tot en met 31 december 2027 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten.

De letterlijke tekst van de CAO luidt als volgt:

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
a. 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.
b. 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
a. 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.
b. 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.
c. 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 tuinbouwsector).
d. 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).
e. Draad en draadmateriaal, zoals gaas en dergelijke.
f. 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
a. 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.
b. De groothandel in verlichtingsartikelen, elektrische huishoudelijke toestellen, audio- en videoproducten en antennemateriaal.
c. 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 & Dispensatiebepaling
1. Werkgevers die minder dan drie jaar als werkgever een onderneming in de zin van deze CAO voeren, met uitzondering van die ondernemingen die niet als startende ondernemingen zijn te beschouwen, kunnen een gemotiveerd verzoek tot dispensatie van onderdelen van deze CAO indienen bij de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 53. De dispensatie duurt maximaal drie jaar na de start van de onderneming.
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 Metalektro;
   e. de Metalektro Hoger Personeel;
   f. het bouwbedrijf;
   g. het uitvoerend, technisch en administratief personeel in de bouwbedrijven.
3. Een onderneming kan CAO-partijen via de Vaste Commissie zoals bedoeld in artikel 53 verzoeken om dispensatie te krijgen van deze CAO met inachtneming van de volgende procedure:
   a. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk te worden ingediend bij de Vaste Commissie onder vermelding van “Dispensatie”.
   b. Het verzoek dient ten minste te vermelden:
      - naam en adres van de verzoeker;
      - ondertekening door de verzoeker;

- een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het verzoek;
- de argumenten van verzoeker om voor dispensatie in aanmerking te komen;
- de dagtekening.

c. Indien de Vaste Commissie van mening is dat het verzoek onvoldoende omschreven, gemotiveerd of gedocumenteerd is, dan zal binnen 2 weken aan verzoeker worden medegedeeld op welke punten en met welke documenten het verzoek dient te worden aangevuld. Aan verzoeker zal een termijn van 2 weken worden gesteld om de aanvullende gegevens bij de Vaste Commissie in te dienen.
d. Het verzoek zal niet in behandeling worden genomen indien de aanvullende gegevens niet (voldoende) worden verstrekt. Verzoeker zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.
e. De Vaste Commissie zal binnen 2 weken na ontvangst van een voldoende omschreven, gemotiveerd en gedocumenteerd verzoek dan wel binnen 2 weken na ontvangst van de gevraagde aanvullende gegevens aan verzoeker berichten dat het verzoek in behandeling zal worden genomen.
f. Bij de beoordeling of tot dispensatieverlening kan worden overgegaan, zal de Vaste Commissie als criteria hanteren:
   - is er (tijdelijk) sprake van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van verzoeker kan worden gevergd dat de CAO (-of bepalingen daarvan) onverkort wordt toegepast; en
   - heeft verzoeker een andere, tenminste aan deze CAO (of bepalingen daarvan) gelijkwaardige regeling die tot stand is gekomen in samenspraak met een werknemersorganisatie die onafhankelijk is van werkgever.
g. De Vaste Commissie doet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 8 weken nadat het verzoek in behandeling is genomen, schriftelijk en gemotiveerd uitspraak aan verzoeker. De Vaste Commissie kan deze termijn eenmaal met 8 weken verlengen.

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.

3. Grensoverschrijdende detachering: wanneer werkgevers uit de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland tijdelijk werknemers naar Nederland detacheren zijn van rechtswege de 'harde kern' van onderstaande algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen op die gedetacheerde werknemers van toepassing (zie art 2a, Wet AVV):

- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- het minimum aantal doorbetaalde vakantie- en verlof dagen en extra vergoedingen in verband met vakantie;
- beloning, bestaande uit:
  o het geldende periodeloon in de schaal;
  o de geldende arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode;
  o toeslagen voor overwerk, verschoven uren en onregelmatigheid, waaronder feestdagentoeslag en ploegentoeslag;
  o tussentijdse loonsverhoging;
  o kostenvergoeding: toeslagen of vergoeding van uitgaven voor de kosten die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de functie, waaronder begrepen reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn vanaf hun gewoonlijke werkplaats in Nederland.;
  o periodieken;
  o eindejaarsuitkeringen;
  o extra vergoedingen in verband met vakantie;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen voor zwangere of onlangs bevallen werkneemsters;
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen en andere bepalingen over niet-discriminatie; en
- voorwaarden voor huisvesting van werknemers, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan de werknemers die zich niet op hun gewone werkplek in Nederland bevinden.

Ten aanziende van het in dit lid bepaalde wordt voorts verwezen naar het toepassen van alle relevante cao-bepalingen na 12 of 18 maanden conform artikel 2a lid 4 en lid 5 Wet AVV.

Artikel 11 - Dienstverband
De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en voor bepaalde tijd.

Artikel 12 - Uitzendkrachten
Personen 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 13 - De vakverenigingen
De contracterende werknemersorganisaties betrokken bij de totstandkoming van deze CAO.

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. onderstaande 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,
   - vakantietoeslag,
   - 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.

   Noot: voor lid 4 geldt onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag: de waarborg dat de som van het loon (inclusief overwerk) en vakantiebijslag wel ten minste 108% van het minimumloon moet zijn. Dit betekent dat een werknemer op minimumloonniveau in ieder geval recht heeft op een vakantiebijslag van 8% van zijn of haar loon (inclusief overwerk).

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 ook van toepassing, voor zover het overwerk wordt verricht met meer dan 0,5 uur buiten de normale dagelijkse arbeidsduur van de werknemer. Deze wijziging treedt in werking op de datum van de algemeen verbindend verklaring van de CAO.
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 voor minder dan de normale arbeidsduur regelmatig de voor hen geldende arbeidsduur overschrijden, kan, in onderling overleg, de arbeidsovereenkomst 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. 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 alsmede toepast op artikel 28 lid 2 sub e en artikel 42 lid 8 van de deze CAO en artikel 8 lid 1 Waadi (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) toepast dat bepaalt dat de uitzendwerkgever aan de uitzendkracht dezelfde arbeidsvoorwaarden toekent met betrekking tot:
   a. Het loon en overige vergoedingen;
   b. De arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen.
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 – Onkosten- en reiskostenvergoedingen

1. De werkgever vergoedt aan de werknemer alle onkosten die de werknemer uit hoofde van de functie feitelijk gemaakt heeft.
2. - Elke werknemer ontvangt een reiskostenvergoeding indien de werknemer meer dan 10 kilometer (enkele reis) van de werkplek woont.
   - Indien de woon-werk afstand meer dan 10 kilometer bedraagt wordt de volledige woon-werk afstand, tot een maximum van 30 kilometer (afstand enkele reis) vergoed.
   - De reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer bedraagt minimaal € 0,23 per kilometer. Voor de afstandsberekening geldt de routeplanner die binnen de onderneming wordt gehanteerd, waarbij de kortste route als minimum geldt.
   - De regeling geldt voor elk vervoersmiddel, ook lopend.
   - De reiskostenvergoeding wordt niet betaald als de werkgever al vervoer ter beschikking stelt.
   - Er wordt alleen een reiskostenvergoeding betaald voor de dagen dat er daadwerkelijk woon-werkverkeer heeft plaatsgevonden. Indien een werknemer er zelf voor kiest om verder van het werk af te gaan wonen dan is de werkgever niet verplicht om het extra bedrag aan reiskosten te betalen.
   - Ondernemingen met een reiskostenregeling die minimaal gelijkwaardig is aan de CAO-regeling behoeven de eigen regeling niet aan te passen. Indien de eigen regeling in een

individueel geval leidt tot een negatief effect ten opzichte van de CAO-regeling, zullen werkgever en werknemer onderling tot een oplossing komen.

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 of haar 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) 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 de 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

FUNCTIEGROEP 0

1. 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.
2. Voorbeelden van functienamen:
   • Afwaswerknemer kantine.
   • Aanveger magazijn.

FUNCTIEGROEP I

1. 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.
2. Voorbeelden van functienamen en werkzaamheden:
   • Administratief assistent: algemene assisterende activiteiten, eenduidige gegevens invoer, eenvoudig archiefwerk, e.d.
   • Werknemer goederenontvangst/magazijn: assisteren bij inpakken, laden en lossen van goederen.
   • Schoonmaker.
   • Werknemer postkamer.

FUNCTIEGROEP II

1. 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.
2. Voorbeelden van functienamen en werkzaamheden:
   • Administratief werknemer: coderen en registeren van gegevens in administratiesystemen, controleren documenten, standaard bevestigingen maken, enz.
   • Magazijn werknemer: uitpakken en controleren goederen, sorteren, ompakken en op locatie plaatsen van goederen.
   • Receptioniste: bedienen telefooncentrale en ontvangen bezoekers.
   • Technisch werknemer: verrichten eenvoudig onderhoud en kleine reparaties, knippen/zagen van ijzer en staal met eenvoudige apparatuur.
   • Werknemer huishoudelijke dienst.

FUNCTIEGROEP III

1. 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.
2. Voorbeelden van functienamen en werkzaamheden:
   • Werknemer boekhouding/financieel administratief werknemer: 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.

• Werknemer 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.
• Werknemer secretariaat: secretariële ondersteuning, correspondentie, agenda, e.d.
• Technisch werknemer: verrichten technisch onderhoud en montagewerk aan machines, knippen/zagen van ijzer en staal met gecompliceerde/eenvoudige apparatuur.

FUNCTIEGROEP IV

1. 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.
2. Voorbeelden van functienamen en werkzaamheden:
   • Assistent administrateur/financieel administratief werknemer: 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 werknemer: mede beheren toonzaal, adviseren en informeren klanten, verkoop standaardproduct.
   • Assistent magazijnchef/werknemer voorraadbeheer/baliemagazijn werknemer: aanwijzingen geven en deelnemen bij de ontvangst, opslag en verzameling van goederen, beheren administratieve magazijnvoorraad, service aan (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

1. 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.
2. 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 werknemer (verkoper) binnendienst: interne ondersteuning verkoopproces, telefonische acquisitie en verkoop, diensten 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 werknemers.

• Servicemonteur: 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

1. 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.
2. 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) werknemers, 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.

Artikel 28 - CAO-salarisschalen

1. De salarisschalen zijn in Bijlage 1 opgenomen.
2. a. De vaststelling van het salaris van een werknemer jonger dan 21 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 20 jaar geschiedt eenmaal per jaar op 1 april naar het aantal gehele jaren dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 21 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 sub b van dit lid bepaalde zal aan de werknemer, die de leeftijd van 21 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 en jeugdigen tegen het jeugdsalaris in de van toepassing zijnde functiegroep.

3. a. Indien een indiensttredende werknemer ouder dan 20 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 20 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 21 jaar wordt ingeschaald in de bijpassende salarisschaal van een werknemer van 21 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 - Berekening loon (Bijlage 1)

1. De CAO-salarisschaal is gebaseerd op het bruto uurloon.
2. Voor de berekening van het voltijds bruto maandsalaris geldt: uurloon x (52 weken x aantal contractueel overeengekomen werkuren per week/12 maanden), afgerond op decimalen naar boven.
3. De berekening van het maandloon is afhankelijk van het aantal arbeidsuren per week en dient derhalve per individuele werknemer te worden bepaald.
4. Het te ontvangen salaris is ten minste gelijk is aan het wettelijk minimumloon (WML).

Artikel 30 - 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 31 - Salarisbetaling
De betaling van het salaris vindt plaats conform het bepaalde in artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 32 - Loonparagraaf (Bijlage 1)

1. Loonstijgingen
Alle brutosalarissen worden als volgt verhoogd:
- per 1 april 2026: 3 %
- per 1 januari 2027: 1,75 %
- per 1 juli 2027: € 70 bruto (naar rato op basis van een 40-urige werkweek).

De werknemer heeft te allen tijde ten minste recht op het wettelijk minimum(uur)loon.

2. Verrekening
1. Ondernemingen die tijdens de looptijd van de CAO als voorschot op deze CAO een of meer structurele verhogingen en/of een of meer eenmalige uitkeringen aan hun personeel hebben uitgekeerd, mogen deze verrekenen met de in de CAO afgesproken verhogingen en/of de eenmalige uitkering.
2. De verrekening kan uitsluitend tijdens de looptijd van de CAO plaatsvinden.
3. De verrekening moet tevoren schriftelijk zijn afgestemd met alle werknemers.

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 53.

AFDELING 5 - REGELINGEN INZAKE ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN TOESLAGEN

Artikel 34 - Arbeidsduur *zie ook Bijlage 3*
1. De werkweek in de onderneming bedraagt voor een werknemer met een voltijddienstverband maximaal 45 uur. De werkdag bedraagt maximaal 9 uur.
2. Bestaande regelingen op het gebied van arbeidsduur kunnen uitsluitend met instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de betrokken werknemer worden gewijzigd. Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging zijn verplicht om in het kader van deze wijziging(en) 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*
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 uur;
   b. CAO-regeling B (artikel 37): 06.00 - 20.00 uur;

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 werknemer worden gewijzigd.
   b. Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging zijn verplicht om in het kader van de wijzigingen van de 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 werknemer 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 werknemer 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)

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)

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. De keuze voor CAO-regeling B kan uitsluitend met instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of de betrokken werknemer worden gedaan. Ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging zijn verplicht om over een instemmingsaanvraag hun achterban te raadplegen.
3. Indien de onderneming na 30 juni 2001 CAO-regeling B toepast, geldt voor de betrokken werknemers een algemene toeslag op de CAO-salarisschaal 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 werknemer 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 werknemer ontvangt de toeslag van 3% op de CAO-salarisschaal of 2% op het daadwerkelijk betaalde salaris indien zijn of haar salaris boven de CAO-salarisschaal 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. Werknemers die op 30 juni 2001 in dienst zijn doch niet structureel op verschoven uren werken ontvangen een toeslag van 3% op de CAO-salarisschaal of 2% op het daadwerkelijk betaalde salaris voor de werknemers 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. Werknemers die vanaf 1 juli 2001 in dienst zijn getreden, kunnen, in afwijking van het bepaalde 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)

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)

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*

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*

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 eveneens van toepassing, voor zover het overwerk wordt verricht met meer dan 0,5 uur buiten de normale dagelijkse arbeidsduur van de werknemer. Zie ook artikel 20 lid 3 CAO. Deze wijziging treedt in werking op de datum van de algemeen verbindend verklaring van de 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 de compensatie voor incidenteel overwerk op een of meer van de volgende manieren toegekend:
   - drie extra verlofdagen;
   - de overwerkregeling van artikel 42 lid 6;
   - een compensatie in het salaris.

   De toekenning mag geen nadelige financiële gevolgen hebben voor werknemers die arbeidsongeschikt zijn of op een andere manier hier nadelige financiële gevolgen van ondervinden. 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 doch 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 - Arbeid en zorg

Voor de hierna genoemde verlofvormen is de Wet arbeid en zorg van toepassing:

a. Zwangerschaps- en bevallingsverlof (100% doorbetaald);
b. Geboorteverlof (100% doorbetaald) & aanvullend geboorteverlof (70% doorbetaald door UWV);
c. Ouderschapsverlof (twee maanden 70% doorbetaald door UWV);
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).

Artikel 44 - Bijzonder verlof

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 en 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 en 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.
2. Voor het bijwonen van vergaderingen van een CAO-commissie door een werknemer die van zo'n commissie deel uitmaakt wordt de daarvoor benodigde tijd voor het voorbereiden en het bijwonen van de CAO-onderhandelingen ter beschikking gesteld met behoud van inkomen.
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 uitvoeren 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 deze aanspraak toelaat. De werkgever kan de reden niet ter discussie stellen.

Artikel 46 - Vakantie

1. Het normale aantal vakantiedagen bedraagt 25 dagen per jaar. Deze vakantie wordt als volgt opgebouwd: de werknemer heeft recht op 2 en 1⁄12e (twee-een-twaalfde) 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. De hieronder vermelde categorieën werknemers hebben voorts elk jaar recht op de volgende extra vakantiedagen:
   a. handelsvertegenwoordigers: 3 werkdagen;
   b. werknemers van wie de AOW:
   - 15 tot 11 jaar later ingaat: 1 werkdag;
   - 10 tot 6 jaar later ingaat: 3 werkdagen;
   - maximaal 5 jaar later ingaat: 5 werkdagen.
   c. voor de sub b genoemde dagen geldt 1 januari 2020 als peildatum voor het vaststellen van de AOW-leeftijd van de werknemer en hebben mogelijke latere aanpassingen van de AOW-leeftijd hier geen invloed meer op. Voor werknemers die na 31 december 2020 in dienst komen, geldt als peildatum voor het vaststellen van de AOW-leeftijd 1 januari van het jaar waarin zij in dienst zijn gekomen. De koppeling aan de AOW-leeftijd geldt niet voor werknemers die op 31 december 2016 in dienst zijn van een technische groothandel én geboren zijn vóór 1 januari 1967, voor hen blijven de leeftijdsgrenzen 50, 55 en 60 jaar.
   d. de sub b genoemde dagen worden naar rato toegekend wat betreft het aantal gewerkte uren en de datum waarop de werknemer jarig is.
3. Van de in de voorgaande leden bedoelde vakantiedagen dienen tenminste drie weken aaneengesloten te kunnen worden opgenomen, zoveel mogelijk tussen 30 april-1 oktober.
4. Een werknemer heeft na een zwangerschapsverlof en bevallingsverlof de mogelijkheid om aansluitend in ieder geval drie weken vakantie op te nemen, mits dit uiterlijk drie maanden voor aanvang van het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof 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 werknemers 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 53 CAO.
   b. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of de betrokken werknemers 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 53 CAO om voorafgaande goedkeuring te vragen.
8. Op grond van artikel 7:640a BW vervalt de aanspraak op de wettelijke vakantiedagen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Voorts bepaalt artikel 7:642 BW dat onverminderd artikel 7:640a BW een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

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, onverminderd het bepaalde in artikel 16, tweede lid, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
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 bruto-inkomen door te betalen;
   b. in het tweede ziektejaar 70% van het bruto-inkomen door te betalen.
2. Onder bruto-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 verricht zou zijn indien de werknemer niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
3. Bij de vaststelling van het bruto-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 doorbetaling 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 doorbetaling achterwege, met dien verstande dat:
   a. indien het provisiebedrag even groot of groter is dan de in lid 1 bedoelde doorbetaling zou hebben bedragen, dit volle provisiebedrag wordt uitgekeerd;
   b. indien het provisiebedrag kleiner is dan de doorbetaling 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 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 - VROEGPENSIOEN EN UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Artikel 51 - Vroegpensioen

1. De opbouw van vroegpensioenrechten via de VPTECH-regeling is per 1 januari 2006 gestopt.
2. Werknemers die tussen 1 april 2000 en 1 januari 2006 in de Technische Groothandel werkzaam waren, hebben Vroegpensioenrechten opgebouwd bij de stichting VPTECH.
3. Werknemers die na 31 december 2005 in de Technische Groothandel in dienst zijn gekomen, hebben geen rechten inzake de VPTECH opgebouwd.
4. Vanaf 1 juli 2017 heeft de stichting VPTECH de vroegpensioenregeling ondergebracht bij Zwitserleven (contactgegevens in Bijlage 5) en dienen werknemers zich tot laatstgenoemde te wenden voor vragen over hun vroegpensioen.

Artikel 52 - Uitkering bij overlijden

1. Bij overlijden van een werknemer 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.

2. Voor de toepassing van lid 1 wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan:
   a. de langstlevende der echtgenoten, waaronder tevens wordt verstaan geregistreerd partner, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde en die als zodanig bij de werkgever bekend is;
   b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
   c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij of zij in gezinsverband leefde en die als zodanig bij de werkgever bekend zijn.
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 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 53 - Vaste Commissie

1. Er is een Vaste Commissie, die tot taak heeft te beslissen:
   a. over verzoeken tot dispensatie van deze CAO, als bedoeld in artikel 8;
   b. in de vorm van een advies in geschillen, als bedoeld in artikel 54;
   c. over verzoeken om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO, als bedoeld in artikel 55;
   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 54 - 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, tenzij het geschil de bepalingen 57 (Duur van de CAO), 58 (Slotbepaling) of 59 (Algemene verplichtingen) betreft.

Artikel 55 - Afwijking van CAO-bepalingen
Indien de werkgever vergunning wenst tot afwijking van de bepalingen van deze CAO dient de werkgever 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 56 - 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;
   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 studiedagen ingekocht worden die niet op de functie gericht zijn;
   d. premies collectieve bedrijfsverzekeringen.
3. De in lid 2 genoemde bestedingsdoelen hebben ter financiering de volgende bronnen:
   a. verlofdagen: alle 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.

Artikel 57 - Duur van de CAO
Deze CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 oktober 2025 tot en met 31 december 2027. Behoudens opzegging, tenminste twee maanden voor de datum van beëindiging, wordt de CAO geacht telkens voor 12 maanden te zijn verlengd.

Artikel 58 - Slotbepaling
Indien er gedurende de looptijd van deze CAO buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en in de loon- en prijspolitiek van de Regering plaatsvinden, zijn alle CAO-partijen in de Technische Groothandel gerechtigd tijdens de duur van deze CAO-wijzigingen in deze CAO, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen.

HOOFDSTUK II - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 59 - Algemene verplichtingen

1. Partijen verplichten zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmede samenhangende verplichtingen te goeder trouw na te komen en gedurende de duur van deze overeenkomst op geen enkele manier actie te voeren of te steunen, ook niet van derden, welke ten doel heeft op andere dan organisatorische wijze wijziging te brengen in de arbeidsvoorwaarden in deze overeenkomst geregeld.
2. Partijen verplichten zich te werken aan een beleid dat in het arbeidsproces gelijke kansen biedt aan ieder, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, godsdienst, huidkleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.
3. Werkgevers en werknemers zijn verplicht de in deze overeenkomst vastgelegde bepalingen op een redelijke wijze naar hun beste vermogen na te komen.
4. Alle ondernemingen die onder de werkingssfeer van deze CAO vallen, zijn verplicht om indien daartoe het verzoek wordt gedaan aan het einde van elk kalenderjaar een opgaaf te doen van het aantal werknemers, zulks met het oog op het verkrijgen van een actueel gegevensbestand ten behoeve van een representativiteitsopgave, die noodzakelijk is voor een verzoek om algemeenverbindendverklaring.

Artikel 60 - Naleving van de CAO

1. Bij indiensttreding wordt aan de werknemer een exemplaar van de CAO beschikbaar gesteld.
2. Voorts ontvangt de werknemer bij iedere wijziging van deze CAO een overzicht van deze wijziging dan wel een nieuw exemplaar van de gewijzigde CAO.
3. Iedere belanghebbende die van mening is dat een onderneming deze CAO niet juist naleeft, kan de Vaste Commissie, zoals bedoeld in artikel 53 CAO, verzoeken dat de Vaste Commissie deze onderneming erop wijst op welke punten de CAO niet wordt nageleefd.

Artikel 61 - Arbeidsomstandigheden

1. In de onderneming zullen maatregelen worden getroffen welke nodig zijn ter voorkoming van schade aan de gezondheid van werknemers welke 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.
3. Ter bevordering van de in lid 1 genoemde maatregelen vindt er in de CAO Technische Groothandel een meerjarig ARBO-beleid plaats dat via het sociaal fonds FTG wordt gefinancierd.
4. De ARBO-commissie geeft nadere invulling aan hetgeen onder lid 1 tot en met lid 3 is bepaald. De kosten van de commissie zijn structureel opgenomen in de begroting van het sociaal fonds FTG.
5. CAO-partijen zullen op het gebied van arbeidsomstandigheden gedurende de looptijd van deze CAO de in Hoofdstuk V, onderdeel A, genoemde activiteiten ontplooien.

Artikel 62 - Leeftijdsbewust personeelsbeleid en employability

1. Het beleid is erop 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 63 - 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, eenmaal 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 64 - 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, kan het UWV worden ingeschakeld.

Artikel 65 - 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 voorgenomen activiteiten 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 werknemer verandert, zullen de reistijden en de reiskosten onderwerp van gesprek zijn tussen de werkgever en de betrokken werknemer.

3. Ingeval een eerdergenoemde 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 Wet op de Ondernemingsraden 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 werknemers geen beroep worden gedaan op een eventueel overeengekomen concurrentiebeding.

Artikel 66 - Arbeidsmarktbeleid

1. Doelstelling:
   Werkgevers en organisaties van werknemers willen een doelmatig arbeidsmarktbeleid voeren. Zowel de uitvoering als de financiering daarvan vindt plaats door de in Hoofdstuk V-D vermelde stichting Fonds Technische Groothandel (FTG).
2. 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.
3. 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.
4. Projecten in het kader van beperking arbeidsongeschiktheid:
   CAO-partijen zullen in FTG-verband gezamenlijk projecten opzetten met als doel verlaging van het ziekteverzuim en daarop aansluitend beperking van de instroom in WIA te bewerkstelligen.

HOOFDSTUK III - VAKBONDSWERK EN VAKBONDSFACILITEITEN

Artikel 67 - Vakbondswerk in de onderneming

1. Vakverenigingen hebben ook afzonderlijk het recht in de 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.
2. Contactpersonen onderhouden het dagelijks contact tussen de in de onderneming werkzame leden en de vakvereniging die zij vertegenwoordigen.
3. In overleg met de leiding van de betrokken onderneming kunnen contactpersonen informatie van de vakvereniging betreffende de sector, de onderneming en/of de vakorganisatie in de onderneming verspreiden.
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 68 - Vakbondsfaciliteiten

1. De toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen de onderneming aan vakverenigingen hebben betrekking op:
   a. Het ter beschikkingstellen op de daartoe bestemde plaatsen van publicatieborden en van intranet en wel voor:
   - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen onderneming of de eigen bedrijfstak;
   - het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging;
   - het aankondigen van vergaderingen van vakverenigingen;
   - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
   - kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad, de inhoud van de te publiceren berichten en mededelingen wordt vooraf ter kennis van de ondernemingsleiding gebracht.

   b. Ten behoeve van schriftelijke communicatie met leden kunnen contactpersonen en/of kaderleden van de vakverenigingen gebruik maken van tekstverwerkings- en kopieerapparatuur, voor zover in de onderneming aanwezig.
   c. Het ter beschikkingstellen van vergaderruimte in de onderneming, ten behoeve van vergaderingen van het verenigingsorgaan en in het algemeen ten behoeve van het

onderhouden van contacten met de leden van vakverenigingen in de onderneming. Een en ander zal tijdig aangevraagd moeten worden bij de ondernemingsleiding. Het gebruik van deze vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend aan de normale werktijden.

d. In het kader van een individuele afspraak van een lid van een vakvereniging kan hij of zij met een bestuurder van zijn of haar vakvereniging in de onderneming afspreken mits de werknemer deze afspraak vooraf bij de werkgever aanmeldt en de bedrijfssituatie dit toestaat. De afspraak vindt bij voorkeur buiten werktijd of aansluitend aan de normale werktijd plaats. De bezoekersregeling van de onderneming blijft onverkort van kracht op deze afspraak.

2. De uitoefening van de activiteiten in de onderneming van vakverenigingen en de toekenning en gebruikmaking van faciliteiten daartoe mogen de goede gang van zaken in de onderneming niet verstoren.
3. In bijzondere omstandigheden, wanneer het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de ondernemingsleiding vordert, kan het verlenen van faciliteiten worden opgeschort. Dit zal niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de ondernemingsleiding en de betrokken vakvereniging(en).
4. Indien verschil van inzicht rijst over de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten in de onderneming en de daarbij gemaakte afspraken, kan ieder der betrokken partijen dit verschil van inzicht onderwerpen aan het oordeel van de Vaste Commissie bij de CAO en daarbij het verzoek doen om goede diensten te verlenen.
5. Dit artikel is rechtens niet afdwingbaar bij de leden van partij aan eenre zijde indien het artikel niet-algemeen verbindend is verklaard.

Artikel 69 - Vakbondscontributie

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

HOOFDSTUK IV - REGELINGEN VOOR WERKNEMERS

A - Thuiswerken

1. Werkgevers en werknemers hechten steeds meer waarde aan het thuiswerken. Hierbij spelen praktische, bedrijfsmatige en arbeidsmarkt gerelateerde redenen een rol. Zo biedt het thuiswerken werknemers de gelegenheid om een meer flexibelere invulling te geven aan werktijden, om bijvoorbeeld een betere balans tussen werk en privé te realiseren. Door (gedeeltelijk) thuis te werken kunnen files vermeden worden. Ook biedt de flexibiliteit de mogelijkheid om bedrijfstijden beter aan te passen aan de wensen van de klant. Voor werkgevers kan thuiswerken resulteren in lagere (huisvesting)kosten, een verbetering van de zakelijke bereikbaarheid en kan het thuiswerken als extra bindende arbeidsvoorwaarde ingezet worden.
2. CAO-partijen zijn van mening dat werknemers en werkgevers die voor het eerst ervaring opdoen met thuiswerken zich goed dienen te informeren.
3. CAO-partijen verbinden enkele minimale voorwaarden aan het thuiswerken. Deze voorwaarden zijn opgenomen in de Kaderregeling Thuiswerken welke is opgenomen in deze CAO als Bijlage 4. Van deze Kaderregeling kan in onderling overleg binnen de onderneming worden afgeweken.

B - Vitaliteitsverlof en vitaliteitsbudget

CAO-partijen zijn van mening dat werknemers gedurende hun loopbaan de gelegenheid moeten krijgen om onder bepaalde omstandigheden verlof te kunnen opnemen, een zogenaamd Vitaliteitsverlof, met als doel het tijdelijk ontlasten van werknemers zodat ze duurzaam inzetbaar blijven en arbeidsverzuim wordt voorkomen.

Vitaliteitsverlof

Het vitaliteitsverlof kent de volgende uitgangspunten:

- Het verlof geldt bij een van de volgende situaties:
  - Rouwverwerking voor partner of (klein)kind: max. 6 maanden.
  - Mantelzorg voor partner, (klein)kind of ouder: maximaal 1 jaar en toepasbaar voor een werknemer die minimaal 5 jaar in dienst is. De 5 jaarstelling begint opnieuw vanaf het moment dat de werknemer in het kader van mantelzorgverlof opneemt.
- De regeling geldt voor werknemers met een dienstverband van minimaal 80% van een fulltime werkweek.
- De regeling stopt automatisch bij het einde van het dienstverband.
- Het vitaliteitsverlof houdt in dat een werknemer voor 80% werkt (en voor 80% vakantie- en verlof opbouwt), 90% salaris krijgt uitbetaald en ten minste 90% pensioen opbouwt indien de werknemer deelneemt aan de pensioenregeling van de onderneming.
- Het vitaliteitsverlof wordt aangevraagd bij de bedrijfsleiding.
- De bedrijfsleiding kan het verzoek weigeren in geval van zwaarwegend bedrijfsbelang.
- Het vitaliteitsverlof kan niet worden opgenomen in combinatie met de Pensioen in Zicht-regeling (zie onderdeel IV-E) of andere verlofregelingen (zoals ouderschapsverlof en dergelijke).
- Deze regeling geldt voor de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2028. Uiterlijk in 2028 zullen CAO-partijen deze regeling evalueren.

Vitaliteitsbudget
Vanaf 2026 heeft iedere werknemer recht op een individueel vitaliteitsbudget, te besteden aan de bevordering van de persoonlijke mentale en/of fysieke gezondheid.

Hoogte van het ter beschikking gestelde budget
- Het beschikbare budget voor werknemers bedraagt € 200 per kalenderjaar.
- Voor werknemers die de helft of minder van een voltijdomvang werken, is het ter beschikking gestelde budget € 100 per kalenderjaar.
- Het budget wordt ter beschikking gesteld aan iedere nieuwe werknemer, ongeacht de datum van indiensttreding, mits de contractueel overeengekomen proeftijd is afgerond en de werknemer aansluitend werkzaam blijft binnen dezelfde onderneming.
- Voor werknemers met een oproepovereenkomst wordt het ter beschikking gestelde budget toegekend na 13 weken en berekend op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren per week van de afgelopen 13 weken.

Besteding van het budget
De werknemer mag het budget uitsluitend inzetten voor doelen die bijdragen aan de mentale en/of fysieke vitaliteit van de werknemer.

Uitdiensttreding en niet opgenomen budget
Wanneer een werknemer de onderneming verlaat, vervalt het vitaliteitsbudget voor zover dit nog niet is opgenomen en besteed.
Het vitaliteitsbudget moet in het betreffende kalenderjaar worden besteed en kan niet worden opgespaard of meegenomen naar een volgend jaar. Niet-tijdige of gedeeltelijke besteding leidt tot verval van het (resterende) budget.

Overig
Het vitaliteitsbudget wordt nooit in geld uitgekeerd aan de werknemer zonder dat hieraan een declaratie ten grondslag ligt met daarop producten of diensten die aan de doelstelling van het vitaliteitsbudget voldoen. De werkgever bepaalt de voorwaarden van declareren (moment waarop, wijze van uitbetaling, enz.).

C - Pensioen in Zicht-regeling
Het doel van de Pensioen in Zicht-regeling is dat de werknemer duurzaam inzetbaar zijn of haar pensioen haalt.

Artikel 1 - Uitgangspunten van de Pensioen in Zicht-regeling
1. De Pensioen in Zicht-regeling is bedoeld voor werknemers die op het moment van de aanvraag door hun fysieke en/of mentale gezondheid, moeite hebben om inzetbaar te blijven tot hun AOW-datum. Deelname aan de regeling is in beginsel mogelijk indien de regeling een positief effect heeft op de inzetbaarheid van de medewerker waardoor de kans op het op een gezonde wijze behalen van de AOW-gerechtigde leeftijd toeneemt.
2. De Pensioen in Zicht-regeling is per 1 januari 2025 in werking getreden en geldt tot en met 31 december 2028.

3. Uiterlijk in 2028 zullen CAO-partijen deze regeling evalueren en beslissen over de eventuele voortzetting van de regeling.
4. De regeling houdt in dat bij 80% werken van de normale arbeidsduur men 90% bruto salaris ontvangt en ten minste 90% pensioen opbouwt indien de werknemer deelneemt aan de pensioenregeling van de onderneming.
5. Met salaris wordt hier bedoeld: het voor werknemer geldend brutosalaris zoals genoemd in artikel 14 en zoals dat gold in de maand voorafgaand aan de maand dat de Pensioen in Zicht-regeling in gaat.

Artikel 2 – Voorwaarden voor en bij deelname

1. Iedere werknemer die:
   a. ten minste 10 jaar in dienst is bij werkgever;
   b. 4 jaar of korter voor de AOW-leeftijd zit;
   c. op het moment van de aanvraag een dienstverband van minimaal 80% van een voltijd werkweek heeft, kan een verzoek voor deelname aan de Pensioen in Zicht-regeling indienen bij de werkgever.
2. Indien de werknemer 5 jaar voorafgaand aan het verzoek tot deelname een uitbreiding van arbeidsduur heeft ingediend en toegekend gekregen, geldt voor de Pensioen in Zicht-regeling de arbeidsduur van voor de uitbreiding.
3. De werknemer die gebruikt maakt van de Pensioen in Zicht-regeling heeft geen aanspraak meer op de leeftijdsdagen uit de CAO.
4. De werknemer die gebruikt maakt van de Pensioen in Zicht-regeling heeft geen aanspraak op het vitaliteitsverlof van deze CAO. Eventueel reeds ingegaan vitaliteitsverlof wordt beëindigd op de ingangsdatum van de Pensioen in Zicht-regeling.

Artikel 3 - Uitwerking regeling

1. De regeling wordt aangevraagd bij de werkgever.
2. In het geval een werknemer de regeling aanvraagt en er verschil van mening ontstaat tussen de werkgever en werknemer over deze aanvraag, zal de door CAO-partijen aangestelde onafhankelijke derde beoordelen of de werknemer er ook gebruik van kan maken en hiervan advies uitbrengen aan de werkgever en de werknemer.
3. De werkgever heeft de uiteindelijke beslissing of de werknemer wel of niet van deze regeling gebruik kan maken.

HOOFDSTUK V - AFSPRAKEN TUSSEN CAO-PARTIJEN

A - Arbeidsomstandigheden
CAO-partijen ontplooien in ieder geval de volgende activiteiten op het gebied van arbeidsomstandigheden:
- de Branche-RIE voor de Technische Groothandel;
- het ARBO-ambassadeursproject in de Technische Groothandel;
- de ontwikkeling van een ARBO-catalogus voor de Technische Groothandel;
  het houden van regionale voorlichtingsbijeenkomsten voor werknemers en werkgevers;
- het verzorgen van de opleiding Preventiemedewerker Technische Groothandel;
- het organiseren van de Preventiemiddag Technische Groothandel;
- de ARBO-Helpdesk.

B - Arbeidsmarkt en Employability
CAO-partijen hebben afgesproken beleid te ontwikkelen op de volgende gebieden:
- periodiek loopbaanadvies;
- participatie;
- aandacht geven aan Wajongers;
- plezier in het werk;
- het ontwikkelen van scholingsactiviteiten zoals een scholingsacademie.

C - Duurzame inzetbaarheid
Gedurende de looptijd van deze cao wordt verder uitvoering gegeven aan het vergroten van de duurzame inzetbaarheid in de Technische Groothandel met als basisdocument het door CAO-partijen in 2012 vastgestelde beleidsplan. De uitvoering geschiedt in samenwerking met de Stichting Duurzame Inzetbaarheid in de Technische Groothandel (SDITG).

D - Stichting Fonds Technische Groothandel (‘FTG’)
CAO-partijen besluiten dat de FTG-premie 0,1% bedraagt. CAO-partijen kunnen de FTG-premie aanpassen indien daartoe aanleiding bestaat.

E - Pensioenonderzoek
Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen de Pensioen in Zicht-regeling evalueren en beslissen over de eventuele voortzetting van de regeling. Tevens zullen zij in brede zin kijken naar de mogelijkheden van een collectieve pensioenregeling voor de Technische Groothandel.

F - Functiegroepen / functiewaardering
Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen onderzoek doen naar de wenselijkheid van een vernieuwing van de huidige functiegroepentypering (mogelijk door middel van een nieuwe functiewaarderingssystematiek) mits deze vernieuwing geen nadelige effecten heeft voor werkgevers en werknemers. Daarbij zal ook de huidige uitzonderingsbehandeling van de handelsvertegenwoordiger in de CAO worden beoordeeld en zo nodig worden aangepast.

G - CAO à la Carte
Gedurende de looptijd zullen CAO-partijen onderzoek doen naar de wenselijkheid van het opzetten van een CAO à la Carte-platform waar werkgevers naar eigen keuze gebruik van kunnen maken.

H - Reservisten
Gedurende de looptijd van de CAO zullen CAO-partijen kijken naar de mogelijkheid om een artikel in de CAO op te nemen voor reservisten.

BIJLAGE 1: CAO-SALARISSCHALEN

Salarisschaal per 1 april 2026

Inclusief de CAO-verhoging van 3,0% per 1-4-2026 en de garantie van de aanpassing van het wettelijk minimumloon per 1-7-2026.

→ Functiegroepen	*De salarisschaal is gebaseerd op het uurloon.*						
↓ Leeftijd + ervaringsjaren	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
16 jaar	€ 6,74	€ 7,00					
17 jaar	€ 7,35	€ 7,65					
18 jaar	€ 8,74	€ 8,74	€ 8,74	€ 8,74			
19 jaar	€ 10,10	€ 10,10	€ 10,10	€ 10,10	€ 10,10		
20 jaar	€ 12,84	€ 12,84	€ 12,84	€ 12,84	€ 12,84	€ 12,84	
v.a. 21 jaar + 0	€ 15,57	€ 15,57	€ 15,57	€ 15,57	€ 15,57	€ 15,57	
v.a. 21 jaar + 1	€ 15,57	€ 15,57	€ 15,68	€ 15,81	€ 16,14	€ 16,47	€ 16,94
v.a. 21 jaar + 2			€ 15,92	€ 16,04	€ 16,36	€ 16,88	€ 17,44
v.a. 21 jaar + 3			€ 16,04	€ 16,25	€ 16,58	€ 17,33	€ 17,94
v.a. 21 jaar + 4			€ 16,14	€ 16,50	€ 16,82	€ 17,80	€ 18,43
v.a. 21 jaar + 5				€ 16,73	€ 17,08	€ 18,14	€ 18,93
v.a. 21 jaar + 6					€ 17,42	€ 18,58	€ 19,43
v.a. 21 jaar + 7						€ 19,10	€ 19,94
v.a. 21 jaar + 8							€ 20,47

Salarisschaal per 1 januari 2027

Inclusief de CAO-verhoging van 1,75% per 1-1-2027 en de garantie van de aanpassing van het wettelijk minimumloon per 1-1-2027.

→ Functiegroepen	*De salarisschaal is gebaseerd op het uurloon.*						
↓ Leeftijd + ervaringsjaren	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
16 jaar	€ 6,86	€ 7,12					
17 jaar	€ 7,65	€ 7,78					
18 jaar	€ 9,56	€ 9,56	€ 9,56	€ 9,56			
19 jaar	€ 11,47	€ 11,47	€ 11,47	€ 11,47	€ 11,47		
20 jaar	€ 13,38	€ 13,38	€ 13,38	€ 13,38	€ 13,38	€ 13,38	
v.a. 21 jaar + 0	€ 15,84	€ 15,84	€ 15,84	€ 15,84	€ 15,84	€ 15,84	
v.a. 21 jaar + 1	€ 15,84	€ 15,84	€ 15,94	€ 16,09	€ 16,42	€ 16,76	€ 17,24
v.a. 21 jaar + 2			€ 16,20	€ 16,32	€ 16,65	€ 17,18	€ 17,75
v.a. 21 jaar + 3			€ 16,32	€ 16,53	€ 16,87	€ 17,63	€ 18,25
v.a. 21 jaar + 4			€ 16,42	€ 16,79	€ 17,11	€ 18,11	€ 18,75
v.a. 21 jaar + 5				€ 17,02	€ 17,38	€ 18,46	€ 19,26
v.a. 21 jaar + 6					€ 17,72	€ 18,91	€ 19,77
v.a. 21 jaar + 7						€ 19,43	€ 20,29
v.a. 21 jaar + 8							€ 20,83

Salarisschaal per 1 juli 2027

Inclusief de CAO-verhoging van € 70 (gebaseerd op een 40-urige werkweek) per 1-7-2027 en de garantie van de aanpassing van het wettelijk minimumloon per 1-7-2027.

→ Functiegroepen	*De salarisschaal is gebaseerd op het uurloon.*						
↓ Leeftijd + ervaringsjaren	**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
16 jaar	€ 7,26	€ 7,52					
17 jaar	€ 7,88	€ 8,18					
18 jaar	€ 9,96	€ 9,96	€ 9,96	€ 9,96			
19 jaar	€ 11,87	€ 11,87	€ 11,87	€ 11,87	€ 11,87		
20 jaar	€ 13,78	€ 13,78	€ 13,78	€ 13,78	€ 13,78	€ 13,78	
v.a. 21 jaar + 0	€ 16,24	€ 16,24	€ 16,24	€ 16,24	€ 16,24	€ 16,24	
v.a. 21 jaar + 1	€ 16,24	€ 16,24	€ 16,34	€ 16,49	€ 16,82	€ 17,16	€ 17,64
v.a. 21 jaar + 2			€ 16,60	€ 16,72	€ 17,05	€ 17,58	€ 18,15
v.a. 21 jaar + 3			€ 16,72	€ 16,93	€ 17,27	€ 18,03	€ 18,65
v.a. 21 jaar + 4			€ 16,82	€ 17,19	€ 17,51	€ 18,51	€ 19,15
v.a. 21 jaar + 5				€ 17,42	€ 17,78	€ 18,86	€ 19,66
v.a. 21 jaar + 6					€ 18,12	€ 19,31	€ 20,17
v.a. 21 jaar + 7						€ 19,83	€ 20,69
v.a. 21 jaar + 8							€ 21,23

BIJLAGE 2: REGLEMENT VOOR DE VASTE COMMISSIE

(als bedoeld in artikel 53 lid 2)

Artikel 1 - Samenstelling

De Vaste Commissie, nader te noemen de “commissie”, bestaat uit 8 leden, waarvan 4 leden worden aangewezen door de werkgeversorganisatie, partij bij de CAO ter ener zijde, 4 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 werkgeversleden.

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 per e-mail te bereiken op: vastecommissie@technischegroothandel.org.

Artikel 6 - Beraadslaging en stemmen

1. De commissie vergadert zo vaak als noodzakelijk is.
2. De commissie is slechts bevoegd tot het nemen van besluiten, indien tenminste 5 leden der commissie aanwezig zijn, waarvan tenminste twee van werkgeverszijde en twee 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 een mondelinge behandeling, dan belegt de commissie een vergadering.

Artikel 7 - Behandeling van geschillen

1. Geschillen, als bedoeld in artikel 54 van de CAO, worden door de meest gerede partij per e-mail aan het secretariaat van de commissie aanhangig gemaakt.
2. Het verzoek om een geschil in behandeling te nemen dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting waarin is vermeld:
   - de naam, functie, (e-mail)adres van de verzoekende partij en 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 indienen van het verzoek, door toezending van de e-mail van de verzoekende partij.
4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van de in het voorgaande lid bedoelde e-mail, per e-mail 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 verzoekende partij.
6. Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in het voorgaande lid 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.
7. Elk van de geschil hebbende partijen heeft de mogelijkheid 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.
8. Elk van de partijen in het geschil is bevoegd een of meer getuigen en/of deskundigen bij de in lid 7 genoemde 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.
9. 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.
10. 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.
11. Een lid van de commissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken neemt niet aan de behandeling van het geschil deel.
12. 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.

13. De commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in de bovengenoemde termijnen.

Artikel 8 - Advies
Het advies van de commissie wordt door het secretariaat per e-mail aan beide partijen gebracht. Een afschrift van het advies wordt toegezonden aan de leden van de commissie.

Artikel 9 - Vergunningen tot dispensatie van de CAO of tot afwijking van de CAO-bepalingen
1. Verzoeken tot dispensatie van de CAO als bedoeld in artikel 8 van de CAO of om vergunning tot afwijking van de bepalingen als bedoeld in artikel 55 van de CAO moeten per e-mail bij het secretariaat van de commissie worden ingediend en worden voorzien van een toelichting aangevende de omstandigheden die aanleiding zijn voor het verzoek.
2. Indien van toepassing dient een verzoek vergezeld te gaan van een advies van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging.
3. Wanneer de commissie aanleiding vindt een zodanig verzoek geheel of gedeeltelijk af te wijzen, dient deze afwijzing met redenen omkleed te geschieden.

Artikel 10 - Goedkeuring beloningssysteem
1. 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.
2. Indien mogelijk dient een verzoek vergezeld te gaan van een e-mail van de ondernemingsraad waaruit blijkt dat de ondernemingsraad zijn instemming aan het systeem verleent.

Artikel 11 - Wijziging van het reglement
Dit reglement kan door partijen bij de CAO voor de Technische Groothandel in gezamenlijk overleg te allen tijde worden gewijzigd.

BIJLAGE 3: MATRIX WERKTIJDEN EN FEESTDAGEN

(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%
Zondag (art. 40 CAO)	100%%	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%
Zondag (art. 40 CAO)	100%	100%	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 4 - KADERREGELING THUISWERKEN

(zie ook Hoofdstuk IV-A)

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:
   a. Er moet structureel en minstens één dag per week sprake zijn van het van huis uit werken.
   b. Thuiswerken mag geen afbreuk doen aan de bestuurbaarheid van de onderneming.
   c. Goede arbeidsomstandigheden dienen bij thuiswerken gewaarborgd te zijn.
   d. 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;
3. Het al dan niet van toepassing zijn van zogenaamde toeslaguren.
4. 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.

BIJLAGE 5 - NUTTIGE INFORMATIE & ADRESSEN

CAO-Code Technische Groothandel
730

Sociale partners in de Technische Groothandel
Website:www.technischegroothandel.org

Fonds Technische Groothandel (FTG)
- Administrateur voor de Technische Groothandel
- Werkingssfeer en registratie Technische Groothandel

FTG-Secretariaat
Aphroditestraat 35
5047 TW Tilburg
Telefoon: 013 59 44 000
E-mail: info@fondstechnischegroothandel.nl

Helpdesk Technische Groothandel
E-mail: helpdesk@technischegroothandel.org

Arbo Technische Groothandel
Arbo-helpdesk: arbo@helpdesktechnischegroothandel.org
Website: www.arbotechnischegroothandel.nl

ARBO-catalogus Technische Groothandel
Website: www.arbocatalogus-tg.nl

Stichting Duurzame Inzetbaarheid voor de Technische Groothandel (SDITG)
Website: www.samwerkt.nl

Vroegpensioen VPTech
De regeling is ondergebracht bij Zwitserleven:
Postbus 5000
1180 KA Amstelveen
020 - 347 88 94
Website: www.zwitserleven.nl/vptech

BIJLAGE 6 - GEGEVENS CAO-PARTIJEN

Namens de werknemers:

CNV
https://www.cnvvakmensen.nl/caos/groothandel/cao-technische-groothandel
Postbus 2525
3500 GM Utrecht

De Unie
https://www.unie.nl/branches/technische-groothandel
Postbus 400
4100 AK Culemborg

FNV
https://www.fnv.nl/cao-sector/handel/technische-groothandel
Postbus 9208
3506 GE Utrecht

RMU
https://rmu.nl/caos
Postbus 900
3900 AX Veenendaal

Namens de werkgevers:

Werkgevers Technische Groothandel
www.wtg.nl
Postbus 82146
2508 EC Den Haag

BIJLAGE 7 - LIJST VAN AFKORTINGEN EN BEGRIPPEN

AOW	Algemene Ouderdomswet
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
FKB	Fonds Kollektieve Belangen voor de Technische Groothandel
FTG	Fonds Technische Groothandel
NEN	Keurmerk voor alle uitzendondernemingen
OR	Ondernemingsraad
PiZ	Pensioen in Zicht-regeling
PVT	Personeelsvertegenwoordiging
RIE	Risico-Inventarisatie en Evaluatie
SDITG	Stichting Duurzame Inzetbaarheid voor de Technische Groothandel
SER	Sociaal-Economische Raad
SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UWV	Uitvoeringsinstelling op het gebied van werk, arbeidsongeschiktheid, ontslag en werknemersverzekeringen
VPTECH	Regeling voor Vervroegd Pensioen Technische Groothandel
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
Werkingssfeer	Geeft aan op welke soort onderneming de CAO van toepassing is
Wet AVV	Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten
Wet CAO	Wet collectieve arbeidsovereenkomst
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WMCO	Wet melding collectief ontslag
WML	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
WO	Wetenschappelijk Onderwijs
WOR	Wet op de ondernemingsraden
ZW	Ziektewet

BIJLAGE 8 - TREFWOORDENLIJST

(Let op: het cijfer achter het trefwoord vermeldt niet het paginanummer doch het CAO-artikel, de Afdeling, het Hoofdstuk of de Bijlage waar het trefwoord te vinden is)

A

Aanstelling	16, 19
Adoptieverlof	43
Adressen	Bijlagen 5-6
Afroepkrachten	19, 20
AOW	18, 46, 62
Arbeid en Zorg	43
Arbeidsduur	20, Afdeling 5
Arbeidsmarkt	66, Hoofdstuk V-B
Arbeidsomstandigheden	61, Hoofdstuk V-A
Arbeidsongeschiktheid	Afdeling 7
Arbeidsovereenkomst	11, 14 t/m 18, 20, 44, 65 t/m 67
ARBO-ambassadeurs	Hoofdstuk V-A, Bijlage 5
ARBO-catalogus	Hoofdstuk V-A, Bijlage 5

B

BBL	66
Bedrijfssluiting	46, 55
Beloning	14, 27 t/m 33, 53
Bevallingsverlof	43, 46
Bewakingsdiensten	36 t/m 38, 42
Branche-RIE	Hoofdstuk V-A
Bijzonder verlof	44

C

Calamiteitenverlof	43
CAO à la Carte	56, Hoofdstuk V-G
CAO-partijen	Bijlage 6
CAO-regeling A	36
CAO-regeling B	37
CAO-regeling C	38
CAO-regeling D	39

D

Deeltijdwerk	20, 28, 42
Definities	Afdeling 1
Dienstverband	10, 11, 15, 16, 18, 20, 23, 28, 34, 42
Drieploegendienst	38
Duurzame inzetbaarheid	Hoofdstuk IV-B, V-C

E

Electronische artikelen	6

Electrotechnische artikelen 6
Employability 62, Hoofdstuk V-B

F
Feestdagen 41
FTG 61, 66, Hoofdstuk V-D
Functie(-groep) 10, 16, 23, 25, 26, Hoofdstuk V-F
Functiewaardering Hoofdstuk V-F

G
Gratificatie 14
Groothandel 1

H
Handelsvertegenwoordigers 10, 14, 23, 28, 36, 37, 42, 46, 49
Huishoudelijke artikelen 7

I
Inkomen 14, 49

J
Jaarinkomen 14

K
Kort verzuimverlof 43
Kortdurend zorgverlof 43

L
Langdurend zorgverlof 43
Leerling 66
Loon 14, 28, 29, 30, 32, 47, 52
Loonsverhoging 32
Looptijd CAO 57

M
Maandsalaris 14, 29
Metaalwaren 4
Metalen (non-ferro) 3
Minimum(jeugd)loon 27, 28

O
Ondernemingsraad 21, 33 t/m 37, 39, 42, 46, 62, 63, 65
Ondernemingsregeling 39
Onkostenvergoedingen 22
Opleidingen 66
Oproepkrachten 19, 20
Opzegging 44, 57

Opzegtermijn	18
Ouderschapsverlof	43
Overlijden	52
Overwerk	14, 20, 21, 31, 36, 42, 49

P

Pauzes	34
Pensioen	56,62, Hoofdstuk V-E
Pensioen in Zicht-regeling	Hoofdstuk IV-C
Periodiek	16, 23, 28
Personeelsbeleid	62
Personeelsvertegenwoordiging	34 t/m 37, 39, 42, 46, 62, Bijlage 2
Pleegzorg	43
Ploegendienst	14, 38, Bijlage 3
Prestatiebeloning	14
Proeftijd	16
Provisie	14, 23, 46, 49

R

Reiskostenvergoeding	22
Reservisten	Hoofdstuk V-H
RIE	Hoofdstuk V-A

S

Salaris	14, 16, 19, 20, 23, Afd 4-5, 44, 46, IV-B, IV-C, Bijl. 1
Salarisschaal	27, 28, 32, 37, 38, Bijlage 1
Sanitaire artikelen	5
Scholing	26, 28, 45, 66, Hoofdstuk V-B
SDITG	Hoofdstuk V-C
SER	65
Sociaal beleid	63
Sociaal fonds	61, 66, Hoofdstuk V-D
Staal	2
Stage	66
Statutair directeur	24
Studie	56

T

Thuiswerken	Hoofdstuk IV-D, Bijlage 4
Toeslagen	14, 16, 21, 23, 31, 35 t/m 42, Bijlage 3
Tweeploegendienst	38, Bijlage 3

U

Uitgesloten van de CAO	8, 24
Uitzendkrachten	12, 21, 28
Uursalaris	20, 30, 40 t/m 42
UWV	64

V

Vakantie	14, 20, 44, 46, 47, 53, 56
Vakbondscontributie	69
Vakverenigingen	13, 33, 45, 63, 65, 67, 68, Bijlage 6
Vaste Commissie	8, 33, 36, 46, 53 t/m 55, 60, 68, Bijlage 2
Verlof	41, 43, 44, 46, 56
Verzekering	23, 50, 52, 56
Verzuim	43 t/m 45
Vitaliteitsbudget	Hoofdstuk IV-B
Vitaliteitsregeling	Hoofdstuk IV-B
Vitaliteitsverlof	Hoofdstuk IV-B
VPTECH	51, Bijlage 5
Vroegpensioen	51, Bijlage 5

W

WAO	47, 52
Werkgelegenheid	65
Werkgever	8, 9
Werkgeversorganisatie	Bijlage 6
Werknemer	10
Werknemersorganisaties	13, 67, Bijlage 6
Werktijden	16, 23, Afdeling 5, 62, 68, Bijlage 4
Werkweek	34
Wervingsbeleid	64
WIA	66
WMCO	65
WOR	33, 55, 63, 65

Z

Ziekte	49
Zondagarbeid	40
Zwangerschapsverlof	43, 46