



**BedrijvenBond**

# **CAO**

**voor de**

**ZEILMAKERIJEN, DEKKLEDENVERVAARDIGING,  
DEKKLEDENVERHUUR, SCHEEPSTUIGERIJEN**

**en de**

**SCHEEPSBENODIGDHEDENHANDEL  
"S.Z.S."**

**1 april 2011 tot en met 31 maart 2013**

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

voor de

**ZEILMAKERIJEN, DEKKLEDENVERVAARDIGING, DEKKLEDENVERHUUR,  
SCHEEPSTUIGERIJEN en de SCHEEPSBENODIGDHEDENHANDEL "S.Z.S."**

### **Werkgeversvereniging:**

Vereniging van Scheepsbenodigdhedenhandelaren,  
Zeilmakers en Scheepstuigers S.Z.S.

Reitseplein 8, 5037 AA Tilburg

Postbus 90154, 5000 LG Tilburg

Telefoon 013-594 45 12

Faxnummer: 013-594 47 48

E-mailadres: [szs@wispa.nl](mailto:szs@wispa.nl)

### **Vakverenigingen:**

FNV Bondgenoten, Bedrijfsgroep Metaal & Techniek,

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht, Telefoon 030-27 38 222

CNV Vakmensen, Vakgroep Metaaltechniek,

Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht, Telefoon 030-75 11 580

### **Secretariaat Vaste Commissie:**

Reitseplein 8, 5037 AA Tilburg

Postbus 90154, 5000 LG Tilburg

Telefoon 013-594 45 12

## SOCIAAL BELEID IN DE ONDERNEMING

De werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO stellen vast, dat zich in een onderneming, naar taak en functie laten onderscheiden, enerzijds de ondernemingsleiding, op wie de verantwoordelijkheid rust voor de bepaling en de realisering van het ondernemingsbeleid, anderzijds de in de onderneming werkzame personen. Beide groepen kennen uit hoofde van hun taak en functie eigen materiële en immateriële belangen.

Veel van de zaken die betrekking hebben op de arbeidsverhouding waarin de in de onderneming werkzame personen zich bevinden tot de onderneming worden in deze CAO geregeld.

De werkgevers- en werknemersorganisaties zijn de mening toegedaan, dat een goede uitvoering van de CAO mede bepaald wordt door een goed overleg tussen de ondernemingsleiding en de in de onderneming werkzame personen. In dat verband vragen partijen bij de CAO met nadruk aandacht voor de Wet op de Ondernemingsraden en met name voor de op 4 maart 1998 van kracht geworden wijzigingen van genoemde wet betrekking hebbend op de medezeggenschapsregelingen in ondernemingen. Voor ondernemingen waarin tenminste 50 personen werkzaam zijn, dient een OR te worden ingesteld. Voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers geldt dat de ondernemer vrijwillig een personeelsvertegenwoordiging in kan stellen; bij een onderneming met meer dan 10 werknemers is hij daartoe verplicht als een meerderheid van de werknemers daarom verzoekt. Immers, zowel de werkgeversvereniging als de vakverenigingen zien in de ondernemingsraad en de personeelsvertegenwoordiging een orgaan van overleg, advies, informatie en communicatie en rekenen het deze organen tot taak bij te dragen tot het goed functioneren van de onderneming.

Werkgevers- en werknemersorganisaties onderkennen voorts het belang van scholing, daartoe is de stichting Opleidings- en arbeidsmarktfonds SZS opgericht. Een speerpunt van deze stichting is het ontwikkelen van een zeilmakersopleiding, hetgeen geresulteerd heeft in een cd-rom met basiskennis.

Arbo-wetgeving is van belang voor werkgevers en werknemers. Om dat te benadrukken is in deze CAO een aparte paragraaf met een aantal relevante bepalingen uit de Arbo-wetgeving opgenomen (Bijlage V).

Daarnaast erkennen de werkgeversvereniging en de vakverenigingen elkaars zelfstandige taak in de behartiging van de materiële en immateriële belangen van hun leden. Indien in het licht hiervan de vakverenigingen het wenselijk achten over te gaan tot het aanwijzen van een werknemer ten behoeve van het onderhouden van contacten voor en namens de vakverenigingen met haar leden, werkzaam in de onderneming ter waarborging van een goed contact tussen de leden en de ondernemingsleiding, menen partijen dat een dergelijke aanwijzing dient te geschieden na voorafgaand overleg met de ondernemingsleiding.

# INHOUDSOPGAVE

## Pagina

|             |                                                                                                |    |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ARTIKEL 1   | DEFINITIES.....                                                                                | 6  |
| ARTIKEL 1A  | WERKINGSSFEER .....                                                                            | 7  |
| ARTIKEL 2   | VERPLICHTINGEN .....                                                                           | 8  |
| ARTIKEL 3   | ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD.....                                                                  | 9  |
| ARTIKEL 3A  | VORMEN VAN ARBEIDSDUURVERKORTING, COMPENSATIE ADV-TIJD                                         | 12 |
| ARTIKEL 4   | OVERWERK.....                                                                                  | 14 |
| ARTIKEL 5   | BELONING OVERWERK .....                                                                        | 15 |
| ARTIKEL 6   | VERSCHOVEN UREN.....                                                                           | 16 |
| ARTIKEL 7   | REISKOSTEN- EN OVERIGE VERGOEDINGEN.....                                                       | 17 |
| ARTIKEL 8   | REISTIJD.....                                                                                  | 18 |
| ARTIKEL 9   | ARBEID VOOR DERDEN .....                                                                       | 19 |
| ARTIKEL 10  | FEESTDAGEN .....                                                                               | 20 |
| ARTIKEL 11  | BUITENGEWOON VERLOF.....                                                                       | 21 |
| ARTIKEL 12  | VAKANTIE- EN SNIPPERUREN .....                                                                 | 23 |
| ARTIKEL 12A | BEREKENING VAN GENOTEN VAKANTIEDAGEN.....                                                      | 26 |
| ARTIKEL 12B | ZWANGERSCHAP- EN BEVALLINGSVERLOF .....                                                        | 27 |
| ARTIKEL 12C | VERZORGINGSVERLOF .....                                                                        | 28 |
| ARTIKEL 13  | INKOMENSGARANTIE BIJ ZIEKTE/ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN BIJ<br>TIJDELIJKE WERKTijdVERKORTING..... | 29 |
| ARTIKEL 13A | DIT ARTIKEL IS VERVALLEN                                                                       |    |
| ARTIKEL 13B | AANVULLING WGA-UITKERING .....                                                                 | 31 |
| ARTIKEL 14  | PROEFTIJD EN AARD DER DIENSTBETREKKING .....                                                   | 32 |

|              |                                                          |    |
|--------------|----------------------------------------------------------|----|
| ARTIKEL 14A  | DIENTSBETREKKING VOOR BEPAALDE TIJD .....                | 33 |
| ARTIKEL 14B  | DIENTSBETREKKING MET WERKNEMERS VAN 65 JAAR EN OUDER.... | 34 |
| ARTIKEL 15   | BEËINDIGING VAN DE DIENSTBETREKKING .....                | 35 |
| ARTIKEL 16   | INDELING DER WERKNEMERS.....                             | 36 |
| ARTIKEL 17   | LOONBEPALINGEN.....                                      | 37 |
| ARTIKEL 18   | SOCIAAL FONDS VOOR DE METAAL & TECHNISCHE BEDRIJFSTAKKEN | 38 |
| ARTIKEL 18A  | SCHOLING .....                                           | 39 |
| ARTIKEL 19   | VERVROEGD OUDERDOMSPENSIOEN METAAL EN TECHNISCHE .....   |    |
|              | BEDRIJFSTAKKEN .....                                     | 40 |
| ARTIKEL 20   | LOONBETALING .....                                       | 41 |
| ARTIKEL 21   | VREEMDE WERKNEMERS .....                                 | 42 |
| ARTIKEL 22   | NABESTAANDEN- EN VERVROEGD OUDERDOMSPENSIOEN .....       | 43 |
| ARTIKEL 23   | VASTE COMMISSIE.....                                     | 44 |
| ARTIKEL 24   | FUNCTIECLASSIFICATIE .....                               | 45 |
| ARTIKEL 24 A | LOONGEBOUWAFSPRAKEN.....                                 | 46 |
| ARTIKEL 24B  | BEZWARENPROCEDURE FUNCTIECLASSIFICATIE .....             | 47 |
| ARTIKEL 25   | GESCHILLEN .....                                         | 48 |
| ARTIKEL 26   | AFWIJKENDE BEPALINGEN .....                              | 49 |
| ARTIKEL 27   | BUITENGEWONE VERHOUDINGEN .....                          | 50 |
| ARTIKEL 28   | DUUR DER OVEREENKOMST .....                              | 51 |
|              | PROTOCOLAFSPRAKEN.....                                   | 52 |
| BIJLAGE I    | FUNCTIEGROEPEN .....                                     | 55 |
| BIJLAGE II   | LOONBEPALINGEN.....                                      | 56 |
| BIJLAGE III  | GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....                | 64 |

|                |                                                |    |
|----------------|------------------------------------------------|----|
| BIJLAGE IV     | GEDRAGSREGELS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....  | 65 |
| BIJLAGE V      | ARBOWETGEVING.....                             | 68 |
| BIJLAGE VI     | RISICO- INVENTARISATIE EN -EVALUATIE .....     | 74 |
| BIJLAGE VII    | DIT ARTIKEL IS VERVALLEN                       |    |
| BIJLAGE VIII   | SCHOLING .....                                 | 76 |
| BIJLAGE VIII A | STATUTEN.....                                  | 77 |
| BIJLAGE VIII B | BIJDRAGEREGLEMENT .....                        | 85 |
| BIJLAGE VIII C | UITKERINGSREGLEMENT .....                      | 88 |
| BIJLAGE IX     | DEZE BIJLAGE IS VERVALLEN                      |    |
| BIJLAGE X      | VAKBONDSACTIVITEITEN.....                      | 92 |
| BIJLAGE XI     | WET AANPASSING ARBEIDSDUUR OP HOOFDLIJNEN..... | 93 |
| BIJLAGE XII    | OVERGANGSRECHT OPZEGTERMIJNEN .....            | 94 |

# ARTIKEL 1

## DEFINITIES

Deze overeenkomst verstaat onder:

**1. Werkgever:**

Elke natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland arbeid doet verrichten als bedoeld in artikel 1a.

**2. Werknemer:**

Hij/zij die bij een werkgever als bedoeld onder lid 1 van dit artikel in Nederland werkzaam is ingevolge een arbeidsovereenkomst, met uitzondering van:

- directeuren;
- adjunct directeuren.

Op leidinggevend en toezichthoudend personeel zijn niet van toepassing de bepalingen inzake:

Arbeidstijd - arbeidsduur verschoven uren en oververdiensde.

Op leidinggevend en toezichthoudend personeel dat een brutosalaris ontvangt van € 2.269,- of meer zal de regeling inzake overwerk en beloning overwerk niet van toepassing zijn.

**3. Loon/salaris:**

- a. Het brutoloon is het overeengekomen salaris vermeerderd met de persoonlijke toeslag.
- b. voor de doorbetaling van loon/salaris voor uren buiten de normale werkdag, alsmede voor de berekening van vakantietoelage, doorbetaling van vrije uren/dagen, wordt uitgegaan van het gemiddelde bruto loon/salaris over de afgelopen drie maanden, met inbegrip van premies en ploegentoeslag, doch zonder rekening te houden met overwerk, prestatietoelage en werktijdvermindering.

**4. Dienstrooster:**

- a. het schema waarin de voor de werknemer geldende dagelijkse werktijden zijn vastgelegd;
- b. in afwijking van het bepaalde sub a wordt bij flexibele werktijd als bedoeld in artikel 3A de ADV-tijd niet in het rooster vastgelegd.

**5. ADV-tijd:**

de tijd waarop ten gevolge van arbeidsduurvermindering niet wordt gewerkt.

## **ARTIKEL 1A**

### **WERKINGSSFEER**

De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werknemers die in dienst zijn bij een onderneming of een deel van een onderneming, die zelfstandig het bedrijf uitoefent van<sup>1</sup>:

- a. zeilmaker;
- b. dekkledenvervaardiger;
- c. dekkledenverhuur;
- d. scheepstuiger;
- e. scheepsbenodigdhedenhandelaar, en/of
- f. folieverwerker

---

<sup>1</sup> De bepalingen in de CAO zijn niet van toepassing op werknemers die in dienst zijn bij een onderneming die valt onder de werkingssfeer van:

- a) de CAO voor werknemers bij BOEKELO FOLIEN B.V. te Enschede;
- b) de CAO voor de mode, interieur, tapijt en textielindustrie.



## ARTIKEL 2

### VERPLICHTINGEN

1. Partijen verbinden zich voor de duur van deze overeenkomst met alle tot haar beschikking staande middelen de goede naleving van deze overeenkomst door de werkgevers en de werknemers te zullen bevorderen, resp. na te zullen laten alle handelingen, welke aan de goede nakoming van deze overeenkomst op enigerlei wijze afbreuk zouden kunnen doen.
2. De werkgevers verbinden zich tijdens de duur dezer overeenkomst geen uitsluiting op werknemers toe te passen, noch toepassing ervan te zullen bevorderen.  
De vakverenigingen verbinden zich tijdens de duur dezer overeenkomst geen werkstaking op de werkgevers toe te passen, noch toepassing ervan te zullen bevorderen.
3. De werknemers zijn gehouden in dienst van hun werkgever alle werkzaamheden, die hun door of namens hun werkgevers redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met de onderneming in verband staan, naar hun beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot hun gewone dagelijkse arbeid behoren. De werknemers zijn verplicht op de vastgestelde uren de arbeid te beginnen en te beëindigen; voor de veiligheid van zichzelf en andere in de onderneming werkende personen naar vermogen te waken en behoorlijk zorg te dragen voor gereedschappen, werktuigen, machines, goederen en gebouwen, aan de onderneming toebehorende of onder haar berusting zijnde.
4. Partijen zijn aansprakelijk voor de afspraken en handelingen van bestuurders en gemachtigden, wanneer de wederpartij te goeder trouw kan aannemen, dat genoemde personen als haar vertegenwoordigers optreden.
5. De werknemer ontvangt bij zijn aanstelling een gedateerd schriftelijk bewijs van aanstelling, waarin wordt vermeld:
  - a. de functie en groep, waarin hij wordt aangesteld;
  - b. de datum van de indiensttreding;
  - c. het aan de functie verbonden salaris;
  - d. de proeftijd;
  - e. de voor de werknemer geldende normale arbeidstijden;
  - f. eventuele bijzondere bepalingen.

De werkgever kan in voor werknemers positieve zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.

## **ARTIKEL 3**

### **ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD**

1. De wekelijkse arbeidsduur bedraagt, berekend over een periode van maximaal één jaar, gemiddeld 38 uren.
2. Voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gelden ook de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de feestdagen als bedoeld in artikel 10 en de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is, voor zover deze dagen vallen op een dag binnen het dienstrooster, evenals de uren die volgens het dienstrooster zouden worden gewerkt op de kortverlofdagen als bedoeld in artikel 11 en op de vakantiedagen.
3. De werkgever stelt de werknemer voor een periode van minimaal drie maanden in kennis van het voor de werknemer geldende dienstrooster.  
In afwijking van het vorenstaande kan, in overleg met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij gebreke hiervan, met de werknemers, tussentijds het dienstrooster worden gewijzigd indien deze tussentijdse wijziging het gevolg is van een wijziging van de vorm van arbeidsduurverkortung.
4. De normale arbeidstijd voor werknemers is gelegen tussen 07.00 en 19.00 uur. Voor de werknemer vangt het werk op de volgende ochtend één uur later aan voor elk door de werknemer op de voorafgaande dag na 23.00 uur gemaakt overuur.  
De maximale arbeidsduur inclusief overwerk bedraagt gemiddeld 10 uur per dag en gemiddeld 45 uren per week gerekend over een periode van 13 weken. Tevens kan eenmaal per jaar gedurende een periode van 4 weken gemiddeld 50 uren per week worden gewerkt. De dagelijkse onafgebroken rusttijd bedraagt tenminste 11 uren.
5. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging c.q. de werknemer overeenkomen de zaterdag op te nemen in het dienstrooster op basis van vrijwilligheid van de individuele werknemer. De werknemers die op zaterdag werken conform rooster krijgen hiervoor een andere dag in de week vrij. Voor het werken op zaterdag geldt de toeslag als genoemd in artikel 5 lid 3. Het werken op zondag dient als uitzondering te worden beschouwd. Voor calamiteiten en noodzakelijke service en reparaties mogen hierop uitzonderingen worden gemaakt.
6. Indien werknemers beschikbaar moeten zijn ten tijde van calamiteiten en noodzakelijke service als bedoeld in lid 5, geldt het volgende:  
Op bedrijfsniveau dient een beschikbaarheidsregeling overeen gekomen te worden met de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging. Bij gebreke van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dient de beschikbaarheidsregeling overeen gekomen te worden met de betreffende werknemer.  
  
Naast de beschikbaarheidsregeling kunnen ook afspraken gemaakt worden over de (vergoeding van) de reistijd van de werknemer.
7. Met inachtneming van artikel 3 lid 1 geldt in afwijking van het hiervoor gestelde voor het winkelpersoneel het volgende:

## Arbeidstijd:

### *Arbeid op avonden*

Voor afspraken over de normale arbeidstijd op avonden gelden de volgende voorwaarden:

- a. Werknemers kunnen voor maximaal 3 avonden worden verplicht te werken. Werknemers, die vóór 1 juni 1996 reeds bij de werkgever in dienst waren, kunnen hiertoe alleen met hun instemming worden verplicht.
- b. Voor werknemers, die hun werkdag begonnen zijn vóór of op 13.00 uur en die doorwerken na 19.00 uur zal een redelijke maaltijdregeling worden getroffen.

### *Vijfdaagse werkweek en zondag*

Bij de vaststelling van de normale arbeidstijd geldt bovendien het volgende:

- a. De werknemer heeft recht op een vijfdaagse werkweek waarbij de twee vrije dagen zoveel mogelijk aaneengesloten zijn en zoveel mogelijk met de wensen van de werknemer rekening wordt gehouden.
- b. In beginsel is de zondag een van de twee vrije dagen. De werknemer kan niet tot werken op zondag worden verplicht.
- c. Indien een werknemer een vaste vrije dag per week heeft wordt hij geacht deze vrije dag te hebben genoten indien deze dag samenvalt met een feestdag.
- d. Indien een werknemer een wisselende vrije dag per week heeft, mag deze vrije dag niet worden vastgesteld op een feestdag.

### *Arbeid en schooltijd*

Voor afspraken over de normale arbeidstijd met een werknemer die leerling is in het kader van het leerlingstelsel moeten de uren op de schooldag worden meegeteld als normale arbeidstijd. Over deze uren is geen loon verschuldigd.

### *Rusttijden*

Een werknemer is niet verplicht tijdens een onbetaalde rusttijd van 15 minuten of meer in de winkel verblijven.

### *Géén onderbroken diensten*

Een onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd van langer dan 1 uur is niet toegestaan.

8. De werkgever zal een verzoek tot deeltijdarbeid van de werknemer in beginsel positief benaderen. Afwijzing van een verzoek tot deeltijdarbeid dient gemotiveerd en schriftelijk aan de betreffende werknemer kenbaar te worden gemaakt. Werknemers van bedrijven met tien of meer werknemers hebben het recht op aanpassing van de arbeidsduur.  
In bijlage XI is de Wet Aanpassing Arbeidsduur nader uitgewerkt. Verzoeken tot deeltijdarbeid dienen conform het bepaalde in de bijlage ingediend en behandeld te worden.



## ARTIKEL 3A

### VORMEN VAN ARBEIDSDUURVERKORTING, COMPENSATIE ADV-TIJD

1. De keuze van de vorm van de arbeidsduurverkortening alsmede de wijziging van de keuze dient tot stand te komen in overleg met de ondernemingsraad. Bij gebreke van een ondernemingsraad komt de arbeidsduurverkortening tot stand na overleg met de personeelsvertegenwoordiging dan wel het personeel.
2. Gekozen kan worden uit één of meer van de volgende mogelijkheden:
  - a. ADV-blokken
    - 8 uren aaneengesloten ADV-tijd per 4 weken;
    - 4 uren aaneengesloten ADV-tijd per 2 weken;
    - 2 uren aaneengesloten ADV-tijd per week.
  - b. Flexibele werktijd  
Een week van minimaal 34 uren en maximaal 45 uren waarbij per dag minimaal 0 en maximaal 10 uren wordt gewerkt.
3. Indien op ADV-tijd arbeid wordt verricht, wordt na overleg met de werknemer vervangende ADV-tijd vastgesteld.  
De vervangende ADV-tijd dient uiterlijk in de volgende twee kalenderkwartalen te worden genoten.
4. Indien een werknemer arbeidsongeschikt is tijdens ADV-tijd wordt daarvoor vervangende ADV-tijd gegeven na zijn herstel.
5. De vervangende ADV-tijd als bedoeld in lid 4 van dit artikel bedraagt maximaal 24 uren per kalenderjaar.
6. De vervangende ADV-tijd als bedoeld in lid 4 resp. lid 5 van dit artikel moet worden opgenomen uiterlijk in het kalenderkwartaal volgende op het kalenderkwartaal waarop de vervanging betrekking heeft. Is dit als gevolg van arbeidsongeschiktheid niet mogelijk, dan vervalt de betreffende vervangende ADV-tijd.
7. Indien de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking nog recht heeft op ADV-tijd, dan wel te veel ADV-tijd heeft genoten, vindt verrekening plaats in tijd of in geld. Bij verrekening in geld is het bepaalde in artikel 1 lid 4 van overeenkomstige toepassing.
8. Op verzoek van werknemer kunnen per kalenderjaar maximaal 3 ADV-dagen verkocht worden tegen een tarief van 0,607% van het maandsalaris zoals genoemd in artikel 17 van de CAO per uur (0,658% per uur van het vierweken salaris).  
Aanvullend hierop kunnen op verzoek van werknemer per kalenderjaar maximaal 6 ADV-dagen worden verkocht tegen 0,3035% van het maandsalaris zoals genoemd in artikel 17 van de CAO per uur (0,329% van het vierweken salaris). Indien de werknemer deze dagen inzet voor de (nog te ontwikkelen) levensloopregeling bedraagt de verkoopwaarde per ADV-dag 0,607% van het maandsalaris zoals genoemd in artikel 17 van de CAO per uur (0,658% van het vierweken salaris).  
De keuze om ADV-dagen te verkopen dient vóór 15 januari van het lopende kalenderjaar aangegeven te worden.

9. De werknemer - wiens gemiddelde wekelijkse arbeidsduur minder dan 38 uren bedraagt - heeft naar rato recht op de ADV-tijd als genoemd in lid 2 sub a van dit artikel.

## **ARTIKEL 4**

### **OVERWERK**

1. Met inachtneming van wettelijke bepalingen terzake, kan de werkgever een werknemer langer of op andere tijden laten werken dan zijn dienstrooster bepaalt. Evenwel zal de werkgever in het kader van de werkgelegenheid regelmatig overwerk tot het uiterste beperken.
2. Als overwerk wordt beschouwd al de door de werkgever opgedragen arbeid op uren, waarmede de volgens het dienstrooster geldende dagelijkse, c.q. wekelijkse arbeidsduur wordt overschreden, met uitzondering van arbeid verricht op ADV-tijd.
3. De werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en die met het oog op zijn (toekomstige) gezondheidstoestand overwerk bezwaarlijk acht, kan daartoe niet worden verplicht. In overige gevallen zullen werknemers van 55 jaar en ouder bij voorkeur niet worden aangewezen voor het verrichten van overwerk.
4. De werknemer die kennis heeft gegeven van principiële bezwaren tegen arbeid op zondag kan op die dag niet tot arbeid worden verplicht; met arbeid op zondag wordt gelijkgesteld het werken op een feestdag genoemd in artikel 10 lid 1.

## **ARTIKEL 5**

### **BELONING OVERWERK**

In geval van overwerk ontvangt de werknemer het voor hem geldende loon/salaris vermeerderd met:

1. 100 procent voor de uren, tussen zaterdag 24.00 uur en maandag 06.00 uur.
2. 200 procent voor de uren, gewerkt op een - niet op zondag vallende - feestdag, genoemd in artikel 10 lid 1. Wordt evenwel voor het werk op zo'n feestdag vervangend vrijaf gegeven op een andere dag, met behoud van loon/salaris, dan bedraagt de toeslag 100 procent.
3. 50 procent voor de overige uren buiten de normale arbeidstijd, waaronder het eerste uur onmiddellijk aansluitend op of voorafgaande aan de normale arbeidsdag.
4. Schafttijd, nodig geworden in verband met overwerk, wordt tot een maximum van een half uur per keer als overwerk aangemerkt.
5. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat in plaats van uitbetaling van de overwerkvergoeding, extra vrije tijd wordt gegeven overeenkomende met het loonbedrag dat voor het overwerk zou zijn betaald.
6. De extra vrije tijd dient uiterlijk binnen het kalenderjaar waarin het overwerk is verricht, te zijn opgenomen. In goed onderling overleg tussen werkgever en werknemer is afwijking van het voorgaande mogelijk.
7. Het opnemen van de extra vrije tijd kan slechts geschieden indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden, zulks ter beoordeling van de werkgever, dat toelaten.



## **ARTIKEL 6**

### **VERSCHOVEN UREN**

Onder verschoven uren worden verstaan de uren, niet zijnde uren behorende tot ADV-tijd, gedurende welke de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever arbeid moet verrichten buiten het voor hem geldende dienstrooster, zonder dat de voor hem volgens zijn dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden. Deze verschoven uren worden betaald overeenkomstig artikel 5, lid 3. Indien op verschoven uren wordt gewerkt op verzoek van de werknemer, dan gelden de toeslagen, genoemd in lid 3 van artikel 5 niet.

## ARTIKEL 7

### REISKOSTEN- EN OVERIGE VERGOEDINGEN

1. De werkgever verstrekt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer aan de werknemer die past binnen de fiscale regelgeving voor woon-werkverkeer. De vergoeding betreft bij:
  - a. een reisafstand van minder dan 10 kilometer retour: de kosten op basis van het tarief voor het openbaar vervoer, op voorwaarde dat de werknemer feitelijk reiskosten heeft gemaakt.
  - b. Een reisafstand van 10 tot 30 kilometer retour:
    - bij gebruik van het openbaar vervoer, de kosten van het openbaar vervoer.
    - bij gebruik van eigen vervoer de toegestane maximale onbelaste vergoeding per kilometer
    - een vaste periodieke reiskostenvergoeding, die na overleg met de werknemer is afgesproken. Dit is de zogenaamde "praktische regeling".
2. Bestaande afspraken inzake reiskostenvergoedingen tussen werkgever en werknemer die in positieve zin afwijken van lid 1, blijven gehandhaafd.
3. Een stagiaire ontvangt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer, gelijk aan de reiskostenvergoeding uit lid 1. Per dag dient de stagiaire minimaal zes uur op het stagebedrijf werkzaamheden te verrichten om voor die dag voor een vergoeding in aanmerking te komen.
4. De werkgever is gehouden de werkelijk door de werknemer uitgegeven bedragen voor reis- en verblijfkosten ten behoeve van karweiwerk buiten de onderneming maandelijks te vergoeden. De werknemer is verplicht van deze uitgaven nota's of kwitanties te vragen en deze bij zijn declaraties aan de werkgever te overhandigen.
5. Bij karweiwerk buiten de onderneming zal de werknemer een vergoeding ontvangen van € 4,20 (peiljaar 2011) per dag voor koffie, thee e.d. en kleine kosten onderweg. Deze vergoeding zal jaarlijks geïndexeerd worden met het consumentenprijsindexcijfer (alle huishoudens).
6. Ondernemingsgewijze regelingen, die bij de inwerkingtreding van deze CAO bestaan en die tenminste gelijkwaardig zijn aan het bepaalde in lid 5 van dit artikel, behoeven met een beroep op de tekst van dit artikel niet te worden gewijzigd.
7. De werkgever zal de werknemer de voor het werk noodzakelijke werkkleding ter beschikking stellen.
8. Een stagiaire ontvangt een stagevergoeding van € 100,= bruto per maand, indien hij minimaal 32 stageuren per week met het stagebedrijf is overeengekomen. Bij een stageovereenkomst van minder dan 32 uren per week wordt de stagevergoeding naar rato uitbetaald.

## **ARTIKEL 8**

### **REISTIJD**

1. Als reistijd wordt beschouwd de tijd, buiten het dienstrooster, nodig voor de verplaatsing van werknemers van het vestigingsadres van het bedrijf, resp. van een filiaal, naar het werk en/of omgekeerd. Voor reistijd wordt het normale loon/salaris doorbetaald.
2. In afwijking van het bepaalde in de laatste zin van lid 1 van dit artikel en met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 lid 2 geldt voor chauffeurs/bestellers de reistijd als overwerk, dat beloond wordt volgens de bepalingen van artikel 5.

## **ARTIKEL 9**

### **ARBEID VOOR DERDEN**

1. Het is de werknemer verboden, anders dan met schriftelijke toestemming van zijn werkgever, al dan niet tegen beloning arbeid voor en/of in opdracht van derden te verrichten.  
Dit verbod geldt met name voor de arbeid welke de werknemer binnen de onderneming pleegt te verrichten en voor andere arbeid welke gewoonlijk wordt verricht in de ondernemingen als bedoeld in artikel 1 lid 1.
2. Overtreding van het in lid 1 geformuleerde verbod kan voor de werkgever aanleiding vormen de dienstbetrekking te beëindigen.

## **ARTIKEL 10**

### **FEESTDAGEN**

1. Op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen en Koninginnedag wordt niet gewerkt. Over deze dagen wordt het normale loon/salaris doorbetaald.
2. Het nemen van vrijaf op religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, buiten die genoemd in lid 1 van dit artikel, en op 1 mei, geldt als het opnemen van snipperdagen. Artikel 12 lid 4 is van overeenkomstige toepassing.

## ARTIKEL 11

### BUITENGEWOON VERLOF

1. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van vakvereniging(en) verzuim met behoud van loon/salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten.  
Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten, waarvoor verzuim kan worden aangevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
2. In geval van verzuim wordt het normale loon/salaris doorbetaald in de hierna te noemen bijzondere omstandigheden en gedurende de daarbij vermelde duur:
  - a. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende een halve dag;
  - b. bij huwelijk of aangaan van een geregistreerd partnerschap van de werknemer: gedurende twee dagen;
  - c. bij bevalling van de levenspartner van de werknemer: gedurende één dag;
  - d. bij huwelijk van één der ouders, kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzusters en zwagers: gedurende één dag;
  - e. bij het overlijden van de levenspartner: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
  - f. bij het overlijden van één der ouders van de werknemer of van diens levenspartner, eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen: gedurende één dag, alsmede de dag van de uitvaart, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;
  - g. bij het overlijden van één der broers, zusters, zwagers, schoonzusters, grootouders van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkinderen: de dag van de uitvaart, indien de plechtigheid wordt bijgewoond;
  - h. bij militaire inspectie of bij vervulling van andere militaire verplichtingen van korte duur als bedoeld bij artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek, voor zover de vergoeding niet door de Overheid wordt verstrekt: gedurende de daarvoor benodigde tijd;
  - i. bij de uitoefening van de kiesbevoegdheid of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, voor zover daarvoor door de Overheid geen vergoeding wordt gegeven: gedurende de daarvoor benodigde tijd;
  - j. na 25-, 40- en 50-jaren dienstverband: gedurende één dag;
  - k. bij 25-, 40- en 50-jarige echtvereniging van de werknemer en/of van de ouders van de werknemer of van diens levenspartner: gedurende één dag.
3. Onder levenspartner als bedoeld in lid 2 onder c, e, f, g en k van dit artikel wordt verstaan de echtgen(o)ot(e) van de werknemer dan wel degene, geen ouder, broer of zuster van de werknemer zijnde, met wie de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert en wiens naam door de werknemer vooraf aan de werkgever bekend is gemaakt.
4. Jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar hebben per week recht op een dag vrijaf met behoud van loon/salaris als zij overdag deelnemen aan cursussen van erkende scholings- en vormingsinstituten.

5. In geval de noodzaak tot bezoek van arts binnen werktijd aanwezig is, zal de werkgever na overleg met de werknemer hiervoor naar redelijkheid binnen werktijd doorbetaalde uren beschikbaar stellen.

## ARTIKEL 12

### VAKANTIE- EN SNIPPERUREN

1. Het vakantiejaar loopt ter keuze van de werkgever van 1 mei tot en met 30 april of van 1 januari tot en met 31 december.
2.
  - a. De werknemer, die het gehele vakantiejaar onafgebroken bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft recht op een aaneengesloten vakantie van drie weken, alsmede op 10 snipperdagen (in totaal 200 uren). Ingeval 5 mei tot een verplichte vrije dag wordt verheven, zal het aantal snipperdagen worden teruggebracht tot negen (in totaal 192 uren).
  - b. De werknemer, die slechts een gedeelte van het vakantiejaar in dienst is geweest, heeft recht op 1/12 van de totale vakantierechten voor iedere maand dienstverband.
  - c. Bij aanvang van zijn dienstverband deelt de werknemer mede, hoeveel vakantie-uren hij bij een vorige werkgever had verdiend doch niet in natura had genoten.
  - d. Over vakantie- en snipperuren wordt het normale loon/salaris doorbetaald.
  - e. De werknemer- wiens gemiddelde wekelijkse arbeidsduur minder dan 38 uren bedraagt, heeft naar rato recht op de vakantie- en snipperuren als genoemd in lid 2 sub a van dit artikel.
3. Aaneengesloten vakantie wordt als regel in de periode tussen 30 april en 1 oktober gegeven. Indien en voor zover het recht op aaneengesloten vakantie nog niet toereikend is kan dit worden aangevuld met snipperuren waarop recht is verkregen.
4. Onder snipperuren zijn niet begrepen de dagen genoemd in artikel 10 lid 1 en artikel 11. Snipperuren worden op verzoek van de werknemer in overleg met de werkgever vastgesteld. Deze dienen tenminste drie dagen te voren te worden aangevraagd. Partijen bij de CAO zijn van opvatting dat binnen de onderneming de mogelijkheid moet bestaan per vakantiejaar enkele snipperdagen aan te wijzen, welke voor alle werknemers zullen gelden. De aanwijzing kan slechts geschieden in overeenstemming met de ondernemingsraad dan wel met de meerderheid van de werknemers. In voorkomend geval kan omtrent de aanwijzing het oordeel van de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 23 worden gevraagd.
5. Bij beëindiging van het dienstverband zullen nog niet genoten vakantie- en/of snipperuren, waarop recht was verkregen, in geld worden uitbetaald.  
  
Eventueel teveel genoten vakantie- en/of snipperdagen worden met het loon/salaris verrekend.
6. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd, gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden, geen aanspraak op in geld vastgesteld loon/salaris heeft.



Het vorenvermelde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- a. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
- b. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of de openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- c. het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
- d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- f. zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de laatste zes maanden waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengegeld, als zij elkaar met een onderbreking van minder dan één maand opvolgen.

7. Behoudens in geval van beëindiging van het dienstverband mag het recht op vakantie niet worden vervangen door een uitbetaling in geld.
8.
  - a. De werknemer die op 1 mei de leeftijd van 50 jaar nog niet heeft bereikt, heeft bij een aaneengesloten dienstverband van:
    - tenminste 15 jaar recht op 8 vakantie-uren (in de regel één extra dag);
    - tenminste 20 jaar recht op 16 vakantie-uren (in de regel twee extra dagen);
    - tenminste 25 jaar recht op 24 vakantie-uren (in de regel drie extra dagen) vakantie per jaar.
  - b. De werknemer - die tenminste zes maanden in dienst is en wiens gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren bedraagt - heeft na het bereiken van de:
    - 50-jarige leeftijd recht op 24 vakantie-uren (in de regel drie dagen extra);
    - 55-jarige leeftijd recht op 32 vakantie-uren (in de regel vier dagen extra);
    - 60-jarige leeftijd recht op 96 vakantie-uren (in de regel twaalf dagen extra);
    - 61-jarige leeftijd recht op 104 vakantie-uren (in de regel dertien dagen extra);
    - 62-jarige leeftijd recht op 112 vakantie-uren (in de regel veertien dagen extra);
    - 63-jarige leeftijd recht op 120 vakantie-uren (in de regel vijftien dagen extra);
    - 64-jarige leeftijd recht op 128 vakantie-uren (in de regel zestien dagen extra) vakantie per jaar.
  - c. De werknemer - wiens gemiddelde wekelijkse arbeidsduur minder dan 38 uren bedraagt - heeft naar rato recht op de extra vakantie als genoemd in sub a en sub b, met dien verstande dat voor werknemers van 60, 61, 62, 63, 64 jaar het aantal dagen als genoemd in sub b vóór de naar rato berekening met 48 vakantie-uren (in de regel zes dagen) wordt verminderd.
  - d. Samenloop van extra vakantie wegens leeftijd en extra vakantie wegens langdurig dienstverband is niet mogelijk. Bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd kan de werknemer uitsluitend aanspraak maken op de extra vakantie wegens leeftijd.
  - e. De werknemer van 50 jaar en ouder kan de helft van de vakantie-uren zoals genoemd in sub b., met een maximum van 16 uur (in de regel 2 dagen) inzetten voor een cursus die de arbeidsmobiliteit verhoogt. De werknemer toont bereidheid hieraan mee te werken. De kosten van de cursus komen ten laste van de werkgever. Ingezette uren boven het maximum van 16 worden beschouwd als werktijd. De werkgever kan deze vakantie-uren niet automatisch afboeken zonder voorafgaand overleg met de werknemer.

- f. Indien de werknemer niet kiest voor een cursus die de arbeidsmobiliteit verhoogt zoals bedoeld in lid e, dan kunnen de uren zoals genoemd in sub e aangewend worden voor het geven van training on the job, voor zover dit bij de werkgever van toepassing is. De werkgever kan deze vakantie-uren niet automatisch afboeken zonder voorafgaand overleg met de werknemer.
  - g. De werknemer van 60 jaar en ouder wendt, in aanvulling op de besteding van de vakantie-uren zoals genoemd in sub e en f, daarbij nog eens maximaal 16 vakantie-uren (in de regel 2 dagen) aan voor het geven van training on the job, voor zover dit bij de werkgever van toepassing is. De werkgever kan deze vakantie-uren niet automatisch afboeken zonder voorafgaand overleg met de werknemer.
- 9.
- a. De werknemer die in een vakantiejaar, zonder onderbreking bij dezelfde werkgever in dienst is geweest, heeft tegenover die werkgever recht op een vakantietoeslag van 8 procent.
  - b. De vloer in de vakantietoeslag wordt aangepast aan de structurele loonsverhogingen die worden afgesproken. Voor werknemers van 22 jaar en ouder wiens gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uren bedraagt, zal de vakantie-toeslag niet minder dan € 1.639 (peildatum 1 juli 2011) en € 1.667 (peildatum 1 juli 2012) bedragen.
  - c. De werknemer wiens gemiddelde arbeidsduur minder dan 38 uren bedraagt heeft naar rato minimaal recht op deze vakantietoeslag. Is een werknemer niet zonder onderbreking bij dezelfde werkgever in een vakantiejaar in dienst geweest, dan heeft hij voor elke maand dienstverband in het afgelopen vakantiejaar recht op 1/12 gedeelte van de vakantietoeslag.
  - d. De vakantietoeslag is opeisbaar op 30 juni, dan wel op de datum van beëindiging van de dienstbetrekking.

## **ARTIKEL 12A**

### **BEREKENING VAN GENOTEN VAKANTIEDAGEN**

Indien de werknemer vakantie geniet op een dag die hij volgens zijn dienstrooster zou werken, wordt zijn vakantietegoed verminderd met het aantal uren dat hij volgens zijn dienstrooster zou werken.

## **ARTIKEL 12B**

### **ZWANGERSCHAP- EN BEVALLINGSVERLOF**

1. Het bevallingsverlof bedraagt 16 weken verminderd met de voor de bevalling reeds genoten dagen.  
Voor de bevalling kan een werkneemster verlof opnemen vanaf 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Zij dient het verlof uiterlijk 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum op te nemen.  
De dagen tussen de vermoedelijke bevallingsdatum en de werkelijke bevallingsdatum worden niet in mindering gebracht op het bevallingsverlof. In het geval de werkelijke bevallingsdatum later is dan de vermoedelijke datum bedraagt het verlof dus meer dan 16 weken.
2. De werkneemster wordt verzocht zo spoedig mogelijk haar werkgever op de hoogte te stellen van de door haar gewenste ingangsdatum van het bevallingsverlof.

## **ARTIKEL 12C**

### **VERZORGINGSVERLOF**

De werknemer kan onbetaald verzorgingsverlof opnemen, indien vanwege aantoonbare gezondheidsproblemen van zijn partner of door hen verzorgde kinderen, welke via medische verklaring worden vastgesteld, verzorgingsverlof dringend noodzakelijk blijkt. Dit verlof kan tot een maximum van 10 werkdagen per kalenderjaar worden opgenomen, indien en voor zover het bedrijfsbelang dat toelaat.

## ARTIKEL 13

### INKOMENSGARANTIE BIJ ZIEKTE/ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN BIJ TIJDELIJKE WERKTijdVERKORTING

1. Inkomen bij ziekte (eerste ziektejaar)
  - a. Met ingang van 1 september 2005 ontvangt de werknemer gedurende de eerste zes maanden van ziekte 100% van het salaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend. Tijdens de tweede zes maanden van ziekte ontvangt de werknemer 90% van het salaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend.
  - b. Bij de derde ziekmelding in een kalenderjaar is de werkgever gerechtigd 1 ADV-dag in te houden.
  - c. Vanaf de 4<sup>e</sup> ziekmelding in een kalenderjaar is de werkgever gerechtigd 2 wachtdagen te hanteren. Over deze dagen behoeft geen loon te worden uitbetaald, tenzij uit een medische verklaring van een daartoe bevoegde arts blijkt dat de ziekte en daarmee de uitval chronisch is.
2. Inkomen bij arbeidsongeschiktheid (tweede ziektejaar)
  - a. De werknemer ontvangt gedurende het tweede jaar van ziekte 90% van het salaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid zou hebben verdiend, op voorwaarde dat de werknemer meewerkt aan zijn re-integratie binnen de kaders waarin dit van hem verwacht mag worden.
  - b. Werknemers die vallen onder de vangnet constructie Ziektewet krijgen door de werkgever een voorschot uitgekeerd op die uitkering indien en voorzover de uitkering vanuit de uitvoeringsinstelling aan de werkgever zal worden betaald.

*WGA/WIA: arbeidsongeschikten tot 35%, vanaf het derde ziektejaar*

3. De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om de werknemer, die na het tweede ziektejaar minder dan 35% arbeidsongeschikt is dan wel minder dan 35% loonverlies lijdt en die niet valt onder de regeling voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten, in dienst te houden. Deze werknemer ontvangt met ingang van 1 januari 2006 gedurende maximaal 2 jaar een aanvulling tot 85% van het salaris dat hij bij arbeidsgeschiktheid verdiend zou hebben.

*WGA/WIA: arbeidsongeschikten van 35% tot 80%, vanaf het derde ziektejaar*

4.
  - a. De werkgever garandeert voor de bij hem in dienst zijnde werknemers die 35% tot 80% arbeidsongeschikt zijn voor minimaal 50% van de resterende verdien capaciteit werk en spant zich in om meer dan 50% aan te bieden.
  - b. Indien is vastgesteld dat de werknemer niet kan terugkeren in het eigen bedrijf wordt een re-integratiebedrijf ingeschakeld. De werkgever stelt een re-integratiebudget beschikbaar van maximaal € 2.500,= ten behoeve van de financiering van een re-integratietraject.
  - c. Indien de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer extern wordt herplaatst op basis van minimaal een halfjaar contract, ontvangt de werknemer de volgende tegemoetkoming: Kantonrechtersformule  $A \times B \times C$   
A = aantal gewogen dienstjaren. Dienstjaren voor het 40<sup>e</sup> levensjaar tellen voor 1, van het 40<sup>e</sup> tot het 50<sup>e</sup> voor 1,5 en elk dienstjaar vanaf het 50<sup>e</sup> telt voor 2. Het totaal aantal gewogen dienstjaren bedraagt maximaal 18.  
B = Beloning. In deze regeling het verschil tussen het inkomen in het tweede jaar van ziekte en het inkomen in de nieuwe functie plus de WGA-uitkering.

C = Correctiefactor. In deze regeling vastgesteld op 1.

5. Voor de uitvoering van de garantieregeling als bedoeld in dit artikel wordt uitgegaan van een loon/salaris begrip als omschreven in artikel 1 lid 3.
6. Voor een werknemer wiens loon/salaris niet hoger ligt dan het maximum dagloon van de Ziektewet resp. de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet resp. de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering en wiens werkgever is aangesloten bij een uitvoeringsinstelling die de uitkeringen verhoogt tot "nettoloon" is de werkgever door deze uitkeringen gekweten van zijn verplichting.
7. In geval de werknemer ter zake van een hem overkomen ongeval een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving tegenover derden kan doen gelden is hij verplicht, deze vordering desgevraagd aan zijn werkgever over te dragen. Bij gebreke daarvan vervalt de in lid 1 genoemde verplichting van de werkgever.
8. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting (verkorting tot 0-uren week daaronder begrepen) betaalt de werkgever geen loon/salaris over de tijd waarin geen arbeid is verricht.
9. Wanneer de werknemer ten opzichte van de uitvoeringsinstelling waarbij de werkgever is aangesloten aanspraak heeft op uitkering krachtens de Wachtgeld- en Werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in lid 7 van dit artikel niet verplicht is tot betaling van het loon/salaris, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot het gederfde loon/salaris.
10. Wanneer de bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven kan de Vaste Commissie - genoemd in artikel 23 - desgevraagd dispensatie verlenen van de verplichting tot aanvulling tot het gederfde loon/salaris als bedoeld in lid 8 van dit artikel.
11. Het bepaalde in dit artikel is niet van toepassing op werknemers van 65 jaar en ouder.
12. De werkgever is gerechtigd het bepaalde in artikel 7:629 BW inzake de loondoorbetalingverplichting gedurende de arbeidsongeschiktheid van de werknemer niet toe te passen indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een gebrek waarover hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven.
13. De werknemer dient zich te houden aan de gedragsregels als genoemd in bijlage IV en de werkgever kan de in deze bijlage genoemde sancties toepassen.

## **ARTIKEL 13A**

Dit artikel is vervallen.

## **ARTIKEL 13B**

### **AANVULLING WGA-UITKERING**

Werknemers kunnen collectief en op eigen kosten participeren in een middels de CAO-aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal & Technische bedrijfstakken (CAO-AVIM) overeengekomen verzekering ondergebracht bij MN Verzekeringen van de Metaal & Technische bedrijfstakken, voor een aanvulling van de WGA-uitkering.



## **ARTIKEL 14**

### **PROEFTIJD EN AARD DER DIENSTBETREKKING**

1. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen wordt de dienstbetrekking met werknemers jonger dan 65 jaar geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd en met een proeftijd van twee maanden.
2. De dienstbetrekking eindigt:
  - a. tijdens de proeftijd door beëindiging door één der partijen zonder dat opzegging en/of inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen vereist is;
  - b. na de proeftijd door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 15;
  - c. met wederzijds goedvinden;
  - d. bij ontslag wegens een dringende reden (zgn. ontslag op staande voet);
  - e. bij het bereiken door de werknemer van de 65-jarige leeftijd;
  - f. door het overlijden van de werknemer;
  - g. door ontbinding door de kantonrechter.

## ARTIKEL 14A

### DIENTSBETREKKING VOOR BEPAALDE TIJD

1. a. Uitsluitend schriftelijk kan een dienstbetrekking worden aangegaan, hetzij voor een bepaalde tijd met een maximum van 12 maanden, hetzij voor de duur van een overeengekomen taak. De beperking tot 12 maanden geldt niet voor het verrichten van werkzaamheden in het buitenland.  
b. De proeftijd bij een dienstbetrekking voor bepaalde tijd korter dan 24 maanden is maximaal één maand, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd overeengekomen wordt.
2. Is met inachtneming van het bepaalde in het voorgaande lid een dienstbetrekking aangegaan voor een nauwkeurig in de schriftelijke overeenkomst vastgestelde tijd, dan eindigt deze dienstbetrekking op het moment, dat de overeengekomen tijd is verstreken en zulks zonder dat voorafgaande opzegging en zonder dat toestemming van de Centrale organisatie werk en inkomen (voorheen: Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening) nodig is.
3. Is met inachtneming van het bepaalde in lid 1 een dienstbetrekking aangegaan voor de duur van een overeengekomen taak, waarbij evenwel de tijdsduur nodig voor het uitvoeren van de taak tevoren niet nauwkeurig is aan te geven, dan eindigt deze dienstbetrekking op het moment, dat de overeengekomen taak ten volle is uitgevoerd, zonder dat toestemming van de Centrale organisatie werk en inkomen (voorheen: Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening) vereist is.
4. Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak korter dan een half jaar blijkt te duren, dient de werknemer tenminste één week voor het einde van de taak hiervan op de hoogte te worden gebracht.  
Wanneer de vervulling van de overeengekomen taak een half jaar of langer blijkt te duren, dient de werknemer minstens één maand voor het einde van de taak hiervan op de hoogte te worden gebracht.
5. Wanneer een dienstbetrekking voor bepaalde tijd tweemaal voor bepaalde tijd wordt voortgezet en deze dienstbetrekkingen tezamen niet langer duren dan 36 maanden, eindigt de voortgezette dienstbetrekking van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging en zonder dat toestemming van Centrale organisatie werk en inkomen (voorheen: Regionale Directeur voor de Arbeidsvoorziening) nodig is.  
Het in dit lid gestelde geldt tevens voor een dienstbetrekking aangegaan voor de duur van een overeengekomen taak.

## **ARTIKEL 14B**

### **DIENSTBETREKKING MET WERKNEMERS VAN 65 JAAR EN OUDER**

1. Met een werknemer van 65 jaar of ouder kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.
2. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking voor bepaalde tijd is voortgezet, is voor haar beëindiging geen voorafgaande opzegging nodig. Evenmin is voorafgaande opzegging vereist in geval twee of meer dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkander met tussenpozen zijn opgevolgd.
3. Indien de dienstbetrekking is aangegaan voor onbepaalde tijd, of indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking na het verstrijken van deze tijd zonder tegenspraak wordt voortgezet, kan de dienstbetrekking worden beëindigd door opzegging, zulks met dien verstande dat de termijn van opzegging voor de werkgever maximaal 13 weken bedraagt en voor de werknemer maximaal 6 weken.
4. Overigens zijn op de dienstbetrekking de bepalingen van deze CAO, met uitzondering van het bepaalde in artikel 13, van toepassing, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

## ARTIKEL 15

### BEËINDIGING VAN DE DIENSTBETREKKING

1. Behoudens de gevallen als bedoeld in de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek (dringende reden voor werkgever/werknemer) geldt voor werkgever en werknemer een opzegtermijn welke tenminste gelijk is aan de tijd welke gewoonlijk verstrijkt tussen twee opvolgende uitbetalingen van het in geld vastgesteld loon.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 van dit artikel bedraagt de opzegtermijn:
  - a. voor de werkgever bij een dienstverband van:

|                   |                             |
|-------------------|-----------------------------|
| 0 - 5 jaar        | : een maand opzegtermijn    |
| 5 -10 jaar        | : twee maanden opzegtermijn |
| 10-15 jaar        | : drie maanden opzegtermijn |
| 15 jaar en langer | : vier maanden opzegtermijn |

Voor werknemers van 45 jaar en ouder geldt een overgangsregeling.  
Voor de inhoud van deze regeling verwijzen wij u naar Bijlage XII van deze CAO.
  - b. Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van een maand.
3. De werkgever zal, indien de opzegging van zijn zijde geschiedt, de werknemer gedurende de opzegtermijn al dan niet kunnen doen arbeiden, zonder dat echter het normale loon/salaris over deze termijn kan worden onthouden, terwijl de ontslagene in ieder geval voor ten hoogste twee dagen vrijaf met behoud van het normale loon/salaris krijgt, teneinde hem in de gelegenheid te stellen een andere betrekking te zoeken.  
De opzegtermijn zal niet worden aangewezen voor het opnemen van nog niet genoten vakantiedagen.
4. In geval van fusie of bij dreigend ontslag op grotere schaal (hiervan is sprake indien 25% of meer van het vaste personeelsbestand wordt getroffen door het ontslag) zal voorafgaand overleg met de vakverenigingen worden gepleegd over een passende voorlichting aan betrokken werknemers en met de bedoeling de uit de ontslagverlening voortvloeiende gevolgen te bespreken.
5. In het geval dat de werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lagere functiegroep moet worden ingedeeld, zal het op dat tijdstip voor hem geldende loon/salaris niet worden verminderd.
6. De werkplek van een –wegens economische redenen – ontslagen werknemer wordt niet binnen een jaar opgevuld door een ingeleende kracht (bijv. uitzendkracht). Indien binnen een jaar weer nieuw personeel wordt aangetrokken, geniet de ontslagen werknemer hierbij de voorkeur.

## **ARTIKEL 16**

### **INDELING DER WERKNEMERS**

De functiegroepen waarin de werknemers zijn ingedeeld zijn opgenomen in Bijlage I van deze CAO. Sinds 1 september 2000 geldt de functiegroepindeling als vermeld in het functiehandboek SZS.

## **ARTIKEL 17**

### **LOONBEPALINGEN**

De uurlonen en maandsalarissen en de extra uitkering zijn opgenomen in Bijlage II van deze CAO.

## **ARTIKEL 18**

### **SOCIAAL FONDS VOOR DE METAAL & TECHNISCHE BEDRIJFSTAKKEN**

1. Er is een Sociaal Fonds voor de Metaal en Techniek, gevestigd in 's-Gravenhage.
2. Uit de middelen van het Sociaal Fonds worden bestreden kosten ten laste komende van de werkgevers- en werknemersorganisaties met betrekking tot:
  - voorlichting terzake van arbeidsvoorwaarden in de Zeilmakerijen, Dekkledenvervaardiging, Dekkledenverhuur, Scheepstuigerijen en de Scheepsbenodigdhedenhandel;
  - vorming, scholing, opleiding en onderwijs van resp. ten behoeve van, in beginsel elke werknemer in de Zeilmakerijen, Dekkledenvervaardiging, Dekkledenverhuur, Scheepstuigerijen en de Scheepsbenodigdhedenhandel.
3. De werkgever is ieder jaar een bijdrage verschuldigd aan de in lid 1 genoemde Stichting. De regeling van de bijdrage is opgenomen in een aparte CAO.

## **ARTIKEL 18A**

### **SCHOLING**

1. Om scholing te stimuleren is de Stichting Opleidings- en Arbeidsmarktfonds SZS opgericht. In deze stichting zijn zowel de werknemers als de werkgevers vertegenwoordigd. De statuten zijn opgenomen in bijlage VIII A. Het bijdrage- respectievelijk uitkeringsreglement zijn opgenomen in respectievelijk bijlage VIII B en VIII C van deze CAO.  
De scholing zal primair gericht zijn op het zittend personeel en in de tweede plaats op projecten voor werklozen.
2. Elke werknemer heeft recht op 1 scholingsdag per jaar indien en voor zover aan de scholing ook daadwerkelijk wordt deelgenomen. Daarnaast heeft elke werknemer recht op 1 scholingsdag die benut dient te worden om de cd-rom “opleiding tot zeilmaker” te bestuderen.
3. Elke werknemer die een cursus volgt die door het O&A-fonds SZS is ontwikkeld, heeft recht op een vergoeding in tijd van 50% van de cursusuren die buiten de normale werktijd worden gemaakt met een maximum van drie dagen inclusief de scholingsdag als genoemd in lid 2 van dit artikel.
4. Voor de werknemer die een cursus volgt die wettelijk verplicht is voor het uitoefenen van de functie, wordt de tijd voor het volgen van de cursus beschouwd als werktijd.
5. Werkgever verleent medewerking aan het bezoek van een (vrijwillige) scholingsconsulent(e) om het volgen van praktijkgerichte cursussen te stimuleren. Deze consulent(e) wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld om individueel met medewerkers te spreken.
6. Voor de Statuten, de bijdrage- en uitkeringsreglementen wordt verwezen naar bijlage VIII van deze CAO.



## **ARTIKEL 19**

### **VERVROEGD OUDERDOMSPENSIOEN METAAL EN TECHNISCHE BEDRIJFSTAKKEN**

Ten aanzien van het vervroegd ouderdomspensioen en de bijbehorende inhouding op het salaris van de werknemer wordt verwezen naar artikel 22 van deze CAO.

## **ARTIKEL 20**

### **LOONBETALING**

1. De uitbetaling van het loon en van eventuele reis- en verblijfkosten en voorschotten geschiedt maandelijks. Het te betalen bedrag zal uiterlijk de laatste dag van elke maand ter beschikking van de werknemer zijn.
2. Niet behoorlijk verantwoorde werkuren, reis- en verblijfkosten en voorschotten worden niet uitbetaald. Terzake van reis- en verblijfkosten zullen indien de werknemer zulks verzoekt, voorschotten worden verstrekt.
3. De werkgever is verplicht maandelijks loon, respectievelijk salarisbetalingen duidelijk gespecificeerd te doen naar periode, opbouw van het inkomen en naar de inhoudingen.

## **ARTIKEL 21**

### **VREEMDE WERKNEMERS**

1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan vreemde werknemers geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemer in zijn dienst plegen te worden verricht en laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door vreemde werknemers gedurende een langere ononderbroken periode dan negen maanden worden verricht.  
Onder "vreemde werknemer" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van vreemde werknemers zal daarover periodiek in de Ondernemingsraad overleg worden gepleegd. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad informeren omtrent:
  - naam en adres van de uitlener(s);
  - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
  - het aantal vreemde werknemers;
  - de arbeidsvoorwaarden van deze werknemers.
3. De werkgever maakt bij het inlenen van uitzendkrachten alleen gebruik van uitzendbureaus die vallen onder de NEN-certificering.

## **ARTIKEL 22**

### **NABESTAANDEN- EN VERVROEGD OUDERDOMSPENSIOEN**

1. Er bestaat een stichting: Bedrijfspensioenfonds voor de Metaal en Technische bedrijfstakken.
2. De werkgever is, behoudens in de in het pensioenreglement genoemde gevallen, verplicht om op het loon/salaris van de werknemers van 18 t/m 64 jaar wekelijks/maandelijks een bedrag in te houden ter hoogte van de helft van het bedrag aan vervroegd ouderdomspensioenpremie, dat volgt uit toepassing van het betreffende pensioensreglement van het Bedrijfspensioenfonds voor de Metaal en Technische bedrijfstakken.
3. Voor de bedrijven die reeds een eigen bedrijfspensioenfonds hebben, dienen de voorwaarden minimaal gelijk te zijn aan die van het Bedrijfspensioenfonds voor de Metaal en Technische bedrijfstakken. Overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van dit artikel dient de werkgever op het inkomen van zijn werknemers van 18 t/m 64 jaar wekelijks, resp. maandelijks, een pensioenpremie in te houden van dezelfde grootte als bedoeld in lid 2.
4. De Stichting Bedrijfspensioenfonds Metaal en Technische bedrijfstakken is gevestigd te 's-Gravenhage. Uitvoeringsinstantie is MN-Services te Rijswijk, tel: 070-3160860

## **ARTIKEL 23**

### **VASTE COMMISSIE**

1. De partijen bij deze overeenkomst hebben ingesteld een Vaste Commissie bestaande uit zes leden, waarvan de Werkgeversvereniging drie, FNV Bondgenoten twee, en CNV Vakmensen één lid benoemen.

Op gelijke wijze worden plaatsvervangende leden benoemd, welke in de plaats treden van een lid, dat verhinderd is aan het werk van de Vaste Commissie deel te nemen.

2. De Vaste Commissie heeft tot taak:
  - a. een juiste en eenvormige toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst te bevorderen;
  - b. advies uit te brengen in geval zich een geschil voordoet tussen een werkgever en één of meer Vakverenigingen betreffende de uitlegging, toepassing en inachtneming van deze overeenkomst, voor zover deze de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer regelen.
3.
  - a. de Vaste Commissie bepaalt zelf haar werkwijze.
  - b. alle stukken bestemd voor de Vaste Commissie moeten worden gezonden aan haar adres: Postbus 90154, 5000 LG Tilburg.
4. De kosten van de Vaste Commissie komen voor 3/6 deel ten laste van de Werkgeversvereniging, voor 2/6 deel ten laste van FNV Bondgenoten en voor 1/6 deel ten laste van CNV Vakmensen.

## **ARTIKEL 24**

### **FUNCTIECLASSIFICATIE**

1. Het functieclassificatiesysteem is sinds 1 september 2000 door de werkgever ingevoerd. Er is een functiehandboek voor de zeilmakerij. Zie de algemeen verbindendverklaring van artikel 24 van de CAO voor Zeilmakerijen, Dekkledenvervaardiging, Dekkledenverhuur, Scheepstuigerijen en de Scheepsbenodigdhedenhandel "S.Z.S." van 27 november 2000 (Staatscourant 2000 nr. 233, A.I. 9444). Het functiehandboek is verkrijgbaar bij het SZS-secretariaat. Het functiehandboek SZS maakt integraal onderdeel uit van de CAO.
2. Indien werknemers als gevolg van een nieuwe functieclassificatie een andere inschaling krijgen, zullen zij er in loon niet op achteruit gaan.  
Bij werknemers die lager ingeschaald worden, zal het meerdere salaris in een persoonlijke toeslag (PT) worden omgezet. Deze persoonlijke toeslag blijft onveranderd. Werknemers die op grond van een nieuwe functieclassificatie hoger worden ingeschaald, hebben recht op de bijbehorende hogere salarisschaal.

## **ARTIKEL 24 A**

### **LOONGEBOUWAFSPRAKEN**

Het loongebouw bestaat uit 10 loongroepen. De loongroep bestaat uit functiejaren- en prestatietoeslagenschalen.

Of een werknemer voor een prestatietoeslag in aanmerking komt is ter beoordeling van de werkgever, waarbij de criteria “goed” c.q. “uitstekend” functioneren worden gehanteerd. De prestatietoeslag is geen vast onderdeel van het brutoloon en vormt een vast gespreksonderdeel in het jaarlijks te voeren beoordelingsgesprek.

In Bijlage II treft u de loontabellen per 1 juli 2011, per 1 januari 2012 en per 1 juli 2012 aan. Na deze datum zijn tot aan het einde van de looptijd van de CAO geen structurele loonsverhogingen afgesproken.

## **ARTIKEL 24B**

### **BEZWARENPROCEDURE FUNCTIECLASSIFICATIE**

#### **INTERN**

1. Indien een werknemer de door de werkgever vastgestelde functie-indeling en functiewaardering niet juist vindt, kan hij schriftelijk bezwaar maken bij zijn werkgever. De werknemer kan daarbij door zijn vakvereniging bijgestaan worden.
2. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en neemt het in behandeling.
3. De werkgever deelt zijn standpunt binnen een termijn van twee maanden schriftelijk en gemotiveerd mede aan de werknemer.

#### **EXTERN**

1. Indien het standpunt van de werknemer niet tot overeenstemming leidt, of wanneer de werkgever niet binnen twee maanden na het indienen van het bezwaarschrift zijn standpunt heeft kenbaar gemaakt, kan de werknemer zich wenden tot de Vaste Commissie SZS met het verzoek een uitspraak in het geschil te doen.
2. Het verzoek aan de Vaste Commissie SZS bevat:
  - een beknopt overzicht van de bezwaren tegen de indeling en/of waardering;
  - een omschrijving van de werkzaamheden die worden verricht;
  - een gemotiveerde beschrijving van de beslissing die de werknemer wenst;
  - een kopie van het bezwaar als onder lid 1 genoemd en zo mogelijk de beslissing van de werkgever als in lid 2 genoemd.
3. De Vaste Commissie SZS doet op basis van schriftelijk dan wel mondeling (tijdens een eventuele hoorzitting) verkregen informatie op verzoek van partijen een voor beide partijen bindende uitspraak.
4. Indien de uitspraak van de Vaste Commissie SZS leidt tot een hogere indeling, dan werkt dit met terugwerkende kracht tot de datum waarop de werknemer zijn bezwaar schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.



## **ARTIKEL 25**

### **GESCHILLEN**

1. Alle geschillen, welke tussen werkgever(s) en werknemer(s) naar aanleiding van het bepaalde in deze overeenkomst ontstaan, worden indien tussen partijen geen overeenstemming kan worden bereikt, voorgelegd aan een Scheidsgerecht, met het verzoek na beide partijen te hebben gehoord, een bindende uitspraak te doen.
2. Het Scheidsgerecht wordt als volgt samengesteld:
  - a. één lid aan te wijzen door de Werkgeversvereniging;
  - b. één lid aan te wijzen door de gezamenlijke Vakverenigingen;
  - c. één lid, tevens voorzitter, aan te wijzen in gezamenlijk overleg door de onder punt a. en b. genoemde personen.

Tenzij de partijen, betrokken bij het geschil, anders overeenkomen, kunnen tot leden van het Scheidsgerecht slechts personen worden aangewezen, die noch direct, noch indirect, belang hebben bij of verbonden zijn aan de in de aanhef van deze overeenkomst genoemde ondernemingen of verenigingen.

In geval van niet-nakoming door één der partijen van haar verplichtingen tot aanwijzing van een lid van het Scheidsgerecht, alsmede in geval de aangewezen leden niet tot aanwijzing van het derde lid, tevens voorzitter, zullen geraken, zal op verzoek van de meest gerede partij de aanwijzing van een lid, resp. van het derde lid, tevens voorzitter, geschieden door het Bestuur van de Stichting van de Arbeid.

## **ARTIKEL 26**

### **AFWIJKENDE BEPALINGEN**

Door de Vaste Commissie CAO kan vergunning worden verleend tot afwijking van de bepalingen dezer overeenkomst. Een zodanige vergunning kan te allen tijde worden ingetrokken.

## **ARTIKEL 27**

### **BUITENGEWONE VERHOUDINGEN**

1. In geval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen, zijn zowel partijen ter ener zijde als partijen ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de loonbepalingen van deze overeenkomst aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan.
2. Partijen zijn in dit geval verplicht aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen.
3. Indien het rechtstreekse overleg, hieromtrent door partijen gepleegd, binnen een termijn van acht weken niet tot overeenstemming leidt, zullen partijen het oordeel van de Stichting van de Arbeid inwinnen.  
Wordt ook hierna geen overeenstemming bereikt dan zullen partijen zich nogmaals tot de Stichting van de Arbeid wenden, ditmaal met het verzoek een, na partijen te hebben gehoord, bindende uitspraak te doen. De dan - ingevolge deze uitspraak -geldende regeling treedt, in de plaats van de voorheen geldende, in werking op de dag van de uitspraak.

## **ARTIKEL 28**

### **DUUR DER OVEREENKOMST**

1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2011.
2. Zij wordt aangegaan voor een tijdvak van 24 maanden.
3. Deze overeenkomst eindigt op 31 maart 2013 zonder dat voorafgaande opzegging door één of meerdere partijen vereist is.

# PROTOCOLAFSPRAKEN

## Studie agenda

Cao-partijen hebben een gezamenlijke vernieuwingsagenda vastgesteld die gedurende de looptijd van deze cao wordt uitgewerkt door een paritaire commissie. De paritaire commissie brengt hierover voor het einde van de looptijd van de cao advies uit aan cao-partijen.

De agenda ziet er als volgt uit:

### 1. **Scholing**

Binnen het O&A-fonds SZS zijn al goede afspraken gemaakt over scholing. Partijen streven ernaar werkgelegenheid in de branche te behouden, werkzekerheid te garanderen en nieuwe aanwas te creëren. Scholing van (potentiële) werknemers draagt hieraan bij. De commissie onderzoekt hoe (potentiële) werknemers in de sector beter in de gelegenheid kunnen worden gesteld om scholing te volgen. Belangrijk aspect hierin is ondermeer hoe scholing - meer dan nu het geval is - onder de aandacht kan worden gebracht bij zowel werkgevers en werknemers. Een ander onderdeel van het onderzoek zou kunnen zijn of en zo ja hoe werknemers op individuele basis meer rechten en faciliteiten zouden kunnen krijgen. Voor wat betreft potentiële werknemers zou de mogelijkheid en inrichting van stages en leer/werktrajecten onderzocht kunnen worden.

### 2. **Levensfasebewust personeelsbeleid en participatie**

Het is van belang dat werknemers in de branche gezond en gemotiveerd de eindstreep halen. De commissie onderzoekt de mogelijkheden hoe dit doel bereikt zou kunnen worden. Een van de aandachtspunten op dit gebied is zwaar werk en/of langer doorwerken na je 65e. In dit kader zou onder meer gekeken moeten worden naar de organisatie en inrichting van het werk in het licht van het levensfasebewust beleid.

In het licht van voorgaande en in het kader van gelijke behandeling van werknemers onderzoekt de commissie hoe de leeftijdsdagen van oudere werknemers zich hiertoe verhouden en of er nadere maatregelen nodig zijn. Maar ook andere onderwerpen zoals bijvoorbeeld promotie en demotie kunnen onderdeel uitmaken van dit beleid.

In dit kader en in het kader van gelijke behandeling van werknemers onderzoekt de commissie de toepassing van de salarisschalen en dan met name de jeugdschalen. Evaluatie van dit onderwerp moet duidelijkheid verschaffen over een eventuele herinrichting van de salaristabellen zowel van de jeugdschalen als de beloning op basis van vakvolwassenheid.

De commissie onderzoekt tevens de mogelijkheden van de financiële gevolgen van een bedrijfsongeval en de oplossingen voor de werknemers.

In het kader van de nieuwe vakantiewetgeving dient onderzocht te worden of en hoe deze geïmplementeerd dient te worden.

Uitzendkrachten dienen mogelijkheden te krijgen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. De paritaire commissie onderzoekt het aantal uitzendkrachten en de positie van uitzendkrachten in de SZS-branche.

### 3. **Sociale innovatie**

Werknemers zijn meer tevreden als ze zelfstandiger kunnen werken. Zelfroosteren en flexibel werken kan hieraan bijdragen. De commissie onderzoekt de mogelijkheden om flexibel werken in bedrijven te vergroten, en arbeid en zorgtaken beter op elkaar af te kunnen stemmen en zo te stimuleren o.a. meer vrouwen in de sector te krijgen. Voor werkgevers is het van belang dat de flexibiliteit het aanpassingsvermogen van de onderneming vergroot en daarmee de productiviteit en het concurrentievermogen.

### 4. **Duurzaamheid**

De commissie onderzoekt hoe duurzaamheid onder bedrijven in de SZS-branche kan worden gestimuleerd. Hierbij kan worden gedacht aan onder andere:

- respect voor natuur en mensen;
- “groen” produceren;
- goede arbeidsomstandigheden;
- langer gezond doorwerken/duurzame inzetbaarheid;
- ingehuurd personeel (schoonmaak/catering) eerlijk loon geven;
- flexibel personeel gelijke beloning en gelijke opleidingskansen.

### 5. **Wajongeren**

De commissie onderzoekt hoe de instroom van Wajongeren in de branche kan worden gestimuleerd.

### 6. **Redactionele punten CAO zoals:**

- Artikel 14a lid 5 (dienstbetrekking voor bepaalde tijd)
- Aanpassing / uitbreiding van de werkingssfeer

### 7. **Onderzoeken van mogelijke samenwerkingsverbanden**

## **Scholing**

De bestaande subsidieregeling voor scholing wordt uitgebreid. Het O&A-fonds SZS stelt een top 5 op van scholing die met betrekking tot de arbeidsmobiliteit kan worden gevolgd. De werkgever kan voor de kosten van deze top 5-cursussen subsidie van het O&A-fonds ontvangen. Zie ook artikel 12 van de CAO.

Partijen hebben afgesproken de ervaringen met betrekking tot het inzetten van vakantiedagen uit artikel 12 van de CAO, voor cursussen die de arbeidsmobiliteit verhogen of voor het geven van training on the job, eind 2010 worden geëvalueerd. Zie artikel 12 lid 8 sub e, f en g van de CAO.

Partijen spreken af een arbeidsmarkt- en opleidingsconsulent in te zetten om scholing in de branche te promoten en scholingswensen te inventariseren. De kosten voor het inzetten van de arbeidsmarkt- en opleidingsconsulent ter hoogte van maximaal € 12.500,- worden door het O&A-fonds gefinancierd.

50 Werknemers uit de functiefamilies 5 en 7 uit het Handboek functie-indeling SZS hebben de mogelijkheid om een loopbaancheck en Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) te laten uitvoeren. De kosten van deze loopbaancheck en POP met een maximum van € 500,= per werknemer worden gefinancierd uit het O&A-fonds. Vakorganisaties spannen zich in om hun leden deze loopbaancheck en POP af te laten nemen. Voor de leden van

de vakorganisaties worden, voor het afnemen van de loopbaancheck en POP, door de vakorganisaties geen kosten in rekening gebracht.

De arbeidsmarkt- en opleidingsconsulent stemt met de werkgever af welke werknemers aan de loopbaancheck en POP kunnen deelnemen. Indien beiden niet tot overeenstemming komen, neemt het bestuur van het O&A-fonds een besluit.

### **Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid**

Partijen betrokken bij het overleg over de vernieuwing van de CAO SZS hebben geconstateerd dat de bepalingen, opgenomen in deze CAO onder de artikelen: artikel 4 inzake overwerk, artikel 11 lid 2 sub j en lid 4 inzake overwerk, artikel 12 lid 8 en lid 9 inzake vakantie en snipperuren, artikel 14 inzake proeftijd en aard van de dienstbetrekking, artikel 14 b inzake dienstbetrekking met werknemers van 65 jaar en ouder, artikel 15 beëindiging dienstbetrekking en bijlage II inzake lonen een onderscheid maken op grond van leeftijd.

Partijen zijn van mening dat ten tijde van het tot stand komen van deze bepalingen er voldoende objectieve gronden aanwezig waren tot het maken van onderscheid op basis van leeftijd in deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Tevens zijn zij van mening dat deze objectieve gronden nog steeds aanwezig zijn. Zij zien dan ook vooralsnog geen redenen deze CAO- bepalingen te herzien.

# BIJLAGE I

## FUNCTIEGROEPEN

### Structuuroverzicht functiefamilies SZS

| Functieniveau                                                                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|--------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| Functiefamilie                                                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |
| 01 – Inkoop en Verkoop                                                         |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |
| 02 – Administratie<br>(secretariaat, telefoon/receptie, ondersteuning, divers) |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |
| 03 – Planning / Werkvoorbereiding / Ontwerp                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |
| 04 – Magazijn Expeditie                                                        |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |
| 05 – Zeilmaken / Doekbewerking                                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |
| 06 – Leiding                                                                   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |
| 07 – Metaalbewerking<br>(inclusief inspectie, testen, keuring)                 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |
| 08 – Tuigen                                                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |



## **BIJLAGE II**

### **LOONBEPALINGEN**

1. Het voor de werknemer feitelijk geldende salaris wordt als volgt verhoogd:
  - per 1 juli 2011 met 1%;
  - per 1 januari 2012 met 0,5%;
  - per 1 juli 2012 met 1,2%.

De loonsverhogingen vinden plaats over de feitelijke lonen, tenzij werkgever een objectieve en meetbare vorm van prestatiebeoordeling toepast. In dit geval is overleg met en goedkeuring en handtekening van de vakbonden nodig. Alleen dan is de loonsverhoging niet automatisch op de persoonlijke toeslag van toepassing en kan hierover een vorm van prestatiebeloning worden toegepast.

In functie/loongroep II is de beloningsschaal voor 17-jarigen vervallen.

2. Uitzendkrachten zullen niet beneden de loonschalen van deze CAO beloond worden.

Het bepaalde in artikel 8 lid 3 van de Wet Allocatie arbeidskrachten door intermediairs blijft onverkort van toepassing. Hieruit vloeit voort dat de inlenende organisatie zich ervan moet verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de onderhavige arbeidsvoorwaarden toepast.

## Brutosalarissen en uurlonen per 1 juli 2011 (1%)

|                  | Functie/loongroep I<br>functieniveau 2 | Functie/loongroep II<br>functieniveau 3 | Functie/loongroep III<br>functieniveau 4 |
|------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|
| Leeftijd         | Per maand bruto                        | Per maand bruto                         | Per maand bruto                          |
| 15 jaar          | Minimumloon                            |                                         |                                          |
| 16 jaar          | Minimumloon                            |                                         |                                          |
| 17 jaar          | Minimumloon                            |                                         |                                          |
| 18 jaar          | Minimumloon                            | 716,60                                  | 1021,35                                  |
| 19 jaar          | Minimumloon                            | 826,82                                  | 1157,84                                  |
| 20 jaar          | Minimumloon                            | 968,56                                  | 1361,82                                  |
| 21 jaar          | Minimumloon                            | 1141,82                                 | 1532,05                                  |
| 22 jaar          | Minimumloon                            | 1338,68                                 | 1617,14                                  |
| 23 jaar en ouder | Minimumloon                            | 1472,19                                 | 1702,28                                  |
|                  |                                        |                                         |                                          |
| Functie jaren    |                                        |                                         |                                          |
| 1                |                                        | 1503,84                                 | 1738,86                                  |
| 2                |                                        | 1536,18                                 | 1776,24                                  |
| 3                |                                        | 1569,19                                 | 1814,42                                  |
| 4                |                                        | 1602,94                                 | 1853,44                                  |
| Prestatietoeslag |                                        |                                         |                                          |
| Goed             |                                        | 28,67                                   | 34,15                                    |
| Uitstekend       |                                        | 57,95                                   | 68,28                                    |

|                  | Functie/loongroep IV<br>functieniveau 5 | Functie/loongroep V<br>functieniveau 6 | Functie/loongroep VI<br>functieniveau 7 |
|------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|
| Leeftijd         | Per maand bruto                         | Per maand bruto                        | Per maand bruto                         |
| 18 jaar          | 1059,30                                 | 1070,42                                | 1081,11                                 |
| 19 jaar          | 1191,59                                 | 1221,14                                | 1251,65                                 |
| 20 jaar          | 1374,12                                 | 1460,25                                | 1552,24                                 |
| 21 jaar          | 1563,22                                 | 1663,16                                | 1769,59                                 |
| 22 jaar          | 1735,58                                 | 1827,13                                | 1923,97                                 |
| 23 jaar en ouder | 1763,15                                 | 1849,90                                | 1942,37                                 |
|                  |                                         |                                        |                                         |
| Functie jaren    |                                         |                                        |                                         |
| 1                | 1801,03                                 | 1889,67                                | 1984,13                                 |
| 2                | 1839,77                                 | 1930,28                                | 2026,80                                 |
| 3                | 1879,32                                 | 1971,78                                | 2070,37                                 |
| 4                | 1919,72                                 | 2014,18                                | 2114,87                                 |
| Prestatietoeslag |                                         |                                        |                                         |
| Goed             | 35,38                                   | 37,10                                  | 38,97                                   |
| Uitstekend       | 70,73                                   | 74,21                                  | 77,91                                   |

|                  | Functie/loongroep VII<br>functieniveau 8 | Functie/loongroep VIII<br>functieniveau 9 | Functie/loongroep IX<br>functieniveau 10 |
|------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------|
| Leeftijd         | Per maand bruto                          | Per maand bruto                           | Per maand bruto                          |
| 18 jaar          | 1091,92                                  | 1102,84                                   | 1113,88                                  |
| 19 jaar          | 1282,94                                  | 1315,03                                   | 1123,53                                  |
| 20 jaar          | 1650,04                                  | 1754,02                                   | 1864,48                                  |
| 21 jaar          | 1882,84                                  | 2003,32                                   | 2131,55                                  |
| 22 jaar          | 2025,95                                  | 2133,30                                   | 2246,37                                  |
| 23 jaar en ouder | 2039,49                                  | 2141,46                                   | 2248,45                                  |
|                  |                                          |                                           |                                          |
| Functie jaren    |                                          |                                           |                                          |
| 1                | 2083,35                                  | 2187,51                                   | 2271,62                                  |
| 2                | 2128,15                                  | 2234,53                                   | 2320,46                                  |
| 3                | 2173,89                                  | 2282,59                                   | 2370,37                                  |
| 4                | 2220,64                                  | 2331,65                                   | 2421,32                                  |
| Prestatietoeslag |                                          |                                           |                                          |
| Goed             | 40,89                                    | 42,95                                     | 45,11                                    |
| Uitstekend       | 81,81                                    | 85,90                                     | 90,18                                    |

|                  | Functie/loongroep X<br>functieniveau 11 |
|------------------|-----------------------------------------|
| Leeftijd         | Per maand bruto                         |
| 18 jaar          | 1068,41                                 |
| 19 jaar          | 1151,62                                 |
| 20 jaar          | 1981,96                                 |
| 21 jaar          | 2267,96                                 |
| 22 jaar          | 2365,41                                 |
| 23 jaar en ouder | 2367,71                                 |
|                  |                                         |
| Functie jaren    |                                         |
| 1                | 2418,63                                 |
| 2                | 2470,62                                 |
| 3                | 2523,73                                 |
| 4                | 2577,99                                 |
| Prestatietoeslag |                                         |
| Goed             | 47,50                                   |
| Uitstekend       | 94,98                                   |

## Brutosalarissen en uurlonen per 1 januari 2012 (0,5%)

|                  | Functie/loongroep I<br>functieniveau 2 | Functie/loongroep II<br>functieniveau 3 | Functie/loongroep III<br>functieniveau 4 |
|------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|
| Leeftijd         | Per maand bruto                        | Per maand bruto                         | Per maand bruto                          |
| 15 jaar          | Minimumloon                            |                                         |                                          |
| 16 jaar          | Minimumloon                            |                                         |                                          |
| 17 jaar          | Minimumloon                            |                                         |                                          |
| 18 jaar          | Minimumloon                            | 720,18                                  | 1026,46                                  |
| 19 jaar          | Minimumloon                            | 830,95                                  | 1163,63                                  |
| 20 jaar          | Minimumloon                            | 973,40                                  | 1368,63                                  |
| 21 jaar          | Minimumloon                            | 1147,53                                 | 1539,71                                  |
| 22 jaar          | Minimumloon                            | 1345,37                                 | 1625,23                                  |
| 23 jaar en ouder | Minimumloon                            | 1479,55                                 | 1710,79                                  |
|                  |                                        |                                         |                                          |
| Functie jaren    |                                        |                                         |                                          |
| 1                |                                        | 1511,36                                 | 1747,55                                  |
| 2                |                                        | 1543,86                                 | 1785,12                                  |
| 3                |                                        | 1577,04                                 | 1823,49                                  |
| 4                |                                        | 1610,95                                 | 1862,71                                  |
| Prestatietoeslag |                                        |                                         |                                          |
| Goed             |                                        | 28,81                                   | 34,32                                    |
| Uitstekend       |                                        | 58,24                                   | 68,62                                    |

|                  | Functie/loongroep IV<br>functieniveau 5 | Functie/loongroep V<br>functieniveau 6 | Functie/loongroep VI<br>functieniveau 7 |
|------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|
| Leeftijd         | Per maand bruto                         | Per maand bruto                        | Per maand bruto                         |
| 18 jaar          | 1064,60                                 | 1075,77                                | 1086,52                                 |
| 19 jaar          | 1197,55                                 | 1227,25                                | 1257,91                                 |
| 20 jaar          | 1380,99                                 | 1467,55                                | 1560,00                                 |
| 21 jaar          | 1571,04                                 | 1671,48                                | 1778,44                                 |
| 22 jaar          | 1744,26                                 | 1836,27                                | 1933,59                                 |
| 23 jaar en ouder | 1771,97                                 | 1859,15                                | 1952,08                                 |
|                  |                                         |                                        |                                         |
| Functie jaren    |                                         |                                        |                                         |
| 1                | 1810,04                                 | 1899,12                                | 1994,05                                 |
| 2                | 1848,97                                 | 1939,93                                | 2036,93                                 |
| 3                | 1888,72                                 | 1981,64                                | 2080,72                                 |
| 4                | 1929,32                                 | 2024,25                                | 2125,44                                 |
| Prestatietoeslag |                                         |                                        |                                         |
| Goed             | 35,56                                   | 37,29                                  | 39,16                                   |
| Uitstekend       | 71,08                                   | 74,58                                  | 78,30                                   |

|                  | Functie/loongroep VII<br>functieniveau 8 | Functie/loongroep VIII<br>functieniveau 9 | Functie/loongroep IX<br>functieniveau 10 |
|------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------|
| Leeftijd         | Per maand bruto                          | Per maand bruto                           | Per maand bruto                          |
| 18 jaar          | 1097,38                                  | 1108,35                                   | 1119,45                                  |
| 19 jaar          | 1289,35                                  | 1321,61                                   | 1129,15                                  |
| 20 jaar          | 1658,29                                  | 1762,79                                   | 1873,80                                  |
| 21 jaar          | 1892,25                                  | 2013,34                                   | 2142,21                                  |
| 22 jaar          | 2036,08                                  | 2143,97                                   | 2257,60                                  |
| 23 jaar en ouder | 2049,69                                  | 2152,17                                   | 2259,69                                  |
|                  |                                          |                                           |                                          |
| Functie jaren    |                                          |                                           |                                          |
| 1                | 2093,77                                  | 2198,45                                   | 2282,98                                  |
| 2                | 2138,79                                  | 2245,70                                   | 2332,06                                  |
| 3                | 2184,76                                  | 2294,00                                   | 2382,22                                  |
| 4                | 2231,74                                  | 2343,31                                   | 2433,43                                  |
| Prestatietoeslag |                                          |                                           |                                          |
| Goed             | 41,09                                    | 43,16                                     | 45,34                                    |
| Uitstekend       | 82,22                                    | 86,33                                     | 90,63                                    |

|                  | Functie/loongroep X<br>functieniveau 11 |
|------------------|-----------------------------------------|
| Leeftijd         | Per maand bruto                         |
| 18 jaar          | 1073,75                                 |
| 19 jaar          | 1157,38                                 |
| 20 jaar          | 1991,87                                 |
| 21 jaar          | 2279,30                                 |
| 22 jaar          | 2377,24                                 |
| 23 jaar en ouder | 2379,55                                 |
|                  |                                         |
| Functie jaren    |                                         |
| 1                | 2430,72                                 |
| 2                | 2482,97                                 |
| 3                | 2536,35                                 |
| 4                | 2590,88                                 |
| Prestatietoeslag |                                         |
| Goed             | 47,74                                   |
| Uitstekend       | 95,45                                   |

## Brutosalarissen en uurlonen per 1 juli 2012 (1,2%)

|                  | Functie/loongroep I<br>functieniveau 2 | Functie/loongroep II<br>functieniveau 3 | Functie/loongroep III<br>functieniveau 4 |
|------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|
| Leeftijd         | Per maand bruto                        | Per maand bruto                         | Per maand bruto                          |
| 15 jaar          | Minimumloon                            |                                         |                                          |
| 16 jaar          | Minimumloon                            |                                         |                                          |
| 17 jaar          | Minimumloon                            |                                         |                                          |
| 18 jaar          | Minimumloon                            | 728,82                                  | 1038,78                                  |
| 19 jaar          | Minimumloon                            | 840,92                                  | 1177,59                                  |
| 20 jaar          | Minimumloon                            | 985,08                                  | 1385,05                                  |
| 21 jaar          | Minimumloon                            | 1161,30                                 | 1558,19                                  |
| 22 jaar          | Minimumloon                            | 1361,51                                 | 1644,73                                  |
| 23 jaar en ouder | Minimumloon                            | 1497,30                                 | 1731,32                                  |
|                  |                                        |                                         |                                          |
| Functie jaren    |                                        |                                         |                                          |
| 1                |                                        | 1529,50                                 | 1768,52                                  |
| 2                |                                        | 1562,39                                 | 1806,54                                  |
| 3                |                                        | 1595,96                                 | 1845,37                                  |
| 4                |                                        | 1630,28                                 | 1885,06                                  |
| Prestatietoeslag |                                        |                                         |                                          |
| Goed             |                                        | 29,16                                   | 34,73                                    |
| Uitstekend       |                                        | 58,94                                   | 69,44                                    |

|                  | Functie/loongroep IV<br>functieniveau 5 | Functie/loongroep V<br>functieniveau 6 | Functie/loongroep VI<br>functieniveau 7 |
|------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|
| Leeftijd         | Per maand bruto                         | Per maand bruto                        | Per maand bruto                         |
| 18 jaar          | 1077,38                                 | 1088,68                                | 1099,56                                 |
| 19 jaar          | 1211,92                                 | 1241,98                                | 1273,00                                 |
| 20 jaar          | 1397,56                                 | 1485,16                                | 1578,72                                 |
| 21 jaar          | 1589,89                                 | 1691,54                                | 1799,78                                 |
| 22 jaar          | 1765,19                                 | 1858,31                                | 1956,79                                 |
| 23 jaar en ouder | 1793,23                                 | 1881,46                                | 1975,50                                 |
|                  |                                         |                                        |                                         |
| Functie jaren    |                                         |                                        |                                         |
| 1                | 1831,76                                 | 1921,91                                | 2017,98                                 |
| 2                | 1871,16                                 | 1963,21                                | 2061,37                                 |
| 3                | 1911,38                                 | 2005,42                                | 2105,69                                 |
| 4                | 1952,47                                 | 2048,54                                | 2150,95                                 |
| Prestatietoeslag |                                         |                                        |                                         |
| Goed             | 35,99                                   | 37,74                                  | 39,63                                   |
| Uitstekend       | 71,93                                   | 75,47                                  | 79,24                                   |

|                  | Functie/loongroep VII | Functie/loongroep VIII | Functie/loongroep IX |
|------------------|-----------------------|------------------------|----------------------|
|                  | functieniveau 8       | functieniveau 9        | functieniveau 10     |
| Leeftijd         | Per maand bruto       | Per maand bruto        | Per maand bruto      |
| 18 jaar          | 1110,55               | 1121,65                | 1132,88              |
| 19 jaar          | 1304,82               | 1337,47                | 1142,70              |
| 20 jaar          | 1678,19               | 1783,94                | 1896,29              |
| 21 jaar          | 1914,96               | 2037,50                | 2167,92              |
| 22 jaar          | 2060,51               | 2169,70                | 2284,69              |
| 23 jaar en ouder | 2074,29               | 2178,00                | 2286,81              |
|                  |                       |                        |                      |
| Functie jaren    |                       |                        |                      |
| 1                | 2118,90               | 2224,83                | 2310,38              |
| 2                | 2164,46               | 2272,65                | 2360,04              |
| 3                | 2210,98               | 2321,53                | 2410,81              |
| 4                | 2258,52               | 2371,43                | 2462,63              |
| Prestatietoeslag |                       |                        |                      |
| Goed             | 41,58                 | 43,68                  | 45,88                |
| Uitstekend       | 83,21                 | 87,37                  | 91,72                |

|                  | Functie/loongroep X |
|------------------|---------------------|
|                  | functieniveau 11    |
| Leeftijd         | Per maand bruto     |
| 18 jaar          | 1086,64             |
| 19 jaar          | 1171,27             |
| 20 jaar          | 2015,77             |
| 21 jaar          | 2306,65             |
| 22 jaar          | 2405,77             |
| 23 jaar en ouder | 2408,10             |
|                  |                     |
| Functie jaren    |                     |
| 1                | 2459,89             |
| 2                | 2512,77             |
| 3                | 2566,79             |
| 4                | 2621,97             |
| Prestatietoeslag |                     |
| Goed             | 48,31               |
| Uitstekend       | 96,60               |

### 3. Prestatietoeslag

Het is de werkgever toegestaan de werknemer een extra toeslag, gelegen tussen 1 en 10 procent, toe te kennen, in geval van kwantitatieve arbeidsprestaties, of wanneer rekening moet worden gehouden met de belangrijkheid, de moeilijkheid en/of bezwaren van bepaalde functies. Over het invoeren of wijzigen van tariefsystemen, dient de werkgever voorafgaand overleg te plegen met de Vaste Commissie, genoemd in artikel 23 van deze CAO.

### 4. Extra uitkering

- a. De werkgever zal aan het einde van ieder boekjaar aan de werknemer, die op het tijdstip van de uitkering in zijn dienst is en wiens dienstverband tenminste één jaar heeft geduurd, een door de werkgever te bepalen extra uitkering toekennen van minimaal 2 procent van het in dat boekjaar genoten loon (exclusief overwerkverdiensten en vakantietoeslag) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van ziekte. Uitbetaling van deze uitkering vindt binnen een half jaar na einde boekjaar plaats. De werkgever kan een dispensatieverzoek indienen bij de Vaste Commissie – in deze uitmakend de instantie als bedoeld in artikel 7:619 lid 2 BW – indien hij van mening is dat de bedrijfsresultaten over het boekjaar deze uitkering niet toelaten.

Teneinde dit te beoordelen dient het verzoek vergezeld te gaan van en gestaafd te worden door een schriftelijke verklaring van een erkend accountant. Tevens dient de werkgever binnen een tijdsbestek van een maand na indiening van het verzoek terzake overleg te voeren met de regionale vakbondsvertegenwoordiger. De Vaste Commissie kan op basis van voorlopige bedrijfsresultaten over het boekjaar besluiten een voorlopige dispensatie te verlenen. De Vaste Commissie besluit op basis van definitieve bedrijfsresultaten over een boekjaar of dispensatie definitief wordt verleend. Definitieve dispensatie betekent dat de extra uitkering over het betreffende boekjaar definitief niet hoeft te worden gedaan ook niet indien in de toekomst sprake is van positieve bedrijfsresultaten. Indien geen definitieve dispensatie wordt verleend betekent dit dat de extra uitkering over het betreffende boekjaar dient plaats te vinden.

De secretaris van de Vaste Commissie draagt zorg voor het bekend maken van de uitkomsten van het dispensatieverzoek aan de werknemers van het bedrijf.

- b. In geval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdelings- en gratificatieregelingen, wordt de uitkering bedoeld sub a met eerstgenoemde uitkeringen geacht verrekend te zijn c.q. geacht daarin te zijn begrepen.

### 5. Spaarloon

Indien een werknemer daartoe het verzoek doet, is de werkgever gehouden zijn medewerking te verlenen aan, en administratieve voorzieningen te treffen om, de werknemer in de gelegenheid te stellen gebruik te maken van de wettelijke mogelijkheden ten aanzien van de spaarloonregeling als bedoeld in de Wet op de Loonbelasting 1994.



## BIJLAGE III

### GEDEELTELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Voor de werknemer die als gevolg van langdurige (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid blijvend ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn/haar functie respectievelijk de werkzaamheden die hij/zij verrichtte voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, zal worden gestreefd naar herplaatsing in aangepaste dan wel andere werkzaamheden, zulks in overleg met de Uitvoeringsinstelling.
2. De werknemer, lid van één der vakverenigingen partij bij deze CAO, die door de Uitvoeringsinstelling gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard is bevoegd zich te dien aanzien te verstaan met zijn vakvereniging.  
De betrokken vakvereniging kan verlangen dat de Vaste Commissie als bedoeld in artikel 23 van deze CAO de gevolgen voor de inkomenspositie van de betrokken werknemer onderzoekt alsmede de mogelijkheid tot herplaatsing.
3. Werkgevers wordt aanbevolen in de contacten met de gecertificeerde arbo-instelling, naast de wettelijk verplichte aangelegenheden tevens een afspraak te maken waarbij de Arbodienst ondersteuning biedt bij de reïntegratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.
4. Indien een arbeidsgehandicapte werknemer hem in het kader van reïntegratie aangeboden passende arbeid bij de eigen of nieuwe werkgever niet accepteert, geldt het volgende:
  - a. De loondoorbetaling kan worden beëindigd. Dit geldt niet wanneer de werknemer voor de eerste keer sinds zijn arbeidsongeschiktheid is aangevangen gebruik maakt van zijn recht op het aanvragen van een second opinion bij het UWV conform artikel 7:629a BW. In dat geval is de werkgever gehouden gedurende ten hoogste vier weken na de aanvraag van de second opinion 70% te betalen van het bedrag dat hij op grond van artikel 13 van de CAO aan de werknemer moet doorbetalen. Tevens zal de werkgever de kosten van de second opinion betalen.
  - b. Alleen indien de werknemer na de second opinion als bedoeld in sub a in het gelijk wordt gesteld, is de werkgever gehouden de resterende 30% van de salarisdoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 13 lid 1 van de CAO alsnog te voldoen over de periode van ten hoogste 4 weken als bedoeld in lid a.

## **BIJLAGE IV**

### **GEDRAGSREGELS BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

Ingevolge het Burgerlijk Wetboek heeft de werkgever een doorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende 52 weken. De Uitvoeringsinstelling verstrekt geen uitkeringen krachtens de Ziektewet over deze periode. De Ziektewet is bij uitsluiting bedoeld als een 'vangnetvoorziening' voor die groepen werknemers, die geen recht (meer) hebben op loondoorbetaling bij ziekte.

#### **TIJDIGE ZIEKMELDING**

Op grond van artikel 13 lid 10 en 11 en 12 van de CAO dient de werknemer indien hij arbeidsongeschikt is of wordt, daarvan de werkgever zo spoedig mogelijk en, indien de werknemer niet verschijnt op het werk uiterlijk 10.00 uur 's ochtends, op de hoogte te stellen op een door de werkgever voorgeschreven wijze (dit geldt ook indien de werknemer zich in het buitenland bevindt).

#### **SANCTIES**

Bij niet tijdige melding is de werkgever bevoegd de loonbetaling stop te zetten tot de dag en het tijdstip van correcte melding. De afwezigheid wordt beschouwd als zijnde ongeoorloofd verzuim.

#### **THUISBLIJVEN**

De werknemer dient thuis te blijven tot de eerste controle heeft plaatsgehad. Na het eerste bezoek mag de werknemer - als daartegen geen medische bezwaren bestaan - buitenshuis gaan maar dient de eerste drie weken wel thuis te zijn:

- 's morgens tot 10.00 uur;
- 's middags van 12.00 uur tot 14.30 uur.

Tot het eerste bezoek en tijdens bovengenoemde uren mag de werknemer alleen van huis gaan voor een bezoek aan de behandelde arts of aan de bedrijfsarts of om het werk te hervatten.

Indien de arbeidsongeschiktheid onverhoopt langer dan drie weken zou duren, vervalt de plicht om tijdens de hierboven genoemde uren thuis te zijn, tenzij door de bedrijfsarts anders mocht worden bepaald.

Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan de werknemer de bedrijfsarts vrijstelling vragen van de verplichting gedurende bepaalde uren thuis te zijn.

#### **SANCTIES**

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij de tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon.

Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon, tot dat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

## **BEZOEK MOET MOGELIJK ZIJN**

De werknemer dient bereikbaar te zijn voor controle door of namens de werkgever. Daartoe is het nodig dat de werknemer de werkgever of een door deze aangewezen persoon in de gelegenheid stelt om de werknemer in zijn woning of op het verpleegadres te bezoeken.

Is er - terwijl de werknemer thuis is - iets bijzonders aan de hand (bijvoorbeeld de bel is defect of er is niemand thuis die de deur kan opendoen) dan dient de werknemer maatregelen te treffen, waardoor zij toch toegang tot de woning kunnen krijgen.

De werknemer dient ervoor te zorgen, dat als de bedrijfsarts of de medewerker van de Arbodienst hem/haar niet thuis treft, hij op het adres van de werknemer kan vernemen waar de werknemer is.

## **SANCTIES**

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij de tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon. Bij de derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

## **HET JUISTE ADRES**

Indien de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert (bijvoorbeeld opname in of ontslag uit een ziekenhuis, een sanatorium of een andere inrichting) behoort de werknemer dit binnen 24 uur aan zijn werkgever door te geven.

## **SANCTIES**

Bij niet naleving van deze voorschriften krijgt de werknemer de eerste maal een waarschuwing. Bij de tweede keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris gedurende 3 dagen beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon. Bij een derde en volgende keer binnen 1 jaar na datum eerste waarschuwing kan het salaris van de werknemer beperkt worden tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon, totdat controle mogelijk is. De beperking tot 70% van het salaris van de werknemer zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

## **OP HET SPREEKUR KOMEN**

De werknemer dient aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de bedrijfsarts aangewezen specialist voor een onderzoek gehoor te geven. Dit geldt ook indien de werknemer van plan is de dag na het onderzoek of een latere dag het werk te hervatten.

Indien een werknemer in buitenland ziek wordt dan dient hij ter plaatse een arts te raadplegen en zich een medische verklaring te verschaffen.

Als de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft (bijvoorbeeld bedlegerigheid), dan behoort de werknemer dit terstond mee te delen. (Op de oproepkaart is vermeld hoe de werknemer dit kan doen). Vanzelfsprekend dient de werknemer dan, behalve voor bezoek aan de behandelend arts, of in geval van werkhervatting, zijn woning tot het

eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts niet te verlaten, teneinde aan laatstgenoemde de gelegenheid te geven de werknemer thuis aan te treffen, wanneer hij de werknemer komt bezoeken.

De werknemer hoeft niet op het spreekuur te verschijnen indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat.

#### **SANCTIES**

Bij niet naleving van dit voorschrift kan de werkgever de eerste keer het salaris van de werknemer beperken gedurende 3 dagen tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon. Bij een tweede en volgende keer binnen 1 jaar na de eerste overtreding van dit voorschrift kan het salaris van de werknemer worden beperkt tot 70% totdat de werknemer op het spreekuur verschijnt. De beperking tot 70% van het salaris zal in dit laatste geval minimaal 5 werkdagen bedragen.

#### **GENEZING BELEMMEREN**

De werknemer dient zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig te gedragen, dat zijn genezing niet wordt belemmerd (bijvoorbeeld tijdig onder behandeling stellen van een huisarts).

#### **SANCTIE**

Indien de bedrijfsarts vaststelt dat de werknemer zich in zodanige mate gedraagt of heeft gedragen dat de genezing in ernstige mate wordt belemmerd kan het salaris worden beperkt tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon.

#### **HET VERRICHTEN VAN WERKZAAMHEDEN**

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke de werknemer voor het herstel van zijn gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor de werknemer toestemming heeft gekregen van de bedrijfsarts.

#### **SANCTIE**

Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van de bedrijfsarts werkzaamheden voor een derde gaat verrichten, waarbij onder werkzaamheden wordt verstaan werkzaamheden met een beroepsmatig karakter, dan kan de werkgever het salaris beperken tot 70%, maar ten minste het wettelijk minimum(jeugd)loon, onder aftrek van hetgeen de werknemer met deze werkzaamheden heeft verdiend.

#### **HERVATTEN BIJ HERSTEL**

Zodra de werknemer weer in staat is aan het werk te gaan, dient de werknemer de werkzaamheden zo spoedig mogelijk weer te hervatten en zijn werkgever te informeren op een door de werkgever voorgeschreven wijze.

## **BIJLAGE V**

### **ARBOWETGEVING**

De Arbowet heeft tot doel een acceptabel niveau van veiligheid en gezondheid voor werknemers te garanderen. Deze wet verplicht werkgevers om een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren. Dit beleid is onder meer gericht op het voorkomen van ziekteverzuim. De verbetering van de arbeidsomstandigheden moet systematisch worden aangepakt en een vast onderdeel zijn van de bedrijfsvoering. Belangrijk hierbij is het goed in kaart brengen van de risico's en het opstellen van een plan van aanpak. Daarmee staat of valt het arbobeleid in de onderneming. De Arbo-wet bevat voorschriften, die hier in globale termen zijn beschreven. In het Arbobesluit worden die hoofdlijnen verder uitgewerkt. Soms worden technische details of zeer specifieke voorschriften nog verder in de Arboregeling uitgewerkt. Aan het Arbobesluit en de Arboregeling zijn arbobeleidsregels gekoppeld die concreet houvast bieden bij het toepassen van de wettelijke voorschriften.

#### **De tien grondbeginselen van de Arbo-wet**

1. geen nadelige invloed op de veiligheid en gezondheid van de werknemer;
2. gevaren aanpakken bij de bron;
3. gevaarlijke werktuigen, machines en stoffen vermijden;
4. ontsnappingsmogelijkheden bij gevaar en beperking van gezondheidsschade;
5. werkplek ergonomisch aanpassen aan de werknemer;
6. rekening houden met persoonlijke eigenschappen van de werknemer;
7. de werknemer moet in zijn werk vakbekwaamheid ontwikkelen;
- 7a. collegiaal contact, autonomie bij de inrichting van het werk, inzicht in eisen, doel en resultaat van de arbeid;
8. eentonig werk en tempodwang vermijden;
9. vrijwaren van seksuele intimidatie;
10. beschermen tegen agressie en geweld.

#### **Voor wie is de Arbo-wet bedoeld?**

De voorschriften uit de Arbo-wet zijn bedoeld voor iedere werkgever en werknemer in Nederland.

De begrippen werkgever en werknemer moeten ruim worden gezien. Iedereen die iemand arbeid voor zich laat verrichten, is werkgever. De werkgever kan ook een architect zijn die een huis laat bouwen, of iemand die thuiswerkers inhuurt. Bij werknemers moet niet alleen gedacht worden aan mensen in loondienst en ambtenaren, maar ook aan stagiairs, uitzendkrachten, inval- en oproepkrachten, thuiswerkers en dergelijke.

#### **Wat moet de werkgever weten/doen?**

De werkgever is verantwoordelijk dat de grondbeginselen van de Arbo-wet in acht worden genomen. De werkgever moet weten welke arbeidsrisico's er in het bedrijf bestaan of kunnen ontstaan. En vooral hoe deze risico's voorkomen moeten worden. Of, als dat niet mogelijk is, welke maatregelen er getroffen moeten worden om schade aan de gezondheid van de werknemers zo klein mogelijk te houden.

Als er bij een inspectie in een bedrijf onveilige of ongezonde situaties worden ontdekt, kan de werkgever zich niet vrijpleiten door te zeggen dat hij of zij niet wist hoe deze situaties verholpen moesten worden.

Daarom doet een werkgever er verstandig aan zich goed te informeren. De werkgever kan ten eerste informatie opvragen bij deskundigen van de Arbodienst en bij de werkgeversorganisatie. Ook kan hij of zij de Arbo-informatiebladen bestuderen, die onder verantwoordelijkheid van het ministerie door de Staats Drukkerij en Uitgeverij worden uitgegeven.

### **Risico -Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E)**

Een hulpmiddel om alle gevaren in de bedrijven goed in kaart te brengen is de Risico - Inventarisatie en -Evaluatie. Elk bedrijf is verplicht een RI&E te hebben. Er is een branche-specifieke RI&E ontwikkeld door de SZS-branche. Elke werkgever is verplicht de arbeidsrisico's in zijn of haar bedrijf te inventariseren en op papier te zetten. Een werkgever mag dat zelf doen, of het door een van de werknemers laten doen. De werkgever kan de inventarisatie - in overleg met de werknemers of de ondernemingsraad - ook uitbesteden aan een Arbodienst.

### **Plan van aanpak**

Als de risico's zijn geïnventariseerd bekijkt de werkgever in overleg met de werknemers:

- welke problemen er zijn;
- welke risico's het meest dreigend zijn;
- hoe deze kunnen worden verholpen;
- door wie deze verholpen moeten worden, én
- wanneer deze verholpen moeten worden.

Deze gegevens worden in een plan van aanpak in de Risico -Inventarisatie en -Evaluatie opgenomen. Uitgangspunt is preventie: het voorkomen van risico's. Voorkomen is nog altijd beter dan genezen.

Pas als preventie echt niet mogelijk is, mag de werkgever kijken naar andere oplossingen. Het plan van aanpak en de maatregelen zijn onderwerp van instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Overleg werkt in de hand dat werknemers zichzelf meer verantwoordelijk voelen voor veilig en gezond werken.

### **Voorlichting**

De werkgever zal de werknemers moeten voorlichten zodat iedereen in het bedrijf weet welke risico's er zijn. De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemers kennis kunnen nemen van de risico-inventarisatie. Dat kan bijvoorbeeld door elke werknemer een exemplaar van de risico-inventarisatie te geven. Ook kan de inventarisatie worden opgehangen op een prikbord.

### **Toetsen**

Om er zeker van te zijn, dat alle arbeidsrisico's in die inventarisatie zijn opgenomen en dat het plan van aanpak goed is, moet de risico-inventarisatie worden getoetst. De Arbodienst of gecertificeerde arbodeskundige kijkt dan ondermeer naar de juistheid van de beschrijving van de risico's. Ook geven zij de werkgever verplicht advies over het plan van aanpak. Voor bedrijven met maximaal 25 werknemers die gebruik maken van de branche-erkende RI&E komt de lichte toets te vervallen.

## **Wat moeten de werknemers weten/doen?**

De werknemers moeten weten dat zij niet alleen recht hebben op een veilige en gezonde werkplek, maar dat zij daaraan zelf moeten bijdragen.

De Arbo-wet schrijft dan ook voor dat zij:

1. zichzelf en anderen niet in gevaar brengen door onvoorzichtig of ondoordacht te werken;
2. machines en hulpmiddelen op de juiste manier gebruiken;
3. beschermingsmiddelen die gratis ter beschikking dienen te worden gesteld door de werkgever, zoals handschoenen, veiligheidsbrillen en stofmaskers, moeten gebruiken;
4. weten waar de risico's in het bedrijf liggen en wat de maatregelen zijn om ze te voorkomen;
5. deelnemen aan voorlichtingsbijeenkomsten of aan cursussen over veilig en gezond werken, die de werkgever organiseert;
6. gevaarlijke of ongezonde situaties onmiddellijk melden aan de werkgever of aan de directe chef;
7. de werkgever, de arbodeskundigen en anderen moeten helpen bij de uitvoering van de bepalingen van de Arbo-wet.

Net als bij de verplichtingen voor de werkgever is aan deze bepalingen een sanctie gebonden. Dat wil zeggen dat, waar nodig, de inspecteur van de Arbeidsinspectie de werknemer in elk geval hierop zal aanspreken.

## **De preventiemedewerker**

Een preventiemedewerker is een eigen werknemer die de werkgever helpt bij de dagelijkse veiligheid en gezondheid en arbeidsomstandigheden binnen een bedrijf. Heel veel bedrijven hebben al zo iemand, vaak met de titel 'arbocoördinator'. Elke werk moet ten minste één werknemer aanwijzen voor deze taak, ongeacht of de werkgever kiest voor een maatwerkoplossing of voor een contract met een Arbodienst. Heeft u niet meer dan 25 werknemers in dienst, dan mag u deze taak ook zelf vervullen.

De taken van een preventiemedewerker bestaan bijvoorbeeld uit:

- voorlichten over het gebruik en onderhoud van apparaten;
- het bewaken van het juiste gebruik van beschermingsmiddelen;
- instructie geven over het werken met gevaarlijke stoffen.

De Risico- Inventarisatie en –Evaluatie van het bedrijf en het bijbehorende plan van aanpak vormen de basis voor wat de preventiemedewerker moet weten.

## **De Arbodienst**

Een gecertificeerde Arbodienst is een dienst met allerlei deskundigen op het gebied van de arbeidsomstandigheden. Bedrijfsartsen bijvoorbeeld, arboverpleegkundigen, veiligheidsdeskundigen, arbeids- en organisatiedeskundigen, arbeidshygiënist, ergonomen en dergelijke.

Het certificaat Arbodiensten wordt door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verstrekt, als de dienst aan een aantal wettelijke vereisten voldoet. Die eisen staan in de wet en in het Arbobesluit.

Sinds 1 juli 2005 kan de werkgever kiezen voor een maatwerkregeling of een vangnetregeling. De maatwerkregeling houdt in dat alle preventietaken in eigen huis worden geregeld en dat de wettelijke taken (zie verder) door een arbodeskundige of bedrijfsarts plaatsvinden. Een maatwerkregeling dient in de Cao te zijn geregeld of een overeenkomst te zijn met de OR/PVT. Indien er niets is geregeld in de CAO of met de OR/PVT, dan geldt de vangnetregeling. Alle preventietaken vinden in eigen huis plaats. De wettelijke taken vinden verplicht door een Arbodienst plaats. Steeds meer brancheorganisaties hebben voor hun leden een collectief contract afgesloten met een bepaalde Arbodienst. De leden kunnen dan - meestal tegen gereduceerde prijzen - van de hulp van de Arbodienst gebruik maken. Iedere werkgever is echter vrij de Arbodienst te kiezen, die hem of haar het best bevalt.

### **Wat moet de Arbodienst of arbodeskundige doen?**

De Arbodienst of arbodeskundige moet de werkgever deskundige ondersteuning geven bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de onderneming.

Afhankelijk van de arbeidsrisico's op de werkplek kan die hulp sterk uiteenlopen. Het is aan de werkgever om te bepalen welke ondersteuning hij of zij van de Arbodienst of arbodeskundige wil.

Er is een aantal taken waarvoor de Arbodienst altijd moet worden ingeschakeld.

Dat zijn:

1. het goedkeuren van Risico -Inventarisatie en -Evaluatie;
2. het verzuimbeleid in het bedrijf;
3. het (vrijwillig) periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
4. aanstellingskeuring (voor zover die voor de functie noodzakelijk is).

Werkgevers die ten hoogste 40 uur per week arbeid laten verrichten (door een of meer werknemers gezamenlijk) zijn niet verplicht om de Risico- Inventarisatie en –Evaluatie te laten toetsen door een Arbodienst.

Wat het verzuimbeleid betreft: iedere werkgever moet zorgen dat ziekteverzuim van werknemers zoveel mogelijk wordt voorkomen. Is een werknemer toch ziek, dan moet duidelijk zijn hoe de zieke wordt begeleid en door wie.

Over de vorm van de verzuimbegeleiding moet de werkgever afspraken maken met de werknemers. De Arbodienst/gecertificeerde arbodeskundige moet bij de uitvoering van het verzuimbeleid worden betrokken.

Voor medewerkers waarvoor geen loondoorbetalingplicht bij ziekte geldt, is ondersteuning door de Arbodienst/gecertificeerde arbodeskundige bij verzuimbegeleiding niet verplicht. Dit zijn bijvoorbeeld medewerkers waarbij u geen arbeidsovereenkomst hebt, zoals vrijwilligers, onbetaalde stagiairs, uitzendkrachten en incidentele oproepkrachten zonder vast patroon.

Het periodieke onderzoek is bedoeld voor de werknemers die door het werk gezondheidsproblemen hebben opgelopen of dreigen op te lopen. De werkgever moet met de werknemers afspreken hoe vaak een dergelijk onderzoek gewenst is.

Sinds 1 januari 2007 is de algemene verplichting om een arbospreekuur in te stellen vervallen, wel dienen werknemers toegang te hebben tot een arbodeskundige in overleg met uw ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Die arbodeskundige kan een bedrijfsarts of arbeidshygiënist zijn, maar ook een preventiemedewerker. Het arbeidsomstandighedenspreekuur is onderdeel van uw contract met de arbodienst. Zodra



dit contract wordt vernieuwd, kunt u nieuwe afspraken maken over de toegang van werknemers tot deskundigen en deze vastleggen in uw RI&E.

### **Overleg tussen werkgever en werknemers**

De Arbowet schrijft voor dat de werkgever met de werknemers overlegt over de arbeidsomstandigheden in het bedrijf. Dat moet regelmatig gebeuren in het werkoverleg en in het overleg met de ondernemingsraad.

Niet alleen de werkgever, maar ook de werknemers kunnen het initiatief nemen de arbeidsomstandigheden te bespreken.

### **Systematische aanpak**

De Arbowet gaat ervan uit dat de verbetering van de arbeidsomstandigheden niet te hooi en te gras moet gebeuren, maar een systematisch en vast onderdeel moet zijn van de bedrijfsvoering.

Belangrijk is het goed in kaart brengen van de risico's. Daarmee staat of valt het arbobeleid in de onderneming. Bij elke verandering in het bedrijf of in de werkwijzen moet dus opnieuw gekeken worden naar de risico's.

Het is handig om vooraf te bedenken of veranderingen gevolgen hebben voor de arbeidsomstandigheden. Achteraf verbeteringen aanbrengen is namelijk vaak kostbaarder en moeilijker.

De uitvoering van het plan van aanpak moet worden bewaakt, ook door de werknemers of door de ondernemingsraad.

In feite werkt u steeds het volgende rijtje af.

1. risico's inventariseren;
2. plan van aanpak maken;
3. uitvoeren;
4. controleren;
5. opnieuw risico's inventariseren.

Pas als deze cyclus regelmatig wordt doorlopen, is er sprake van een systematische aanpak van de arbeidsomstandigheden.

### **Conflicten**

Wat moet er gebeuren als tussen de werkgever en de werknemers een conflict ontstaat over de arbeidsomstandigheden?

De Arbo-wet schrijft uitdrukkelijk voor dat de werkgever overleg moet voeren met de werknemers. Beide partijen moeten samenwerken om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Bij een conflict moeten de werkgever en de werknemers proberen er samen uit te komen. Als dat niet lukt, kunnen er deskundigen worden ingeschakeld - bijvoorbeeld als er sprake is van gecompliceerde risico's. Dat kunnen de deskundigen van de Arbodienst zijn, maar ook anderen.

Ook kan een werknemer of de ondernemingsraad een klacht indienen bij de Arbeidsinspectie of vragen of een inspecteur een onderzoek instelt.

### **De bedrijfshulpverlening**

Anders dan het woord bedrijfshulpverlening doet vermoeden, is deze hulpverlening bedoeld voor iedereen die in het bedrijf aanwezig is, en niet voor het bedrijf zelf.

Het is de bedoeling dat de werkgever één of meer werknemers aanwijst die:

1. eerste hulp bij ongelukken kunnen verlenen;
2. eenvoudige brandbestrijding kunnen uitvoeren;
3. weten hoe de mensen snel en goed uit het bedrijf kunnen worden geëvacueerd (dus weten waar de nooduitgangen zijn);
4. weten hoe en wanneer de brandweer, ambulance, en politie ingeschakeld moet worden.

Als een bedrijf minder dan 15 werknemers heeft, mag de werkgever zelf deze taken op zich nemen.

## **BIJLAGE VI**

### **RISICO- INVENTARISATIE EN –EVALUATIE (RI&E)**

De werkgever zal ten behoeve van de door hem uit te voeren Risico- Inventarisatie en – Evaluatie (RI&E) gebruik maken van de branche-erkende RI&E die in opdracht van sociale partners is ontwikkeld. Voor bedrijven met maximaal 25 werknemers die gebruik maken van de branche-erkende RI&E komt de lichte toets te vervallen. De branche-erkende RI&E voor de SZS-branche is verkrijgbaar bij het secretariaat van de SZS, [szs@wispa.nl](mailto:szs@wispa.nl) Postbus 90154, 5000 LG Tilburg.

De werkgever kan dispensatie aanvragen bij de Vaste Commissie, indien hij van een ander RI&E-instrument gebruik wil maken. De volledige toetsing is dan van toepassing.

## **BIJLAGE VII**

Dit artikel is vervallen.

## **BIJLAGE VIII**

### **SCHOLING**

Onder verwijzing naar artikel 18 a inzake de oprichting van de Stichting Opleidings- en arbeidsmarktfonds SZS volgen in het onderstaande Bijlage VIII B: het bijdragereglement en Bijlage VIII C: het uitkeringsreglement. Tevens zijn in Bijlage VIII A de statuten opgenomen. De statuten en reglementen maken een integraal onderdeel uit van deze CAO.

In 2011 en 2012 wordt een premie geheven van 0,2% van de loonsom ten behoeve van het O&A-fonds SZS.

## **BIJLAGE VIII A STATUTEN**

STICHTING OPLEIDINGS- EN ARBEIDSMARKTFONDS VOOR DE  
SCHEEPSBENODIGDHEDENHANDELAREN, ZEILMAKERS EN SCHEEPSTUIGERS

### **STATUTEN**

#### **Begripsbepalingen**

In deze statuten wordt verstaan onder:

##### CAO:

De collectieve arbeidsovereenkomst voor de zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en de scheepsbenodigdhedenhandel en folieverwerkers.

##### Werkgever:

Iedere werkgever/werkgeefster in het zeilmakers-, dekkledenvervaardigers-, dekkledenverhuur- en scheepstuigersbedrijf alsmede in de scheepsbenodigdhedenhandel en folieverwerkende industrie (de bepalingen in de CAO zijn niet van toepassing op werknemers die in dienst zijn bij een onderneming die valt onder de werkingssfeer van:

- de CAO voor werknemers bij Boekelo Folien B.V. te Enschede;
- de CAO voor de mode, interieur, tapijt en textielindustrie;

##### Werknemer:

Iedere werknemer/werkneemster, werkzaam in het zeilmakers-, dekkledenvervaardigers-, dekkledenverhuur- en scheepstuigersbedrijf alsmede in de scheepsbenodigdhedenhandel en folieverwerkende industrie.

##### Bedrijfstak:

Iedere onderneming of deel van een onderneming, zelfstandig uitoefenende het zeilmakers-, dekkledenvervaardigers-, dekkledenverhuur-, scheepstuigersbedrijf en/of scheepsbenodigdhedenhandel en folieverwerkende industrie.

##### Werkgeversorganisatie:

De werkgeversorganisatie die partij is bij de hierboven genoemde CAO.

##### Werknemersorganisatie:

de werknemerorganisaties die partij zijn bij de hierboven genoemde CAO.

### **NAAM EN ZETEL**

#### *Artikel 1*

1. De stichting is genaamd:  
Stichting Opleidings- en Arbeidsmarktfonds voor de  
Scheepsbenodigdhedenhandelaren, Zeilmakers en Scheepstuigers.
2. De stichting wordt verkort aangeduid als O&A SZS.
3. De stichting heeft haar zetel in de gemeente Utrecht.

## DUUR

### *Artikel 2*

De stichting is opgericht voor onbepaalde tijd.

## DOEL

### *Artikel 3*

1. De stichting heeft ten doel ten behoeve van (alle werkgevers en werknemers in) de bedrijfstak:
  - a. het geheel of gedeeltelijk egaliseren (waaronder tevens is begrepen voldoening door de stichting) van opleidingskosten, alsmede het financieren en/of subsidiëren van activiteiten en projecten ter stimulering van werkgelegenheid, opleiding en ontwikkeling in de bedrijfstak en wat betreft werknemers gericht op arbeidsvoorwaarden en voor wat betreft werkgevers gericht op arbeidsverhoudingen;
  - b. het opzetten en organiseren van opleidingen en/of cursussen die gericht zijn op het bijblijven of verbreden dan wel verdiepen van kennis en/of vaardigheden van de werknemer, die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn huidige en/of toekomstige functie in het bedrijf van de werkgever.
2. De stichting tracht haar doel onder meer te verwezenlijken door:
  - a. het onderhouden van contacten met subsidiërende instellingen alsmede andere organisaties die overeenkomstige doeleinden nastreven;
  - b. het innen en beheren van gelden, waaronder subsidies, ter financiering van de genoemde doeleinden;
3. De stichting beoogt niet het behalen van winst.

## VERMOGEN

### *Artikel 4*

1. De tot verwezenlijking van het doel der stichting bestemde vermogen wordt gevormd door:
  - a. bijdragen van werkgevers ingevolge de desbetreffende bepaling van de CAO;
  - b. subsidies, giften en donaties;
  - c. erfstellingen en legaten;
  - d. hetgeen op andere wijze wordt verkregen.
2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.

## WERKGEVERSBIJDRAGEN

### *Artikel 5*

1. De stichting heft geen andere bijdragen dan die, welke zijn vastgesteld bij of krachtens de CAO, bijlage VIII.
2. De methode van de berekening van de bijdrage genoemd in lid 1 a alsmede de wijze van incassering daarvan, worden bij reglement als bedoeld in artikel 17 vastgesteld.
3. De hoogte van de in het vorige lid bedoelde bijdrage wordt door de partijen bij de CAO vastgesteld.
4. Tot gerechtelijke invordering der bijdragen wordt niet overgegaan dan krachtens besluit van het bestuur.

## BESTEDING VAN DE GELDMIDDELEN

### Artikel 6

1. De in de artikelen 4 en 5 genoemde middelen worden aangewend voor de financiering dan wel subsidiëring van:
  - a. de ten laste van de werkgever komende kosten van de vakopleiding van de werknemers, zulks door het verstrekken van vergoedingen aan werkgevers bij wie bedoelde werknemers in dienst zijn, een en ander met betrekking tot door het bestuur vast te stellen vormen van vak opleiding;
  - b. de kosten van dan wel verband houdende met de opleiding en/of cursussen als bedoeld in artikel 3 sub b van deze statuten;
  - c. beroepsopleidingen in of ten behoeve van de bedrijfstak;
  - d. het verrichten van onderzoekingen naar de verwachte behoefte in de toekomst van werknemers met bepaalde scholing in de onderscheiden categorieën in de bedrijfstak en het aan de hand daarvan bepalen van de gewenste aard en omvang van de opleidingen;
  - e. het bevorderen van activiteiten, ten doel hebbende, dat nieuwe leerlingen ten behoeve van de bedrijfstak kunnen worden aangetrokken en dat zo groot mogelijke categorieën van de in de bedrijfstak werkzame werkgevers en werknemers deelnemen aan de voor hen geschikte opleidingen, bijscholingen, cursussen, bijeenkomsten en andere middelen Voor wat betreft de werknemers zijn deze gericht op arbeidsvoorwaarden en voor wat betreft de werkgevers zijn deze gericht op arbeidsverhoudingen;
  - f. het toezicht houden op en coördineren van de bestuurlijke activiteiten en het beheer van het O&A-fonds SZS.
2. Voorzover gelden van de stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
3. Gerede gelden, effecten en / of geldswaardige papieren worden zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen, en de wijze van verrekening vaststellen

## BESTUUR

### Artikel 7

1. Het bestuur van de stichting bestaat uit ten hoogste zes personen.
2. Drie bestuursleden worden benoemd door de werkgeversorganisatie, welke leden hierna worden genoemd werkgeversbestuursleden en de drie bestuursleden door de werknemersorganisaties welke leden hierna worden genoemd werknemersbestuursleden. De benoeming van de bestuursleden door de werkgevers- en werknemersorganisaties geschiedt op basis van een schriftelijke voordracht door de besturen van de werkgeversorganisatie respectievelijk werknemersorganisaties.
3. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van vier jaar. Na een periode van vier jaar treden alle bestuursleden tegelijk af en zijn herbenoembaar.
4. Mochten in het bestuur om welke reden dan ook één of meer leden ontbreken, dan vormen de overblijvende bestuursleden, mits het dan nog bestaande bestuur tenminste bestaat uit één werkgeversbestuurslid en één werknemersbestuurslid, niettemin een bevoegd bestuur, onverminderd de verplichting om zo spoedig mogelijk te voorzien in de vacature of vacatures.



5. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter, op zodanige wijze dat zowel de werkgeversorganisatie als één van de werknemersorganisatie vertegenwoordigd zijn. De functies van voorzitter en vice-voorzitter worden voor de tijd van twee jaar vervuld, waarna het lid, dat als vice-voorzitter is opgetreden voorzitter wordt en omgekeerd.
6. De secretaris wordt door het bestuur uit de werkgeversbestuursleden benoemd en de penningmeester door het bestuur uit de werknemersbestuursleden.
7. De leden van het bestuur genieten geen beloning voor hun werkzaamheden. Zij hebben wel recht op vergoeding van de door hen in de uitoefening van hun functie in redelijkheid gemaakte kosten.

## BESTUURSVERGADERINGEN EN BESTUURSBESLUITEN

### *Artikel 8*

1. Vergaderingen zullen telkenmale worden gehouden wanneer de voorzitter dit wenselijk acht of indien één van de andere bestuursleden daartoe schriftelijk en onder nauwkeurige opgave van de te behandelen punten aan de voorzitter het verzoek richt. Indien de voorzitter aan een dergelijk verzoek geen gevolg geeft in dier voege, dat de vergadering kan worden gehouden binnen drie weken na het verzoek, is de verzoeker bevoegd zelf een vergadering bijeen te roepen met inachtneming van de vereiste formaliteiten.
2. De oproeping tot de vergadering geschiedt - behoudens het in lid 1 van dit artikel bepaalde - door de voorzitter ten minste zeven dagen tevoren, de dag der oproeping en die der vergadering niet meegerekend, door middel van oproepingsbrieven.
3. De oproepingsbrieven vermelden, behalve plaats en tijdstip van de vergadering, de te behandelen onderwerpen.
4. Indien de door de statuten gegeven voorschriften voor het oproepen en houden van vergaderingen niet in acht zijn genomen, kunnen in een bestuursvergadering slechts geldige besluiten worden genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin alle in functie zijnde bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
5. De vergaderingen worden geleid door de voorzitter. Bij diens afwezigheid wordt de vergadering geleid door de vice-voorzitter.
6. Van het verhandelde in de vergaderingen worden notulen gehouden door de secretaris of door één van de andere aanwezigen, door de voorzitter van de vergadering daartoe aangezocht.  
De notulen worden vastgesteld en getekend door de voorzitter en de secretaris van de desbetreffende vergadering dan wel vastgesteld door een volgende vergadering en alsdan getekend door de voorzitter en de secretaris van die volgende vergadering.
7. Het bestuur kan ter vergadering alleen dan geldige besluiten nemen indien de meerderheid van de in functie zijnde werkgeversbestuursleden en tevens de meerderheid van de in functie zijnde werknemersbestuursleden ter vergadering aanwezig of vertegenwoordigd zijn.  
Een bestuurslid kan zich ter vergadering door een medebestuurslid laten vertegenwoordigen onder overlegging van een schriftelijke, ter beoordeling van de voorzitter van de vergadering voldoende, volmacht. Een bestuurslid kan slechts voor één medebestuurslid als gevolmachtigde optreden.
8. Het bestuur kan ook buiten vergadering besluiten nemen, mits alle bestuursleden in de gelegenheid zijn gesteld schriftelijk of per telefax hun mening te uiten. De bescheiden waaruit van een zodanig besluit blijkt worden bij de notulen gevoegd.

9. De gezamenlijke werkgeversbestuursleden en de gezamenlijke werknemersbestuursleden brengen in het bestuur ieder in totaal zes (6) stemmen uit. Daarnaast heeft ieder bestuurslid het recht op het uitbrengen van een aantal stemmen gelijk aan het quotiënt dat gevormd wordt door het getal zes te delen door het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuursleden van de groep werkgeversbestuursleden respectievelijk werknemersbestuursleden waartoe het betreffende bestuurslid behoort.  
Voorzover deze statuten geen grotere meerderheid voorschrijven komen alle bestuursbesluiten tot stand met volstreekte meerderheid van de uitgebrachte stemmen, met dien verstande dat een besluit alleen kan worden aangenomen indien bij stemming er aan elke zijde ten minste vier stemmen voor aanvaarding van het besluit worden uitgebracht.  
Bij staking van stemmen over zaken is het voorstel verworpen. Staken de stemmen bij verkiezing van personen, dan beslist het lot. Indien bij verkiezing tussen meer dan twee personen door niemand een volstreekte meerderheid is verkregen, wordt herstemd tussen de twee personen, die het grootste aantal stemmen kregen, zo nodig na tussenstemming.
10. Alle stemmingen ter vergadering geschieden mondeling, tenzij de voorzitter van de desbetreffende vergadering een schriftelijke stemming gewenst acht of één der stemgerechtigde aanwezigen dit voor de stemming verlangt.  
Schriftelijke stemming geschiedt bij ongetekende, gesloten briefjes.
11. Blanco stemmen worden beschouwd als niet te zijn uitgebracht. Zij tellen wel mee ter bepaling van enig quorum.
12. Het ter vergadering uitgesproken oordeel van de voorzitter van de desbetreffende vergadering omtrent de uitslag van een stemming is beslissend. Hetzelfde geldt voor de inhoud van een genomen besluit, voorzover werd gestemd over een niet schriftelijk vastgelegd voorstel.
13. Wordt onmiddellijk na het uitspreken van het oordeel van de voorzitter van de desbetreffende vergadering de juistheid daarvan betwist, dan vindt een nieuwe stemming plaats, indien de meerderheid der vergadering of, indien de oorspronkelijke stemming niet hoofdelijk of schriftelijk geschiedde, een stemgerechtigde aanwezige, dit verlangt. Door deze nieuwe stemming vervallen de rechtsgevolgen van de oorspronkelijke stemming.

## BESTUURSBEVOEGDHEID

### *Artikel 9*

1. Behoudens beperkingen volgens deze statuten, is het bestuur belast met het besturen van de stichting. Tot het bestuur wordt tevens gerekend beheer van het vermogen van de stichting.
2. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding en bezwaring van registergoederen, en tot het aangaan van overeenkomsten waarbij de stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt, mits in alle gevallen op grond van een met algemene stemmen genomen bestuursbesluit in een vergadering, waarin alle in functie zijnde bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn zonder dat in het bestuur enige vacature bestaat.
3. Het bestuur draagt zorg voor de inschrijving van de stichting en van alle bestuursleden en de mutaties daarin in het handelsregister.

## BUREAU EN ADMINISTRATIE

### *Artikel 10*

De uitvoering van alle of een gedeelte van de werkzaamheden verbonden aan het secretariaat en het penningmeesterschap, zomede andere door het bestuur te bepalen taken, worden door het bestuur voor rekening van de stichting opgedragen aan derden.

## VERTEGENWOORDIGING

### *Artikel 11*

De stichting wordt vertegenwoordigd door:

1. het bestuur of
2. de voorzitter tezamen met de penningmeester en de secretaris.

## EINDE BESTUURSLIDMAATSCHAP

### *Artikel 12*

1. Een bestuurslid kan te allen tijde door het orgaan, dat hem benoemde, worden geschorst of ontslagen.
2. Het bestuurslidmaatschap eindigt voorts:
  - a. door overlijden;
  - b. door bedanken;
  - c. indien een bestuurder het vrije beheer of de vrije beschikking over zijn vermogen verliest;
  - d. door ontslag door de rechtbank;
  - e. alsmede door een daartoe strekkend bestuursbesluit, genomen in een vergadering waarin door alle overige in functie zijnde bestuursleden voor zijn ontslag is gestemd.

## BEGROTING

### *Artikel 13*

1. Uiterlijk in de maand november biedt de penningmeester aan het bestuur de voorlopige begroting van inkomsten en van uitgaven voor het eerstvolgende kalenderjaar aan.
2. De begroting van inkomsten vermeldt in iedere geval de geraamde opbrengst van de bijdragen, bedoeld in artikel 5 lid 1, sub a. De begroting is ingericht en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen in artikel 6 lid 1 van de statuten.
3. De begroting van de uitgaven vermeldt in ieder geval ramingen ter zake van:
  - a. de kosten van de stichting;
  - b. de kosten van de inning der bijdragen, bedoeld in artikel 5 lid 2;
  - c. het bedrag bestemd voor financiering van de activiteiten als bedoeld in artikel 6.
4. De uiteindelijk door het bestuur opgestelde begroting moet beschikbaar zijn voor de bij het fonds betrokken werkgevers en werknemers

## BOEKJAAR, JAARSTUKKEN EN BEWAARPLICHT

### *Artikel 14*

1. Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de stichting en van alles betreffende de werkzaamheden van de stichting, naar de eisen die voortvloeien uit deze werkzaamheden, op zodanige wijze een administratie te voeren en de daartoe behorende boeken, bescheiden en andere gegevensdragers op zodanige wijze te bewaren, dat te allen tijde de rechten en verplichtingen van de stichting kunnen worden gekend.

3. Het bestuur is verplicht jaarlijks vóór één juli de balans en de staat van baten en lasten van de stichting te maken en op papier te stellen en verslag op te stellen over het door hen in genoemde periode gevoerde beheer.
4. Het bestuur is verplicht een registeraccountant of accountant-administratieconsulent te benoemen teneinde de balans en de staat van baten en lasten te controleren. Het verslag is gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen in artikel 6 van de statuten en gecontroleerd door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid, uit welke stukken blijkt dat de uitgaven conform de bestedingsdoelen zijn gedaan.
5. Het bestuur is verplicht de in dit artikel bedoelde boeken, bescheiden en andere gegevensdragers gedurende zeven jaren te bewaren.
6. De op een gegevensdrager aangebrachte gegevens, uitgezonderd de op papier gestelde balans en staat van baten en lasten, kunnen op een andere gegevensdrager worden overgebracht en bewaard, mits de overbrenging geschiedt met juiste en volledige weergave van de gegevens en deze gedurende de volledige bewaartijd beschikbaar zijn en binnen redelijke tijd leesbaar kunnen worden gemaakt.
7. De balans en de staat van baten en lasten en het verslag met accountantsverklaring wordt op aanvraag van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

## VERANTWOORDING AAN WERKGEVERS- EN WERKNEMERSORGANISATIES

### *Artikel 15*

Jaarlijks, uiterlijk in de maand december, brengt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid, verslag uit aan de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties, zulks onder overlegging van het jaarverslag van de secretaris en het accountantsrapport als bedoeld in artikel 14.

Het jaarverslag en de accountantsverklaring dienen ter inzage van de bij het fonds betrokken werkgevers/werknemers te worden neergelegd ten kantore van het fonds en op één of meer door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

## STATUTENWIJZIGING EN ONTBINDING

### *Artikel 16*

1. Het bestuur is bevoegd de statuten van de stichting te wijzigen, alsmede om de stichting te ontbinden. Ontbinding is slechts mogelijk, na het expireren van de algemeen verbindendverklaring van de overeenkomst betreffende het in deze statuten geregelde fonds. Besluiten tot statutenwijziging en ontbinding moeten worden genomen met tenminste twee derde meerderheid van de stemmen in een vergadering waarin tenminste drievierde van de in functie zijnde bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is zonder dat in het bestuur enige vacature bestaat.
2. Statutenwijziging moet op straffe van nietigheid bij notariële akte tot stand komen. Ieder bestuurslid is afzonderlijk bevoegd zodanige akte te doen verlijden.
3. Na ontbinding blijft de stichting voortbestaan voorzover dit tot vereffening van haar vermogen nodig is. Ter vereffening van het vermogen van de ontbonden stichting treden de bestuurders als zodanig op. De vereffenaars dragen zorg voor inschrijving van de ontbinding van de stichting bij het handelsregister.
4. Een eventueel overschot na vereffening van de ontbonden stichting wordt zoveel mogelijk besteed overeenkomstig het doel van de stichting.

5. De boeken, bescheiden en andere gegevensdragers van de ontbonden stichting moeten worden bewaard gedurende zeven jaren na afloop van de vereffening door degene die hiertoe door het bestuur als zodanig is aangewezen.

## REGLEMENTEN

### *Artikel 17*

Het bestuur van de stichting kan reglementen vaststellen en wijzigen. Een reglement mag niet in strijd zijn met de wet of met deze statuten.

## SLOTBEPALINGEN

### *Artikel 18*

In alle gevallen, waarin noch de wet, noch deze statuten, noch de reglementen van de stichting voorzien, beslist het bestuur.

## **BIJLAGE VIII B BIJDRAGEREGLEMENT**

VAN DE STICHTING OPLEIDINGS- EN  
ARBEIDSMARKTFONDS VOOR DE SCHEEPS BENODIGDHEDENHANDELAREN,  
ZEILMAKERS EN SCHEEPSTUIGERS (SZS)

### **DEFINITIES**

#### *Artikel 1*

In dit reglement wordt verstaan onder:

#### Werkgever:

Iedere werkgever in het zeilmakers-, dekkledenvervaardigers- en -verhuur, en scheepstuigersbedrijf alsmede in de scheepsbenodigdhedenhandel. en folieverwerkende industrie (de bepalingen in de CAO zijn niet van toepassing op werknemers die in dienst zijn bij een onderneming die valt onder de werkingssfeer van:

- a. de CAO voor werknemers bij BOEKELO FOLIEN B.V. te Enschede;
- b. de CAO voor de mode, interieur, tapijt en textielindustrie.

#### Werknemer:

Degene die in dienst van de werkgever tegen loon arbeid verricht, met uitzondering van:

- a. bestuurders van naamloze vennootschappen of van besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid, die als zodanig zijn ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel;
- b. degene die op 1 januari van het jaar, waarover de bijdrage verschuldigd is, de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt
- c. personen die geen eigelijke bedrijfsarbeid verrichten en wier dienstverband tevens een tijdelijk karakter draagt en/of geen volledige normale dagtaak meebrengt;
- d. stagiair(e)s.

#### De leerling:

Degene die ofwel ten minste gemiddeld twee dagen per week bij de werkgever in dienst is ofwel een opleiding volgt om in de SZS sector werkzaam te kunnen zijn.

#### Jaarsalaris:

- a. bij salarisbetaling per maand 12,96 maal het voor de betrokken werknemer vastgestelde salaris over de maand januari van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft;
- b. bij salarisbetaling per vier-weken-periode 14,09 maal het voor de betrokken werknemer vastgestelde salaris over de tweede vier-weken-periode van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft;
- c. bij salarisbetaling per week 56,36 maal het voor de betrokken werknemer vastgestelde loon over de tweede volle loonweek van het jaar waarop de bijdrage betrekking heeft.

Indien het dienstverband in de loop van een jaar wordt beëindigd dan wel wordt aangevangen, wordt het jaarsalaris berekend met inachtneming van de duur van de periode van het dienstverband in dat jaar.

Indien het inkomen mede is gebaseerd op provisie, wordt bij de bepaling van het jaarsalaris bovendien meegerekend de op jaarbasis herleide provisie welke in het

voorafgaande kalenderjaar bij dezelfde werkgever is verdiend, onafhankelijk van de datum van uitbetaling van deze provisie. Bovendien worden, voorzover van toepassing, bij de bepaling van het jaarsalaris mede in aanmerking genomen de navolgende elementen: loon in natura voorzover gekwantificeerd aangegeven in de loonstaten van de werkgever, toeslagen op grond van een overheidsbesluit, verdiensten op grond van een, in de onderneming geldend, beloningssysteem (tarief, meritrating e.d.) en ploegentoeslag, alsmede een, naar de periode waarover het loon werd genoten, evenredig gedeelte van elke met de werkgever schriftelijk overeengekomen vaste jaarlijkse uitkering onder welke benaming ook, zoals 13e maand, vaste eindejaarsuitkering, gegarandeerde tantième, en dergelijke.

Vergoeding terzake van overwerk, reizen, onkosten, alsmede gratificaties, winstdelingsregelingen en soortgelijke emolumenten blijven buiten beschouwing, terwijl de vakantiebijslag in de hierboven onder a, b en c bedoelde factoren geacht worden te zijn verwerkt.

#### Loonsom:

Het totaal van de jaarsalarissen van alle bij de werkgever in dienst zijnde werknemers.

#### Bedrijfspensioenfonds:

De stichting "Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Metaalnijverheid", gevestigd te 's-Gravenhage.

#### Vrijwillige bijdrage:

Een bijdrage van een werkgever anders dan bedoeld in artikel 2 van dit reglement.

### BIJDRAGE

#### *Artikel 2*

1. De werkgever is jaarlijks aan de Stichting een bijdrage verschuldigd welke door het bestuur van de Stichting wordt vastgesteld krachtens het bepaalde in artikel 5 van de statuten van de Stichting.
2. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 1 wordt deze bijdrage per werknemer, berekend over maximaal het maximumjaarsalaris zoals vastgesteld op grond van het bepaalde in artikel II lid 2.3 sub a van het pensioenreglement van het bedrijfspensioenfonds. Voor 2004 bedraagt het maximum jaarsalaris € 65.446,=. Voor 2005 bedraagt het maximumjaarsalaris € 67.082,=

### NOTA

#### *Artikel 3*

1. Vanaf door het bestuur te bepalen tijdstippen wordt de werkgever, door middel van het toezenden van nota's met begeleidend schrijven, door de Stichting op de hoogte gebracht van de bijdrage welke hij over het in de nota's vermelde tijdvak aan de stichting is verschuldigd. De bijdragen worden geheven in vier kwartaaltermijnen. Het verschuldigde over het eerste kwartaal is een schatting indien het salaris van het betreffende jaar dan nog niet bekend is. Daartoe wordt het jaarsalaris van het voorafgaande jaar aangepast met het percentage waarmee volgens de uitkomsten van het CAO-overleg in de bedrijfstak, de salarissen na januari van het voorafgaande jaar zijn gewijzigd.
2. De in het vorige lid genoemde nota's hebben de vorm van een premienota met een specificatie, vermeldende ten minste de naam en het adres van de werkgever, de werknemers met bijbehorende salarisgegevens, het tijdvak waarover de bijdrage is verschuldigd, alsmede de hoogte van de bijdrage.

3. De werkgever dient de nota aan de Stichting te voldoen binnen de daartoe door het bestuur blijkens mededeling op de acceptgiro(formulier) gestelde termijn.
4. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.  
De Stichting is dan bevoegd te vorderen:  
rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn en  
vergoeding van buitengerechtelijke invorderingskosten, vast te stellen op 15% van de vordering met een minimum van € 22,69 onverminderd de overige kosten van vervolging, verschuldigd volgens de Wet.  
De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente bedoeld in de artikelen 6:119 en 6:120 van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt voor de periode waarover de rente door de Stichting wordt gevorderd.

## OPGAVE LOONSOM

### *Artikel 4*

1. De werkgever is gehouden jaarlijks aan de Stichting opgave te doen van de bij hem in dienst zijnde werknemers, met de bij die werknemers behorende jaarsalarissen, naam, adres, woonplaats en geboortedatum.  
De werkgever dient elke in- en uitdiensttreding van een werknemer binnen een maand na die in- dan wel uitdiensttreding schriftelijk aan de administrateur van de Stichting te melden.
2. Ingeval de werkgever niet aan het gestelde in de vorige alinea voldoet, zal het bestuur bij besluit bepalen welke loonsom aangehouden moet worden ter berekening van de bijdrage van de werkgever.
3. De gegevens, die de werkgever krachtens dit artikel verstrekt, dienen uitsluitend te bepaling van de door de werkgever verschuldigde bijdrage.

## ADMINISTRATIE

### *Artikel 5*

De Stichting kan de werkzaamheden die verband houden met de uitvoering van het gestelde in dit reglement opdragen aan dan wel doen uitvoeren door derden. De werkgever is verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen, alsmede iedere medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen die, door of namens de stichting zijn belast met de inning van de bijdrage en de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en dit reglement.

## INWERKINGTREDING

### *Artikel 6*

Dit reglement wordt geacht te zijn ingegaan op 1 juli 1999 en is van kracht tot dat uit een nader reglement van het tegendeel blijkt.



## BIJLAGE VIII C

### Uitkeringsreglement

VAN DE STICHTING OPLEIDINGS- EN  
ARBEIDSMARKTFONDS VOOR DE SCHEEPSBENODIGDHEDENHANDELAREN,  
ZEILMAKERS EN SCHEEPSTUIGERS (SZS)

#### DEFINITIES

##### *Artikel 1*

In dit reglement wordt verstaan onder:

##### Werkgever:

iedere werkgever in het zeilmakers-, dekkledenvervaardigers- en –verhuur en scheepstuigersbedrijf alsmede in de scheepsbenodigdhedenhandelaar en folieverwerkende industrie (de bepalingen in de CAO zijn niet van toepassing op werknemers die in dienst zijn bij een onderneming die valt onder de werkingssfeer van:

- a. de CAO voor werknemers bij BOEKELO FOLIEN B.V. te Enschede;
- b. de CAO voor de mode, interieur, tapijt en textielindustrie.

##### Werknemer:

Degene die in dienst van de werkgever tegen loon arbeid verricht, met uitzondering van:

- a. bestuurders van naamloze vennootschappen of van besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid, die als zodanig zijn ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel;
- b. degene die op 1 januari van het jaar, waarover de bijdrage verschuldigd is, de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- c. personen die geen eigenlijke bedrijfsarbeid verrichten en wier dienstverband tevens een tijdelijk karakter draagt en/of geen volledige normale dagtaak meebrengt;
- d. stagiair(e)s.

##### De leerling:

degene die ofwel ten minste gemiddeld twee dagen per week bij de werkgever in dienst is of wel een opleiding volgt om in de SZS sector werkzaam te kunnen zijn.

#### VERGOEDING

##### *Artikel 2*

1. De Stichting verstrekt, onder de voorwaarden als in dit reglement bepaald, jaarlijks aan de werkgever of instantie een vergoeding, ter tegemoetkoming in de kosten van een scholing gericht op het verbreden en verdiepen van de kennis van huidige en toekomstige werknemers in de SZS sector.
2. De hoogte van de vergoeding, als in het eerste lid bedoeld, wordt jaarlijks door het bestuur van de Stichting vastgesteld, waarbij het volgende in acht wordt genomen:
  - a. In overweging nemende dat de middelen beperkt zijn en het nog onduidelijk is in welke mate een beroep op het fonds gedaan wordt, zullen de middelen volgens de volgende systematiek worden aangewend:
    - compartimentering van de middelen;
    - ontwikkeling nieuwe opleidingen voor de gehele sector
    - specifieke vakopleiding voor de SZS sector
    - algemene opleiding ter versterking van het persoonlijk functioneren van de medewerkers;

- b. beperkte periode van subsidieaanvragen;
  - c. toekennen en hoogte van de subsidies is afhankelijk van de hoeveelheid aanvragen in relatie tot de beschikbare middelen.
- Het bestuur van de stichting Opleidings- en Arbeidsmarktfonds SZS bepaalt de nadere uitvoering van deze systematiek.

## TOEKENNING VAN EEN VERGOEDING

### *Artikel 3*

1. De vergoeding, als bedoeld in artikel 2, dient door de werkgever of instantie die deze wenst te ontvangen schriftelijk te worden aangevraagd door inzending van één of meer formulieren, waarvan het model door het bestuur van de Stichting is vastgesteld, onder bijvoeging van de naar het oordeel van het bestuur benodigde stukken.
2. De bescheiden in het vorige lid bedoeld, dienen uiterlijk binnen één maand na ontvangst door de werkgever, in het bezit te zijn van de administratie van de Stichting.
3. Het verzoek om vergoeding voor projecten als bedoeld in artikel 3, lid 1 van de statuten wordt ingewilligd, indien is voldaan aan de volgende voorwaarde en voorzover subsidiering niet op declaratiebasis achteraf plaatsvindt:
  - Een begroting is ingediend en gespecificeerd volgens de bestedingsdoelen in artikel 6 van de Statuten;
  - Jaarlijks een door registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring over de besteding van de gelden wordt overlegd, welke verklaring moet zijn gespecificeerd volgende de bestedingsdoelen in artikel 6 van de Statuten en een geïntegreerd onderdeel uitmaakt van het jaarverslag van het O&A-fonds SZS.
4. Het bestuur deelt binnen 10 weken na sluiting van de aanvraagperiode mee welke aanvragen gehonoreerd worden en wat de vergoedingen zijn.

## UITBETALING VAN DE VERGOEDING

### *Artikel 4*

1. De vergoeding die, op grond van het gestelde in artikel 3, is toegekend, wordt – behoudens bijzondere omstandigheden – uitbetaald in hetzelfde jaar als waarin het verzoek om vergoeding werd gedaan.
2. Vergoedingen als bedoeld in dit reglement zullen nimmer rentedragend zijn ten laste van de Stichting.

## ADMINISTRATIE

### *Artikel 5*

1. De administratie van de werkzaamheden, verbonden aan de uitvoering van het gestelde in dit reglement kan aan derden worden opgedragen.
2. Zowel de werkgever als de leerling zijn verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen, alsmede elke medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door de administratie en/of personen of instellingen die door of namens de Stichting zijn belast met de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en dit reglement, dan wel met de uitvoering daarvan.

## SLOTBEPALING

### *Artikel 6*

Dit reglement treedt in werking op de datum waarop de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst welke ten grondslag ligt aan de onderhavige regeling algemeen verbindend zijn verklaard en blijft van kracht totdat uit een nader reglement van het tegendeel blijkt.

## **BIJLAGE IX**

Deze bijlage is vervallen.

## **BIJLAGE X**

### **VAKBONDSACTIVITEITEN**

1. De door de bond aangewezen kaderleden krijgen dezelfde rechtsbescherming als de leden van de Personeelsvertegenwoordiging en de Ondernemingsraad.
2. Werkgevers bieden hun werknemers de mogelijkheid om de vakbondscontributie fiscaal gefaciliteerd op het brutoloon in mindering te laten brengen.

## **BIJLAGE XI**

### **WET AANPASSING ARBEIDSDUUR OP HOOFDLIJNEN**

De Wet Aanpassing Arbeidsduur geeft een werknemer het recht om de arbeidsduur (in de eigen functie) aan te passen. Hij kan daartoe een verzoek om minder of meer uren te werken bij de werkgever indienen. De werkgever is verplicht om met de werknemer overleg te plegen over dit verzoek. Vervolgens moet de werkgever in beginsel instemmen met het verzoek van de werknemer, maar er zijn uitzonderingen op deze regel. De werkgever kan het verzoek afwijzen als “zwaarwegende bedrijfs- (of dienst-) belangen” inwilliging van het verzoek in de weg staan. Ook hoeft een bedrijf het verzoek pas in te willigen op het moment dat de werknemer een jaar in dienst is bij de werkgever. Deze bepalingen gelden niet ten aanzien van een werkgever met minder dan tien werknemers. Deze moet zelf een regeling treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur.

## **Bijlage XII**

### **OVERGANGSRECHT OPZEGTERMIJNEN**

Voor een werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan de termijn die voortvloeit uit artikel 15 lid 2 van deze CAO, blijft de oude termijn gelden zo lang de werknemers bij dezelfde werkgever in dienst is.

De opzegtermijn bedraagt:

- Voor de werkgever tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, met een maximum van dertien weken, echter met dien verstande dat voor de werknemers van 45 jaar en ouder de hiervoor genoemde opzegtermijn wordt verlengd met een week voor elk vol dienstjaar, welke na de 45<sup>ste</sup> verjaardag in dienst van de werkgever werd doorgebracht, een en ander met een maximum van 26 weken.
- Voor de werknemer tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd met een maximum van zes weken.