orsima

Cao Orsima

Cao

1 APRIL 2020 –
30 SEPTEMBER 2021

orsima.nl

Inhoud

Artikel 1 DEFINITIES 4
Artikel 2 WERKINGSSFEER 4
Artikel 3 DUUR EN BEËINDIGING VAN DEZE OVEREENKOMST 5
Artikel 4 VERPLICHTINGEN CAO-PARTIJEN 5
Artikel 5 WERKGELEGENHEID 5
Artikel 6 AANSTELLING EN ONTSLAG 6
Artikel 7 ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN 6
Artikel 8 ARBEIDSTIJDVERKORTING 7
Artikel 9 PLOEGENDIENSTEN 7
Artikel 10 FUNCTIES 8
Artikel 11 LONEN 8
Artikel 12 VERGOEDINGEN IN VERBAND MET OVERWERK EN ONREGELMATIG WERK 9
Artikel 13 AFBOUWREGELING VERGOEDINGEN 10
Artikel 14 ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN 10
Artikel 15 KORT VERZUIM 10
Artikel 16 VAKBEWEGING EN ONDERNEMING EN FACILITEITEN (KADER)LEDEN VAKBONDEN 11
Artikel 17 SCHOLING 12
Artikel 18 ARBEIDSONGESCHIKTHEID 12
Artikel 19 DUURZAME INZETBAARHEID 13
Artikel 20 VAKANTIE- EN SNIPPERDAGEN, VAKANTIETOESLAG 14
Artikel 21 EXTRA VAKANTIEDAGEN 14
Artikel 22 UITKERING OP BASIS VAN RESULTATEN 15
Artikel 23 VERVROEGD UITTREDEN (Vervallen met ingang van 1 januari 2015) 15
Artikel 24 REISKOSTEN 15
Artikel 25 REISUREN (zie bijlage IX voor voorbeelden) 16
Artikel 26 OVERNACHTINGSVERGOEDING 16
Artikel 27 VASTE TOESLAG VOOR BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN 16
Artikel 28 STIKSTOFTOESLAG 17
Artikel 29 ASBESTTOESLAG 17
Artikel 30 CONSIGNATIETOESLAG 17
Artikel 31 JUBILEUMTOESLAG 17
Artikel 32 WERKKLEDING 17
Artikel 33 VEILIGHEID, MILIEU, ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN, DRANK- EN DRUGSGEBRUIK EN RELATIE MET DE OPDRACHTGEVER 17
Artikel 34 SOCIAAL STATUUT 18

Artikel 35 FINANCIERING ACTIVITEITEN OP SECTORNIVEAU....18
Artikel 36 PENSIOENEN....18
Artikel 37 CAO-OP-MAAT (Vervallen per 1 januari 2018 en geïntegreerd in artikel 8 lid 4)....19
Artikel 38 RECHT OP DEELTIJDARBEID....19
Artikel 39 ASBESTSANERING....19
Artikel 40 ALGEMENE EN SLOTBEPALINGEN....20
Bijlage 1: MATRIX ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG....23
Bijlage 2: OVERZICHT FUNCTIES (lees hier de functiebeschrijvingen)....24
Bijlage 3: LOONGEBOUW....25
Bijlage 4: REGELING FUNCTIE-INDELING....27
Bijlage 5: PROTOCOL FUNCTIEBEOORDELING....28
Bijlage 6: VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR (ON)BEPAALDE TIJD VOOR PRODUCTIEPERSONEEL....29
Bijlage 7: VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR (ON)BEPAALDE TIJD VOOR KANTOORPERSONEEL....32
Bijlage 8: VOORBEELD SLAAPURENREGELING (ARTIKEL 13 LID 3)....35
Bijlage 9: VOORBEELDEN REISUREN (ARTIKEL 25)....36
Bijlage 10: REGLEMENT DISPENSATIEVERZOEK (UITWERKING ARTIKEL 2 LID 3)....37
Bijlage 11: INGROEIMODEL CAO ORSIMA (UITWERKING ARTIKEL 2 LID 3)....38
Bijlage 12: INRICHTING PENSIOENREGELING TOT EN MET 2014 (ARTIKEL 36 OUD)....39

Landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de werknemers werkzaam in onderhoud en reiniging in scheepvaart, industrie en milieu en aanverwante activiteiten (cao orsima).

INGAANDE 1 APRIL 2020
EINDIGEND 30 SEPTEMBER 2021

Ondergetekenden:

I Vereniging van Werkgevers in Scheeps-, Industrie, Milieu- en Technische Onderhoudsaktiviteiten gevestigd te Gorinchem, hierna te noemen de werkgeversvereniging

II a. FNV, gevestigd te Amsterdam
b. CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht;
hierna te noemen de vakbonden

verklaren met elkaar te sluiten een Collectieve Arbeidsovereenkomst en komen daartoe het navolgende overeen.

Artikel 1
DEFINITIES

1. **Basis(uur)loon**: het bruto(uur)loon dat werknemer ontvangt exclusief toeslagen of andere vergoedingen
2. **Cao**: de collectieve arbeidsovereenkomst Orsima
3. **Cao-partijen:** de werkgeversvereniging en de vakbonden gezamenlijk
4. **Feestdagen**: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koningsdag en 5 mei (eerstvolgende in 2020)
5. **Werkgever**: onder de werkgever wordt verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die haar hoofd- of nevenbedrijf maakt van het aanbieden en uitvoeren van werkzaamheden als omschreven in artikel 2.
6. **Werknemer**: onder werknemer wordt verstaan:
   a. de natuurlijke persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en werkzaam is in een van de functies genoemd in bijlage II (productiepersoneel).
   b. de natuurlijke persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en werkzaam is in een andere functie dan genoemd in bijlage II. Op deze werknemer zijn niet van toepassing de artikelen 7 leden 2 en 3 voor zover relevant in relatie tot artikel 12, alsmede de artikelen 8, 9, 10, 11 leden 1 en 2 en leden 5 tot en met 8, 12, 13, 24 tot en met 31 en 37 (kantoor/stafpersoneel).

   De natuurlijke persoon die jonger is dan 18 jaar mag niet te werk worden gesteld, met uitzondering van de persoon die in opleiding is voor een technische functie in het bedrijf.
   NB: De in bijlage II genoemde functies zijn referentiefuncties; dit zijn voorbeeldfuncties gebaseerd op in de sector voorkomende functies.

Artikel 2
WERKINGSSFEER

1. Onder de werkingssfeer van deze cao valt de onderneming die haar hoofd- of nevenbedrijf maakt van werkzaamheden zoals hieronder aangegeven, al dan niet in combinatie met elkaar.

2. De werkzaamheden als bedoeld in het eerste lid van dit onderdeel zijn:
   a. Industriële reiniging, waaronder tenminste te verstaan het handmatig, mechanisch, chemisch reinigen en catalyst handling, onderhouden en conserveren (= het aanbrengen van een eerste conserveringslaag), niet zijnde reparatie en vervangingswerkzaamheden, van veelal zware industriële installaties met het doel deze gebruiks- en bedrijfsklaar te houden, zijnde kapitaalgoederen zoals fabrieken, utiliteitsgebouwen, petrochemische installaties, industriële en openbare riolen, machines, bruggen, kranen, tanks, booreilanden en andere offshore installaties, alsmede zuigen van dakgrind en droge afvalstoffen;
   b. Milieuonderhoud, waaronder tenminste te verstaan activiteiten als be- en verwerking van vaste en vloeibare afvalstoffen (inclusief activiteiten als legen van putten, silo's en dergelijke en het afvoeren van het ingezamelde materiaal naar verwerkingsinstallaties en inzamelen van (soja)vetzuren, plantaardige (afval)olie en dergelijke en het afvoeren daarvan), bodemsanering en asbestsanering

   c. Scheeps- en containeronderhoud, waaronder tenminste te verstaan het handmatig en mechanisch reinigen, onderhouden en conserveren (= het aanbrengen van een eerste conserveringslaag), van schepen, niet zijnde

reparatie en vervangingswerkzaamheden, alsmede het opslaan, handmatig en mechanisch reinigen, onderhouden en conserveren (= het aanbrengen van een eerste conserveringslaag), van ledige containers waaronder begrepen koel/vriescontainers, classificeerwerkzaamheden en het verrichten van oliewerk;

d. Havenservices, waaronder tenminste te verstaan het verlenen van (ondersteunende) diensten bij havenactiviteiten, indien en voor zover deze niet worden verricht door stuwadoorsbedrijven en scheepsbemanningen;

e. Ondersteunende diensten, waaronder te verstaan het aan de opdrachtgever verlenen van aanvullende hand- en spandiensten van uiteenlopende aard, niet zijnde het repareren en vervangen van onderdelen, voortvloeiend uit of in combinatie met de onder a. tot en met d. genoemde werkzaamheden.

3. Bedrijven en bedrijfstakken kunnen verzoeken om ontheffing (van één of meer bepalingen) van deze overeenkomst. Ontheffingen worden verleend door de Vaste Kommissie Orsima overeenkomstig het reglement dispensatieverzoek (bijlage X bij deze overeenkomst). Ontheffing kan worden verleend als:
   - de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak of in een van de segmenten gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de CAO (bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast of
   - de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak of in een van de segmenten gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de CAO (bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast, het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met een vakorganisatie die onafhankelijk is van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze CAO of
   - het een werkgever betreft die deze cao niet eerder toepaste en de werkgever gebruik wil maken van het in bijlage XI opgenomen ingroeimodel cao Orsima.

Artikel 3
DUUR EN BEËINDIGING VAN DEZE OVEREENKOMST

De overeenkomst wordt aangegaan voor de termijn van 1 april 2020 tot en met 30 september 2021.

Artikel 4
VERPLICHTINGEN CAO-PARTIJEN

Cao-partijen en hun leden zijn gehouden de bepalingen van deze cao in acht te nemen.

Cao-partijen behouden zich het recht voor tussentijdse wijzigingen in deze cao overeen te komen, tenzij dwingende wettelijke regels van overheids- of andere instanties de wijzigingen niet toestaan. De door cao-partijen goedgekeurde tussentijdse wijzigingen zullen aan deze cao worden gehecht.

In geval van reorganisatie bij de werkgeversorganisatie of één van de vakbonden keuren cao-partijen bij voorbaat goed en staan tegenover elkaar ervoor in, dat haar wederzijdse rechten en verplichtingen uit deze overeenkomst voortvloeiende, zullen mogen en moeten worden opgenomen door de organisatie, welke daartoe door enige partij schriftelijk aan de wederpartij zal zijn aangewezen.

Artikel 5
WERKGELEGENHEID

1. Cao-partijen bespreken iedere reguliere bijeenkomst de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de bedrijfstak.

2. Bij voorgenomen ingrijpende reorganisaties of fusies, surseance van betaling, faillissement en/of sluiting van een onderneming, lid van de werkgeversorganisatie, waarbij 10 of meer werknemers zijn betrokken, worden de vakbonden tijdig door de betrokken onderneming ingelicht zodat er gelegenheid is om van advies te dienen en maatregelen ten behoeve van de betrokken werknemers te treffen.

3. Indien als gevolg van afgesloten contracten werkzaamheden overgaan van de ene naar de andere werkgever en hierdoor mogelijk verlies van werkgelegenheid ontstaat, dan overleggen beide werkgevers over de mogelijkheid van overname of inhuur van werknemers.

4. Indien werkgevers betrokken bij een contractwisseling bij “duurovereenkomsten”, er niet in slagen werkgelegenheidsbehoud te realiseren, worden vakbonden daarover geïnformeerd en in de gelegenheid gesteld bij het overleg daarover verder betrokken te worden.

5. De bedrijven waarvan uitzendkrachten worden betrokken dienen te beschikken over het certificaat NEN-4400. De uitzendkrachten dienen te worden beloond volgens de tussen representatieve

organisaties gesloten uitzendcao's. De werkgever is gehouden in de overeenkomst met de uitzendonderneming te bedingen dat de aan hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten worden beloond volgens tussen representatieve organisaties gesloten uitzendcao's. De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat de uitzendonderneming zich aan de overeenkomst houdt.

6. De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU is – voor zover de WagwEU - dit toelaat – van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer die in Nederland arbeid verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht.

7. a. In geval van weersomstandigheden, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkte, geldt dat de werkgever in afwijking van artikel 7:628 BW het loon niet doorbetaalt. De werkgever kan namens de werknemer een uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.
   b. Indien de werkgever gebruik maakt van de regeling, zal hij gedurende die periode het dienstverband met de werknemer – onder meer wegens werkvermindering - tijdens vorst of de gevolgen van vorst niet beëindigen, met uitzondering van beëindiging wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW.
   c. De werkgever is gehouden aan de betrokken werknemer een aanvulling op de WW-uitkering te betalen tot 100% van het loon alsof er geen sprake is van onwerkbaar weer.
   d. Het bepaalde in dit artikel geschiedt met in acht neming van de op dat moment geldende wettelijke regeling.

Artikel 6
AANSTELLING EN ONTSLAG

1. *individuele arbeidsovereenkomst*
   De werkgever sluit met de werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst bevat bepalingen omtrent de aard, aanvang, duur en de functie waarin de werknemer wordt aangesteld. De arbeidsovereenkomst bevat geen bepalingen in strijd met deze cao. In bijlagen VI en VII zijn voorbeeldarbeidsovereenkomsten opgenomen. De werkgever verstrekt de werknemer een cao-boekje met de geldende tekst.

2. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst geldt de wettelijke proeftijd.

3. Het aantal werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd bedraagt maximaal 20 procent ten opzichte van de werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd.

4. *beëindiging*
   Elke arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

5. *wijziging van de arbeidsovereenkomst*
   De wijzigingen in de arbeidsovereenkomst worden schriftelijk bevestigd.

Artikel 7
ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

1. *toepasselijkheid Arbeidstijdenwet*
   Terzake de arbeids- en rusttijden zijn de Arbeidstijdenwet en het daarop gebaseerde Arbeidstijdenbesluit van toepassing.

2. *arbeidstijd*
   a. De normale arbeidstijd bedraagt 40 uur per week.
   b. De arbeid wordt verricht in diensten van 8 uur per dag.
   c. Uiterlijk op de voorafgaande dag deelt de werkgever aan de werknemer mede op welke tijdstippen arbeid moet worden verricht.
   d. Indien dit ter redelijke uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk is, is de werknemer verplicht ook arbeid te verrichten bovenop de in onderdeel b. van dit lid vastgesteld tijdsduur. Vanaf 10 jaar voor de voor de werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd geldt dat hij niet kan worden verplicht meer arbeid te verrichten dan 40 uur per week. Voor de voor 1 januari 1965 geboren werknemer geldt dat hij niet vanaf 55 jaar kan worden verplicht meer arbeid te verrichten dan 40 uur per week. Overwerk wordt voor deze werknemer beschouwd over een periode per week.
   e. Indien langdurig en regelmatig moet worden overgewerkt, streeft de werkgever ernaar dit volgens rooster te laten geschieden.
   f. De werknemer kan maximaal 13 maal per jaar, met een maximum van 2 maal per maand, worden verplicht tot werken op zaterdag of consignatie; indien op zaterdag moet worden gewerkt, wordt dit zo vroeg mogelijk (indien mogelijk de woensdag daaraan voorafgaand) meegedeeld.
   g. Indien in de onderneming van de opdrachtgever/hoofdaannemer de arbeidstijd met toestemming van de bevoegde autoriteiten wordt verkort, wordt de arbeidstijd van de

werknemer die bij deze opdrachtgever/hoofdaannemer werkzaam is, voor dezelfde periode en dezelfde tijd verkort. In dat geval wordt het uurloon evenredig met de verkorting van de arbeidstijd verhoogd.

3. *nadere wijzigingen*
Indien de wet- en regelgeving respectievelijk de toepassing daarvan veranderingen ondergaat op het gebied van arbeids- en rusttijden, wordt hierover overleg gevoerd in de Vaste Kommissie Orsima.

Artikel 8
ARBEIDSTIJDVERKORTING

1. Bij aanvang van het kalenderjaar worden 22 atv-dagen toegekend. Van deze dagen worden er ten hoogste 14 door de werkgever aangewezen. De aanwijzing geschiedt voor het einde van de werkdag, voorafgaande aan de atv-dag. De overige 8 dagen worden in overleg tussen werkgever en werknemer één keer per maand vastgesteld, behalve in de maanden juni, juli en augustus.

2. Van de overeenkomstig lid 1 genoemde 14 door de werkgever aan te wijzen atv-dagen kunnen er maximaal 7 worden opgesplitst in blokken van minimaal 2 uur. De aanwijzing kan geschieden op de dag zelf, doch maximaal eenmaal per dag. Tijdens deze atv-uren mogen er op dezelfde locatie als waar de werknemer werkzaam was, geen inleenkrachten worden/zijn ingezet in een gelijkwaardige en/of uitwisselbare functie. Bij het aanwenden van atv overeenkomstig en het tijdsdeel van de tijd-voor-tijdregeling van artikel 12 lid 2 geldt dat per functiegroep eerst de atv wordt opgenomen.

3. Tijdens arbeidsongeschiktheid worden geen atv-dagen toegekend.

4. Aan het eind van het kalenderjaar heeft verrekening van atv-dagen plaats op basis van de volgende uitgangspunten en regels:
   - Het aantal atv-dagen wordt bepaald aan de hand van de volgende formule:
     22 atv-dagen -/- ((aantal ziektedagen : aantal werkbare dagen) x 22), waarbij het aantal werkbare dagen 260 of 261 bedraagt.
   - Een negatief saldo (meer opgenomen dan toegekend) komt in mindering op het aantal atv-dagen/uren van het daarop volgende kalenderjaar.
   - Een positief saldo (meer toegekend dan opgenomen) wordt aan het aantal atv-dagen/uren van het daarop volgende kalenderjaar toegevoegd.
   - In het algemeen geldt dat toekenning en opname van atv-dagen/uren zoveel als mogelijk gelijk dienen te zijn en dat het saldo aan het eind van het kalenderjaar de nul dicht dient te naderen.

5. a. Eénmaal per jaar heeft de werknemer het recht het saldo van de atv-dagen te verkopen.
   b. De waarde van een atv-dag bedraagt 8 maal het basisuurloon van de individuele werknemer inclusief vakantietoeslag.
   c. De werkgever maakt bekend op welk moment en op welke wijze de werknemer van dit recht gebruik kan maken. De werknemer geeft aan waarvoor hij de opbrengst wil aanwenden.

6. Het aantal door de werkgever aan te wijzen dagen - inclusief de overeenkomstig artikel 20 lid 4 aangewezen snipperdagen - zal de 15 per jaar niet te boven gaan.

7. De op 1 maart 1991 geldende afwijkende regelingen blijven toegestaan.
   Per bedrijf kan een afwijkende regeling ten opzichte van de uitroostering in atv-dagen worden overeengekomen, inhoudende een verkorting van de wekelijkse arbeidsduur onder in mindering brenging van een evenredig aantal atv-dagen. Deze regeling dient de goedkeuring te hebben van cao-partijen. Een besluit hierover zal worden genomen door de Vaste Kommissie. Deze goedkeuring zal worden verleend indien en nadat in het betreffende bedrijf over de regeling volledige overeenstemming is bereikt met de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging. De regeling gaat eerst in na goedkeuring door de Vaste Kommissie. De Vaste Kommissie heeft het recht de goedkeuring te onthouden indien naar de mening van de Vaste Kommissie de regeling een zodanige vorm heeft gekregen dat er voor het betrokken personeel geen merkbare verkorting van arbeidsduur optreedt.

Artikel 9
PLOEGENDIENSTEN

1. a. Indien de omvang en de aard van de werkzaamheden daartoe aanleiding geven, wordt de werknemer afhankelijk van de duur van de werkzaamheden in een 2- of een 3-ploegendienst of een volcontinudienst ingedeeld.
   b. Onder een 2- of een 3-ploegendienst wordt verstaan dat werknemers achtereenvolgens, in verschillende ploegen verdeeld, arbeid verrichten op eenzelfde locatie op verschillende tijdstippen in 2 respectievelijk 3 diensten. Deze diensten overlappen elkaar in de regel met niet meer dan 1 uur.

2. Voor een 2-ploegendienst gelden de volgende regels:
   a. Inroostering heeft plaats door middel van diensten van 8 uur.
   b. Op zaterdag en zondag worden geen diensten gepland.
   c. De werknemer ontvangt een toeslag van 15% over het bruto basisuurloon over alle in de ploegendienst ingeroosterde uren.

3. Voor een 3-ploegendienst gelden de volgende regels:
   a. Inroostering heeft plaats door middel van diensten van 8 uur
   b. De laatste dienst van de vrijdag behoort tot de 3-ploegendienst
   c. Op zaterdag en zondag worden geen diensten gepland
   d. De werknemer ontvangt een toeslag van 20% over het bruto basisuurloon over alle in de ploegendienst ingeroosterde uren.

4. Indien werkzaamheden als omschreven in de leden 2 en 3 van dit artikel gedurende een kortere tijd dan 2 weken respectievelijk 3 weken worden verricht, heeft vergoeding plaats overeenkomstig artikel 12.

5. De vergoeding voor overwerk heeft plaats overeenkomstig artikel 12.

6. Voor een volcontinudienst gelden de volgende regels:
   a. Een volcontinudienst is gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 33,6 uur. De werknemer ontvangt een toeslag van 25% over het bruto basisuurloon over alle in de volcontinudienst ingeroosterde uren.
   b. Indien de werknemer overgaat naar een normale dienstregeling is artikel 13 van overeenkomstige toepassing.

7. In overleg met de Ondernemingsraad kunnen per bedrijf nadere afspraken worden gemaakt over invulling en toepassing van de ploegendiensten.

Artikel 10
FUNCTIES

1. De werkgever stelt de werknemer aan in een van de functies genoemd in bijlage II.

2. Aan de werknemer wordt schriftelijk meegedeeld:
   - in welke functie met bijbehorende functieomschrijving hij wordt aangesteld;
   - in welke loongroep hij is ingedeeld en
   - welk ervaringsjaar is toegekend.

3. In geval van verschil van mening over de functie-indeling is bijlage IV (Regeling functie-indeling) van toepassing.

4. a. Jaarlijks per 1 januari heeft een functiebeoordeling plaats waarmee wordt bepaald in welke mate een ervaringsjaar wordt toegekend. De functiebeoordeling heeft plaats overeenkomstig het protocol functiebeoordeling (bijlage V).
   b. Per bedrijf dienen de kwalificaties voor tenminste 2/3 goed, zeer goed of uitstekend te zijn.

Artikel 11
LONEN

1. De werknemer ontvangt als basisloon het uurloon behorend bij de loongroep en het ervaringsjaar van de functie waarin hij overeenkomstig artikel 10 is aangesteld. Deze basislonen zijn uitgewerkt in bijlage III (loontabel).

2. Het uurloon van de werknemer die wordt aangesteld in de groepen 2 tot en met 7 en met wie voor de eerste maal een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, bedraagt gedurende het eerste jaar 85% van het loon genoemd in de loontabel, alsmede voor de uitzendkracht gedurende de eerste twaalf maanden van de uitzendovereenkomst.[1] De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat de uitzendonderneming zich aan deze bepaling houdt.

3. De lonen worden gedurende de cao periode als volgt aangepast:
   a. per 1 maart 2021: een structurele verhoging van 1,25%.
   Het bepaalde in lid 4 van dit artikel geldt gedurende de looptijd van deze cao niet.

4. Per 1 maart volgend op de cao-periode worden de lonen verhoogd met eenzelfde percentage als de procentuele stijging van de consumentenprijsindex (CPI) alle huishoudens afgeleid zoals vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek; als percentage geldt de procentuele stijging van de CPI van de maand december van 2 opeenvolgende jaren. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen (bijvoorbeeld stagflatie) zullen cao-partijen de toepassing van dit lid en de gevolgen daarvan met elkaar bespreken alvorens tot toepassing over te gaan.

[1] Onverminderd het bepaalde in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag

5. Werkonafhankelijke toeslagen die de werknemer structureel ontvangt, worden – voor de betrokken werknemer – als vast bestanddeel opgenomen in de lonen.

6. Indien een bedrijf reeds een vervangend integraal functiebeoordeling- en beloningssysteem, op basis van met partijen aan werknemerszijde danwel met haar OR, was overeengekomen, die ook facetten geregeld in leden 3 en 4 insluit, zal in de hier bedoelde gevallen de totale loonbepaling van artikel 11 en de daarbij behorende bijlagen worden uitgezonderd.

7. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever werkzaamheden in een hoger ingeschaalde functie dient te verrichten, wordt hem het uurloon behorend bij die functie uitbetaald.

8. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever werkzaamheden in een lager ingeschaalde functie dient te verrichten, zonder dat de kwaliteit van zijn werk of zijn gedrag daartoe aanleiding heeft gegeven, behoudt hij het uurloon bij de functie waarin hij is aangesteld.

9. De administratie van de werkgever dient zodanig te zijn ingericht, dat steeds op eenvoudige wijze is na te gaan welke berekening aan de uitbetaalde lonen ten grondslag ligt. Bij elke loonbetaling verstrekt de werkgever aan de werknemer een specificatie.

Artikel 12
VERGOEDINGEN IN VERBAND MET OVERWERK EN ONREGELMATIG WERK

1. *Overwerk*
   a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid verricht op maandag tot en met vrijdag boven 8 uur per dag.
   b. Over het eerste overwerkuur verricht tussen 07.00 en 20.00 uur wordt 25% extra betaald boven het uurloon/basisloon en over ieder volgend overwerkuur 50%.
   c. Over ieder overwerkuur verricht voor 07.00 uur en na 20.00 uur wordt 50% extra betaald boven het uurloon/basisloon.

2. *Tijd-voor-tijdregeling*
   a. de vergoeding voor het verrichten van overwerk geschiedt in een toeslagdeel en een tijdsdeel.
   b. het toeslagdeel wordt altijd in geld uitbetaald; het tijdsdeel wordt vergoed overeenkomstig lid c. van dit lid.
   c. Het tijdsdeel bestaat uit de helft van het aantal overuren met een maximum van 10 overuren per week. Het totale tijdsdeel per kalenderjaar bedraagt 40 uur. De werkgever bepaalt het moment waarop het tijdsdeel wordt opgenomen, met dien verstande dat deze bestaat uit blokken van minimaal 2 uur. Aan het eind van de maand december wordt het overschot van het tijdsdeel in geld vergoed of kan worden aangewend voor kortdurend zorgverlof. Bij het aanwenden van atv overeenkomstig artikel 8 lid 2 en het tijdsdeel geldt dat per functiegroep eerst de atv wordt opgenomen.

3. *Slaapurenregeling (zie bijlage VIII voor voorbeelden)*
   Indien **overwerk** aanvangt vóór of op middernacht en doorgaat tot na middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt of die dag een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan na 11 uur na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Voorzover deze uren geheel of ten dele vallen tussen 07.00 en 20.00 uur op normale werkdagen en zaterdag worden zij tot maximaal 10 uur na het beëindigen van het overwerk als gewerkte uren vergoed.

4. *Onregelmatig werk*
   De vergoeding voor onregelmatig werk heeft plaats overeenkomstig bijlage I bij deze overeenkomst.

5. *Samenloop vergoedingen*
   De vergoedingen overeenkomstig de leden 1 en 4 worden niet gelijktijdig over dezelfde uren toegepast.

6. *Maaltijdregeling*
   Indien de reguliere arbeidstijd met meer dan 2,5 uur wordt overschreden en de werktijd eindigt na 19.00 uur verstrekt de werkgever aan de werknemer een warme maaltijd. Indien de werkgever de warme maaltijd niet zelf kan verstrekken, dan wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld zelf voor een warme maaltijd te zorgen. De werkgever vergoedt de warme maaltijd onder overlegging van de nota tot een maximum bedrag van € 16,17 netto. Dit bedrag wordt iedere twee jaar aangepast overeenkomstig het bepaalde in artikel 11 lid 4.

7. *Besteld, doch niet tewerkgesteld*
   Werknemers, welke zijn besteld, doch niet tewerkgesteld, zullen daarvoor de volgende vergoeding ontvangen:
   a. Binnen de normale arbeidstijd: 2 uurlonen;
   b. Buiten de onder a bedoelde tijdsgrenzen: 2 uurlonen plus 50% toeslag is 3 uurlonen;
   c. Op zondagen en de in artikel 14 genoemde feestdagen: 2 uurlonen, plus 100% toeslag is 4 uurlonen;
   d. Het bestellen zal zo mogelijk alleen tijdens arbeidstijd gebeuren. In ieder geval op vrijdag vóór 16 uur. Indien een werknemer ’s avonds thuis wordt medegedeeld dat hij op zaterdag

waarvoor hij besteld is, niet behoeft te komen, krijgt hij een vergoeding genoemd onder besteld doch niet te werk gesteld.

8. *Extra opkomsten*
Niet aan het werk aansluitende opkomsten worden met minimaal 4 uren vergoed.

Artikel 13
AFBOUWREGELING VERGOEDINGEN

1. Indien de werknemer permanent of voor langere tijd roostermatig vergoedingen voor onregelmatig werk heeft ontvangen, en deze vergoedingen vervallen als gevolg van het vervallen van activiteiten en/of gewijzigde bedrijfsomstandigheden, ontvangt de werknemer van het verschil tussen de genoten beloning en de bij de nieuwe situatie behorende beloning;
   a. Indien hij de vergoeding onafgebroken heeft ontvangen gedurende meer dan een jaar maar minder dan twee jaar de eerste maand 100%, de tweede maand 66% en tenslotte een maand 33%;
   b. Indien hij de vergoeding onafgebroken heeft ontvangen gedurende meer dan twee jaar maar minder dan drie jaar de eerste twee maanden 100%, de volgende twee maanden 66% en tenslotte twee maanden 33%;
   c. Indien hij de vergoeding onafgebroken heeft ontvangen gedurende meer dan drie jaar de eerste vier maanden 100%, de volgende vier maanden 66% en tenslotte vier maanden 33%.

2. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die wegens onbekwaamheid, door eigen toedoen, in werkzaamheden wordt geplaatst waarvoor de toeslag niet van toepassing is.

Artikel 14
ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN

Op feestdagen zal als regel geen arbeid worden verricht. Op deze dagen kan echter wel op basis van vrijwilligheid arbeid worden verricht, met inachtneming van het gestelde in artikel 12 lid 4.

Artikel 15
KORT VERZUIM

1. In de hierna te noemen gevallen en tot de daarbij vermelde duur heeft de werknemer recht op vrijaf, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is en zal het voor hem rechtens geldende uurloon/basisloon worden doorbetaald:

   a. Over vier dagen: bij overlijden van de echtgenote, echtgenoot of een inwonend kind, tenzij de echtgenote, echtgenoot duurzaam gescheiden leefde, in welk geval slechts over één dag het gederfde uurloon/basisuurloon wordt uitbetaald.

   b. Over twee dagen:
      1) Bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
      2) Bij overlijden en voor het bijwonen van de begrafenis van één der ouders, en uitwonend kind;

   c. Over één dag:
      1) Bij 25- of 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
      2) Bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind;
      3) Bij overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van een der grootouders, zusters, broers, schoonouders, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters of kleinkinderen;
      4) Bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een der ouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen;
      5) Bij ondertrouw van de werknemer;
      6) Voor het afleggen van een vakexamen in het belang van het bedrijf;
      7) Bij verhuizing van de werknemer (maximaal 1 maal per 2 jaar).

   Het bepaalde onder b.1. en c.1. is echter uitsluitend van toepassing op werknemers, die onmiddellijk aan het verzuim voorafgaande tenminste 2 aaneengesloten maanden bij dezelfde werkgever werkzaam zijn geweest.

   d. Over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste één dag bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze persoonlijk moet worden nagekomen en dit niet in vrije tijd kan geschieden, en het niet betreft oproepingen van de voogdijraad, sociale diensten, belastinginstanties en dergelijke of een rechtsgeding waarbij de werknemer als verdachte is opgeroepen.

   e. Over twee uren bij uitoefening van de kiesbevoegdheid.

   f. - Over de tijd benodigd voor het bezoek aan een medisch specialist.
      - Over ten hoogste 15 uren per jaar (of in overleg tussen werkgever en werknemer langer indien de behandeling in een ziektegeval dit met zich

meebrengt) voor overig doktersconsult en medische behandeling mits tevoren aan de werkgever meegedeeld. Het doktersconsult of de medische behandeling moet de werknemer zelf betreffen en alleen door persoonlijk bezoek kunnen geschieden. De werknemer draagt er zorg voor dat tijdsduur en tijdstip van het doktersconsult of de medische behandeling zo worden ingericht dat daardoor zo min mogelijk verzuimuren ontstaan. Indien de werkgever daarom verzoekt, overlegt de werknemer een schriftelijke bevestiging van het doktersconsult of de medische behandeling.

2. Van de bepalingen van de Wet arbeid en zorg kan niet in negatieve zin worden afgeweken door afspraken te maken met de ondernemingsraad of bij het ontbreken daarvan met de personeelsvertegenwoordiging.

3. De werknemer kan aan de werkgever om verlof vragen voor het uitvoeren van mantelzorgactiviteiten. De werkgever en de werknemer treden in overleg over de mogelijkheden hiervoor. Indien verlof wordt gegeven, ontvangt de werknemer over deze periode geen loon.

Artikel 16
VAKBEWEGING EN ONDERNEMING EN FACILITEITEN (KADER)LEDEN VAKBONDEN

1. Jaarlijks overhandigen de vakbonden betrokken bij deze overeenkomst de werkgeversorganisatie betrokken bij deze overeenkomst een overzicht met namen van de werknemers die kaderlid zijn en aan welke activiteiten zij in het kader van deze overeenkomst deelnemen.

2. Deelname aan vergaderingen
   a. Het kaderlid kan met behoud van het basisdagloon deelnemen aan vergaderingen van (werkgroepen van) Vaste Kommissie, O&O-fonds Orsima en FBS Orsima. Het aantal dagen dat de gezamenlijke kaderleden die in dienst zijn van dezelfde werkgever aangesloten bij de Werkgeversvereniging SITO, kunnen deelnemen aan de vergaderingen als genoemd in dit onderdeel is afhankelijk van het totaal aantal werknemers in dienst bij die werkgever:
      - voor werkgevers met minder dan 50 werknemers in dienst bedraagt het aantal dagen 7 per jaar;
      - voor werkgevers met 50 tot 100 werknemers in dienst bedraagt het aantal dagen 14 per jaar;
      - voor werkgevers met meer dan 100 werknemers in dienst bedraagt het aantal dagen 20 per jaar.

      Wanneer het aantal dagen wordt overschreden, dan worden deze dagen verleend zonder behoud van het basisdagloon.

   b. Naast hetgeen onder a. beschreven is, geldt het volgende. Het kaderlid kan met behoud van het basisdagloon deelnemen aan de cao onderhandelingen en de interne vergaderingen van de vakbonden betrokken bij deze overeenkomst ter voorbereiding daarvan. Leden van vakbonden betrokken bij deze overeenkomst kunnen met behoud van het basisloon deelnemen aan overleg van deze vakbonden met een individuele werkgever.

   c. Naast hetgeen onder a. beschreven is, geldt het volgende. De werknemer die lid is van de bij deze overeenkomst betrokken vakbonden kan met behoud van het basisdagloon maximaal 3 dagen per jaar deelnemen aan bondscongressen en door de vakbonden georganiseerde cursussen.

   d. Naast de hierboven genoemde gevallen kan het kaderlid met behoud van het basisdagloon vrijaf nemen om werkzaamheden voor de vakbonden betrokken bij deze overeenkomst te verrichten. In deze gevallen komen de kosten voor rekening van de betreffende vakbond waarbij het kaderlid is aangesloten.

3. Het kaderlid zal door de werkgever niet worden belemmerd in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult. Indien de werknemer van mening is dat ten opzichte van hem in strijd hiermee wordt of is gehandeld, zal hij zich allereerst hierover in verbinding stellen met zijn vakbond. Algemene of bijzondere wettelijke voorzieningen ten aanzien van ontslag zijn normaal van toepassing.

4. Lid 2 van dit artikel is van toepassing voorzover het bedrijfsbelang van het bedrijf waarbij het kaderlid respectievelijk de werknemer werkzaam is zich daartegen, bij uitzondering, niet verzet en het kaderlid respectievelijk de werknemer het tijdstip van de activiteit heeft afgestemd met de werkgever.

5. Indien de vakbonden betrokken bij deze overeenkomst iets willen mededelen aan hun leden in de onderneming stelt de werkgever hiervoor zijn publicatieborden ter beschikking. De betrokken publicatie wordt echter niet opgehangen alvorens de

werkgever haar heeft gelezen en geen bezwaar heeft gemaakt.

6. De leden van de vakbonden betrokken bij deze overeenkomst kunnen gebruik maken van de fiscale faciliteit die geldt voor de betaling van de vakbondscontributie. Een en ander indien en voorzover deze fiscale regeling geldt.

Artikel 17
SCHOLING

1. Indien op initiatief van de werkgever of met schriftelijke toestemming van de werkgever een bedrijf- of bedrijfstak-vakopleiding wordt gevolgd, geldt de volgende regeling:
   a. De cursus- en examenkosten komen voor rekening van de werkgever. Indien de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na de opleiding wordt beëindigd, heeft gedeeltelijke verrekening plaats overeenkomstig de in het bedrijf geldende regeling. Verrekening heeft niet plaats, indien de arbeidsovereenkomst buiten de schuld van de werknemer wordt beëindigd;
   b. De cursus wordt voor zover mogelijk in de reguliere arbeidstijd gevolgd;
   c. Bij cursussen die voor de eerste maal worden gevolgd, kunnen voor de helft van het aantal opleidingsdagen atv-dagen worden aangewezen tot een maximum van 5 atv-dagen per jaar;
   d. De cursusuren worden beschouwd als arbeidstijd, waarbij geen overwerk- en onregelmatigheidstoeslag van toepassing is;
   e. De werknemer kan niet worden verplicht op meer dan vijf zaterdagen per jaar een cursus te volgen;
   f. Artikel 24 is van overeenkomstige toepassing.
   g. Lid 1 is van toepassing op cursussen/opleidingen die de nieuwe werknemer volgt en op cursussen/opleidingen die de werknemer voor de eerste maal volgt. Lid 1 is eveneens van toepassing op activiteiten in het kader van duurzame inzetbaarheid die de werknemer volgt.

2. Ten behoeve van de verplichte bijscholing in het kader van Code 95 stelt de Vaste Kommissie Orsima een lijst op van opleidingen die in dit kader worden aanbevolen. Het volgen van deze opleidingen valt onder artikel 17. Totdat de lijst van opleidingen is vastgesteld, blijft het huidige beleid gehandhaafd.

3. Vooruitlopend op het in het voorgaande lid genoemde op te stellen opleidingsprogramma worden aan de werknemer 2 scholingsdagen toegekend. Deze scholingsdagen zijn bestemd voor opleidingen in het kader van het in voorgaande lid bedoelde opleidingsprogramma. Zolang dit programma ontbreekt kan de werknemer voor scholing direct verbonden aan zijn functie toch gebruik maken van deze scholingsdagen en daartoe een verzoek bij de werkgever indienen. De werknemer ontvangt over deze scholingsdagen het basisdagloon. Tevens wordt gewerkt aan het inrichten van stageplaatsen.

4. Indien en voor zolang voor de in artikel 1 lid 7 sub b. bedoelde werknemers er via deze cao en of haar fondsen geen opleidingen worden ingericht, is dit artikel voor deze werknemers uitgezonderd.

Artikel 18
ARBEIDSONGESCHIKTHEID

algemeen

1. Dit artikel is van toepassing indien de werknemer arbeidsongeschikt is door ziekte of gebrek, zwangerschap of bevalling daaronder begrepen.

2. De werknemer handelt overeenkomstig de in het bedrijf geldende voorschriften terzake arbeidsongeschiktheid.

3. *loondoorbetaling*
   a. De werknemer die tenminste gedurende 13 weken onmiddellijk voorafgaand aan zijn arbeidsongeschiktheid bij de werkgever werkzaam is ontvangt gedurende het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid 100% van het basisloon (exclusief overwerk en inclusief werkonafhankelijke toeslagen).
   b. De werknemer die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid tenminste 2 jaar onafgebroken in dienst is van de werkgever, ontvangt gedurende het tweede jaar 70% van het basisloon (exclusief overwerk en inclusief werkonafhankelijke toeslagen). Het percentage wordt verhoogd tot 100% wanneer de werknemer meewerkt aan de afspraken die hij en zijn werkgever maken om zijn (versnelde) re-integratie en deelname aan het arbeidsproces te stimuleren.

wachtdagen

4. Voor de eerste en tweede ziekmelding per kalenderjaar wordt een atv-dag aangewend van de door de werkgever aan te wijzen atv-dagen. Indien de arbodienst of de bedrijfsarts vaststelt dat het een ziektebeeld met een zelfde oorzaak betreft, wordt er geen atv-dag aangewezen. Indien de werknemer het niet eens is met de vaststelling van de arbodienst of de bedrijfsarts dat het geen ziektebeeld met een zelfde oorzaak betreft, kan hij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Dit deskundigenoordeel geldt als bindend. Dit lid is niet van toepassing indien de

arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval.

5. Gedurende het derde en vier jaar van de arbeidsongeschiktheid vult de werkgever de loongerelateerde uitkering die de werknemer in het kader van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) ontvangt, met 10% van de loongerelateerde uitkering aan met dien verstande dat het totaal van de loongerelateerde uitkering en de aanvulling niet meer bedraagt dan het vaste brutoloon dat de werknemer voor zijn arbeidsongeschiktheid als laatste ontving. Indien de arbeidsovereenkomst gedurende deze periode eindigt, wordt de nog resterende aanvulling in één keer uitbetaald.

6. Cao-partijen hebben het risico voor uitbreiding van het WAO-gat – het verschil tussen de loondervingsuitkering en de vervolguitkering ingevolge de WAO – bij Centraal Beheer Achmea afgekocht voor die werknemers die reeds per 1 januari 2004 recht hadden op een WAO-uitkering en voor wie een WAO-gatverzekering bij deze verzekeraar liep.

7. *Re-integratie*
   a. Werkgever zal zich substantieel inspannen om (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers terug te laten keren in het arbeidsproces (in de bestaande arbeidsplaats dan wel elders) door middel van:
      - Aanpassing van de arbeidsplaats;
      - Aanvullende scholing;
      - Andere noodzakelijke dan wel gewenste aanpassingen.

      Ter ondersteuning van deze inspanningen worden op brancheniveau brancheoverschrijdende maatregelen ontwikkeld. De werkgevers rapporteren periodiek aan de vakbonden over de toepassing van deze afspraak.
   b. Indien aanpassing van de arbeidsplaats niet mogelijk is, zal, rekening houdend met belemmeringen vanwege het uitvoeren van werkzaamheden op locatie bij de opdrachtgever/hoofdaannemer, de werkgever, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, een andere passende arbeidsplaats aanbieden. Vacatures worden in eerste instantie aangeboden aan de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer. Bij de bepaling van vacatures wordt ook het uitbesteden van werk betrokken.
   c. De werknemer zal, voor zover dat redelijkerwijs in zijn vermogen ligt, al datgene doen dat het herstel van zijn arbeidsongeschiktheid alsmede zijn herplaatsingsmogelijkheid in positieve zin kan beïnvloeden. Een geneeskundig onderzoek is hierbij niet uitgesloten.
   d. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan maatregelen die de werkgever neemt in relatie tot de onderdelen a. en b. van dit lid en passende werkzaamheden te aanvaarden, een deeltijdfunctie daarbij niet uitgesloten.

Artikel 19
DUURZAME INZETBAARHEID

1. De werknemer van 45 jaar en ouder ondergaat periodiek een Keuring duurzame inzetbaarheid (KDI).

2. Voor de werknemer van 45 tot 50 jaar wordt de KDI na 2,5 jaar herhaald, voor de werknemer van 50 tot 55 jaar heeft de KDI iedere 2 jaar plaats en voor de werknemer van 55 jaar en ouder heeft de KDI jaarlijks plaats.

3. Voor deze keuring is de arbeidsgeschiktheid van de werknemer op langere termijn het uitgangspunt. Het resultaat van de KDI wordt besproken en geëvalueerd met de werknemer. Indien de KDI aanleiding geeft tot aanpassing van de persoonlijke werksituatie van de werknemer, dan wordt een daarop gericht vervolgtraject afgesproken tussen de werkgever en de werknemer. Eén van de aanpassingen kan zijn de overgang naar een vierdaagse werkweek als bedoeld in lid 5. Bij het maken van de afspraken voor het vervolgtraject kunnen deskundigen worden ingeschakeld.

4. Het O&O-fonds Orsima vergoedt de kosten voor de KDI aan de werkgever tot maximaal € 150 per keuring. Het bedrag van alle declaraties van alle werkgevers gezamenlijk bedraagt maximaal € 75.000 per kalenderjaar. Partijen betrokken bij deze overeenkomst bespreken jaarlijks de voortgang en resultaten van de KDI.

5. Vierdaagse werkweek
   a. Dit onderdeel is van toepassing op de werknemer van wie de KDI aangeeft dat een vierdaagse werkweek noodzakelijk is en op de werknemer van 55 jaar en ouder die daarom zelf verzoekt.
   b. De werknemer en de werkgever overleggen jaarlijks hoeveel dagen er gekocht moeten worden om de vierdaagse werkweek te realiseren. De waarde van een in te kopen atv-dag bedraagt 8 maal het uurloon van de individuele werknemer inclusief vakantietoeslag. Dagen die éénmaal zijn verkocht, kunnen in hetzelfde kalender- of boekjaar niet meer worden ingekocht.

c. De arbeidsduur bedraagt inclusief overwerk maximaal 40 uur per week.

6. Partijen betrokken bij deze overeenkomst vinden de verkoop van atv-dagen door werknemers van 55 jaar en ouder contraproductief. De verkoop van deze dagen door deze groep werknemers zou dan ook niet moeten geschieden. De werkgever zal voor deze groep werknemers zo veel mogelijk bevorderen dat aan het einde van het jaar het saldo van de atv-dagen minimaal is.

Artikel 20
VAKANTIE- EN SNIPPERDAGEN, VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantiejaar komt overeen met het kalenderjaar en loopt van januari tot en met december.

2. De werknemer heeft per vol vakantiejaar recht op 24 vakantiedagen met behoud van loon. De werknemer die geen vol kalenderjaar heeft gewerkt dan wel korter werkt dan de normale arbeidstijd heeft recht op vakantiedagen naar evenredigheid.

3. De werknemer heeft het recht drie aaneengesloten weken vakantie op te nemen. Deze drie weken worden zo veel mogelijk opgenomen tussen 30 april en 1 oktober. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van deze vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstige de wensen van de werknemer.

4. Voor de overige vakantiedagen geldt het volgende:
   - de werkgever stelt deze vast overeenkomstig het verzoek van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten; dit verzoek geschiedt uiterlijk 3 dagen van tevoren
   - vier van deze dagen – eventueel aaneengesloten – kan de werkgever vaststellen.

5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, de vastgestelde vakantie wijzigen. De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.

6. In afwijking van artikel 7:640a BW kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer van de opgebouwde vakantiedagen maximaal 5 vakantiedagen per vakantiejaar gedurende een nader overeen te komen periode worden meegenomen voor het aanwenden van een langer gewenste aaneengesloten vakantie. De eventueel overige resterende vakantiedagen dienen voor 1 juni volgend op het vakantiejaar te zijn opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten deze termijn te verlengen. Indien de resterende vakantiedagen niet zijn opgenomen of de termijn is niet verlengd, kan de werkgever de nog niet opgenomen vakantiedagen vaststellen.

7. De vakantietoeslag bedraagt 8% over de contracturen, de meeruren, de overuren en de op zaterdag en zondag gewerkte uren, waarbij geldt dat uren niet dubbel tellen. De grondslag is het basisuurloon plus de vaste toeslag voor bijzondere omstandigheden (artikel 27). Deze wordt uitbetaald met de loonbetaling over de periode mei. Meeruren is van toepassing bij parttimecontracten en zijn uren die uitgaan boven de contractueel overeengekomen uren maar die liggen onder de normale arbeidstijd per week (= 40 uur).

8. De werknemer kan verzoeken om onbetaald verlof. Daarbij geldt het volgende:
   a. de werkgever heeft de vrijheid de aanvraag al of niet te honoreren;
   b. de financiële en verzekeringstechnische gevolgen zijn voor rekening van de werknemer;
   c. gedurende het onbetaald verlof mag de werknemer niet tegen betaling arbeid verrichten;
   d. de periode van onbetaald verlof bedraagt minimaal één week en maximaal één maand. De werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging nadere regels vast.

Artikel 21
EXTRA VAKANTIEDAGEN

1. Aan de werknemer, die onafgebroken in dienst is van dezelfde werkgever worden de volgende extra vakantiedagen door deze gegeven en betaald:
   - bij langer dan 5 jaar dienstverband 1 dag;
   - bij langer dan 10 jaar dienstverband 2 dagen;
   - bij langer dan 15 jaar dienstverband 3 dagen;
   - bij langer dan 20 jaar dienstverband 4 dagen;

2. Aan de werknemer geboren op of na 1 januari 1965 worden door de werkgever de volgende extra doorbetaalde vakantiedagen gegeven:
   - vanaf 10 jaar voor de voor werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd: 1 dag;
   - vanaf 9 jaar voor de voor werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd: 2 dagen totaal;

- vanaf 8 jaar voor de voor werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd: 3 dagen totaal;
- vanaf 7 jaar voor de voor werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd: 4 dagen totaal;
- vanaf 6 jaar voor de voor werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd: 5 dagen totaal;
- vanaf 5 jaar voor de voor werknemer geldende AOW-gerechtigde leeftijd tot de AOW-gerechtigde leeftijd: 6 dagen totaal.

3. Aan de werknemer geboren voor 1 januari 1965 worden door de werkgever de volgende extra doorbetaalde vakantiedagen gegeven:
   - 55 jaar 1 dag;
   - 56 jaar 2 dagen totaal;
   - 57 jaar 3 dagen totaal;
   - 58 jaar 4 dagen totaal;
   - 59 jaar 5 dagen totaal;
   - 60 tot de AOW-gerechtigde leeftijd 6 dagen totaal.

4. De in dit artikel gegeven extra vakantiedagen gaan in met ingang van het nieuwe vakantiejaar.

Artikel 22
UITKERING OP BASIS VAN RESULTATEN

1. De werknemer ontvangt een winstuitkering voorzover de winst voor belasting uitgaat boven 2% van de bruto omzet.
2. De werknemer dient in het jaar waarover de uitkering wordt gedaan tenminste 15 werkdagen onafgebroken in dienst te zijn.
3. De winstuitkering geldt voor iedere gewerkte dag met een maximum van de arbeidstijd als bedoeld in artikel 7., met uitzondering van de dagen als bedoeld in artikel 14. De winstuitkering wordt ook gedaan over de verletdagen ontstaan door bedrijfsongevallen tijdens het verrichten van arbeid (met uitsluiting van reistijden) in opdracht van de werkgever. Onder gewerkte dag wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan iedere dag waarop daadwerkelijk werkzaamheden zijn verricht. Onder gewerkte dag wordt niet begrepen een vakantiedag of een atv-dag. Onder gewerkte dag wordt evenmin begrepen een ziektedag met uitzondering van ziektedagen ontstaan door bedrijfsongevallen tijdens het verrichten van arbeid.
4. De winstuitkering bedraagt 2% over het basisloon van de dagen als genoemd in lid 3.
5. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt om redenen als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 sub c, d, g. en j. BW, bij het niet in acht nemen van de voorgeschreven opzegtermijn of bij ontslag op eigen verzoek binnen drie maanden na de datum van indiensttreding vervalt de aanspraak op de winstuitkering.
6. a. De uitkering wordt gedaan in januari van het opvolgende kalenderjaar. Indien in januari geen duidelijkheid bestaat over de mogelijkheid tot uitbetaling, dient er uiterlijk 1 juli daaropvolgend duidelijkheid te worden gegeven.
   b. Indien niet tot uitbetaling wordt overgegaan, doet de werkgever hiervan onderbouwd met cijfers mededeling aan de werknemers en aan cao partijen.
   c. De accountant van cao partijen beoordeelt op basis van de overgelegde cijfers of inderdaad niet tot uitbetaling kan worden overgegaan.

7. Indien de onderneming van de werkgever deel uitmaakt van een concern, wordt voor de vraag of tot winstuitkering kan worden overgegaan uitsluitend gekeken naar het resultaat van de onderneming(en) waarop de cao van toepassing is (zijn).

Artikel 23
VERVROEGD UITTREDEN (Vervallen met ingang van 1 januari 2015)

Artikel 24
REISKOSTEN

1. De werknemer ontvangt voor het reizen naar de operationele vestigingsplaats van de werkgever (woon-werkverkeer) een reiskostenvergoeding van € 0,60 per dag.

2. Voor het werk-werkverkeer geldt de volgende reiskostenregeling:
   a. De werkgever bepaalt het middel en de klasse van vervoer.
   b. De werkelijke reiskosten worden vergoed.
   c. Indien de werknemer reist met een door de werkgever beschikbaar gesteld middel van vervoer heeft geen reiskostenvergoeding plaats.

3. Indien de werknemer rechtstreeks reist tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de
4. werkzaamheden moeten worden verricht geldt de volgende reiskostenregeling:
   a. Indien de afstand tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht korter is dan de afstand tussen de vestigingsplaats van de werkgever en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht, ontvangt de werknemer de vergoeding overeenkomstig lid 1 van dit artikel.
   b. Indien de afstand tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de werkzaamheden moeten

worden verricht langer is dan de afstand tussen de vestigingsplaats van de werkgever en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht, ontvangt de werknemer - naast de vergoeding overeenkomstig lid 1 van dit artikel - voor de langere afstand een vergoeding overeenkomstig lid 2 van dit artikel.

Artikel 25
REISUREN (zie bijlage IX voor voorbeelden)

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op de vergoeding van reisuren binnen de Benelux en zegt dus niets over de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer en werk-werkverkeer.

2. Als reisuren worden beschouwd de uren die de werknemer direct voorafgaand of direct aansluitend aan de dienst reist van de operationele vestigingsplaats van de werkgever naar het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht of vice versa indien en voor zover dit geschiedt met een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel. Reisuren worden niet beschouwd als arbeidstijd. De operationele vestigingsplaats van de werkgever is de verzamelplaats voor twee of meer werknemers vanwaar zij onder de invloedsfeer van de werkgever gezamenlijk reizen naar het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht.

3. De reisuren van de chauffeur van rijdend materieel zoals vacuümwagens worden vergoed tegen loon op basis van de feitelijke reistijd. Dit betekent, indien aan de orde, onder toepassing van artikel 12 leden 1, 3 en 6.

4. In de overige gevallen geldt het volgende;
   4.1.a. Het aantal reisuren voor de werknemer die het voertuig, zoals bedoeld in artikel 25 lid 2, bestuurt wordt vastgesteld op basis van de volgende tabel.

Aantal kilometers enkele reis	
tot en met 60 kilometer	1 minuut per kilometer
vanaf 61 kilometer	45 seconden per kilometer

   4.1.b. Voor de overige gevallen alsmede voor de werknemers anderen dan bedoeld onder 4.1.A wordt het aantal reisuren vastgesteld op basis van de volgende tabel:

Aantal kilometers enkele reis	
tot en met 60 kilometer	40 seconden per kilometer
vanaf 61 kilometer	30 seconden per kilometer

   De bepaling van de afstand in kilometers geschiedt aan de hand van door de ANWB gehanteerde tabellen.
   4.2. Reisuren worden vergoed overeenkomstig het basisuurloon.
   4.3. Reisuren tellen niet mee voor de toepassing van artikel 12 leden 1, 3 en 6.

5. Indien de werknemer rechtstreeks reist tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht gelden de volgende regels:
   a. Indien de afstand tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht korter is dan de afstand tussen de operationele vestigingsplaats van de werkgever en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht, dan geldt voor de toepassing van dit artikel deze kortere afstand en worden geen reisuren toegekend.
   b. Indien de afstand tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht langer is dan de afstand tussen de operationele vestigingsplaats van de werkgever en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht, dan geldt voor de toepassing van dit artikel als afstand het verschil in kilometers tussen enerzijds de feitelijke woonplaats van de werknemer en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht en anderzijds de vestigingsplaats van de werkgever en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht.

Artikel 26
OVERNACHTINGSVERGOEDING

1. Dit artikel is van toepassing indien de werknemer in opdracht van de werkgever in een hotel of pension verblijft.

2. De kosten van het hotel of pension worden vergoed.

3. Voor de overige onkosten ontvangt de werknemer een vergoeding van € 22,69 per dag.

Artikel 27
VASTE TOESLAG VOOR BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN

1. De werknemer werkzaam in de functie corveeër (B.1), machinist vacuümwagen (D.2), machinist hogedrukwagen (D.3) en allround machinist (D.4) ontvangt een vaste toeslag van € 0,07 per uur op het basisloon.

2. De werknemer werkzaam in de functie cleaner handmatig (B.2), cleaner (B.3), zelfstandig cleaner (B.4), algemeen medewerker/matroos (C.1), hulpmachinist (D.1), medewerker industriële reiniging/sjorren (E.1) en hulpmachinist rioolreiniging (I.3) ontvangt een vaste toeslag van € 0,11 per uur op het basisloon.
3. De werknemer werkzaam in de functie straler-coater (A1), straler-coater/cleaner (A.2), classificeerder (A.3) en allroundmedewerker asbestverwijdering (B.5) ontvangt een vaste toeslag van € 0,16 per uur op het basisloon.
4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt is en in het geheel geen werkzaamheden verricht.
5. Iedere 5 jaar bespreken cao-partijen de eventuele aanpassing van de hoogte van deze toeslagen.

Artikel 28
STIKSTOFTOESLAG

De werknemer ontvangt een toeslag van € 6,81 bruto per uur gewerkt onder perslucht. De toeslag wordt verleend bij daadwerkelijke perslucht, dat wil zeggen in inerte omstandigheden of bij het dragen van beschermende gaspakken, gecombineerd met persluchtmaskers.

Artikel 29
ASBESTTOESLAG

De werknemer die incidenteel met behulp van daartoe voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen asbestsaneringswerkzaamheden verricht, ontvangt een asbesttoeslag. De toeslag bedraagt € 1,82 per uur in die omstandigheden gewerkt uur. De toeslag is niet van toepassing op de Deskundig Asbestverwijderaar I, II en III en op de Deskundig Toezichthouder Asbestverwijderaar I, II en III.

Artikel 30
CONSIGNATIETOESLAG

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder consignatie verstaan een periode tussen twee elkaar opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten.

2. De werknemer ontvangt een consignatietoeslag:
   a. Van maandag tot en met vrijdag: € 0,70 bruto per uur
   b. Van vrijdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur: € 1,15 bruto per uur

~~3.~~ De werknemer van 52 jaar en ouder kan niet worden verplicht tot consignatie. Voor de werknemer geboren op of na 1 januari 1970 treedt deze bepaling op 1 januari 2020 in werking.

4. De uren na 24.00 die de werknemer in consignatie heeft gewerkt, worden in mindering gebracht op de te werken uren op de volgende dag.

Artikel 31
JUBILEUMTOESLAG

Indien de werknemer 25 respectievelijk 40 jaar in dienst is bij de werkgever, verstrekt de werkgever aan de werknemer een uitkering overeenkomstig hetgeen wettelijk fiscaal is toegestaan.

Artikel 32
WERKKLEDING

De werkgever stelt naar redelijkheid, zijn eigendom blijvende, werkkleding ter beschikking, welke de werknemer tijdens het werk verplicht dient te dragen en na afloop van het dienstverband weer bij de werkgever inlevert. Bij in gebreke blijven kan de werkgever daarvoor een redelijke vergoeding eisen en compenseren met het laatste loon.

Artikel 33
VEILIGHEID, MILIEU, ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN, DRANK- EN DRUGSGEBRUIK EN RELATIE MET DE OPDRACHTGEVER

1. De werkgever treft voor de uitvoering van de werkzaamheden van de werknemer alle maatregelen die noodzakelijk zijn voor de naleving van de wettelijke voorschriften op het gebied van veiligheid, arbeidsomstandigheden en milieu. De werkgever stelt hiertoe met inachtneming van de geldende arbocatalogus een beleid op. Onderdeel van dit beleid kan een zero tolerancebeleid zijn voor drank- en drugsgebruik.

2. Onderdelen van het in lid 1 genoemde beleid zijn in ieder geval het verstrekken van alle informatie die benodigd is voor het uitvoeren van de werkzaamheden, het ter beschikking stellen van alle vereiste beschermingsmiddelen en de controle van het gebruik van deze beschermingsmiddelen.

3. De werknemer leeft bij de uitvoering van zijn werkzaamheden alle wettelijke voorschriften en het door de werkgever gevoerde beleid na, draagt steeds de voorgeschreven beschermingsmiddelen en brengt

de relatie met de opdrachtgever niet in gevaar. Indien de werknemer hierbij in gebreke blijft, wordt de werknemer geacht de bedongen arbeid niet te willen verrichten en kan de werkgever alle wettelijke maatregelen nemen.

4. Indien de werkgever in gebreke blijft om de voor het uitvoeren van de werkzaamheden benodigde informatie en de vereiste beschermingsmiddelen te verstrekken, is de werknemer niet verplicht om de bedongen arbeid te verrichten.

Artikel 34
SOCIAAL STATUUT

1. *Antidiscriminatie*
Met inachtneming van objectieve functie-eisen wijzen partijen discriminatie bij tewerkstelling op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, samenlevingsvorm, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze af en verklaren gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te willen bevorderen.

2. *Ongewenste intimiteiten*
Partijen erkennen het recht van iedere werknemer op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. In hun gedrag jegens elkaar dienen zowel werkgever al werknemer onderling dit recht te respecteren en tevens te handelen overeenkomstig de algemene regels van moraal en fatsoen. In dit kader kunnen opmerkingen of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon, die voor de wederpartij vernederend en/of belastend zijn, binnen de arbeidsverhoudingen niet worden toegestaan en kunnen tot sancties leiden voor degene die zich daaraan schuldig maakt.

Artikel 35
FINANCIERING ACTIVITEITEN OP SECTORNIVEAU

1. Er is een O&O-fonds Orsima waaruit activiteiten op sectorniveau worden bekostigd.
2. De statuten en reglementen van dit fonds maken onverbrekelijk deel uit van deze cao.
3. a. De werkgever is vanaf 1 januari 2021 een bijdrage voor O&O-fonds verschuldigd van 1,04% van het vaste bruto loon op 1 januari van het kalenderjaar of per latere datum in diensttreding, vermeerderd met de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 20 van de cao, de toeslag als bedoeld in artikel 27 van de cao, de uitkering op basis van resultaten als bedoeld in artikel 22 van de cao en de schriftelijk overeengekomen 13e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare andere toeslagen indien en voor zover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat.
   b Met ingang van 1 januari 2021 is de werknemer als zijn aandeel in de in sub a genoemde bijdrage aan O&O-fonds Orsima een bijdrage verschuldigd van 0,36% over zijn vaste bruto loon op 1 januari van het kalenderjaar of per latere datum in diensttreding, vermeerderd met de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 20 van de cao, de uitkering op basis van resultaten als bedoeld in artikel 22 van de cao, de toeslag als bedoeld in artikel 27 van de cao en de schriftelijk overeengekomen 13e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare andere toeslagen indien en voor zover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat. De werkgever houdt daartoe deze bijdrage in op het loon van de werknemer.
4. a. Voor sectoractiviteiten die niet uit het O&O-fonds Orsima kunnen worden bekostigd, kan een beroep gedaan worden op het Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen Orsima. De premie wordt betaald door leden van de werkgeversorganisatie partij bij deze cao. De bijdrage bedraagt 0,1% per jaar van het vaste bruto loon op 1 januari van het kalenderjaar of per latere datum in diensttreding, vermeerderd met de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 20 van de cao, de toeslag als bedoeld in artikel 27 van de cao, de uitkering op basis van resultaten als bedoeld in artikel 22 van de cao en de schriftelijk overeengekomen 13e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare andere toeslagen indien en voor zover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaatloonsom.
5. De fondsen worden beheerd door cao-partijen.

Artikel 36
PENSIOENEN

1. De pensioenregeling bestaat uit een basisregeling, een overgangsregeling en een excedentregeling.

2. Er geldt voor leden van de Werkgeversvereniging SITO een verplichte deelneming in de hierna te noemen basisregeling en overgangsregeling bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de Weg, hierna te noemen PF Vervoer.

3. De in lid 2 bedoelde basis - en overgangsregeling wordt uitgevoerd overeenkomstig de statuten en reglementen van het in lid 2 genoemde bedrijfstakpensioenfonds.

4. Partijen betrokken bij deze overeenkomst zullen de leden 1 tot en met 8 van dit artikel bij een nieuw overeen te komen cao tenminste tot en met 2021 handhaven, met dien verstande dat PF Vervoer bevoegd is in voorkomende gevallen de premie,

pensioenopbouw en de franchise aan te passen. Indien PF Vervoer dit laatste voornemens is zal PF Vervoer partijen betrokken bij deze overeenkomst tijdig informeren.

5. *Kenmerken van de basisregeling*
   a. soort regeling: middelloonregeling;
   b. opbouwpercentage: 1,788%;
   c. pensioenleeftijd: 68 jaar;
   d. nabestaandenpensioen: opbouwbasis;
   e. pensioengrondslag: het vaste bruto loon vermeerderd met vakantietoeslag, de uitkering op basis van resultaten (artikel 22 van de cao), de toeslag als bedoeld in artikel 27 van de cao en de schriftelijk overeengekomen 13e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare toeslagen indien en voorzover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat minus de franchise.
   f. maximum loon: € 58.311 (niveau 2021);
   g. premie: met ingang van 1 januari 2021 bedraagt de pensioenpremie 30% van de pensioengrondslag. Ten behoeve van deze pensioenpremie wordt 12% van de pensioengrondslag ingehouden op het loon van de werknemer;
   h. franchise: € 13.111 (niveau 2021). Het bestuur van PF Vervoer stelt jaarlijks de franchise vast;
   i. toeslagambitie: maximaal de gewogen gemiddelde loonontwikkeling in de sectoren Goederenvervoer, Besloten Busvervoer en Taxivervoer gedurende de periode van 1 juli tot 1 juli voorafgaand aan het kalenderjaar waarin mogelijk een verhoging wordt toegekend; het bestuur van PF Vervoer beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast;
   j. toetredingsleeftijd: 21 jaar.

6. *Kenmerken van de excedentregeling*
   a. soort regeling: middelloonregeling;
   b. opbouwpercentage: 1,788%;
   c. pensioenleeftijd: 68 jaar;
   d. nabestaandenpensioen: opbouwbasis;
   e. opbouw over: het loon boven het maximumloon van de basisregeling tot maximaal € 112.189 (niveau 2021);
   f. pensioengrondslag: het vaste bruto loon vermeerderd met vakantietoeslag, de uitkering op basis van resultaten (artikel 22 van de cao), de toeslag als bedoeld in artikel 27 van de cao en de schriftelijk overeengekomen 13e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare toeslagen indien en voorzover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat minus de franchise.
   g. toeslagambitie: maximaal de gewogen gemiddelde loonontwikkeling in de sectoren Goederenvervoer, Besloten Busvervoer en Taxivervoer gedurende de periode van 1 juli tot 1 juli voorafgaand aan het kalenderjaar waarin mogelijk een verhoging wordt toegekend; het bestuur van PF Vervoer beslist evenwel jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast;
   h. toetredingsleeftijd: 21 jaar.
   i. premie: de werknemerspremie bedraagt 12.00% van de pensioengrondslag, de rest van de premie is een werkgeverspremie;
   j. werkgevers kunnen een separate overeenkomst sluiten met PF Vervoer. De werkgever die geen overeenkomst met PF Vervoer wenst te sluiten, dient aan de betreffende werknemers een minimaal gelijke regeling bij een andere aanbieder aan de betreffende werknemers aan te bieden.

Artikel 37
CAO-OP-MAAT (Vervallen per 1 januari 2018 en geïntegreerd in artikel 8 lid 4)

Artikel 38
RECHT OP DEELTIJDARBEID

1. De werkgever honoreert in beginsel een schriftelijk verzoek van de werknemer tot aanpassing van zijn arbeidstijd. Een eventuele afwijzing van het verzoek dient met redenen te zijn omkleed en kan slechts geschieden op grond van zodanige zwaarwegende redenen van organisatorisch- of bedrijfsbelang, dat inwilliging van de werkgever niet kan worden gevergd.

2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder aanpassing zowel een vermindering als een vermeerdering van de arbeidstijd verstaan. Bij vacatures heeft de werknemer die te kennen heeft gegeven een vermeerdering van zijn arbeidstijd te wensen, de voorkeur. Vacatures worden eerst aangeboden aan deze werknemers voordat de vacature wordt gepubliceerd.

3. De werknemer kan aan deze overeenkomst als zodanig geen recht op deeltijdarbeid in een concrete situatie ontlenen.

Artikel 39
ASBESTSANERING

In aanvulling op en in afwijking van het overigens bepaalde in deze cao, is voor de bedrijven die zich uitsluitend met asbestsaneringswerkzaamheden bezig houden, het hieronder onder A en B van toepassing.

A. Segmentsarbeidsvoorwaarden

1. Voor de toepassing van de asbesttoeslag als bedoeld in artikel 29 geldt dat de betreffende bedrijven kunnen kiezen uit de volgende toepassingsmogelijkheden:
   - onverkorte toepassing van artikel 29;
   - een vertaling van deze toeslag in een gemiddelde over alle gewerkte uren in een vaste periodieke vorm (per dag, week, loonperiode); deze vertaling dient te zijn overeengekomen met het betreffende personeel en dient jaarlijks ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de Vaste Kommissie.

2. In afwijking van de bepalingen artikel 20 geldt het volgende:
   a. Bij het begin van het kalenderjaar kan de werkgever (collectief) 2 vrije dagen meer vaststellen dan bedoeld in artikel 20 lid 4.
   b. Afhankelijk per vestiging kan de werkgever besluiten tot een bedrijfssluiting met een periode van 10 werkdagen overeenkomend met de regionale spreidingsregeling. In regio's waar gebruikelijk carnaval gevierd wordt kan ook 2 dagen in die periode tot een bedrijfssluiting worden besloten.

3. Er geldt voor de werknemer een concurrentiebeding in een straal van 25 km rond de vestigingsplaats gedurende 1 jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

B. Overgangsbepalingen
De volgende bepalingen gelden om de ingroei in de cao te faciliteren. Deze gelden voor een maximum termijn van 3 jaar. In deze periode wordt door werkgever een overeenkomst getroffen met de Vaste Kommissie over de ingroeistappen. In uitzonderingsgevallen kan de Vaste Kommissie, op verzoek van een werkgever, de termijn tot maximaal 5 jaar verlengen en/of meerdere uitzonderingen aan de overgangsbepalingen toevoegen.

1. In afwijking van artikel 8 c.q. invulling van artikel 8 lid 6 geldt een gemiddelde werkweek van 38 uur.

2. a. In afwijking van artikel 12 lid 1 geldt tussen 18.00 en 06.00 uur een overwerktoeslag van 30% en.
   b. Op zondagen geldt een toeslag van 75%.

3. arbeidsongeschiktheid
   a. in afwijking van artikel. 18 lid 3 geldt het volgende:
      - de werknemer ontvangt gedurende het eerste half jaar 100% van het basisloon.
      - 90% voor de 2e helft van het 1e jaar.
      - Gedurende het 2e jaar van arbeidsongeschiktheid 70%.
   b. in afwijking van artikel 18 lid 4 geldt een maximum van 4 wachtdagen per kalenderjaar. In geval van een bedrijfsongeval geldt geen wachtdag.

4. reiskosten: in afwijking van art. 24 lid 1 geldt de forfaitaire vergoeding per kilometer, onder aftrek van de eerst 10 kilometer enkele reis per dag.

5. Pensioen: het bedrijf overlegt met de Vaste Kommissie over de termijn waarbinnen aan de pensioenregeling wordt deelgenomen.

Artikel 40
ALGEMENE EN SLOTBEPALINGEN

1. *Aanvullende overeenkomsten per onderneming*
   Per onderneming kunnen cao-partijen aanvullende overeenkomsten afsluiten met betrekking tot bemanningssterkte op pompboten, arbeidstijden, continutoeslag, nadere omschrijving van de werkingssfeer, functies en bedrijfseigen zaken.

2. *Algemeen verbindend verklaring*
   Partijen bij deze overeenkomst zetten zich maximaal in voor het verkrijgen van een algemeen verbindend verklaring van deze overeenkomst en voor het naleven respectievelijk bevorderen van de naleving van deze overeenkomst door niet-leden van SITO.

3. *Naleving van deze overeenkomst*
   1. Deze bepaling heeft tot doel de naleving van deze overeenkomst te bevorderen. Er wordt vanuit gegaan dat alvorens een beroep op dit artikel wordt gedaan, voor zover van toepassing, het betreffende geschil tussen betrokken werknemer(s) en werkgever binnen de gebruikelijke omgang aan de orde is gesteld.
   2. De werkgever is gehouden binnen vier weken na het schriftelijk verzoek van belanghebbende, daaronder mede begrepen de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst, aan te tonen dat deze overeenkomst op de in geding zijnde punten correct is nageleefd.
   3. Indien uit ad-hocmatig dan wel periodiek onderzoek is komen vast te staan, dat de werkgever deze overeenkomst niet of niet juist naleeft, kunnen de volgende sancties al dan niet in combinatie worden getroffen:
      a) Waarschuwing met gunning van een termijn voor herstel, welke waarschuwing niet openbaar wordt gemaakt;
      b) Waarschuwing met gunning van een termijn van herstel, welke waarschuwing openbaar wordt gemaakt;
      c) Het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en artikel 3 lid 4 Wet

op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst. De schadevergoedingsactie kan slechts worden ingesteld nadat een waarschuwing als bedoeld onder a. of b. is gegeven en in geen effect heeft geresulteerd in de periode die daarbij is aangegeven;

d) Het vaststellen van een boete welke bij een eerste overtreding 10% van het in het geding zijnde bedrag bedraagt, bij een tweede overtreding 25% en bij een derde overtreding 100%.

4. Buiten het in de voorgaande leden bepaalde hebben de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst, zelfstandig de bevoegdheid naleving van de algemeen verbindend verklaarde bepalingen te vorderen.

4. *Pensioenen en duurzame inzetbaarheid*

a. Sociale partners zien het belang in van een goed ingericht *duurzame inzetbaarheid.* Dit beleid dient gericht te zijn op werknemers die in de sector werkzaam zijn om op een goede, gezonde en met hun levensfase in overeenstemming zijnde wijze hun werk te laten verrichten. Bijzondere aandacht dient daarbij gericht te worden op de oudere werknemers.

b. Sociale partners zullen daarom de wijziging van de functie-inhoud, de functie-uitoefening en de arbeidsorganisatie van het bedrijf beschouwen om een leeftijdsbewust personeelsbeleid mogelijk te maken.

c. *duurzame inzetbaarheid* is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

1. *duurzame inzetbaarheid* dient in samenhang te zijn met de effecten van het (landelijk) verzuim-/WAO-/ en arbeidsplaatsenbeleid.
2. *duurzame inzetbaarheid* dient in samenhang te zijn met de effecten van het pensioneringsbeleid.
3. *duurzame inzetbaarheid* dient in de beleidsdoelstellingen van het arboconvenant te worden opgenomen / verwerkt.
4. *duurzame inzetbaarheid* dient in samenhang te zijn met de systeemwijzigingen in verzuim en WAO en met de regelgeving rond kosten-/risico-effecten van werkgevers.
5. *duurzame inzetbaarheid* dient een geïndividualiseerd karakter (werknemersniveau) te hebben binnen organisatorisch acceptabele grenzen.
6. De individuele dossiervorming omtrent *duurzame inzetbaarheid* geschiedt alleen in dit kader. Het dossier kan nimmer worden aangewend in een procedure of als onderbouwing van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
7. De invulling van *duurzame inzetbaarheid* is de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

d. Partijen betrokken bij deze overeenkomst zullen zich inspannen om de employability in de sector vorm te geven. Hierbij valt te denken aan een actief programma op sectoraal niveau waarmee bijvoorbeeld invulling wordt gegeven aan een door- en uitstroombeleid alsmede een sectorale arbeidspool.

e. Bij de invulling van *duurzame inzetbaarheid* worden ook betrokken de voorstellen die de vakbonden hebben ingediend tijdens de onderhandelingen voor de cao 2008: de arbeidstijd van werknemers van 50 jaar en ouder bedraagt inclusief overwerk maximaal 45 uur en geen verplichting tot consignatie voor deze werknemers; vierdaagse werkweek voor werknemers van 60 jaar en ouder, alsmede het onderwerp seniorendagen. Daarnaast worden bij de invulling betrokken de bij de cao onderhandelingen voor de cao 2014/2015 betrokken: de extra vakantiedagen tot en met leeftijd 67, aanwending van atv dagen en het derde en vierde ziektejaar.

5. *Maaltijdregeling*

Cao partijen constateren dat er soms onduidelijkheid is over de toepassing van de maaltijdregeling, met name de handelswijze rond de grens van 19.00 uur. Afgesproken wordt dat klachten over de toepassing van de maaltijdregeling bij de Vaste Kommissie worden ingebracht. Op basis hiervan wordt gedurende de looptijd van de cao besproken of de maaltijdregeling aanpassing behoeft.

6. Functies

Gedurende de cao periode wordt onderzocht of de huidige functies dienen te worden aangepast in verband met de vastgestelde beroepscompetentieprofielen (bcp's).

7. *scholing/studie/werkervaring*

Gedurende de looptijd van de cao zullen cao partijen zich inspannen om stages en werkervaringsplaatsen aan te bieden. Daarbij wordt tevens een studie verricht naar de mogelijkheden om Wajongeren een studie, stage of een werkplek aan te bieden.

Aldus overeengekomen tussen partijen

Vereniging van werkgevers in Scheeps-, Industrie-, Milieu- en Technische Onderhoudsaktiviteiten

Naam:	**J. Barends**	Naam:	**D.V. Holtappel**
Functie:	**Voorzitter**	Functie:	**Penningmeester**
Handtekening:		Handtekening:	

FNV

Naam:	**A. Van Dijk**
Functie:	**Bestuurder**
Handtekening:	

CNV Vakmensen.nl

Naam:	**P. Fortuin**	**A. Baselmans**
Functie:	**Voorzitter**	**Vakgroepbestuurder**
Handtekening:		

Bijlage 1: MATRIX ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG

Van:	Tot:	ZO	MA	DI	WO	DO	VR	ZA
0:00	1:00	100	100	50	50	50	50	50
1:00	2:00	100	100	50	50	50	50	50
2:00	3:00	100	100	50	50	50	50	50
3:00	4:00	100	100	50	50	50	50	50
4:00	5:00	100	100	50	50	50	50	50
5:00	6:00	100	100	50	50	50	50	50
6:00	7:00	100	100	50	50	50	50	50
7:00	8:00	100	0	0	0	0	0	50
8:00	9:00	100	0	0	0	0	0	50
9:00	10:00	100	0	0	0	0	0	50
10:00	11:00	100	0	0	0	0	0	50
11:00	12:00	100	0	0	0	0	0	50
12:00	13:00	100	0	0	0	0	0	50
13:00	14:00	100	0	0	0	0	0	50
14:00	15:00	100	0	0	0	0	0	50
15:00	16:00	100	0	0	0	0	0	50
16:00	17:00	100	0	0	0	0	0	50
17:00	18:00	100	0	0	0	0	0	50
18:00	19:00	100	0	0	0	0	0	50
19:00	20:00	100	0	0	0	0	0	50
20:00	21:00	100	50	50	50	50	50	100
21:00	22:00	100	50	50	50	50	50	100
22:00	23:00	100	50	50	50	50	50	100
23:00	0:00	100	50	50	50	50	50	100

NB. Een feestdag wordt gelijk gesteld met een zondag en vangt voor de toepassing van deze matrix aan om 20:00 uur op de voorafgaande dag en eindigt om 7:00 uur op de volgende dag.
Over deze uren ontvangt de werknemer een vergoeding overeenkomstig dezelfde uren op zaterdag en zondag.

Bijlage 2: OVERZICHT FUNCTIES (lees hier de functiebeschrijvingen)

Loongroep 1 **< 40 ORBA**	Loongroep 2 **40 t/m 49 ORBA**	**Loongroep 3** **50 t/m 64 ORBA**	**Loongroep 4** **65 t/m 69 ORBA**	**Loongroep 5** **70 t/m 95 ORBA**	**Loongroep 6** **96 t/m 109 ORBA**	**Loongroep 7** **110 t/m 124 ORBA**
Corveeër	• Cleaner (handmatig) • Deskundig Asbestverwijderaar I	• Magazijnmedewerker • Algemeen medewerker/matroos • Cleaner • Heftruckchauffeur • Deskundig asbestverwijderaar II	• Hulpmachinist • Medewerker sjorren • Deskundig toezichthouder asbestverwijdering I	• Deskundig asbestverwijderaar III • Allround cleaner • Straler/(verf)spuiter • Operator • Deskundig toezichthouder asbestverwijdering II	• Meewerkend voorman cleaning • Automonteur • Machinist • Deskundig toezichthouder asbestverwijdering III	• Meewerkend voorman • Allround Monteur • Schipper

Bijlage 3: LOONGEBOUW

Loongebouw cao Orsima per 1 maart 2020 (1,75% verhoging)							
Volwassen 21 jaar en ouder							
Loongroep	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Ervaringsjaren							
0 jaar	€ 13,34	€ 14,01	€ 14,44	€ 14,73	€ 15,06	€ 15,64	€ 16,09
1 jaar	€ 13,46	€ 14,17	€ 14,58	€ 14,90	€ 15,36	€ 15,93	€ 16,38
2 jaar		€ 14,32	€ 14,72	€ 15,05	€ 15,68	€ 16,25	€ 16,74
3 jaar				€ 15,18	€ 15,98	€ 16,59	€ 17,05
4 jaar					€ 16,30	€ 16,91	€ 17,40
5 jaar						€ 17,25	€ 17,76
6 jaar						€ 17,60	€ 18,10
7 jaar							€ 18,45
8 jaar							€ 18,84
Jeugdlonen							
Loongroep							
17-18 jaar	€ 10,99	€ 11,55	€ 11,86	€ 12,12	€ 12,26	€ 12,69	€ 13,10
19-20 jaar	€ 11,81	€ 12,44	€ 12,84	€ 13,04	€ 13,24	€ 13,70	€ 14,11

Loongebouw cao Orsima per 1 maart 2021 (1,25% verhoging)							
Volwassen 21 jaar en ouder							
Loongroep	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Ervaringsjaren							
0 jaar	€ 13,50	€ 14,19	€ 14,62	€ 14,91	€ 15,25	€ 15,84	€ 16,29
1 jaar	€ 13,63	€ 14,34	€ 14,77	€ 15,09	€ 15,55	€ 16,13	€ 16,58
2 jaar		€ 14,50	€ 14,90	€ 15,24	€ 15,88	€ 16,46	€ 16,95
3 jaar				€ 15,37	€ 16,18	€ 16,79	€ 17,27
4 jaar					€ 16,50	€ 17,12	€ 17,61
5 jaar						€ 17,47	€ 17,98
6 jaar						€ 17,82	€ 18,33
7 jaar							€ 18,68
8 jaar							€ 19,08
Jeugdlonen							
Loongroep							
17-18 jaar	€ 11,13	€ 11,70	€ 12,01	€ 12,27	€ 12,41	€ 12,85	€ 13,26
19-20 jaar	€ 11,96	€ 12,60	€ 13,00	€ 13,20	€ 13,41	€ 13,87	€ 14,28

Bijlage 4: REGELING FUNCTIE-INDELING

1. Iedere werknemer wordt aangesteld in een van de functies genoemd in bijlage II.

2. Aan de werknemer wordt schriftelijk meegedeeld in welke functie met bijbehorende functieomschrijving hij wordt aangesteld en in welke loongroep hij is ingedeeld.

3. Indien de werknemer het niet (meer) eens is met de functie-indeling, of indien hij van mening is dat zijn functie zodanig gewijzigd is dat de indeling moet worden herzien, dan dient de werknemer – alvorens hij bezwaar indient – eerst te trachten in goed overleg met zijn werkgever tot een oplossing te komen. Dit overleg geschiedt via de gebruikelijke kanalen binnen het bedrijf.

4.
   a. Indien het overleg niet leidt tot een oplossing, kan de werknemer bezwaar indienen tegen de functie-indeling bij het College van Deskundigen. Het College van Deskundigen bestaat uit een door de werkgeversorganisatie en de vakorganisaties aangewezen deskundige. Het College wordt bijgestaan door de secretaris van de Vaste Kommissie.
   b. Het bezwaar dient schriftelijk te worden ingediend bij de secretaris van de Vaste Kommissie en bevat tenminste
      - een omschrijving van de werkzaamheden die worden verricht;
      - een gemotiveerde omschrijving van de beslissing die wordt gewenst;
      - een afschrift van de mededeling van de functie-indeling.
   c. Het bezwaar dient te worden ingediend binnen maximaal 6 maanden nadat de bezwaren tegen de functie-indeling zijn ontstaan.

5. Het College van Deskundigen doet binnen 6 weken uitspraak over het bezwaar.

6. De kosten verbonden aan de bezwaarprocedure bedragen € 34,03.

7. Indien de werknemer het niet eens is met de uitspraak van het College van Deskundigen kan de werknemer binnen twee weken na de uitspraak van het College van Deskundigen om een bindend advies verzoeken van de Vaste Kommissie. Deze procedure geschiedt overeenkomstig het Reglement Bindend Advies Vaste Kommissie.

Bijlage 5: PROTOCOL FUNCTIEBEOORDELING

1. Het systeem functiebeoordeling is gekoppeld aan het gedifferentieerd kunnen toepassen van de ervaringsjaar verhogingen zoals gemeld in de cao onder artikel 10 lid 4.

2. Functiebeoordeling is alleen van toepassing op de werknemer die zijn functie gedurende 6 maanden van een beoordelingsperiode heeft uitgeoefend.

3. De leidinggevende die de werknemer beoordeelt dient tenminste een periode van 3 maanden als leidinggevende van de betrokken werknemer te functioneren.

4. De beoordelingsperiode is maximaal 1 jaar.

5. Het beoordelingssysteem zal tenminste 3 en ten hoogste 7 beoordelingscriteria kennen.

6. De werknemers worden vooraf schriftelijk op de hoogte gesteld van de criteria in het vorige punt bedoeld waarop zij worden beoordeeld.

7. De beoordeling zal worden gekwalificeerd als onvoldoende, voldoende, goed, zeer goed of uitstekend:
   - bij beoordeling onvoldoende betekent dit toekeninning van 0 ervaringsjaar;
   - bij beoordeling voldoende leidt dat tot de toekenning van ½ ervaringsjaar;
   - bij beoordeling goed leidt dat tot toekenning van 1 ervaringsjaar;
   - bij beoordeling zeer goed leidt dat tot toekenning van 1½ ervaringsjaar;
   - bij beoordeling uitstekend leidt dat tot toekenning van 2 ervaringsjaren.

8. De beoordeling wordt in een schriftelijke weergave voor gezien getekend door de beoordelaar en de beoordeelde en bewaard in het personeelsdossier van de betrokken werknemer.

9. De werknemer kan beroep instellen tegen de gevolgde procedure bij de beoordeling. Het beroep staat open bij de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging. Het beroep dient te worden ingesteld binnen 6 maanden na de beoordeling. De ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging doet binnen 6 weken uitspraak.

10. Indien de werknemer van mening is dat dit protocol niet of onjuist is toegepast staat beroep open bij de Vaste Kommissie Orsima. Niet of onjuiste toepassing van dit protocol leidt tot dezelfde gevolgen als bij niet beoordeling, dus de toekenning van enig ervaringsjaar.

Bijlage 6: VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR (ON)BEPAALDE TIJD VOOR PRODUCTIEPERSONEEL

DE ONDERGETEKENDEN:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (naam), gevestigd te (vestigingsplaats), aan de (adres), te dezen vertegenwoordigd door haar directeur/directrice de heer/mevrouw (naam), hierna te noemen: "**werkgever**"

of

(naam), te deze handelend in zijn hoedanigheid van vennoot van de vennootschap onder firma " (naam)", gevestigd te (plaats), aan de (adres), hierna te noemen: "**werkgever**"

of

(naam), handelend onder de naam " (naam)", gevestigd te (plaats), aan de (adres), hierna te noemen: "**werkgever**"

of

(naam), wonende te (plaats), aan de (adres), hierna te noemen: "**werkgever**"

en

(naam), geboren op (geboortedatum) te (geboorteplaats), wonende te (plaats), aan de (adres), hierna te noemen: "werknemer"

hierna tezamen ook te noemen 'partijen';

in aanmerking nemende dat:

partijen zijn overeengekomen om met ingang van …… een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde/bepaalde tijd aan te gaan onder de navolgende bepalingen en voorwaarden;

VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:

Artikel 1 Aanvang en duur (onbepaalde tijd)

8. Werknemer treedt met ingang van …… bij werkgever in dienst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging of enige andere handeling vereist zal zijn op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
9. De proeftijd bedraagt twee maanden. Gedurende deze periode kan zowel werkgever als werknemer deze overeenkomst op ieder moment opzeggen.
10. Na beëindiging van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door ieder der partijen worden opgezegd tegen het einde van de gebruikelijke betalingsperiode, door middel van opzegging per aangetekende brief, met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en een opzegtermijn conform het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2 Aanvang en duur (bepaalde tijd)

1. Werknemer reedt met ingang van …….. bij werkgever in dienst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode van …… weken/maanden/jaar/jaren. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging of enige andere handeling vereist zal zijn met ingang van ……. . De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk één maand voor deze datum of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet.[2]
2. De proeftijd bedraagt *een maand / twee maanden*[3]. Gedurende deze periode kan zowel werkgever als werknemer deze overeenkomst op ieder moment opzeggen.
3. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds door ieder der partijen worden opgezegd tegen de laatste dag van een kalendermaand, door middel van opzegging per aangetekende brief, met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en een opzegtermijn van één maand.

---

[2] De laatste zin is alleen van toepassing bij arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer.

[3] *Bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden kan geen proeftijd worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd korter dan twee jaren maar langer dan zes maanden kan een proeftijd van één maand overeengekomen worden. Is de duur van de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd langer dan twee jaren kan een proeftijd van twee maanden overeengekomen worden.*

Artikel 3 Functie

1 Werknemer treedt bij werkgever in dienst in de functie van …… , één en ander in de ruimste zin van het woord.

1 Een functieomschrijving is als bijlage toegevoegd.

of

De functieomschrijving luidt: .....……

of

Hetgeen de functie inhoudt is partijen genoegzaam bekend, zodat hiervan geen nadere omschrijving behoeft te worden gegeven.

3 Werknemer is ingedeeld in loongroep ..... met ..... ervaringsjaren.

4 Werknemer verbindt zich zijn volledige werkkracht ter beschikking te stellen van werkgever en de hem opgedragen werkzaamheden met de grootste ijver en nauwgezetheid te verrichten en de daarbij door of vanwege werkgever gegeven instructies of aanwijzingen nauwkeurig op te volgen en uit te voeren, dat wil zeggen alles te doen wat van een goed werknemer mag worden verlangd.

5 Werknemer zal de in dit artikel bedoelde werkzaamheden uitvoeren ter plaatse van vestiging van de bedrijfsactiviteiten van werkgever. Werknemer verklaart zich ermee bekend dat de aard van de functie en werkzaamheden me t zich mee brengen dat de werkzaamheden ook buiten de genoemde standplaats dienen te worden verricht.

6 Werknemer rapporteert aan / legt verantwoording af aan .....

Artikel 4 Collectieve arbeidsovereenkomst

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de huidige en toekomstige bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Orsima van toepassing.

Artikel 5 Arbeids- en bedrijfsregels

1 Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels.

2 Deze regels vormen een onderdeel van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 6 Werktijd

1 Werknemer wordt geacht tenminste ……. uur per week werkzaam te zijn, verdeeld over …… dagen.

2 Voor werknemer gelden de volgende werktijden: van maandag t/m vrijdag van ..... met een dagelijkse pauze van ……. uur tot …… uur.

of

Ten aanzien van de werktijden geldt, dat deze periodiek, in onderling overleg zullen worden afgesproken.

3 Overwerk en onregelmatig werk wordt vergoed overeenkomstig het bepaalde in de cao.

Artikel 7 Salaris en overige emolumenten

1 Het brutosalaris van werknemer op basis van een arbeidsduur van .. uur per week bedraagt € ……. *per maand/ vier weken*, exclusief vakantietoeslag.

2 Werknemer heeft recht op vakantietoeslag en vakantiedagen overeenkomstig het bepaalde in de cao.

3 Werknemer heeft recht op arbeidstijdverkorting conform het bepaalde in de cao.

4 Werknemer neemt deel aan de Pensioenregeling Orsima.

Artikel 8 Verbod op nevenwerkzaamheden (optie)

Werknemer verricht tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst zonder schriftelijke toestemming van werkgever geen betaalde of onbetaalde (neven-)werkzaamheden voor zichzelf of voor derden, welke schadelijk of concurrerend (kunnen) zijn met de belangen van werkgever.

Artikel 9 Geheimhoudingsplicht (optie)

Werknemer is tijdens de duur en na het beëindigen van deze arbeidsovereenkomst gehouden tot strikte geheimhouding van alles wat hem omtrent de onderneming van zowel werkgever en de hieraan gelieerde ondernemingen als van handelsrelaties/cliënten op welke wijze dan ook bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Als vertrouwelijke bedrijfsgegevens worden onder meer aangemerkt alle knowhow gegevens, documenten, ontwerpen of aantekeningen, die niet ter openbare kennis zijn gebracht. Aanwending van dergelijke bijzonderheden en gegevens voor eigen gebruik is evenmin toegestaan.

Artikel 10 Verplichting tot inlevering bedrijfseigendommen (optie)

Alle materialen, zoals gereedschappen, schrijfgerei, die aan de werknemer door het bedrijf ter beschikking zijn gesteld, zijn en blijven eigendom van het bedrijf. Het is verboden deze materialen voor privé gebruik aan te wenden, anders dan met uitdrukkelijke toestemming van

de werkgever. Alle op schrift gestelde bescheiden, van welke aard dan ook, die via het bedrijf zijn verkregen, zijn en blijven eigendom van het bedrijf. Het is verboden deze bescheiden mee naar huis te nemen, te vermenigvuldigen of aan derden te geven, een en ander voor zover de werkzaamheden dit niet noodzakelijk maken.
Alle eigendommen van het bedrijf dienen ongevraagd bij het eindigen van de dienstbetrekking of zoveel eerder als dat door de werkgever wordt verlangd, onmiddellijk aan de werkgever ter beschikking worden gesteld.

Artikel 11 Boetebeding (optie)

Indien werknemer in strijd met zijn verplichtingen uit hoofde van het bepaalde in artikel 7 en/of 8 en/of 9 van deze overeenkomst handelt, zal een boete worden opgelegd. Binnen een week zal aan de werknemer geen hoger bedrag worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag. De boete komt ten goede aan het sociaal fonds of de personeelsvereniging bij de werkgever of bij gebreke daarvan aan het Sociaal Fonds als bedoeld in de cao Orsima.

Artikel 12 Informatieplicht

Bij de indiensttreding is werknemer gehouden werkgever mededeling te doen omtrent werknemer bekend zijnde psychische of fysieke gesteldheden voor zover deze in de weg staan aan de uitoefening van zijn werkzaamheden.

Artikel 13 Overige bepalingen

1 Wijzigingen van en aanvullingen op deze arbeidsovereenkomst kunnen slechts rechtsgeldig geschieden door een door beide partijen ondertekende schriftelijke overeenkomst, welke aan deze arbeidsovereenkomst wordt gehecht en wordt geacht hiervan een onlosmakelijk deel te vormen.

2 Nietigheid van een of meer bepalingen van deze arbeidsovereenkomst leidt niet tot nietigheid van de overige bepalingen van deze arbeidsovereenkomst. Partijen verplichten zich ter zake van bepalingen waarvan één der partijen de nietigheid heeft ingeroepen, terstond met elkaar in overleg te treden.

3 Middels ondertekening van deze arbeidsovereenkomst komen alle voorgaande overeenkomsten en afspraken met betrekking tot de van toepassing zijnde voorwaarden te vervallen.

Aldus overeengekomen en in ....voud opgemaakt en ondertekend te ..... op ..... 20..

Voor akkoord:
Werkgever:

……
(naam vertegenwoordiger bedrijf)

Voor akkoord:
Werknemer:

……..……
(naam werknemer)

Bijlage 7: VOORBEELD ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR (ON)BEPAALDE TIJD VOOR KANTOORPERSONEEL

DE ONDERGETEKENDEN:

1 De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (naam), gevestigd te (vestigingsplaats), aan de (adres), te dezen vertegenwoordigd door haar directeur/directrice de heer/mevrouw (naam), hierna te noemen: "**werkgever**"

of

(naam), te deze handelend in zijn hoedanigheid van vennoot van de vennootschap onder firma " (naam)", gevestigd te (plaats), aan de (adres), hierna te noemen: "**werkgever**"

of

(naam), handelend onder de naam " (naam)", gevestigd te (plaats), aan de (adres), hierna te noemen: "**werkgever**"

of

(naam), wonende te (plaats), aan de (adres), hierna te noemen: "**werkgever**"

en

2 (naam), geboren op (geboortedatum) te (geboorteplaats), wonende te (plaats), aan de (adres), hierna te noemen: "**werknemer**"

hierna tezamen ook te noemen 'partijen';

in aanmerking nemende dat:

- partijen zijn overeengekomen om met ingang van …… een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde/bepaalde tijd aan te gaan onder de navolgende bepalingen en voorwaarden;

VERKLAREN HET VOLGENDE TE ZIJN OVEREENGEKOMEN:

Artikel 1 Aanvang en duur (onbepaalde tijd)

1 Werknemer treedt met ingang van …… bij werkgever in dienst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging of enige andere handeling vereist zal zijn op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

2 De proeftijd bedraagt twee maanden. Gedurende deze periode kan zowel werkgever als werknemer deze overeenkomst op ieder moment opzeggen.

3 Na beëindiging van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door ieder der partijen worden opgezegd tegen het einde van de gebruikelijke betalingsperiode, door middel van opzegging per aangetekende brief, met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en een opzegtermijn conform het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2 Aanvang en duur (bepaalde tijd)

1 Werknemer treedt met ingang van …….. bij werkgever in dienst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een periode van …… weken/maanden/jaar/jaren. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging of enige andere handeling vereist zal zijn met ingang van …… . De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk één maand voor deze datum of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet.[4]

2 De proeftijd bedraagt *een maand / twee maanden*[5]. Gedurende deze periode kan zowel werkgever als werknemer deze overeenkomst op ieder moment opzeggen.

3 De arbeidsovereenkomst kan tussentijds door ieder der partijen worden opgezegd tegen de laatste dag van een kalendermaand, door middel

[4] De laatste zin is alleen van toepassing bij arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer.

[5] *Bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden kan geen proeftijd worden overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd korter dan twee jaren maar langer dan zes maanden kan een proeftijd van één maand overeengekomen worden. Is de duur van de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd langer dan twee jaren kan een proeftijd van twee maanden overeengekomen worden..*

van opzegging per aangetekende brief, met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen en een opzegtermijn van één maand.

Artikel 3 Functie

1 Werknemer treedt bij werkgever in dienst in de functie van …….. , één en ander in de ruimste zin van het woord.

1 Een functieomschrijving is als bijlage toegevoegd.

of

De functieomschrijving luidt: .....……

of

Hetgeen de functie inhoudt is partijen genoegzaam bekend, zodat hiervan geen nadere omschrijving behoeft te worden gegeven.

2 Werknemer verbindt zich zijn volledige werkkracht ter beschikking te stellen van werkgever en de hem opgedragen werkzaamheden met de grootste ijver en nauwgezetheid te verrichten en de daarbij door of vanwege werkgever gegeven instructies of aanwijzingen nauwkeurig op te volgen en uit te voeren, dat wil zeggen alles te doen wat van een goed werknemer mag worden verlangd.

4 Werknemer zal de in dit artikel bedoelde werkzaamheden uitvoeren ter plaatse van vestiging van de bedrijfsactiviteiten van werkgever. Werknemer verklaart zich ermee bekend dat de aard van de functie en werkzaamheden met zich mee brengen dat de werkzaamheden ook buiten de genoemde standplaats dienen te worden verricht.

5 Werknemer rapporteert aan / legt verantwoording af aan .....

Artikel 4 Collectieve arbeidsovereenkomst

Op deze arbeidsovereenkomst zijn de huidige en toekomstige bepalingen van de Collectieve Arbeidsovereenkomst Orsima van toepassing.

Artikel 5 Arbeids- en bedrijfsregels

1 Werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels.

2 Deze regels vormen een onderdeel van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 6 Werktijd

1 Werknemer wordt geacht tenminste ……. uur per week werkzaam te zijn, verdeeld over …… dagen.

2 *Voor werknemer gelden de volgende werktijden: van maandag t/m vrijdag van ..... met een dagelijkse pauze van ……. uur tot …… uur.*

of

Ten aanzien van de werktijden geldt, dat deze periodiek, in onderling overleg zullen worden afgesproken.

3 *Overwerk wordt vergoed tegen een toeslag van ….% (bruto) per gewerkt uur.*

of

Het door werknemer te verrichten overwerk is inherent aan de functie van werknemer. Een vergoeding voor het verrichten van overwerk wordt geacht in het bruto maandsalaris te zijn inbegrepen.

Artikel 7 Salaris en overige emolumenten

1 Het brutosalaris van werknemer op basis van een arbeidsduur van .. uur per week bedraagt € …… *per maand/ vier weken*, exclusief vakantietoeslag.

2 Werknemer heeft recht op vakantietoeslag en vakantiedagen overeenkomstig het bepaalde in de cao Orsima.

3 Werknemer neemt deel aan de Pensioenregeling Orsima.

Artikel 8 Verbod op nevenwerkzaamheden (optie)

Werknemer verricht tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst zonder schriftelijke toestemming van werkgever geen betaalde of onbetaalde (neven-)werkzaamheden voor zichzelf of voor derden, welke schadelijk of concurrerend (kunnen) zijn met de belangen van werkgever.

Artikel 9 Geheimhoudingsplicht (optie)

Werknemer is tijdens de duur en na het beëindigen van deze arbeidsovereenkomst gehouden tot strikte geheimhouding van alles wat hem omtrent de onderneming van zowel werkgever en de hieraan gelieerde ondernemingen als van handelsrelaties/cliënten op welke wijze dan ook bekend is geworden en waaromtrent hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Als vertrouwelijke bedrijfsgegevens worden onder meer aangemerkt alle know-how gegevens, documenten, ontwerpen of aantekeningen, die niet ter openbare kennis zijn gebracht. Aanwending van dergelijke bijzonderheden en gegevens voor eigen gebruik is evenmin toegestaan.

Artikel 10 Verplichting tot inlevering bedrijfseigendommen (optie)

Alle materialen, zoals gereedschappen, schrijfgerei, die aan de werknemer door het bedrijf ter beschikking zijn gesteld, zijn en blijven eigendom van het bedrijf. Het is verboden deze materialen voor privé gebruik aan te wenden, anders dan met uitdrukkelijke toestemming van de werkgever. Alle op schrift gestelde bescheiden, van welke aard dan ook, die via het bedrijf zijn verkregen, zijn en blijven eigendom van het bedrijf. Het is verboden deze bescheiden mee naar huis te nemen, te vermenigvuldigen of aan derden te geven, een en ander voor zover de werkzaamheden dit niet noodzakelijk maken.
Alle eigendommen van het bedrijf dienen ongevraagd bij het eindigen van de dienstbetrekking of zoveel eerder als dat door de werkgever wordt verlangd, onmiddellijk aan de werkgever ter beschikking worden gesteld.

Artikel 11 Boetebeding (optie)

Indien werknemer in strijd met zijn verplichtingen uit hoofde van het bepaalde in artikel 7 en/of 8 en/of 9 van deze overeenkomst handelt, zal een boete worden opgelegd. Binnen een week zal aan de werknemer geen hoger bedrag worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag. De boete komt ten goede aan het sociaal fonds of de personeelsvereniging bij de werkgever of bij gebreke daarvan aan het Sociaal Fonds als bedoeld in de cao Orsima.

Artikel 12 Informatieplicht

Bij de indiensttreding is werknemer gehouden werkgever mededeling te doen omtrent werknemer bekend zijnde psychische of fysieke gesteldheden voor zover deze in de weg staan aan de uitoefening van zijn werkzaamheden.

Artikel 13 Overige bepalingen

1 Wijzigingen van en aanvullingen op deze arbeidsovereenkomst kunnen slechts rechtsgeldig geschieden door een door beide partijen ondertekende schriftelijke overeenkomst, welke aan deze arbeidsovereenkomst wordt gehecht en wordt geacht hiervan een onlosmakelijk deel te vormen.

2 Nietigheid van een of meer bepalingen van deze arbeidsovereenkomst leidt niet tot nietigheid van de overige bepalingen van deze arbeidsovereenkomst. Partijen verplichten zich ter zake van bepalingen waarvan één der partijen de nietigheid heeft ingeroepen, terstond met elkaar in overleg te treden.

3 Middels ondertekening van deze arbeidsovereenkomst komen alle voorgaande overeenkomsten en afspraken met betrekking tot de van toepassing zijnde voorwaarden te vervallen.

Aldus overeengekomen en in ....voud opgemaakt en ondertekend te ..... op ..... 20..

Voor akkoord:
Werkgever:

.....
(naam vertegenwoordiger bedrijf)

Voor akkoord:
Werknemer:

.....
(naam werknemer)

Bijlage 8: VOORBEELD SLAAPURENREGELING (ARTIKEL 13 LID 3)

Artikel 12 lid 3 luidt als volgt:

Indien overwerk aanvangt vóór of op middernacht en doorgaat tot na middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt of die dag een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan na 11 uur na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Voorzover deze uren geheel of ten dele vallen tussen 07.00 en 20.00 uur op normale werkdagen en zaterdag worden zij tot maximaal 10 uur na het beëindigen van het overwerk als gewerkte uren vergoed.

Het volgende geval is een voorbeeld van deze slaapurenregeling:

De normale werktijd van een werknemer op maandag tot en met vrijdag is van 07.00 tot 15.30 uur (inclusief een half uur pauze). De werknemer heeft op een dag al zijn dienst gedaan. Hij wordt opgeroepen om op diezelfde avond om 22.00 uur overwerk te verrichten. Hij werkt vervolgens tot 02.00 uur. Normaal zou hij met zijn werk moeten beginnen om 07.00 uur. Volgens de Arbeidstijdenwet mag hij echter pas na 11 uur rust weer aan het werk gaan. In dit geval is dat dus om 13.00 uur. Dit betekent dat hij niet zijn volledige normale dienst kan doen. De uren van 07.00 tot 12.00 uur worden vergoed alsof hij die uren heeft gewerkt.

Bijlage 9: VOORBEELDEN REISUREN (ARTIKEL 25)

Artikel 25 behandelt het onderwerp reisuren. Deze bijlage geeft een uitwerking van het begrip operationele vestigingsplaats. De gegeven situaties zijn voorbeelden en bieden handvatten om tot een praktische uitleg van dit begrip te komen. Er is niet geprobeerd om alle situaties uitputtend te behandelen. Tussentijdse wijzigingen van deze bijlage geschieden na accordering door de Vaste Kommissie Orsima.

Vooraf

a. Het reizen van het woonhuis van de werknemer naar de operationele vestigingsplaats is woon-werkverkeer. Hiervoor worden geen reisuren vergoed, maar is artikel 24 (reiskosten) van toepassing.

b. Een operationele vestigingsplaats is altijd een locatie waar werkzaamheden worden verricht, zoals een kantoor, een opslagplaats, een fabriek of plant. Maar niet een verzamelplaats als een metrostation, carpoolplaats of iets dergelijks.

c. Voor de goede orde wordt opgemerkt dat artikel 25 lid 5 aangeeft in hoeverre de reisurenregeling van toepassing is bij het rechtstreeks reizen tussen huis en locatie waar de werkzaamheden moeten worden verricht.

1. *van hoofdvestiging van de werkgever naar de klant*
De werknemer komt gewoonlijk op op de hoofdvestiging van de werkgever. In dat geval is deze locatie de operationele vestigingsplaats. Er worden reisuren vergoed over de kilometers die vanaf deze locatie worden gereden naar de klant.

2. *van regiovestiging van de werkgever naar de klant*
De werknemer komt gewoonlijk op op een regiovestiging van de werkgever. In dat geval is deze locatie de operationele vestigingsplaats. Er worden reisuren vergoed over de kilometers die vanaf deze locatie worden gereden naar de klant.

3. *van grote klant naar andere klant*
Het betreft hier de situatie dat de werknemer gewoonlijk werkzaam is op de locatie van een klant. In dat geval is voor deze werknemer de locatie van de klant de operationele vestigingsplaats. Er worden reisuren vergoed over de kilometers die vanaf deze locatie worden gereden naar een andere klant.

4. *werknemer wordt thuis opgepikt door een chauffeur met rijdend materieel en gaat rechtstreeks naar de klant*
In dit geval is de reisurenregeling van toepassing. Voor deze werknemer is de tabel van artikel 25 lid 4 sub 1.b. van toepassing.

5. *werknemer wordt thuis opgepikt door een chauffeur die rijdt met een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel*
In dit geval is de reisurenregeling van toepassing. Voor de chauffeur is de tabel van artikel 25 lid 4 sub 1.a. van toepassing, voor de bijrijder(s) de tabel van artikel 25 lid 4 sub 1.b.

6. *werknemer wordt thuis opgepikt door een chauffeur die rijdt met een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel en gaat eerst naar de operationele vestigingsplaats van de werkgever en van daaruit naar de klant*
In dit geval is de reisurenregeling alleen van toepassing op de reis vanaf de operationele vestigingsplaats naar de klant. Voor de chauffeur is dan de tabel van artikel 25 lid 4 sub 1.a. van toepassing, voor de bijrijder(s) de tabel van artikel 25 lid 4 sub 1.b.

NB. Het kan voorkomen dat er een reorganisatie bij de werkgever is die tot gevolg heeft dat de werknemer met een andere operationele vestigingsplaats te maken krijgt. Voor deze situatie biedt de reisurenregeling geen oplossing. Er zal dan rechtstreeks overleg tussen werkgever en werknemer(s) moeten zijn. Overigens kunnen in de arbeidsovereenkomst reeds afspraken zin gemaakt over hoe te handelen bij het wegvallen van een operationele vestigingsplaats.

Bijlage 10: REGLEMENT DISPENSATIEVERZOEK (UITWERKING ARTIKEL 2 LID 3)

1. Het verzoek wordt door of namens betreffende werkgever, werknemer of bedrijfstak (hierna te noemen: de indiener) schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de Vaste Kommissie Orsima, Postbus 4200 AR Gorinchem.
2. Het verzoek omvat tenminste:
   a. de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
   b. een beknopt overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden verleend.
3. De secretaris van de Vaste Kommissie stuurt de indiener een ontvangstbevestiging en vermeldt daarin tevens wanneer cao partijen het verzoek behandelen.
4. In beginsel behandelen cao partijen verzoeken in de eerstvolgende reguliere vergadering van de Vaste Kommissie. Indien het verzoek een spoedeisend karakter heeft, kan de secretaris van de Vaste Kommissie, na consultatie van de eerste onderhandelaars van cao partijen, op verzoek van de indiener besluiten cao partijen te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen.
5. Indien (de secretaris van) de Vaste Kommissie dat nodig acht, kan worden besloten tot het vragen van een nadere schriftelijke reactie.
6. De Vaste Kommissie kan besluiten tot het houden van een hoorzitting. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen evenals zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Indien een partij zich wil laten bijstaan of vertegenwoordigen, stelt zij de secretaris van de Vaste Kommissie tenminste 7 dagen voor de zitting daarvan schriftelijk op de hoogte. Kosten voortvloeiend uit de vertegenwoordiging door derden zijn voor de indiener.
7. De Vaste Kommissie kan besluiten om, indien gewenst, deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
8. Indien de Vaste Kommissie van mening is dat het geen verzoek betreft zoals genoemd in artikel 2 lid 3 van de cao, wordt het verzoek niet ontvankelijk verklaard.
9. De Vaste Kommissie doet uitspraak binnen 8 weken nadat het verzoek aan de secretaris van de Vaste Kommissie is voorgelegd. Als een nadere schriftelijke reactie wordt gevraagd of een hoorzitting wordt gepland kan de Vaste Kommissie besluiten om de beslissingstermijn met 2 x 2 weken te verlengen.
10. Uiterlijk 2 weken na behandeling van het verzoek door de Vaste Kommissie informeert de secretaris van de Vaste Kommissie de indiener en de Vaste Kommissie over het besluit. Dit geschiedt schriftelijk per aangetekend schrijven. Het besluit bevat de motieven die tot de uitspraak hebben geleid.

Bijlage 11: INGROEIMODEL CAO ORSIMA (UITWERKING ARTIKEL 2 LID 3)

1. Binnen een kalenderjaar na aansluiting moet het bedrijf op het minimum niveau van de cao zitten op het gebied van lonen, toeslagen en vergoedingen.
2. ATV: er moet sprake zijn van ingroei binnen 5 jaar.
3. Pensioen: als er een eigen pensioenregeling is, moet een onderzoek worden gedaan of deze minimaal gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van Orsima. Indien de eigen pensioenregeling gelijkwaardig of beter is dan de pensioenregeling van Orsima, dan kan dispensatie worden aangevraagd. Indien hiervan geen sprake is, dan wordt uitgegaan van een sterfhuisconstructie, zolang het contract loopt met de pensioenverzekeraar of er kan worden gekozen om de pensioenregeling op het niveau van de regeling van Orsima te brengen.
4. Als vast komt te staan dat deze maatregelen tot een negatief resultaat leiden bij het bedrijf, kan overleg plaats vinden met cao-partijen over een regeling op maat.

Bijlage 12: INRICHTING PENSIOENREGELING TOT EN MET 2014 (ARTIKEL 36 OUD)

1. Er is een ‘Bedrijfspensioenfonds voor onderhoud en reiniging in scheepvaart, industrie en milieu en aanverwante activiteiten’.

2. Er geldt een verplichte deelneming aan het in lid 1 genoemde bedrijfspensioenfonds.

3. De pensioenregeling wordt uitgevoerd overeenkomstig de statuten en reglementen van het in lid 1 genoemde bedrijfspensioenfonds.

4. a. Met ingang van 1 januari 2004 bedraagt de pensioenpremie 5,8% van het vaste bruto loon op 1 januari van het kalenderjaar of per latere datum van indiensttreding, vermeerderd met de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 20 van de cao, de uitkering op basis van resultaten als bedoeld in artikel 22 van de cao en de schriftelijk overeengekomen 13e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare andere toeslagen indien en voor zover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat. Ten behoeve van deze pensioenpremie wordt 3,3% ingehouden op het loon van de werknemer.
   b. Over de periode 1 maart tot en met 31 december 2005 wordt een extra pensioenpremie geheven van 0,6% van het vaste bruto loon als genoemd onder a. Deze extra pensioenpremie mag niet worden ingehouden op het loon van de werknemer.
   c. Met ingang van 1 januari 2006 bedraagt de pensioenpremie 19,5% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag bestaat uit het vast bruto loon vermeerderd met vakantietoeslag, de uitkering op basis van resultaten (artikel 22 cao-Orsima), de toeslag als bedoeld in artikel 27 van de cao en de schriftelijk overeengekomen 13e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare toeslagen indien en voorzover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat minus de franchise. De franchise wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van het in lid 1 genoemde bedrijfspensioenfonds. Ten behoeve van deze pensioenpremie wordt 8,9% van de pensioengrondslag ingehouden op het loon van de werknemer
   d. Met ingang van 1 januari 2013 bedraagt de pensioenpremie 21,5% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag bestaat uit het vast bruto loon vermeerderd met vakantietoeslag, de uitkering op basis van resultaten (artikel 22 van de cao), de toeslag als bedoeld in artikel 27 van de cao en de schriftelijk overeengekomen 13e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare toeslagen indien en voorzover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat minus de franchise. Het bestuur van het bedrijfspensioenfonds stelt jaarlijks de franchise vast. Ten behoeve van deze pensioenpremie wordt 9,9% van de pensioengrondslag ingehouden op het loon van de werknemer.
   e. Met ingang van 15 december 2013 bedraagt de pensioenpremie 23,4% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag bestaat uit het vast bruto loon vermeerderd met vakantietoeslag, de uitkering op basis van resultaten (artikel 22 van de cao), de toeslag als bedoeld in artikel 27 van de cao en de schriftelijk overeengekomen 13e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare toeslagen indien en voorzover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat minus de franchise. Het bestuur van het bedrijfspensioenfonds stelt jaarlijks de franchise vast. Ten behoeve van deze pensioenpremie wordt 10,85% van de pensioengrondslag ingehouden op het loon van de werknemer.
   f. Met ingang van 1 januari 2014 bedraagt de pensioenpremie 27,5% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag bestaat uit het vast bruto loon vermeerderd met vakantietoeslag, de uitkering op basis van resultaten (artikel 22 van de cao), de toeslag als bedoeld in artikel 27 van de cao en de schriftelijk overeengekomen 13e maand, vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare toeslagen indien en voorzover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat minus de franchise. Het bestuur van het bedrijfspensioenfonds stelt jaarlijks de franchise vast. Ten behoeve van deze pensioenpremie wordt 10,85% van de pensioengrondslag ingehouden op het loon van de werknemer.

5. De pensioenrichtleeftijd bedraagt vanaf 1 januari 2014 67 jaar.