Cao Orsima

1 mei 2026 tot en met

30 april 2027

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemeen 4

Artikel 1 Definities 4
Artikel 2 Voor wie geldt deze cao? 5
Artikel 3 Afwijken van de cao 6
Artikel 4 Hoe lang geldt de cao 6

Hoofdstuk 2 Over de arbeidsovereenkomst 7

Artikel 5 Begin van de arbeidsovereenkomst 7
Artikel 6 Einde van de arbeidsovereenkomst 7
Artikel 7 Jonger dan 18 jaar 7
Artikel 8 Meer of minder uren werken 7

Hoofdstuk 3 Over de arbeidstijd 8

Artikel 9 Aantal uren, werkdagen en werktijd 8
Artikel 10 Arbeidstijdverkorting 8
Artikel 11 Ploegendienst 9
Artikel 12 Overwerk 10
Artikel 13 Feestdagen 10
Artikel 14 Consignatiedienst 10
Artikel 15 Slaapurenregeling 11
Artikel 16 Ingeroosterd, maar geen werk 11
Artikel 17 Onwerkbaar weer 11

Hoofdstuk 4 Loon, vergoedingen en toeslagen 13

Artikel 18 Indeling in functie 13
Artikel 19 Loon 13
Artikel 20 Wanneer worden de lonen verhoogd? 14
Artikel 21 Vergoeding overwerk 14
Artikel 22 Vergoeding onregelmatig werk 15
Artikel 23 Vergoeding ploegendienst 15
Artikel 24 Geen samenloop 15
Artikel 25 Vergoeding feestdagen 15
Artikel 26 Vergoeding consignatiedienst 16
Artikel 27 Vergoeding reiskosten 16
Artikel 28 Vergoeding reisuren 16
Artikel 29 Vergoeding maaltijden 17
Artikel 30 Vergoeding overnachting 18
Artikel 31 Winstuitkering 18
Artikel 32 Jubileumtoeslag 19
Artikel 33 Vaste toeslag voor bijzondere omstandigheden 19
Artikel 34 Stikstoftoeslag 19
Artikel 35 Asbesttoeslag 19

Hoofdstuk 5 Over vakantiedagen, verlof en vakantiebijslag 20

Artikel 36 Vakantiedagen 20
Artikel 37 Opnemen vakantiedagen 20
Artikel 38 Extra vakantiedagen 20
Artikel 39 Vakantiebijslag 21
Artikel 40 Buitengewoon verlof 21

Hoofdstuk 6 Arbeidsongeschiktheid 24

Artikel 41 Arbeidsongeschiktheid 24

Hoofdstuk 7 Scholing 26

Artikel 42 Verplichte opleiding 26
Artikel 43 Vrijwillige opleiding 26
Artikel 44 Verplichte bijscholing Code 95 26

Hoofdstuk 8 Duurzame inzetbaarheid en pensioen 27

Artikel 45 Duurzame inzetbaarheid 27
Artikel 46 Pensioen 27

Hoofdstuk 9 Over veilig werken en veranderingen in de organisatie 28

Artikel 47 Werkkleding 28
Artikel 48 Veilig werken 28
Artikel 49 Veranderingen in de organisatie 28

Hoofdstuk 10 Vakbonden en afspraken tussen cao-partijen 30

Artikel 50 Faciliteiten (kader)leden vakbonden 30
Artikel 51 Sociaal statuut 31
Artikel 52 Naleving cao 31
Artikel 53 Financiering activiteiten brancheniveau 31
Artikel 54 Overige afspraken cao-partijen 32

Hoofdstuk 11 Asbest 33
Artikel 55 Afwijkingen 33

Bijlagen

Bijlage 1 Overzicht functies 35
Bijlage 2 Loongebouw 36
Bijlage 3 Grensoverschrijdende arbeid, overzicht algemeen verbindend verklaarde bepalingen 37
Bijlage 4 Reglement dispensatieverzoek (uitwerking artikel 3 lid 2) 38
Bijlage 5 Ingroeimodel cao Orsima (uitwerking artikel 3 lid 2 sub f) 39
Bijlage 6 Welke gegevens staan in een arbeidsovereenkomst 40
Bijlage 7 Weersomstandigheden onwerkbaar weer 41
Bijlage 8 Protocol functiebeoordeling 43
Bijlage 9 Voorbeelden reisuren (artikel 28) 44
Bijlage 10 Matrix onregelmatigheidstoeslag 46

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1 Definities

Arbeidsduur
De arbeidstijd die werkgever en werknemer in de arbeidsovereenkomst hebben afgesproken.

Arbeidstijd
Alle tijd waarover de werknemer recht op loon heeft .

Arbeidsovereenkomst
Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer. Een arbeidsovereenkomst staat ook in de wet namelijk in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.

Basis(uur)loon
Het bruto(uur)loon dat werknemer ontvangt exclusief toeslagen of andere vergoedingen.

Cao
Collectieve arbeidsovereenkomst Orsima.

Cao-partijen
De werkgeversvereniging SITO en de vakbonden FNV en CNV gezamenlijk.

Fonds-cao
Collectieve arbeidsovereenkomst Stichting O&O-fonds Orsima.

Fulltime
Als de arbeidstijd van de werknemer 40 uur per week is.

Meeruren
Uren die uitgaan boven de arbeidsduur tot een maximum 40 uur per week.

Overuren
Uren die uitgaan boven 8 uur per dag op maandag tot en met vrijdag.

Parttime
Als de arbeidstijd van de werknemer minder dan 40 uur per week is.

Werkgever
Elke natuurlijke of rechtspersoon die haar hoofd- of nevenbedrijf maakt van het aanbieden en uitvoeren van werkzaamheden die zijn omschreven in artikel 2.

Werknemer
De individu die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever.
In deze cao wordt de term werknemer gehanteerd. Als er ‘werknemer’ of ‘hij’ staat, wordt daar ook ‘werkneemster’ en ‘zij’ mee bedoeld.

Artikel 2 Voor wie geldt deze cao?

1. Deze cao geldt voor ondernemingen die haar hoofd- of nevenbedrijf maakt van de werkzaamheden genoemd in lid 2. Al dan niet in combinatie met elkaar.

2. De werkzaamheden als bedoeld in het eerste lid 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. Uitzondering kantoor- en stafpersoneel
   Werkt de werknemer in een andere functie dan genoemd in bijlage1? Dan gelden de volgende artikelen niet
   - artikel 9 leden 2 en 3 voor zover relevant in relatie tot de artikelen 9 lid 3 sub e, 15, 16, 21 lid 1 en 2, 22, 24, 29 en
   - artikelen 9 lid 3 sub e,10, 11, 14, 15, 16, 18, 19 lid 1, 2 en 5, 21 lid 1 en 2, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35.

4. Als de werknemer niet fulltime werkt
   Heeft de werknemer een arbeidsduur van minder dan 40 uur per week? Dan gelden de voorwaarden in deze cao naar verhouding tot het aantal uur dat de werknemer werkt.

5. Grensoverschrijdende arbeid
   a. Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemer in de Europese Unie
      - Word je tijdelijk vanuit het buitenland ter beschikking gesteld aan een werkgever die als opdrachtgever onder deze cao valt? Dan heb je recht op de algemeen verbindend

verklaarde artikelen die in bijlage 3 zijn opgenomen. Dit is volgens de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemer in de Europese Unie.
   - Dit geldt ook als er wordt gewerkt met buitenlandse onderaannemers of buitenlandse uitzendbureaus
b. Artikel 2A lid 4 en 5 van de Wet AVV zijn van toepassing op detacheringen die langer dan 12 maanden duren.
c. De cao is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die door vreemd recht worden beheerst. En waarbij een gelijkwaardige of betere bescherming wordt geboden dan in de opgenomen punten in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.
d. Ter beschikking gestelde werknemer betekent: iedere werknemer die een bepaalde periode in Nederland werkt. Maar dat niet het land is waar die werknemer normaal werkt.

Artikel 3 Afwijken van de cao

1. Minimum-cao
   De werkgever mag niet in het nadeel van de werknemer afwijken van de artikelen in deze cao. Afwijken van artikelen in het voordeel van de werknemer mag wel.

2. Dispensatie vragen
   a. Een werkgever kan vragen om dispensatie van deze cao of van bepaalde artikelen uit deze cao. De werkgever kan om dispensatie vragen als de OR, PVT of de betrokken werknemers om een reactie zijn gevraagd.
   b. Dispensatie wordt aangevraagd bij de Vaste Kommissie Orsima. Die neemt een besluit volgens het reglement dispensatieverzoek. Dit reglement is opgenomen in bijlage 4 van deze cao.
   c. De werkgever kan dispensatie krijgen als:
      - door zwaarwegende argumenten toepassing van de cao redelijkerwijze niet kan worden gevraagd. Van zwaarwegende argumenten is sprake als de specifieke bedrijfskenmerken op essentiële punten verschillen van ondernemingen die onder deze cao vallen of;
      - er sprake is van andere arbeidsvoorwaarden. Deze arbeidsvoorwaarden zijn ontstaan in overleg met 1 of meerdere werknemersorganisaties. Deze werknemersorganisaties zijn onafhankelijk van de werkgever. Alle arbeidsvoorwaarden moeten minimaal gelijkwaardig aan deze cao zijn.
   d. De dispensatie geldt niet met terugwerkende kracht en voor bepaalde tijd. Namelijk:
      - maximaal voor de looptijd van de cao plus drie maanden of
      - maximaal voor de duur van de regeling waarvan dispensatie is gevraagd.
   e. De Vaste Kommissie kan een gegeven dispensatie op ieder moment intrekken. De Vaste Kommissie zal dit dan schriftelijk toelichten waarom de dispensatie wordt ingetrokken.
   f. Dispensatie kan ook worden gegeven aan een werkgever die de cao Orsima niet eerder toepaste en de werkgever gebruik wil maken van het ingroeimodel dat in bijlage 5 is opgenomen.

Artikel 4 Hoe lang geldt de cao

Deze cao is geldig voor de periode van 1 mei 2026 tot en met 30 april 2027.

Cao-partijen kunnen de cao tussentijds wijzigen. De wijzigingen worden aan deze cao toegevoegd.

Hoofdstuk 2 Over de arbeidsovereenkomst

Artikel 5 Begin van de arbeidsovereenkomst

1. Algemeen
   a. De afspraken tussen werkgever en werknemer staan in een schriftelijke arbeidsovereenkomst.
   b. Deze arbeidsovereenkomst moet voldoen aan de eisen van de wet (artikel 7:655 Burgerlijk Wetboek). In bijlage 6 staat welke gegevens minimaal in de arbeidsovereenkomst moeten staan.
   c. Als de werknemer daarom vraagt, geeft de werkgever de werknemer de geldende cao-tekst.

2. Proeftijd
   a. De werkgever en werknemer kunnen een proeftijd afspreken. Dit moet schriftelijk.
   b. Voor het afspreken van een proeftijd gelden de wettelijke regels.

3. Verhouding bepaalde tijd / onbepaalde tijd
   Bij een werkgever heeft 80% van de werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

4. Wijziging arbeidsovereenkomst
   De wijzigingen in de arbeidsovereenkomst worden schriftelijk bevestigd.

Artikel 6 Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Burgerlijk wetboek
   Voor het einde van de arbeidsovereenkomst gelden de regels uit het Burgerlijk Wetboek.

2. AOW-gerechtigde leeftijd
   Een arbeidsovereenkomst eindigt automatisch (van rechtswege) op de dag dat de werknemer de AOW leeftijd bereikt.

Artikel 7 Jonger dan 18 jaar

Is de werknemer jonger dan 18 jaar? Dan mag hij werken als hij een opleiding volgt voor een technische functie in het bedrijf.

Artikel 8 Meer of minder uren werken

1. Verzoek meer of minder uren
   Als de werknemer meer of minder uren wil gaan werken geldt de Wet Flexibel Werken. De werknemer vraagt dit schriftelijk aan de werkgever. De werkgever gaat hiermee akkoord. Behalve als een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang volgens de Wet Flexibel werken, dit niet toestaat. De werkgever licht dit dan schriftelijk aan de werknemer toe.

2. Voorkeur bij vacatures
   Zijn er vacatures? Dan heeft de werknemer die heeft aangegeven meer uren te willen werken de voorkeur. Vacatures worden eerst aangeboden aan deze werknemers voordat de vacature wordt gepubliceerd.

Hoofdstuk 3 Over de arbeidstijd

Artikel 9 Aantal uren, werkdagen en werktijd

1. Arbeidstijdenwet
   De arbeidstijdenwet is van toepassing op de regels over werktijden en rusttijden.

2. Fulltime arbeidsduur
   a. De fulltime arbeidsduur is 40 uur per week.
   b. Het werk wordt uitgevoerd in diensten van 8 uur per dag. Dit is anders als werkgever en werknemer samen andere afspraken hebben gemaakt.

3. Werktijden
   a. Op zijn laatst op de voorafgaande dag laat de werkgever aan de werknemer weten op welk tijdstip hij moet werken.
   b. De werknemer is verplicht meer dan 8 uur per dag te werken. Maar alleen als het noodzakelijk is voor het uitvoeren van de werkzaamheden.
   c. Moet er voor een lange periode regelmatig overgewerkt worden? Dan streeft de werkgever ernaar dit volgens een rooster te doen.
   d. De werkgever kan werknemer verplichten op zaterdag te werken.
      Dit kan
      - maximaal 13 keer per jaar;
      - met een maximum van 2 keer per maand.

      Dit is inclusief consignatiediensten op zaterdag.
      Moet er op zaterdag gewerkt worden? Dan laat de werkgever dit zo vroeg mogelijk (als het kan de woensdag daarvoor) aan de werknemer weten.
   e. Moet de werknemer extra komen? Opkomsten die niet op het werk aansluiten worden vergoed met minimaal 4 uren.

Artikel 10 Arbeidstijdverkorting

1. Atv-dagen
   a. De fulltime werknemer heeft recht op 22 betaalde atv-dagen per kalenderjaar. Deze atv-dagen worden aan het begin van het kalenderjaar als voorschot aan de werknemer toegekend.
   b. De werkgever kan maximaal 14 atv-dagen aanwijzen. De aanwijzing vindt plaats voor het einde van de werkdag, voor 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. Splitsen atv-dagen
   a. De werkgever kan maximaal 7 atv-dagen opsplitsen. Dat doet de werkgever in blokken van minimaal 2 uur. Dit geldt voor de 14 atv-dagen die de werkgever kan aanwijzen. De aanwijzing kan plaatsvinden op de dag zelf en maximaal één keer per dag.
   b. 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.
   c. Wil de werkgever gebruik maken van de tijd-voor-tijdregeling van artikel 21 lid 2? Dan moet per functiegroep eerst de atv-dagen worden opgenomen.

3. Atv tijdens arbeidsongeschiktheid
   a. Als de werknemer arbeidsongeschikt is, worden er geen atv-dagen aangewezen.
   b. Wordt een ingeroosterde atv-dag door arbeidsongeschiktheid niet genoten? Dan gaat deze atv-dag terug naar het saldo. Deze dag wordt meegenomen in de verrekening volgens lid 4.
   c. Is de werknemer aan het re-integreren? Dan heeft hij over de uren die hij aanwezig is op het werk recht op opbouw van atv-uren.

4. Verrekening atv-dagen
   Aan het eind van het kalenderjaar wordt het definitief aantal atv-dagen berekend.
   a. Het aantal atv-dagen wordt als volgt berekend:
      22 atv-dagen -/- ((aantal ziektedagen berekent op basis van het aantal ziekte-uren: aantal werkbare dagen) x 22). Het aantal werkbare dagen is 260 of 261 per jaar.
   b. Een negatief saldo (meer opgenomen dan toegekend) komt in mindering op het aantal atv-dagen/uren van het daarop volgende kalenderjaar.
   c. Een positief saldo (meer toegekend dan opgenomen) wordt toegevoegd aan het aantal atv-dagen/uren van het daarop volgende kalenderjaar.
   d. Het uitgangspunt is dat het saldo aan het eind van het kalenderjaar de nul dicht moet naderen. Toekenning en opname moeten dus zoveel mogelijk gelijk zijn.

5. Verkopen van atv-dagen
   a. Eénmaal per jaar heeft de werknemer het recht acht atv-dagen te verkopen.
   b. De waarde van een atv-dag is 8 maal het basisuurloon van de individuele werknemer inclusief vakantietoeslag.
   c. De werkgever maakt per kalenderjaar bekend
      - op welk moment
      - en op welke fiscale wijze

      de werknemer van dit recht gebruik kan maken.

6. Maximaal aan te wijzen atv-dagen en vakantiedagen
   Werkgever kan maximaal 15 dagen per jaar aanwijzen. Dit is inclusief de vakantiedagen die de werkgever op grond van artikel 37 lid 2 sub b mag aanwijzen.

Artikel 11 Ploegendienst

1. Ploegendienst
   a. Is het voor het uitvoeren van de werkzaamheden nodig? Dan wordt de werknemer in een 2- of een 3-ploegendienst of een volcontinudienst ingedeeld. Dit is ook afhankelijk van de duur van de werkzaamheden.
   b. Bij een 2- of een 3-ploegendienst werken werknemers
      - achter elkaar in verschillende ploegen;
      - op dezelfde locatie;
      - op verschillende tijdstippen;
      - in 2 of 3 diensten.

      Deze diensten overlappen elkaar normaal gesproken met niet meer dan 1 uur.

2. 2-ploegendienst
   Voor een 2-ploegendienst gelden de volgende regels:
   - De diensten zijn 8 uur.
   - Op zaterdag en zondag worden geen diensten gepland.

3. 3-ploegendienst
   Voor een 3-ploegendienst gelden de volgende regels:
   - De diensten zijn 8 uur.
   - De laatste dienst van de vrijdag hoort bij de 3-ploegendienst.
   - Op zaterdag en zondag worden geen diensten gepland.

4. Korte periode ploegendienst
   De werknemer heeft recht op de vergoeding van artikel 21 lid 1 als:
   - de werkzaamheden in een 2-ploegendienst korter zijn dan 2 weken.
   - de werkzaamheden in een 3-ploegendienst korter zijn dan 3 weken.

   De werknemer heeft dan geen recht op de vergoeding voor de ploegendienst.

5. Overwerk
   Bij overwerk heeft de werknemer recht op de vergoeding van artikel 21 lid 1.

6. Volcontinudienst
   Voor een volcontinudienst gelden de volgende regels:
   a. Een volcontinudienst is gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 33,6 uur. In de rustperiode van 6,4 uur zijn de atv-dagen verwerkt. Dat betekent dat zolang een volcontinurooster geldt, er geen toekenning van atv-dagen is.
   b. Gaat de werknemer over naar een normale dienstregeling? Dan is de afbouwregeling van artikel 22 lid 3 van toepassing.

7. Vergoeding ploegendiensten
   De vergoeding voor de ploegendiensten staat in artikel 23.

8. Afspraken over ploegendiensten
   In overleg met de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen per bedrijf aanvullende afspraken worden gemaakt over invulling en toepassing van de ploegendiensten.

Artikel 12 Overwerk

1. Van overwerk is sprake als er op maandag tot en met vrijdag meer dan 8 uur aaneengesloten per dienst wordt gewerkt.

2. De vergoeding van overwerk staat in artikel 21.

Artikel 13 Feestdagen

1. Vrije dag
   Als een feestdag op een doordeweekse dag valt, dan heeft de werknemer het recht om niet te hoeven werken. Het gaat om de volgende feestdagen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koningsdag en 5 mei (één keer per 5 jaar, eerstvolgende in 2030). Het basisloon van de werknemer wordt deze dagen uitbetaald.

2. Werken op een feestdag
   a. Op vrijwillige basis kan op een feestdag gewerkt worden.
   b. De vergoeding voor het werken op een feestdag staat in artikel 25.

Artikel 14 Consignatiedienst

1. Wat is consignatie?
   De werknemer moet tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze bereikbaar en beschikbaar zijn om te werken als de werkgever daar om vraagt. De werkgever kan dit vragen bij onvoorziene omstandigheden.

2. Toeslag
   Heeft de werknemer consignatiedienst? Dan ontvangt hij hiervoor een toeslag. Deze toeslag staat in artikel 26.

3. Geen consignatiedienst
   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. Uren na 24.00 uur.
   Heeft de werknemer na 24.00 uren in consignatie gewerkt? Deze uren worden in mindering gebracht op de te werken uren op de volgende dag.

Artikel 15 Slaapurenregeling

Werkt de werknemer tot na middernacht? De werknemer mag de volgende dienst pas met zijn werk verder gaan als hij de wettelijke rust heeft gehad.

Kan de werknemer door deze rust niet op tijd beginnen met zijn gewone dagdienst? Dan heeft de werknemer recht op slaapuren. Dat betekent dat de uren die de werknemer niet kan werken, als gewerkte uren worden vergoed. Dit geldt tot maximaal 10 uur na het beëindigen van de dienst. Dit geldt alleen op normale werkdagen en op zaterdag.

Artikel 16 Ingeroosterd, maar geen werk

1. Werknemer blijft thuis
   a. Is de werknemer ingeroosterd? Maar hoeft hij niet te werken? Dan heeft de werknemer recht op doorbetaling van zijn ingeroosterde dienst. De werknemer ontvangt zijn basisloon.
   b. Is het een doordeweekse dag? Dan heeft de werkgever de mogelijkheid om op die dag atv-uren aan te wijzen. Dit kan van de atv-dagen die door de werkgever aangewezen kan worden. Ook kan de werkgever ervoor kiezen om de compensatie overuren zoals genoemd in artikel 21 lid 2 in te zetten. De mogelijkheid om atv-uren of compensatie overuren in te zetten, geldt vanaf het derde uur op die dag.
   c. Valt de ingeroosterde dienst in een weekend? Dan kan de werkgever geen atv-uren of compensatie overuren inzetten.

2. De werknemer is op locatie
   Is de werknemer ingeroosterd? En blijft de werknemer de hele dienst op locatie? Dan betaalt de werkgever de dienst alsof de werknemer gewoon gewerkt heeft.

Artikel 17 Onwerkbaar weer

1. Regeling onwerkbaar weer
   a. Kan de werknemer door weersomstandigheden niet werken? Dan moet de werkgever aan de werknemer het vast afgesproken basisloon doorbetalen. De weersomstandigheden kunnen geen reden zijn om ontslag te geven.
   b. De weersomstandigheden die in lid 1 worden bedoeld, zijn opgenomen in bijlage 7.

2. Melden bij UWV
   a. Kan de werknemer op een dag niet werken door vorst/ijzel/sneeuw of een andere buitengewone natuurlijk omstandigheid? Dan meldt de werkgever dit voor iedere dag bij het UWV volgens de uitvoeringsvoorschriften. Door UWV is hiervoor een formulier beschikbaar gesteld.
   b. Als een dag bij het UWV is gemeld dan mag een werknemer op die hele dag geen (vervangende) werkzaamheden doen. Gaat de melding over vorst, ijzel, sneeuwval of andere buitengewone natuurlijke omstandigheid? Dan moet de werkgever de werknemer voor 10.00 uur in de ochtend op de hoogte brengen dat de werknemer niet hoeft te komen. Of moet de werknemer naar huis zijn gestuurd.

3. Uitvoeringsvoorschriften naleven
   a. De werkgever is verplicht om zich te houden aan alle (uitvoerings)voorschriften van de regeling onwerkbaar weer.
   b. De werkgever moet ervoor zorgen dat de melding voor 10.00 uur in de ochtend door het UWV is ontvangen. Dat is gebaseerd op artikel 4, tweede lid, van de Regeling onwerkbaar weer. Op basis van deze bepaling moet de temperatuur voor 10.00 uur in de ochtend worden gemeten. Dan heeft de werkgever voldoende tijd om via het door UWV beschikbare formulier de melding te doen.
   c. Alle voorschriften zijn te vinden op de website van UWV en cao-partijen.
   d. Er wordt gecontroleerd op de juiste naleving van de regels. Wordt er oneigenlijk gebruik en/of misbruik gemaakt van de regeling? Dan volgen er sancties. De vrijstelling geldt dan niet. Of de vrijstelling kan met terugwerkende kracht komen te vervallen tot de aanvang van de betreffende omstandigheid.

4. Aanvulling uitkering
   De werkgever moet aan de betrokken werknemer een aanvulling op de uitkering betalen tot 100% van het loon alsof er geen sprake is van onwerkbaar weer.

Hoofdstuk 4 Loon, vergoedingen en toeslagen

Artikel 18 Indeling in functie

1. Functie
   In bijlage 1 zijn de functies opgenomen. De werkgever bepaalt de functie van de werknemer. De werkgever kijkt daarbij naar de werkzaamheden van de werknemer.

2. De werkgever laat schriftelijk weten:
   - welke functie met functieomschrijving de werknemer heeft
   - in welke loongroep de werknemer is ingedeeld en
   - welk ervaringsjaar is toegekend.

3. Geschillen over functie-indeling
   Is er een geschil over de functie-indeling? Dan kan de werkgever dit voorleggen aan de commissie functie-indeling. Het reglement van deze commissie is opgenomen in de fonds-cao.

4. Ervaringsjaren
   a. Ieder jaar op 1 januari krijgt de werknemer het recht op een ervaringsjaar. Dit gebeurt tot de werknemer het maximaal aantal ervaringsjaren in de loongroep heeft bereikt. Om recht te hebben op een ervaringsjaar moet de werknemer minimaal een jaar in de functie gewerkt hebben.
   b. De werkgever kan er voor kiezen om ervaringsjaren toe te kennen op basis van een functiebeoordeling. Als de werkgever hiervoor kiest is sub a niet van toepassing. De functiebeoordeling vindt plaats volgens het protocol functiebeoordeling (bijlage 8). Per bedrijf moeten de kwalificaties voor tenminste 2/3 goed, zeer goed of uitstekend te zijn.

5. Andere werkzaamheden
   a. Vraagt de werkgever de werknemer werkzaamheden te doen die bij een hoger ingeschaalde functie passen? Dan wordt het uurloon passend bij die functie uitbetaald.
   b. Vraagt de werkgever de werknemer werkzaamheden te doen die bij een lager ingeschaalde functie passen? Dan houdt hij het uurloon bij de functie waarin hij is aangesteld. Dit geldt niet als de kwaliteit van het werk of het gedrag van werknemer daarvoor de reden was.

Artikel 19 Loon

1. Basisloon
   De werknemer ontvangt als basisloon het uurloon dat hoort bij de loongroep en het ervaringsjaar van zijn functie. De basislonen staan in bijlage 2 (loontabel).

2. Aanloopsalaris
   a. De werkgever kan een aanloopsalaris toepassen. Dit aanloopsalaris ligt 15% onder het salaris van de loongroep. Als minimum geldt het wettelijk minimumloon.
   b. Het aanloopsalaris kan toegepast worden bij de werknemer
      - met een functie in de groepen 2 tot en met 7
      - en met wie voor de eerste keer een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan.
   c. Het aanloopsalaris kan maximaal 1 jaar toegepast worden.

3. Loon uitzendkracht
   a. Wil een bedrijf gebruik maken van uitzendkrachten? Dan moet het uitzendbureau beschikken over het certificaat NEN-4400.
   b. Het uitzendbureau betaalt het loon en vergoedingen aan de uitzendkracht.
   c. Huurt de werkgever een uitzendkracht in? Dan moet de werkgever zich ervan verzekeren dat de uitzendkracht tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden heeft als die gelden voor werknemers die werken in een gelijke of gelijkwaardige functies en in dienst zijn bij de werkgever.

d. Het gaat dan om:
   - Loon en overige vergoedingen;
   - De regels voor arbeidstijden, overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen.

e. De inlenende werkgever neemt in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau op dat het uitzendbureau zich aan de bepalingen van de cao houdt.

Artikel 20 Wanneer worden de lonen verhoogd?

1. Loonsverhoging
   De lonen worden gedurende de cao periode als volgt aangepast:
   - Per 1 maart 2027 een structurele loonsverhoging conform artikel 20 lid 2 van de cao Orsima (APC).

2. Loonsverhoging CPI
   a. Per 1 maart, volgend op de cao-periode, worden de lonen verhoogd met het percentage van de consumentenprijsindex (CPI) ‘alle huishoudens afgeleid’. Deze wordt vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek.
   b. Als percentage geldt de procentuele stijging van de CPI van de maand december van twee opeenvolgende jaren.
   c. Doen zich bijzondere omstandigheden voor (bijvoorbeeld stagflatie)? Dan zullen cao-partijen de toepassing van dit lid en de gevolgen daarvan met elkaar bespreken. Dit doen ze voordat dit lid van toepassing wordt.

3. Administratieve verplichting
   a. Uit de administratie van de werkgever moet eenvoudig blijken hoe het loon van de werknemer is berekend.
   b. Bij elke loonbetaling geeft de werkgever aan de werknemer een specificatie. Deze voldoet aan artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 21 Vergoeding overwerk

1. Toeslag overwerk
   a. De werknemer ontvangt een toeslag als hij overwerkt. Deze toeslag is:
      - voor overwerk tussen 07.00 en 20.00 uur: 25% over het eerste overwerkuur en 50% over ieder volgend overwerkuur.
      - voor overwerk voor 07.00 uur en na 20.00 uur: 50% over ieder overwerkuur.
   b. De toeslag wordt betaald bovenop het basisuurloon.

2. Vergoeding in tijd
   Naast de toeslag van lid 1 wordt overwerk ook in tijd vergoed. Hiervoor gelden de volgende regels:
   a. Voor de helft van het aantal gewerkte overuren krijgt de werknemer extra vrije tijd. Deze extra tijd is maximaal 10 uur per week. Dat betekent dat een werknemer maximaal 20 overuren in een week kan werken.
   b. Een werknemer kan per kalenderjaar maximaal 40 uur extra vrije tijd opbouwen.
   c. De werkgever bepaalt het moment waarop de extra vrije tijd wordt opgenomen. Opname vindt plaats in blokken van minimaal 2 uur.
   d. Aan het eind van de maand december worden niet opgenomen uren aan de werknemer uitbetaald. Behalve als de werknemer anders aangeeft.
   e. Heeft een werknemer aan het einde van het jaar nog niet alle vrije tijd opgenomen? En heeft een werknemer in een jaar ook nog niet alle atv-dagen opgenomen? Dan geldt dat op dezelfde locatie per functiegroep eerst de atv-dagen worden opgenomen.

Artikel 22 Vergoeding onregelmatig werk

1. De werknemer die op onregelmatige uren werkt, heeft recht op een toeslag.

2. Deze toeslag is:
   - 50%: maandag tot en met vrijdag tussen 20.00 en 07.00 uur
   - 50%: zaterdag tussen 00.00 en 20.00 uur
   - 100% tussen zaterdag 20.00 en maandag 07.00 uur

   In bijlage 10 zijn de toeslagen voor werken op onregelmatige uren per tijdseenheid schematisch weergegeven.

3. Afbouwregeling vergoeding
   Heeft de werknemer altijd of voor langere tijd toeslagen gekregen voor onregelmatig werk? En vervalt deze toeslag door het vervallen van activiteiten en/of door gewijzigde bedrijfsomstandigheden? Dan ontvangt de werknemer van het verschil tussen de oude beloning en de bij de nieuwe situatie horende beloning.
   a. Heeft hij de vergoeding achter elkaar ontvangen in meer dan een jaar maar minder dan twee jaar? Dan is de vergoeding
      - de eerste maand 100%
      - de tweede maand 66%
      - en als laatste een maand 33%.
   b. Heeft hij de vergoeding achter elkaar ontvangen in meer dan twee jaar maar minder dan drie jaar
      - de eerste twee maanden 100%
      - de volgende twee maanden 66%
      - en als laatste twee maanden 33%;
   c. Heeft hij de vergoeding achter elkaar ontvangen in meer dan drie jaar
      - de eerste vier maanden 100%
      - de volgende vier maanden 66%
      - en als laatste vier maanden 33%.
   d. Dit lid geldt niet als de werknemer wegens onbekwaamheid, door eigen toedoen, in werkzaamheden wordt geplaatst waarvoor de toeslag niet van toepassing is.

Artikel 23 Vergoeding ploegendienst

1. 2-ploegendienst
   De werknemer ontvangt een toeslag van 15% over het bruto basisuurloon. En over alle in de ploegendienst ingeroosterde uren.

2. 3-ploegendienst
   De werknemer ontvangt een toeslag van 20% over het bruto basisuurloon. En over alle in de ploegendienst ingeroosterde uren.

3. Volcontinudienst
   De werknemer ontvangt een toeslag van 25% over het bruto basisuurloon. En over alle in de volcontinudienst ingeroosterde uren (33,6 uur).

Artikel 24 Geen samenloop

De toeslagen voor overwerk en voor onregelmatig werk worden niet tegelijk op dezelfde uren toegepast. De werknemer heeft recht op de hoogste toeslag.

Artikel 25 Vergoeding feestdagen

1. De werknemer die op een feestdag werkt, heeft recht op een vergoeding.

2. Over de gewerkte uren krijgt de werknemer zijn basisloon betaald plus een toeslag van 100%. De werknemer heeft recht op het basisloon plus de toeslag vanaf 20.00 uur voorafgaand aan de feestdag tot 07.00 uur de volgende dag.

Artikel 26 Vergoeding consignatiedienst

1. Heeft de werknemer consignatiedienst? Dan ontvangt hij een consignatietoeslag.

2. De toeslag is:
   - maandag tot en met vrijdag: € 0,70 bruto per uur.
   - vrijdag 18.00 uur tot maandag 06.00 uur: € 1,15 bruto per uur.

Artikel 27 Vergoeding reiskosten

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

2. Reiskosten werk-werkverkeer
   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. Reist de werknemer met een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoersmiddel? Dan heeft de werknemer geen recht op een reiskostenvergoeding voor werk-werkverkeer.

3. Reiskosten bij rechtstreeks reizen van woonplaats naar object
   Reist de werknemer rechtstreeks van zijn feitelijke woonplaats naar het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht? Dan gelden de volgende regels
   a. Is de afstand tussen zijn feitelijke woonplaats en het object korter dan de afstand tussen de vestigingsplaats van de werkgever en het object? Dan ontvangt de werknemer de vergoeding van lid 1 van dit artikel.
   b. Is de afstand tussen zijn feitelijke woonplaats en het object langer dan de afstand tussen de vestigingsplaats van de werkgever en het object? Dan ontvangt de werknemer voor de langere afstand een vergoeding volgens lid 2 van dit artikel. Ook houdt de werknemer recht op de reisvergoeding van lid 1 van dit artikel.

4. Er wordt rekening gehouden met de regels van de Belastingdienst.

Artikel 28 Vergoeding reisuren

1. Algemeen
   Dit artikel is van toepassing op de vergoeding van reisuren binnen de Benelux.

2. Wat zijn reisuren?
   a. Reisuren zijn 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 en terug.
   b. Er is alleen sprake van reisuren als de werkgever hierom vraagt.
   c. Er kan sprake zijn van een door de werkgever beschikbaar gesteld vervoermiddel of eigen vervoer van de werknemer.
   d. Reisuren worden niet beschouwd als werktijd.
   e. De operationele vestigingsplaats van de werkgever is de verzamelplaats voor twee of meer werknemers. Vanaf deze plaats reizen de werknemers gezamenlijk naar het object .

3. Reisuren chauffeur rijdend materieel

a. De reisuren van de chauffeur van rijdend materieel zoals vacuümwagens worden vergoed tegen loon op basis van de feitelijke reistijd.
b. Artikel 21 lid 1 (overwerk), artikel 15 (slaapurenregeling) en 29 (maaltijdregeling) zijn van toepassing.

4. Reisuren geen rijdend materieel
Is er geen sprake is van rijdend materieel? Dan gelden de volgende regels:
a. Chauffeur
Bestuurt de werknemer het voertuig? En is het voertuig door de werkgever ter beschikking gesteld? Dan worden de reisuren als volgt vastgesteld:.

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

b. Bijrijders en /of eigen vervoer
Is de werknemer een bijrijder? Of is er sprake van eigen vervoer van de werknemer? Dan worden de reisuren als volgt vastgesteld:

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

c. De bepaling van de afstand in kilometers gebeurt aan de hand van door de ANWB gehanteerde tabellen.
d. Over de reisuren ontvangt de werknemer het basisuurloon.
e. Reisuren tellen niet mee voor de bepaling van artikel 21 lid 1 (overwerk), artikel 15 (slaapurenregeling) en 29 (maaltijdregeling).

5. Reisuren bij rechtstreeks reizen van woonplaats en object
Reist de werknemer rechtstreeks tussen zijn feitelijke woonplaats en het object waar de werkzaamheden moeten worden verricht? Dan gelden de volgende regels:
a. Is de afstand tussen zijn feitelijke woonplaats en het object korter dan de afstand tussen de operationele vestigingsplaats van de werkgever en het object? Dan geldt voor de toepassing van dit artikel deze kortere afstand. Er worden geen reisuren toegekend.
b. Is de afstand tussen zijn feitelijke woonplaats en het object langer dan de afstand tussen de operationele vestigingsplaats van de werkgever en het object? Dan worden als reisuren gezien:
   - het verschil in kilometers tussen aan de ene kant de feitelijke woonplaats van de werknemer en het object en aan de andere kant de vestigingsplaats van de werkgever en het object

6. Voorbeelden
In bijlage 9 zijn voorbeelden opgenomen van de reisurenregeling.

Artikel 29 Vergoeding maaltijden

1. Verstrekken maaltijd
De werkgever geeft de werknemer een warme maaltijd als:
- de normale arbeidstijd (8,5 uur inclusief half uur pauze) meer dan 2,5 uur langer is en
- de werktijd na 19.00 uur eindigt.

2. Reistijd
In de eindtijd van 19.00 uur wordt rekening gehouden met de eventuele reistijd na einde werktijd. Reist een werknemer langer dan een half uur voordat hij thuis is? Dan heeft de werknemer recht op de maaltijdregeling. Voorbeeld: als de werktijd eindigt om 18.45 uur en een werknemer heeft een uur reistijd dan heeft de werknemer recht op de maaltijdregeling.

3. Vergoeding maaltijd
   a. Kan de werkgever de warme maaltijd niet zelf aan de werknemer geven? Dan kan de werknemer zelf voor een warme maaltijd zorgen.
   b. De werkgever vergoedt dan de kosten van een warme maaltijd. De vergoeding is maximaal € 19,08 netto. De werknemer moet de bon van de maaltijd aan de werkgever geven.
   c. Per 1 januari 2028 (en daaropvolgend iedere twee jaar) wordt dit bedrag aangepast conform de CPI. Voor 2028 geldt dat de CPI van december 2027 ten opzichte van december 2025 wordt gebruikt.

Artikel 30 Vergoeding overnachting

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

2. Vergoeding
   De kosten van het hotel of pension worden vergoed. Ook de maaltijden en de consumpties bij de maaltijden worden vergoed.

3. Overige kosten
   Voor de overige onkosten ontvangt de werknemer een vergoeding van € 22,69 per dag.
   De werkgever houdt rekening met de regels van de Belastingdienst.

Artikel 31 Winstuitkering

1. Winstuitkering
   a. De werknemer ontvangt een winstuitkering als de winst voor belasting hoger is dan 2% van de bruto omzet.
   b. De werknemer moet in het jaar waarover de uitkering wordt gedaan tenminste 15 werkdagen aan één stuk in dienst zijn.

2. Berekening winstuitkering
   a. De winstuitkering wordt berekend over iedere gewerkte dag. Tot maximaal 8 uur per dag.
   b. Een gewerkte dag is een dag waarop ook echt werkzaamheden zijn verricht. Vakantiedagen, atv-dagen, feestdagen en ziektedagen worden niet als gewerkte dagen gezien. Is er sprake van een ziektedag door een bedrijfsongeval? Dan geldt die ziektedag wel als gewerkte dag.
   c. De winstuitkering is 2% over het basisloon van de gewerkte dagen.

3. Geen recht op winstuitkering
   De werknemer heeft geen recht op de winstuitkering:
   - als de arbeidsovereenkomst eindigt om redenen als bedoeld in artikel 7:678 lid 2 sub c, d, g en j BW;
   - als de opzegtermijn niet wordt toegepast;
   - bij ontslag op verzoek van de werknemer binnen drie maanden na de datum van indiensttreding.

4. Uitbetaling winstuitkering
   a. De uitkering wordt gedaan in januari van het opvolgende kalenderjaar. Is in januari geen duidelijkheid over de mogelijkheid tot uitbetaling? Dan moet er uiterlijk 1 juli duidelijkheid worden gegeven.
   b. Kan niet tot uitbetaling worden overgegaan? Dan meldt de werkgever dit aan de werknemers en aan cao-partijen. Werkgever moet dit onderbouwen met cijfers.
   c. De accountant van cao-partijen beoordeelt op basis van de toegestuurde cijfers of inderdaad niet tot uitbetaling kan worden overgegaan.

5. Toepassing concern

Maakt de onderneming van de werkgever deel uit van een concern? Dan wordt alleen gekeken naar het resultaat van de onderneming(en) waarop de cao van toepassing is (zijn).

6. Afwijkende voorwaarde winstuitkering voor 2025
   Voor het kalenderjaar 2025 ontvangt de werknemer een vaste winstuitkering en zijn de voorwaarden voor de winstuitkering, genoemd in artikel 31 lid 1 sub a en artikel 31 lid 4 sub b en c, daarmee niet van toepassing.
   Vanaf 2026 gelden ten aanzien van de winstuitkering wel weer alle voorwaarden die zijn genoemd in artikel 31.

Artikel 32 Jubileumtoeslag

Als de werknemer 25 en 40 jaar in dienst is bij de werkgever, geeft de werkgever aan de werknemer een uitkering volgens de fiscale regeling.

Artikel 33 Vaste toeslag voor bijzondere omstandigheden

1. De werknemer die werkt in de functie corveeër, machinist vacuümwagen, machinist hogedrukwagen en allround machinist krijgt een vaste toeslag van € 0,07 per uur op het basisloon.
2. De werknemer die werkt in de functie cleaner handmatig, cleaner, zelfstandig cleaner, algemeen medewerker/matroos, hulpmachinist, medewerker industriële reiniging/sjorren en hulpmachinist rioolreiniging krijgt een vaste toeslag van € 0,11 per uur op het basisloon.
3. De werknemer die werkt in de functie straler-coater, straler-coater/cleaner, classificeerder en allroundmedewerker asbestverwijdering krijgt een vaste toeslag van € 0,17 per uur op het basisloon.
4. Is de werknemer langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt? En werkt hij helemaal niet? Dan is dit artikel niet van toepassing.
5. Iedere 5 jaar bespreken cao-partijen de eventuele aanpassing van de hoogte van deze toeslagen.

Artikel 34 Stikstoftoeslag

1. De werknemer ontvangt een toeslag van € 6,81 bruto per uur gewerkt onder perslucht.

2. De toeslag wordt betaald bij daadwerkelijke perslucht. Dat wil zeggen in inerte omstandigheden of bij het dragen van beschermende gaspakken, gecombineerd met persluchtmaskers.

Artikel 35 Asbesttoeslag

1. De werknemer die incidenteel met behulp van daartoe voorgeschreven persoonlijke beschermingsmiddelen asbestsaneringswerkzaamheden verricht, ontvangt een asbesttoeslag.

2. De toeslag bedraagt € 1,82 per uur.

3. De toeslag is niet van toepassing op de Deskundig Asbestverwijderaar I, II en III en op de Deskundig Toezichthouder Asbestverwijderaar I, II en III.

Hoofdstuk 5 Over vakantiedagen, verlof en vakantiebijslag

Artikel 36 Vakantiedagen

1. Vakantiejaar
   Het vakantiejaar is gelijk aan een kalenderjaar en loopt van januari tot en met december.

2. Aantal vakantiedagen
   a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 20 wettelijke vakantiedagen (160 uur) en 4 bovenwettelijke vakantiedagen (32 uur).
   b. Als de werknemer niet het hele jaar in dienst is, dan ontvangt de werknemer alleen vakantiedagen over de periode dat hij wel in dienst is. Werkt de werknemer parttime? Het aantal vakantie-uren wordt dan berekend naar verhouding van het aantal uren dat de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst werkt .
   c. Tijdens de vakantie ontvangt de werknemer het loon volgens artikel 7:610 en 7:639 van het BW. Dit is het loon dat de werknemer zou ontvangen als hij niet met vakantie was geweest.

Artikel 37 Opnemen vakantiedagen

1. Opnemen vakantie
   a. De werknemer heeft recht op drie aaneengesloten weken vakantie. Deze drie weken worden zo veel mogelijk opgenomen tussen 30 april en 1 oktober.
   b. De werknemer dient schriftelijk zijn vakantiewensen in. De werkgever stelt de tijdstippen van begin en einde van deze vakantie vast. De werkgever houdt rekening met de wensen van de werknemer. Behalve als dit door gewichtige redenen niet mogelijk is. Heeft de werkgever niet binnen twee weken schriftelijk gewichtige redenen gegeven? Dan is de vakantie vastgesteld naar de wensen van de werknemer.

2. Overige vakantiedagen
   Voor de overige vakantiedagen geldt het volgende:
   a. een losse vakantiedag vraagt de werknemer drie dagen van tevoren aan. De werkgever gaat hiermee akkoord. Behalve als dit door gewichtige redenen niet mogelijk is.
   b. de werkgever kan vier vakantiedagen – eventueel aaneengesloten –vaststellen.

3. Wijzigen vakantie
   De werkgever kan een vastgestelde vakantie wijzigen. Dit kan als hiervoor gewichtige redenen zijn. En na overleg met de werknemer. Lijdt de werknemer schade door deze wijziging? Dan wordt dit door de werkgever vergoed.

4. Meenemen vakantiedagen
   a. De werknemer kan maximaal 5 wettelijke vakantiedagen per vakantiejaar meenemen. Deze dagen kan de werknemer gebruiken om een langere aaneengesloten vakantie op te nemen. Werkgever en werknemer overleggen over de periode waarin de vakantiedagen meegenomen kunnen worden. Met deze regel wordt afgeweken van de wet (artikel 7:640a BW).
   b. De eventueel overige vakantiedagen moeten voor 1 juni volgend op het vakantiejaar zijn opgenomen. Behalve als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten deze termijn te verlengen.
   c. Zijn de resterende vakantiedagen niet opgenomen? Of is de termijn niet verlengd? Dan kan de werkgever de nog niet opgenomen vakantiedagen vaststellen.

Artikel 38 Extra vakantiedagen

1. Dienstjaren
   Is de werknemer onafgebroken in dienst van dezelfde werkgever? Dan heeft hij recht op de volgende extra vakantiedagen:
   - 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. Geboren op of na 1 januari 1965
   Is de werknemer geboren op of na 1 januari 1965? Dan heeft hij recht op de volgende extra vakantiedagen:
   - 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. Geboren voor 1 januari 1965
   Is de werknemer geboren voor 1 januari 1965? Dan heeft hij recht op de volgende extra vakantiedagen:
   - 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. Peildatum extra vakantiedagen
   De extra vakantiedagen gaan in met ingang van het nieuwe vakantiejaar.
   Gaat de werknemer gedurende het jaar uit dienst? Dan worden de extra vakantiedagen berekend over de periode dat de werknemer dat jaar in dienst is geweest.

Artikel 39 Vakantiebijslag

1. Vakantiebijslag
   De werknemer heeft recht op vakantiebijslag. Er wordt rekening gehouden met artikel 16 lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De vakantiebijslag wordt berekend over:
   - de contracturen
   - de meeruren
   - de overuren
   - de op zaterdag en zondag gewerkte uren

   Uren tellen niet dubbel mee.

2. De vakantiebijslag wordt berekend over het basisuurloon plus de vaste toeslag voor bijzondere omstandigheden (artikel 33).

3. De vakantiebijslag wordt uitbetaald met de loonbetaling over de periode mei.

Artikel 40 Buitengewoon verlof

Onder levenspartner wordt verstaan de echtgenoot of echtgenote van de werknemer. Of degene met wie de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en waarvan de naam door de werknemer vooraf aan de werkgever bekend is gemaakt. Deze persoon mag geen ouder, broer of zuster van de werknemer zijn.

1. Recht op buitengewoon verlof
   a. De werknemer heeft in een aantal situaties recht op buitengewoon verlof. Het basisloon wordt dan volgens artikel 7:610 en 7:628 BW doorbetaald. Bij lid 2 staat wanneer de werknemer bijzonder verlof krijgt.

b. De werknemer krijgt het verlof alleen als het nodig is om binnen de arbeidstijd te verzuimen. En de werknemer bij de gebeurtenis aanwezig is.

2. Situaties buitengewoon verlof
   a. Bij overlijden:
      1. vier dagen bij het overlijden van echtgeno(o)t(e), levenspartner of inwonend kind, behalve als de echtgeno(o)t(e) duurzaam gescheiden leefde. Dan bestaat er recht op één dag;
      2. twee dagen bij het overlijden en voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van een ouder, ouder van de levenspartner en uitwonend kind;
      3. één dag bij overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van een van de grootouders, zuster, broer, schoonouder, ouder van de levenspartner, zwager, schoonzus, schoonzoon, schoondochter , broer en/of zus van de levenspartner, alsmede de levenspartner van(laatstgenoemde broer of zus, of kleinkinderen.

   b. Bij huwelijk:
      1. één dag bij ondertrouw van de werknemer;
      2. twee dagen achter elkaar als de werknemer trouwt of geregistreerd partnerschap aangaat;
      3. één dag bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind, een ouder, ouder van de levenspartner, broer, zuster, broer en/of zuster van de levenspartner, zwager, schoonzus, de levenspartner van (laatstgenoemde) broer of zus, of kleinkinderen;
      4. één dag bij 25- of 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer.

   De werknemer heeft alleen recht op bijzonder verlof voor b.2. en b.4. als de werknemer direct voorafgaand aan de situatie minimaal 2 aaneengesloten maanden bij dezelfde werkgever in dienst is.

   c. Bij overig:
      1. één dag voor het afleggen van een vakexamen in het belang van het bedrijf.
      2. één dag bij verhuizing van de werknemer (maximaal 1 keer per 2 jaar).
      3. over een redelijke te bepalen tijd tot maximaal één dag bij
         - de uitvoering van een bij wettelijk voorschrift;
         - of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting.

      Dit geldt als deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen. En dit niet in vrije tijd kan plaatsvinden. Er bestaat geen recht op verlof als het een oproep is van de voogdijraad, sociale diensten, belastinginstanties en dergelijke. Of een rechtsgeding waarbij de werknemer als verdachte is opgeroepen.
      4. twee uur om te stemmen bij verkiezingen.
      5. de tijd die nodig is voor het bezoek aan een medisch specialist (ziekenhuis).
      6. ten hoogste 15 uur per jaar voor overig doktersconsult en medische behandeling. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen meer uren afgesproken worden als dit voor de behandeling nodig is. Verder gelden de volgende regels:
         - De werknemer meldt het verzuim vooraf aan de werkgever.
         - Het doktersconsult of de medische behandeling moet voor de werknemer zelf zijn en alleen door persoonlijk bezoek kunnen gebeuren.
         - De werknemer zorgt er voor dat het tijdstip en duur van het doktersconsult of de medische behandeling zo wordt gepland dat er zo min mogelijk verzuimuren ontstaan.
         - Als de werkgever daarom vraagt, geeft de werknemer een schriftelijke bevestiging van het doktersconsult of de medische behandeling aan de werkgever.

3. Mantelzorg
   De werknemer kan aan de werkgever om verlof vragen voor het uitvoeren van mantelzorgactiviteiten. De werkgever en de werknemer overleggen over de mogelijkheden hiervoor. Wordt het verlof gegeven? Dan ontvangt de werknemer over deze periode geen loon.

4. Onbetaald verlof
   De werknemer kan een verzoek doen voor onbetaald verlof. Daarbij gelden de volgende regels:
   a. de werkgever heeft de vrijheid de aanvraag goed of af te keuren.
   b. de financiële en verzekeringstechnische gevolgen zijn voor rekening van de werknemer.

c. tijdens het onbetaald verlof mag de werknemer niet tegen betaling werken.
d. de periode van onbetaald verlof bedraagt minimaal één week en maximaal één maand.
e. de werkgever stelt in overleg met de Ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging nadere regels vast.

5. Wet arbeid en zorg
Het is niet mogelijk om van de Wet arbeid en zorg negatief af te wijken door afspraken te maken met de ondernemingsraad, of de personeelsvertegenwoordiging.

Hoofdstuk 6 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 41 Arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen
   Dit artikel is van toepassing als de werknemer arbeidsongeschikt is door ziekte of gebrek. Zwangerschap en bevalling vallen hier ook onder.

2. Geldende voorschriften
   De werknemer moet zich bij arbeidsongeschiktheid houden aan de regels van het bedrijf.

3. Loondoorbetaling
   a. Eerste jaar
      Is de werknemer voordat hij arbeidsongeschikt is geworden minimaal 13 weken in dienst? Dan krijgt de werknemer het eerste jaar van de arbeidsongeschiktheid 100% van het loon doorbetaald.
      Is de werknemer voordat hij arbeidsongeschikt is geworden nog geen 13 weken in dienst? Dan krijgt de werknemer in de eerste 13 weken 70% van zijn loon betaald. Na deze eerste 13 weken krijgt de werknemer 100%.
   b. Tweede jaar
      De werknemer krijgt in het tweede jaar 70% van het loon. Is de werknemer voordat hij arbeidsongeschikt is geworden minimaal twee jaar in dienst? En werkt de werknemer mee aan zijn re-integratie? Dan heeft de werknemer recht op 100%.
   c. Met loon bedoelen we het loon volgens artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek

4. Inzetten atv-dagen
   a. Per kalenderjaar mag voor de eerste en tweede ziekmelding door de werkgever een atv-dag worden ingezet. Deze atv-dagen gaan af van de 14 atv-dagen die de werkgever kan aanwijzen.
   b. Stelt de arbodienst of de bedrijfsarts vast dat het een ziektebeeld met een zelfde oorzaak is? Dan wordt er geen atv-dag ingezet. Is de werknemer het niet eens met de arbodienst of de bedrijfsarts dat het ziektebeeld een andere oorzaak heeft? Dan kan hij een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. Dit deskundigenoordeel is bindend.
   c. Dit lid is niet van toepassing als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval.

5. Aanvulling derde en vierde jaar
   a. Is de werknemer na twee jaar nog arbeidsongeschikt en ontvangt hij een loongerelateerde uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)? Dan vult de werkgever deze uitkering met 10% van de loongerelateerde uitkering aan.
   b. Het totaal van de loongerelateerde uitkering en de aanvulling is niet meer dan het vaste brutoloon dat de werknemer voor zijn arbeidsongeschiktheid als laatste ontving.
   c. Eindigt de arbeidsovereenkomst tijdens deze periode? Dan wordt de nog resterende aanvulling in één keer uitbetaald.

6. Re-integratie
   a. De werkgever zet zich in om (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers terug te laten keren in het arbeidsproces. Dat kan in de bestaande arbeidsplaats of ergens anders. De werkgever kan dit doen door:
      - Aanpassing van de arbeidsplaats;
      - Aanvullende scholing;
      - Andere noodzakelijke of gewenste aanpassingen.
   b. Is aanpassing van de arbeidsplaats niet mogelijk? Dan biedt de werkgever een andere passende arbeidsplaats aan. Als dit voor de werkgever mogelijk is. De werkgever houdt hierbij rekening met de belemmeringen vanwege het uitvoeren van werkzaamheden op locatie bij de opdrachtgever/hoofdaannemer. Vacatures worden als eerste aangeboden aan de

(gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer. Bij de bepaling van vacatures wordt ook gekeken naar werk dat wordt uitbesteed.

c. De werknemer zal alles doen dat nodig is om beter te worden. En om zijn werkzaamheden weer te kunnen hervatten. Een geneeskundig onderzoek is hierbij mogelijk.
d. De werknemer is verplicht mee te werken aan maatregelen die de werkgever neemt. En passende werkzaamheden te doen. Dat geldt ook als dit een parttimefunctie is.

Hoofdstuk 7 Scholing

Artikel 42 Verplichte opleiding

Volgt de werknemer een bedrijfstak- of bedrijfstakvakopleiding? En doet hij dat op initiatief van de werkgever? Of met schriftelijke toestemming van de werkgever? Dan geldt de volgende regeling:

a. De werkgever betaalt de cursus- en examenkosten;
b. De cursus wordt voor zover mogelijk in de reguliere arbeidstijd gevolgd;
c. De cursusuren worden gezien als arbeidstijd. De overwerk- en onregelmatigheidstoeslag is niet van toepassing;
d. De werknemer kan niet worden verplicht op meer dan vijf zaterdagen per jaar een cursus te volgen;
e. De reiskosten worden vergoed volgens artikel 27.

Artikel 43 Vrijwillige opleiding

1. Niet verplichte opleiding
   Volgt een (nieuwe) werknemer een cursus / opleiding die niet verplicht is? Of volgt de werknemer activiteiten in het kader van duurzame inzetbaarheid? Of voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie zoals vermeld op de beroepenkwalificatielijst? Dan geldt de volgende regeling:
   a. De werkgever betaalt de cursus- en examenkosten;
   b. De cursus wordt voor zover mogelijk in de reguliere arbeidstijd gevolgd;
   c. De cursusuren worden gezien als arbeidstijd. De overwerk- en onregelmatigheidstoeslag is niet van toepassing;
   d. De werknemer kan niet worden verplicht op meer dan vijf zaterdagen per jaar een cursus te volgen;
   e. De reiskosten worden vergoed volgens artikel 27.

2. Inzet atv-dagen
   Volgt de werknemer de cursus voor de eerste keer? Dan kunnen voor de helft van het aantal opleidingsdagen atv-dagen worden aangewezen. Tot maximum van 5 atv-dagen per jaar.

3. Verrekenen kosten
   Eindigt de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na de opleiding? En gebeurt dit op initiatief van de werknemer? Dan mag de werkgever de kosten van de opleiding verrekenen op grond van de in het bedrijf geldende regeling. Verrekening mag niet als de arbeidsovereenkomst buiten de schuld van de werknemer wordt beëindigd.

Artikel 44 Verplichte bijscholing Code 95

Voor 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
De kosten voor het volgen van verplichte opleidingen komen voor rekening van de werkgever.

Hoofdstuk 8 Duurzame inzetbaarheid en pensioen

Artikel 45 Duurzame inzetbaarheid

1. Geen verplichting tot overwerk
   a. Zit de werknemer 10 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd? Dan kan hij niet verplicht worden om meer te werken dan 40 uur per week.

2. PAGO en/of PMO
   a. De werkgever stelt de werknemer periodiek in de gelegenheid om een PAGO en/of PMO te doen.
   b. Geeft de keuring reden tot aanpassing van de werksituatie? Dan bespreken werkgever en werknemer dit samen.

3. Vierdaagse werkweek
   a. Is er reden om naar een vierdaagse werkweek te gaan? Dan overleggen werkgever en werknemer ieder jaar hoe tot een vierdaagse werkweek wordt gekomen.
   b. Wordt afgesproken dat er dagen worden gekocht? Dan is de waarde van een in te kopen dag 8 keer het uurloon van de werknemer inclusief vakantietoeslag.
   c. De arbeidsduur is maximaal 40 uur per week. Dat is inclusief overwerk.
   d. Kunnen werkgever en werknemer niet samen tot afspraken komen? Dan kunnen werkgever en/of werknemer dit voor (bindend) advies voorleggen aan de Vaste Kommissie.

4. Werknemer 55 jaar en ouder
   a. De werknemer van 55 jaar en ouder kan vragen om een vierdaagse werkweek. De regels uit lid 3 zijn dan ook van toepassing.
   b. Cao-partijen vinden de verkoop van atv-dagen door werknemers van 55 jaar en ouder niet productief. De verkoop van atv-dagen voor deze groep werknemers zou dan ook niet moeten gebeuren. De werkgever bevordert voor de werknemers van 55 jaar en ouder dat aan het einde van het jaar het saldo atv-dagen minimaal is.

5. Subsidie O&O-fonds Orsima
   a. De werkgever kan voor de kosten van de PAGO/PMO (lid 1) en voor de beroepskeuringen zoals SIR B, SIR C, asbestkeuring, bodemsaneringskeuring of chroomkeuring subsidie aanvragen bij O&O-fonds Orsima.
   b. Deze subsidie is € 200,- per keuring.
   c. De voorwaarden voor subsidie staan in het reglement tegemoetkoming duurzame inzetbaarheid. Dit reglement is opgenomen als bijlage 4 in de fonds-cao Orsima.

Artikel 46 Pensioen

Pensioenregeling
   a. De pensioenregeling bestaat uit een basisregeling, een overgangsregeling en een excedentregeling. De regelingen worden uitgevoerd volgens de statuten en reglementen van het Pensioenfonds Vervoer.
   b. Leden van de Werkgeversvereniging SITO zijn verplicht deel te nemen aan de basisregeling en overgangsregeling bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Beroepsvervoer over de Weg (PF Vervoer).
   c. Alle informatie over de pensioenregeling en de hoogte van de premie staat op www.pfvervoer.nl. De premie is ook te vinden op de website van Orsima.

Hoofdstuk 9 Over veilig werken en veranderingen in de organisatie

Artikel 47 Werkkleding

1. De werkgever geeft werkkleding aan de werknemer. De werknemer is verplicht deze werkkleding te dragen.
2. De werkkleding blijft eigendom van de werkgever.
3. Na afloop van het dienstverband levert de werknemer de werkkleding in. Doet de werknemer dit niet? Dan kan de werkgever daarvoor een vergoeding eisen. Deze kan gecompenseerd worden met het laatste loon.

Artikel 48 Veilig werken

1. Veilig werken
   a. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer veilig kan werken. De werkgever volgt hierbij de Arbowet.
   b. De werkgever stelt een beleid op. De werkgever maakt hierbij gebruik van de Arbocatalogus.
   c. Onderdelen van dit beleid zijn in ieder geval:
      - het geven van informatie om veilig te kunnen werken;
      - het geven van alle vereiste beschermingsmiddelen;
      - controle op gebruik van de beschermingsmiddelen

      Onderdeel van het beleid kan een zero tolerancebeleid zijn voor drank- en drugsgebruik.

2. Naleving werknemer
   a. De werknemer houdt zich tijdens het werk aan alle wettelijke voorschriften en het beleid van de werkgever. De werknemer draagt altijd de voorgeschreven beschermingsmiddelen. En brengt de relatie met de opdrachtgever niet in gevaar.
   b. Houdt de werknemer zich hier niet aan? Dan wordt er van uit gegaan dat de werknemer het afgesproken werk niet wil doen. En kan de werkgever alle wettelijke maatregelen nemen.

3. Niet naleven door werkgever
   Houdt de werkgever zich niet aan de verplichtingen? Dan is de werknemer niet verplicht om het afgesproken werk te doen.

Artikel 49 Veranderingen in de organisatie

1. Verandering structuur organisatie
   a. De werkgever volgt het SER-besluit Fusiegedragsregels (2000) en de Wet Melding Collectief Ontslag. In afwijking van de wet doet de werkgever dit als er 10 of meer werknemers zijn betrokken.
   b. De werkgever informeert de vakbonden in de volgende gevallen:
      - bij een voorgenomen fusie;
      - bij een ingrijpende reorganisatie;
      - als de organisatie minder activiteiten uit gaat voeren;
      - als de organisatie sluit;
      - bij surseance van betaling;
      - bij faillissement.
   c. De vakbonden mogen dan advies geven. En maatregelen nemen voor de betrokken werknemers

2. Werkgelegenheid bij contractwisseling
   Overleg tussen werkgevers

Door contractwisseling kunnen werkzaamheden overgaan van de ene naar de andere werkgever. Gaat hierdoor mogelijk werkgelegenheid verloren? Dan overleggen beide werkgevers over de mogelijkheid werknemers in te huren of over te nemen.

3. Vakbonden informeren
   Lukt het werkgevers betrokken bij een contractwisseling niet om werkgelegenheid te behouden? Dan worden vakbonden daarover geïnformeerd. De vakbonden worden bij het overleg over de werkgelegenheid betrokken. Maar alleen als de vakbonden dat willen.

Hoofdstuk 10 Vakbonden en afspraken tussen cao-partijen

Artikel 50 Faciliteiten (kader)leden vakbonden

1. Kaderleden
   Ieder jaar geven de vakbonden de werkgeversorganisatie die partij is bij deze overeenkomst een overzicht van kaderleden. En aan welke activiteiten de kaderleden voor deze cao deelnemen.

2. Deelname aan vergaderingen
   Het kaderlid kan deelnemen aan vergaderingen van (werkgroepen van) Vaste Kommissie, O&O-fonds Orsima en FBS Orsima. Het basisuurloon wordt doorbetaald. Zijn er kaderleden in dienst van dezelfde werkgever? En is de werkgever lid van SITO? Dan geldt er een maximaal aantal dagen waarop de kaderleden samen kunnen deelnemen aan de vergaderingen.
   - voor werkgevers met minder dan 50 werknemers in dienst: 7 dagen per jaar;
   - voor werkgevers met 50 tot 100 werknemers in dienst: 14 dagen per jaar;
   - voor werkgevers met meer dan 100 werknemers in dienst: 20 dagen per jaar.

   Zijn er meer dagen nodig? Dan worden deze dagen toch gegeven. Maar zonder behoud van het basisloon.

   Ook kan het kaderlid deelnemen aan:
   - de cao-onderhandelingen en
   - de interne vergaderingen van de vakbonden voor de voorbereiding van de cao-onderhandelingen.

   Het kaderlid houdt recht op zijn basisloon. Leden van vakbonden kunnen deelnemen aan overleg van deze vakbonden met een individuele werkgever. Het lid houdt recht op zijn basisloon.

   De werknemer die lid is van een vakbond kan maximaal 3 dagen per jaar deelnemen aan bondscongressen en door de vakbonden georganiseerde cursussen. De werknemer houdt over deze dagen recht op zijn basisloon.

   Ook kan het kaderlid vrij nemen om werkzaamheden te doen voor de vakbonden. Het kaderlid houdt recht op zin basisloon. Maar de kosten komen voor rekening van de vakbond waarbij het kaderlid is aangesloten.

3. Belemmering vanwege functie
   Het kaderlid zal door de werkgever niet worden belemmerd in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming omdat hij kaderlid is. Is de werknemer van mening dat de werkgever zich hier niet aan houdt? Dan zal hij hierover eerst contact opnemen met zijn vakbond.
   Algemene of bijzondere wettelijke voorzieningen over ontslag zijn gewoon van toepassing.

4. Bedrijfsbelang
   Lid 2 van dit artikel is van toepassing als dit past in het bedrijfsbelang van het bedrijf. Het kaderlid/ de werknemer moet het tijdstip van de activiteit afstemmen met de werkgever.

5. Publicatie
   Als de vakbonden iets willen mededelen aan hun leden in de onderneming, stelt de werkgever hiervoor zijn publicatieborden ter beschikking. De publicatie wordt pas opgehangen als de werkgever het heeft gelezen. En geen bezwaar heeft gemaakt.

6. Fiscale faciliteit
   De belastingwetgeving kent faciliteiten voor vakbondscontributie. Leden van de vakbonden kunnen hiervan gebruik maken. Dit is mogelijk zolang de regeling er is.

Artikel 51 Sociaal statuut

1. Ongewenst gedrag
   Ongewenst gedrag accepteren cao-partijen niet. Met ongewenst gedrag bedoelen cao-partijen in ieder geval:
   - een directe of indirecte ongelijke behandeling op basis van bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras of arbeidsduur;
   - een andere ongelijke behandeling zonder reden.

2. Cao-partijen bevorderen gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het werk.

3. Ongewenste intimiteiten
   Cao-partijen erkennen het recht van iedere werknemer op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. Werkgever en werknemer dienen dit recht te respecteren en tevens te handelen volgens de algemene regels van moraal en fatsoen. Opmerkingen of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon, die voor de ander vernederend en/of belastend zijn, worden niet toegestaan. Deze gedragingen kunnen tot sancties leiden voor degene die zich daaraan schuldig maakt.

4. Vertrouwenspersoon
   a. Bedrijven zijn volgens de Arbowet verplicht op hun werknemers te beschermen tegen psychosociale arbeidsbelasting. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan een belangrijk onderdeel van dit beleid zijn.
   b. Orsima heeft een vertrouwenspersoon aangesteld. De vertrouwenspersoon is voor werkgevers en werknemers beschikbaar.
   c. Een vertrouwenspersoon is er voor werknemers die meldingen of klachten hebben over ongewenst gedrag:
      - Pesten;
      - agressie en geweld;
      - discriminatie waaronder seksuele intimidatie.
   d. De vertrouwenspersoon:
      - begeleidt werknemers die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen;
      - adviseert de werkgever over het beleid van ongewenste omgangsvormen.
   e. De invulling, werkwijze en contactgegevens van de vertrouwenspersoon staan op www.orsima.nl.

Artikel 52 Naleving cao

Controleorgaan
Stichting O&O-fonds Orsima voert controles uit in de sector. Het reglement voor de controles is opgenomen in de fonds-cao Orsima.

Artikel 53 Financiering activiteiten brancheniveau

1. O&O-fonds Orsima
   a. Er is een O&O-fonds Orsima. Activiteiten binnen de branche worden betaald uit de fonds.
   b. De statuten en reglementen van dit fonds zijn onderdeel van deze cao.

2. Bijdrage aan het fonds
   a. De werkgever en de werknemer zijn een bijdrage aan het O&O-fonds verschuldigd. De bijdrage is vanaf 1 januari 2026 1%.
   b. De werkgever betaalt van de in sub a genoemde bijdrage 0,6%.
   c. De werknemer betaalt ook een deel van de bijdrage van 1%. De bijdrage van de werknemer is 0,4% over zijn vaste bruto loon op 1 januari van het kalenderjaar of per latere datum indiensttreding vermeerderd met de onderdelen die in sub d zijn genoemd. De werkgever houdt deze bijdrage in op het bruto loon van de werknemer.

d. De bijdrage wordt berekend over het vaste bruto loon op 1 januari van het kalenderjaar, vermeerderd met:
   - de vakantietoeslag van artikel 39 van de cao;
   - de toeslag van artikel 33 van de cao;
   - de uitkering op basis van resultaten van artikel 31 van de cao;
   - de schriftelijk overeengekomen 13e maand;
   - vaste gratificatie, tantième of vergelijkbare andere toeslagen indien en voor zover deze niet afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat.

e. De hoogte van de bijdrage kan jaarlijks door cao-partijen overeenkomstig het bepaalde in het reglement van O&O-fonds Orsima worden gewijzigd.

3. Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen Orsima (FBS Orsima)
   a. Uit het FBS Orsima worden branche-activiteiten betaald die niet uit het O&O-fonds Orsima kunnen worden betaald.
   b. De premie wordt betaald door leden van de werkgeversorganisatie partij bij deze cao.
   De bijdrage bedraagt in 2025 0,1% per jaar en wordt betaald door de werkgever.
   De bijdrage bedraagt per 2026 0,4% per jaar. Van deze 0,4% betaalt de werkgever 0,25% en de werknemer 0,15%.
   De bijdrage wordt berekend zoals beschreven bij lid 2 sub d van dit artikel.

4. Beheer fondsen
   De fondsen worden beheerd door cao-partijen.

Artikel 54 Overige afspraken cao-partijen

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
   Cao-partijen zetten zich maximaal in voor het verkrijgen van een algemeen verbindend verklaring van deze cao.

3. Overige afspraken
   Aanpassen artikel 20
   Tijdens de looptijd van de cao zullen cao-partijen de tekst zoals opgenomen in artikel 20 lid 2 verduidelijken waarbij partijen het erover eens zijn dat er een ‘cap’ komt ten aanzien van het maximum van de loonsverhoging. De uitkomsten van de gesprekken over deze aanpassing worden meegenomen in de onderhandelingen voor een volgende cao.

   Pensioenregeling
   Cao-partijen streven naar een verplichte pensioenregeling voor alle bedrijven die onder de werkingssfeer van de cao vallen. Een deel van de bedrijven valt al onder de Pensioenregeling Vervoer. Cao-partijen zullen een gezamenlijk verzoek indienen bij het Pensioenfonds Vervoer om te bespreken wat de mogelijkheden zijn voor aansluiting bij het Pensioenfonds voor alle bedrijven die vallen onder de werkingssfeer van de cao.

   Individueel Keuzebudget (IKB)
   Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao de haalbaarheid van een individueel keuzebudget (IKB) onderzoeken. Daarbij wordt onderzocht waaruit de IKB kan bestaan en wat hiervan de (fiscale) consequenties zijn.

Hoofdstuk 11 Asbest

Artikel 55 Afwijkingen

Verricht een bedrijf uitsluitend asbestwerkzaamheden? Dan gelden de volgende artikelen.

1. Asbesttoeslag
   In artikel 35 is de asbesttoeslag geregeld. Bedrijven hebben twee keuzes:
   a. toepassen van artikel 35 of
   b. een vaste gemiddelde toeslag over alle gewerkte uren. Deze gemiddelde toeslag moet zijn afgesproken met de werknemers. En dient jaarlijks ter goedkeuring aan de Vaste Kommissie te worden voorgelegd.

2. Aanwijzen collectieve vakantiedagen
   Bij het begin van het kalenderjaar kan de werkgever (collectief) 2 vrije dagen meer vaststellen dan is geregeld in artikel 37 lid 2 sub b.

3. Bedrijfssluiting
   a. Per vestiging kan de werkgever besluiten tot een bedrijfssluiting met een periode van 10 werkdagen. Deze moet overeenkomen met de regionale spreidingsregeling.
   b. Wordt in een regio gebruikelijk carnaval gevierd? Dan kan in die periode voor 2 dagen tot een bedrijfssluiting worden besloten.

Aldus overeengekomen tussen partijen

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

Werknemersorganisaties
FNV
CNV

Bijlage 1 Overzicht functies

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 2 Loongebouw

Bijlage 2 bevat het loongebouw voor volwassenen van 21 jaar en ouder.

Loongebouw cao Orsima per 1 maart 2026							
Volwassen 21 jaar en ouder							
Loongroep	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Ervaringsjaren							
0 jaar	€ 16,91	€ 17,75	€ 18,28	€ 18,64	€ 19,05	€ 19,77	€ 20,33
1 jaar	€ 17,06	€ 17,94	€ 18,46	€ 18,86	€ 19,43	€ 20,14	€ 20,69
2 jaar		€ 18,14	€ 18,63	€ 19,04	€ 19,83	€ 20,54	€ 21,14
3 jaar				€ 19,21	€ 20,20	€ 20,95	€ 21,53
4 jaar					€ 20,59	€ 21,35	€ 21,96
5 jaar						€ 21,78	€ 22,41
6 jaar						€ 22,21	€ 22,83
7 jaar							€ 23,27
8 jaar							€ 23,76

Jeugdloon en loon voor BBL- en BOL-leerlingen

- Voor BBL- en BOL-leerlingen geldt het wettelijk minimum (jeugd)loon naar leeftijd;
- Voor overige jeugdigen geldt het volgende percentage van het loongebouw van de cao (bijlage 2):
    - Voor een 16-jarige 80%
    - Voor een 17-jarige 85%
    - Voor een 18- en 19-jarige 90%
    - Voor een 20-jarige 95%

Bijlage 3 Grensoverschrijdende arbeid, overzicht algemeen verbindend verklaarde bepalingen

In artikel 2 lid 5 is opgenomen dat een aantal algemeen verbindend verklaarde bepalingen van toepassing zijn op werknemers die ter beschikking worden gesteld in Nederland.
In deze bijlage zijn deze bepalingen opgenomen.
Het zijn de volgende bepalingen:

a. maximale werktijden en minimale rusttijden;
b. minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
c. minimumloon, waarbij tot dit minimumloon in ieder geval behoren:
    1. het geldende periodeloon in de schaal;
    2. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, waaronder feestdagentoeslag en ploegentoeslag;
    3. tussentijdse loonsverhoging;
    4. kostenvergoeding: reiskosten en reistijdvergoeding, pensionkosten en andere kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie;
    5. periodieken;
    6. eindejaarsuitkeringen;
    7. extra vergoedingen in verband met vakantie.

    Tot dit minimum wordt niet gerekend: aanvullende bedrijfspensioenregelingen, bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor onkosten van de gedetacheerde werknemer voor reizen, huisvesting of voeding.
d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen vrouwen;
g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

De bepalingen onder a tot en met g worden de kernbepalingen genoemd. Voor deze cao zijn dit de volgende bepalingen:

Hoofdstuk 1: 1, 2 en 4
Hoofdstuk 3: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 en 16
Hoofdstuk 4: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 33, 34 en 35
Hoofdstuk 5: 36, 37, 38, 39, 40
Hoofdstuk 6: 41
Hoofdstuk 9: 47 en 48

.

Bijlage 4 Reglement dispensatieverzoek (uitwerking artikel 3 lid 2)

De werkgever kan vragen om ontheffing van de cao, of van bepaalde artikelen uit de cao. De werkgever vraagt dit aan bij de Vaste Kommissie Orsima. De Vaste Kommissie besluit hierover volgens dit reglement.

1. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de Vaste Kommissie Orsima, Aphroditestraat 35, 5047 TW Tilburg of per e-mail info@orsima.nl.
2. In het verzoek is in ieder geval opgenomen:
   a. de bepaling(-en) waarop het verzoek zich richt;
   b. een kort overzicht van feiten en argumenten waarom dispensatie zou moeten worden gegeven.
3. De secretaris van de Vaste Kommissie stuurt de indiener een ontvangstbevestiging. En geeft daarin ook aan wanneer cao partijen het verzoek behandelen.
4. In principe behandelen cao-partijen verzoeken in de eerstvolgende vergadering van de Vaste Kommissie. Heeft het verzoek spoed? Dan kan de secretaris van de Vaste Kommissie besluiten cao-partijen te vragen het verzoek eerder (eventueel via een schriftelijke ronde) te behandelen. De secretaris overlegt dit met de voorzitter van de Vaste Kommissie.
5. Indien (de secretaris van) de Vaste Kommissie dat nodig vindt, kan worden besloten meer informatie op te vragen.
6. De Vaste Kommissie kan besluiten een hoorzitting te houden. Indiener kan zich bij de hoorzitting laten bijstaan door deskundigen. Ook kan hij zich laten vertegenwoordigen door een gemachtigde. Wil een partij zich laten bijstaan of vertegenwoordigen? Dan stelt zij de secretaris van de Vaste Kommissie hiervan minimaal 7 dagen van tevoren schriftelijk op de hoogte. Eventuele kosten van de vertegenwoordiging, betaalt de indiener zelf.
7. De Vaste Kommissie kan besluiten om deskundigen op te roepen om te raadplegen en te horen.
8. Indien de Vaste Kommissie van mening is dat het geen verzoek is zoals genoemd in artikel 3 lid 2 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. Vraagt de Vaste Kommissie om meer informatie of plant zij een hoorzitting? Dan kan zij 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 over het besluit. Dit gebeurt schriftelijk. In het besluit is de motivatie opgenomen.

Bijlage 5 Ingroeimodel cao Orsima (uitwerking artikel 3 lid 2 sub f)

Een werkgever die de cao niet eerder toepaste kan een dispensatieverzoek indienen. Dat is geregeld in artikel 3 lid 2 van de cao. Een werkgever kan gebruik maken van een ingroeimodel. De regels hiervoor zijn:

- Binnen een jaar na aansluiting moet het bedrijf op het minimumniveau van de cao zitten. Dat geldt voor het loon, toeslagen en vergoedingen.
- Voor atv-dagen geldt een periode van 5 jaar.
- Heeft het bedrijf een eigen pensioenregeling? Dan moet onderzoek worden gedaan of deze minimaal gelijkwaardig is aan de pensioenregeling van Orsima. Is de eigen pensioenregeling gelijkwaardig of beter dan de regeling van Orsima? Dan kan dispensatie worden aangevraagd. Is de regeling niet minimaal gelijkwaardig? 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.
- Staat vast dat de maatregelen tot een negatief resultaat leiden bij het bedrijf? Dan kan het bedrijf met cao-partijen praten over een regeling op maat.

Bijlage 6 Welke gegevens staan in een arbeidsovereenkomst

a. De naam en de woonplaats van werkgever en werknemer.
b. De plaats waar de werknemer werkt. Als de werknemer niet (hoofdzakelijk) op een vaste plaats werkt: de vermelding dat hij op verschillende plaatsen werkt of dat hij zelf zijn werkplek mag bepalen.
c. De functie en functiegroep.
d. Wanneer de werknemer in dienst komt.
e. Als de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd krijgt: hoelang deze geldig is
f. hoeveel vakantie en/of andere vormen van betaald verlof de werknemer heeft of hoe je dit uitrekent.
g. Wat de opzegtermijn is en wat de procedure hiervoor is.
h. De salarisschaal, welk salaris daarbij hoort, wat de aparte onderdelen van het salaris zijn en hoe en wanneer het salaris betaald wordt.
i. Als de arbeidsduur (voor het grootste deel) voorspelbaar is: de normale of wekelijkse arbeidstijd die wordt afgesproken op basis van het dienstrooster en regelingen in verband met werk dat de werknemer doet buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd of in verband met het wisselen van diensten.
   Als de arbeidsuur (voor het grootste deel) onvoorspelbaar is: de vermelding dat de tijdstippen waarop de werknemer werkt variabel zijn. En wat het aantal gewaarborgde betaalde uren zijn. Dit zijn de dagen en uren waarop de werkgever de werknemer kan verplichten om te werken.
j. Of de werknemer deelneemt aan een pensioenregeling.
k. Als de werknemer langer dan een maand in het buitenland gaat werken: hoe lang de werknemer in het buitenland gaat werken, in welke valuta hij betaald krijgt, welke vergoedingen je werknemer kan krijgen en hoe de werknemer terugkomt.
l. Of er een cao geldt.
m. Of er een proeftijd is en hoelang deze is.
n. Of de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft.
o. Of de werknemer een oproepovereenkomst heeft volgens artikel 7:628a lid 9 en 10 van het Burgerlijk Wetboek.
p. Of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is volgens artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek

Bijlage 7 Weersomstandigheden onwerkbaar weer

In artikel 17 van de cao is bepaald in welke weersomstandigheden de werkgever het loon van de werknemer moet doorbetalen. De weersomstandigheden die in artikel 17 worden bedoeld, zijn opgenomen in deze bijlage.

a. Vorst/ijzel/sneeuw
   - voor het tijdvak lopende van 1 november van enig jaar tot en met 31 maart van het daarop volgend jaar (hierna te noemen: winterseizoen); én
   - voor zover vanwege of ten gevolge van vorst/ijzel/sneeuw niet wordt gewerkt.

b. Overvloedige regenval/andere buitengewone natuurlijke omstandigheden
   - voor het tijdvak lopende van 1 januari tot en met 31 december (hierna te noemen: kalenderjaar); én
   - voor zover vanwege of ten gevolge van overvloedige regenval/andere buitengewone natuurlijke omstandigheid niet wordt gewerkt.

c. Vorst/ijzel/sneeuw
   a. Als vorst/ijzel/sneeuw dag wordt beschouwd een werkdag in een winterseizoen waarop vanwege vorst/ijzel/sneeuw niet wordt gewerkt en die voldoet aan (minimaal één van) de volgende norm(en):
      - Vorst/sneeuw: de gemeten temperatuur is tussen 00:00 uur en 07:00 uur lager geweest dan -3 Celsius.
      - IJzel: er is sprake van ijzel volgens de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
   b. Voor het vaststellen van een norm onder a. is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
   c. Het risico van vorst/sneeuw/ijzel moet per werknemer gedurende de eerste 2 vorstdagen in een winterseizoen voor rekening van de werkgever komen.
   d. Voor de vorst/ijzel/sneeuw dagen in een winterseizoen boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt op vorst/ijzel/sneeuw dagen, zoals genoemd onder a.
   e. Voor de vorst/ijzel/sneeuw dagen in een winterseizoen boven het aantal van 2 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

d. Overvloedige regenval
   a. Als overvloedige regenval wordt beschouwd een werkdag in een kalenderjaar waarop vanwege overvloedige regenval niet wordt gewerkt en die voldoet aan de volgende norm:
      - De gemeten regenval is tussen 7:00 uur en 19:00 uur tenminste 300 minuten.
   b. Voor het vaststellen van een norm onder a. is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
   c. Het risico van overvloedige regenval moet per werknemer gedurende de eerste 19 dagen in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever komen.
   d. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 19 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt op dagen, zoals genoemd onder a.
   e. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 19 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

e. Storm
   a. Als stormdag wordt beschouwd een werkdag in een kalenderjaar waarop vanwege storm niet wordt gewerkt en die voldoet aan de volgende norm:
      - Het KNMI geeft een waarschuwing uit voor code rood.
   b. Voor het vaststellen van een norm onder a. is bepalend de meting van het KNMI-weerstation in het postcodegebied waarin het werkobject, waar de werknemer werkzaam is of zou zijn, zich bevindt.
   c. Het risico van storm moet per werknemer gedurende de eerste 2 dagen in een kalenderjaar voor rekening van de werkgever komen.
   d. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 geldt dat de werkgever – in afwijking van artikel 7:628 BW en lid 1 van dit artikel – het loon of salaris niet doorbetaalt op dagen, zoals genoemd onder a.
   e. Voor de dagen in een kalenderjaar boven het aantal van 2 kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een WW-uitkering volgens de wettelijke voorziening aanvragen.

Bijlage 8 Protocol functiebeoordeling

In artikel 18 van de cao is geregeld dat de werknemer ieder jaar op 1 januari recht heeft op een ervaringsjaar. De werkgever kan er voor kiezen om ervaringsjaren toe te kennen op basis van een functiebeoordeling. Als de werkgever hiervoor kiest, is dit protocol van toepassing.

1. Het systeem functiebeoordeling is gekoppeld aan het gedifferentieerd kunnen toepassen van de ervaringsjaar verhogingen zoals gemeld in de cao onder artikel 18.

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 toekenning 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 9 Voorbeelden reisuren (artikel 28)

Artikel 28 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.

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 27 (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 28 lid 4 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 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 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 28 lid 4 sub 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 28 lid 4 sub a. van toepassing, voor de bijrijder(s) de tabel van artikel 28 lid 4 sub 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 28 lid 4 sub a. van toepassing, voor de bijrijder(s) de tabel van artikel 28 lid 4 sub 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 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 gelijkgesteld 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.