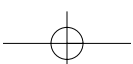
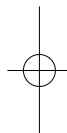
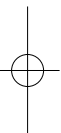


ZOETWAREN CAO

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
DE ZOETWARENINDUSTRIE

**VOOR DE PERIODE VAN
1 JULI 2009 T/M 31 MAART 2011**



INHOUDSOPGAVE**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE ZOETWARENINDUSTRIE**

AFSPRAKEN TUSSEN PARTIJEN	9
AANHEF	11
HOOFDSTUK 1 DEFINITIES EN ALGEMENE BEPALINGEN.....	12
Artikel 1 Definities	12
Artikel 2 Werkingsfeer en algemene bepalingen	14
Artikel 3 Vervallen.....	15
HOOFDSTUK 2 ARBEIDSOVEREENKOMST.....	16
Artikel 4 Arbeidsovereenkomst.....	16
Artikel 5 Proeftijd, opzegging en oproeparbeid.....	16
Artikel 6 Indiensttreding uitzendkrachten	17
Artikel 7 Einde arbeidsovereenkomst bij pensioen	17
HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN	18
Artikel 8 Arbeidsduur, werktijden en compensatie-uren.....	18
Artikel 9 Arbeidstijdenwet.....	19
Artikel 10 Overwerk en meeruren	19
Artikel 11 Verschuiven en springen.....	20
Artikel 12 Werkroosters.....	21
Artikel 13 Feestdagen.....	22
HOOFDSTUK 4 FUNCTIE-INDELING EN BELONING	23
Artikel 14 Loonbetaling.....	23
Artikel 15 Functie-indeling	23
Artikel 16 Herziening van het schaalsalaris	25
Artikel 17 Beoordelingsafhankelijk beloningssysteem	26
Artikel 18 CAO à la carte	27
HOOFDSTUK 5 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN	29
Artikel 19 Toeslagen klokurenmatrix.....	29
Artikel 20 Roostertoeslag	29
Artikel 21 Afbouwregeling toeslag.....	30
Artikel 22 Oudere werknemer en nachtarbeid	32
Artikel 23 Overwerktoeslag	33
Artikel 24 Slaapuren	33

Artikel 25	Verschuivings- en sprongtoelage	33
Artikel 26	Vergoeding bij extra gang.....	34
Artikel 27	Consignatie	34
Artikel 28	Feestdagen.....	34
Artikel 29	Onkostenvergoeding chauffeurs	35
Artikel 30	Arbeid in vriescellen.....	35
Artikel 31	Leerling- en diplomatoeslagen.....	35
Artikel 32	Reiskostenregeling voor woon-werkverkeer.....	36
Artikel 33	Vakantietoeslag.....	36
HOOFDSTUK 6	VAKANTIE VERZUIM VERLOF EN FEESTDAGEN	37
Artikel 34	Vakantie	37
Artikel 35	Extra vrije uren.....	38
Artikel 36	Nachtarbeid	38
Artikel 37	Bijzonder verlof	38
Artikel 38	Doorbetaald kort verzuimverlof	39
Artikel 39	Onbetaald verlof in verband met religie of levensovertuiging.....	40
Artikel 40	Feestdagen.....	41
Artikel 41	Vrije uren oudere werknemers	41
Artikel 42	Vakbondsverlof	42
HOOFDSTUK 7	ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN REÏNTEGRATIE	43
Artikel 43	Arbeidsongeschiktheid.....	43
Artikel 44	Uitkering bij overlijden.....	45
HOOFDSTUK 8	PENSOEN	46
Artikel 45	Pensioen	46
HOOFDSTUK 9	SCHOLING	47
Artikel 46	Scholing.....	47
HOOFDSTUK 10	DIVERSE BEPALINGEN	49
Artikel 47	Sociaal beleid.....	49
Artikel 48	Ingrijpende wijziging in de onderneming	50
HOOFDSTUK 11	VERPLICHTINGEN	51
Artikel 49	Verplichtingen van de werkgever en de werknemer	51
Artikel 50	Algemene verplichtingen van partijen.....	51

HOOFDSTUK 12	OVERLEG TUSSEN PARTIJEN	52
Artikel 51	Het Georganiseerd Overleg	52
Artikel 52	Sociaal Fonds	52
Artikel 53	Beroepscommissie	52
Artikel 54	Duur van de overeenkomst	53
BIJLAGE I	MODEL ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	55
BIJLAGE II	FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST EN FUNCTIERASTER.....	58
BIJLAGE III	SALARISSCHALEN	60
BIJLAGE IV	REGLEMENT VAN DE BEROEPSCOMMISSIE VOOR DE ZOETWARENINDUSTRIE	68
BIJLAGE V	REGELING AFDEKKING WGA-RISICO	75
BIJLAGE VI	BELANGRIJKE WETTELIJKE BEPALINGEN	76
BIJLAGE VII	ZIEKTEVERZUIM EN REÏNTEGRATIE	92
BIJLAGE VIII	VOORBEELDBEREKENINGEN ROOSTERTOESLAG (ARTIKEL 20 LID 1).....	99
BIJLAGE IX	VORMGEVING 36-URIGE WERKWEEK.....	105
BIJLAGE X	PENSIOENREGELING.....	112
BIJLAGE XI	BEOORDELINGSAFHANKELIJK BELONINGSSYSTEEM VOOR DE ONDERNEMINGEN ALS BEDOELD ONDER ARTIKEL 1 LID 1 SUB A SUB 6, 7 EN 8	113

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEID & GEZONDHEID	118
HOOFDSTUK I BEGRIPSBEPALINGEN EN WERKINGSSFEER	119
Artikel 1 Begripsbepaling.....	119
Artikel 2 Werkingssfeer en toepassing.....	120
HOOFDSTUK II ALGEMENE RANDVOORWAARDEN VERZUIM- EN ARBOBELEID OP BEDRIJFSNIVEAU	121
Artikel 3 Door werkgever in acht te nemen algemene uitgangspunten	121
HOOFDSTUK III MAATREGELEN OP BEDRIJFSNIVEAU	123
Artikel 4 Algemeen.....	123
Artikel 5 Keuze, inhoud en uitvoering van arbodienstverlening.....	123
Artikel 6 RI&E.....	123
Artikel 7 Werkdruk, terugdringen RSI en fysieke belasting Algemene maatregelen	124
Artikel 8 Terugdringen RSI en fysieke belasting Specifieke maatregelen.....	124
Artikel 9 Werkdruk.....	124
Artikel 10 Monitoring gegevens.....	125
HOOFDSTUK IV FACILITERING DOOR SOCIALE PARTNERS	126
Artikel 11 Werkdruk, terugdringen RSI en fysieke belasting Algemeen.....	126
Artikel 12 Terugdringen RSI en fysieke belasting Specifiek.....	126
Artikel 13 Werkdruk.....	126
Artikel 14 Arbodienstverlening.....	127
Artikel 15 RI&E.....	127
Artikel 16 Monitoring gegevens.....	127
Artikel 17 Aanschaf machines	127
HOOFDSTUK V SLOTBEPALINGEN	128
Artikel 18 Afwijkende voorwaarden	128
Artikel 19 Klachten	128
BIJLAGE I REGLEMENT KLACHTENREGELING STELSMATIG NIET NALEVEN CAO-BEPALINGEN, BEDOELD IN ARTIKEL 19 VAN DE CAO	130

BIJLAGE II	MAATWERKREGELING VOOR ARBODIENSTVERLENING, ALS BEDOELD IN ARTIKEL 5 LID 4 VAN DE CAO	135
BIJLAGE III	RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE (RI&E) VOOR DE ZOETWARENINDUSTRIE.....	137
	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST SOCIAAL FONDS VOOR DE ZOET- WARENINDUSTRIE	138
Artikel 1	Definities.....	138
Artikel 2	Werkingsfeer.....	139
Artikel 3	Doel.....	139
Artikel 4	Uitvoering	139
Artikel 5	Verplichtingen werkgever.....	140
Artikel 6	Bijdrage	140
Artikel 7	Duur van de overeenkomst.....	141
STATUTEN	142
Artikel 1	Naam en zetel	142
Artikel 2	Doel.....	142
Artikel 3	Bestuur.....	144
Artikel 4	Benoeming van de leden van het bestuur.....	144
Artikel 5	Zittingsduur	145
Artikel 6	Voorzitter.....	145
Artikel 7	Vertegenwoordiging.....	145
Artikel 8	Stemming.....	146
Artikel 9	Secretariaat.....	146
Artikel 10	Vermogen.....	146
Artikel 11	Beleggingen.....	147
Artikel 12	Begroting.....	147
Artikel 13	Boekjaar en jaarstukken	147
Artikel 14	Reglementen	148
Artikel 15	Tijdsduur.....	148
Artikel 16	Statutenwijziging	149
Artikel 17	Ontbinding en vereffening.....	149
Artikel 18	Slotbepaling.....	150
UITVOERINGSREGLEMENT	151
Artikel 1	Definities.....	151
Artikel 2	Hoogte van de bijdrage	152
Artikel 3	Realisering doelstelling	153
Artikel 4	Werkwijze	153
Artikel 5	Verplichtingen werkgevers en werknemers.....	154
Artikel 6	Administrateur.....	154

Artikel 7	Begroting.....	154
Artikel 8	Verslag, rekening en verantwoording.....	155
BIJLAGE IV	TREFWOORDENREGISTER.....	157
ADRESSEN	162

AFSPRAKEN TUSSEN PARTIJEN

Scholing

Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO vervolgmodes ontwikkelen, ten behoeve waarvan 0,1% van de loonsom geheven zal worden.

Werkgroepen

De paritaire werkgroepen Levensfasebeleid en Scholing & Opleiding zullen worden voortgezet op basis van de eerdere aanbevelingen van deze werkgroepen.

Er komt een paritaire werkgroep die voor 1 juni 2010 advies moet uitbrengen over de roostertoeslagen van standaard 2-ploegendiensten.

Partijen zullen een gezamenlijk onderzoek doen naar de mogelijkheden van fiscale faciliteiten ter zake van reiskosten.

Arbeidsomstandigheden Zoetwarenindustrie

Partijen onderschrijven het grote belang van het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in de sector. In de afgelopen jaren is daarom veel gedaan aan het stimuleren en ontwikkelen van goed arbeidsomstandighedenbeleid.

Van werkgevers en werknemers in de bedrijven wordt verwacht dat er concrete stappen gezet worden om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Een aparte CAO Arbeid & Gezondheid geeft hiertoe nadere regels. Partijen ontwikkelen arbocatalogi voor de zoetwarenindustrie.

Vanuit het Sociaal Fonds zijn middelen gereserveerd om ook in de toekomst de verbetering van de arbeidsomstandigheden te stimuleren.

Integratie pensioenfondsen

Partijen nemen de aanbevelingen van de werkgroep Integratie Pensioenfondsen over.

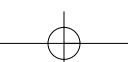
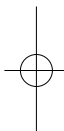
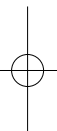
Zij hebben zich uitgesproken over de integratie van de pensioenfondsen en van de pensioenregelingen van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Suikerverwerkende Industrie en voor het Bedrijfspensioenfonds voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie. Tevens is besloten dat de heffing van de premies over de pensioengrondslag in plaats van over het loon zal plaatsvinden.

Integratie loontabellen

Over een periode van 3 jaar zullen de loontabellen Koek en Snoep worden geharmoniseerd door de Snoeptabel naar boven af te ronden en de Koektabel naar beneden.

Werkervaringsplaatsen

Partijen maken nadere afspraken over het ter beschikking stellen van werkervaringsplaatsen.



AANHEF

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE ZOETWARENINDUSTRIE

VOOR DE PERIODE VAN 1 JULI 2009 TOT EN MET 31 MAART 2011

Tussen:

De Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie te Den Haag, handelend voor en namens die leden van wie de onderneming valt onder de definitie van artikel 1, lid 1 van deze CAO, als partij ter ene zijde,

en

FNV Bondgenoten te Utrecht,
CNV BedrijvenBond te Utrecht,
De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg,
elk als partij ter andere zijde,

Is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK 1 DEFINITIES EN ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- 1 Onderneming in de Zoetwarenindustrie:
 - a iedere onderneming in Nederland, die uitsluitend of in hoofdzaak:
 - 1 fabrieksmatig bloem en/of andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels verwerkt, ongeacht de soort;
 - 2 fabrieksmatig de producten onder 1 genoemd vervaardigt door een vorm van samenvoeging (assemblage) van delen van de onder 1 genoemde producten, al dan niet met toevoeging van vulling;
 - 3 (met ingang van 31 december 2003) fabrieksmatig rijstkoeken en -wafels vervaardigt;
 - 4 fabrieksmatig producten vervaardigt die naar de aard van de verwerkte grondstoffen, en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen, vergelijkbaar zijn met de producten als vermeld onder 1, 2 en 3;
 - 5 aan één of meer van de onder 1 tot en met 4 genoemde ondernemingen uitsluitend of in hoofdzaak diensten verleent en die tezamen een economische eenheid vormen. Onder diensten wordt verstaan: Inpakhandelingen, (technisch) onderhoud, verkoop, administratie, management- en beheeractiviteiten, schoonmaakwerkzaamheden en distributie;
 - 6 fabrieksmatig suikerwerken vervaardigt;
 - 7 fabrieksmatig dropartikelen vervaardigt;
 - 8 fabrieksmatig cacaomassa, cacao poeder, cacao boter, chocolademassa of couverture verwerkt bij de vervaardiging van al of niet gevulde chocoladeartikelen, inclusief boterhamstrooisels en pasta's;
 - 9 Ahold Coffee Company B.V. te Zaandam.

- 2 Werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die de onderneming - als bedoeld in lid 1 - drijft.
- 3 Werknemer: de persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is bij een werkgever en die een functie vervult die is ingedeeld of ingedeeld behoort te worden in een van de functiegroepen van bijlage II van deze CAO.
- 4 Vakantiewerker: de werknemer (m/v) die uitsluitend gedurende zijn schoolvakantie of studieverlof in een aaneengesloten periode van maximaal 1 maand arbeid verricht.

Gedurende deze maand is het bepaalde in de artikelen 15, (functie-indeling), 16 (herziening van schaalsalaris) en artikel 33 lid 2 (minimum vakantietoeslag) niet van toepassing.

- 5 Werkgeversvereniging: de partij ter ene zijde, zoals genoemd in de aanhef van deze overeenkomst.
- 6 Werknemersvereniging: een rechtspersoonlijkheid bezittende vereniging van werknemers, welke krachtens zijn statuten ten doel heeft de belangen van zijn leden te behartigen.
- 7 Beroepscommissie: de Commissie als bedoeld in artikel 53 van deze CAO.
- 8 Bedragen: de in de CAO genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij anders vermeld.

Deze bedragen en de minimum vakantietoeslag worden geïndexeerd met de percentages van de aanpassing van de schaalsalarissen.

- 9 Salaris: het te betalen bruto bedrag per betalingstermijn (per maand of per periode van 4 weken) als beloning voor te verrichten arbeid als vermeld in hoofdstuk 4; inclusief persoonlijke toeslag, prestatie- of waarderingspremies, vriestoeslag en inschalingstoeslag.
- 10 Inkomen: het salaris vermeerderd met de beloning voor functiegebonden regelmatig gewerkte overuren tot maximaal 5 uur per week, de meeruren als bedoeld in artikel 10 lid 4 op dit loon en de roostertoeslag.
- 11 Uurloon: 0,694% van het 4-wekensalaris of 0,639% van het maandsalaris.
- 12 Functiegebonden regelmatig gewerkte overuren: uren die
 - a vooraf in het werkrooster worden ingeroosterd boven de in artikel 8 lid 1 genoemde normale arbeidsuren, en

- b waarbij vooraf is vastgesteld dat deze uren niet door middel van compensatie-uren - conform artikel 8 lid 3 - worden uitgeroosterd, en,
 - c die voor minimaal 6 achtereenvolgende maanden worden verricht binnen dezelfde functie tot een maximum van gemiddeld 5 uur per week.
- 13 Dagvenster: de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.30 uur en 18.00 uur.
- 14 CAO: de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zoetwarenindustrie.
- 15 Pensioengerechtigde leeftijd: de eerste dag van de maand waarop de werknemer pensioengerechtigd wordt, dan wel uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. De pensioengerechtigde leeftijd wordt bepaald in de pensioenreglementen van:
- de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie (BPF Snoep), en
 - de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Suikerverwerkende Industrie (BPF Koek).
- 16 Functieboek: het Functieboek voor de Zoetwarenindustrie.
- 17 Dienst: de dagelijkse werktijd die krachtens het werkrooster voor de werknemer geldt.
- 18 Deeltijd: Van deeltijd is sprake indien de werknemer een contract heeft met een gemiddelde arbeidsduur per week van minder dan 36 uur. Ten aanzien van deeltijd zijn alle bepalingen in deze CAO naar rato van toepassing tenzij in desbetreffende artikelen anders is bepaald.

ARTIKEL 2

WERKINGSSFEER EN ALGEMENE BEPALINGEN

- 1 Deze CAO is van toepassing op de werkgever als bedoeld in artikel 1, lid 2.
- 2 Deze CAO is tevens van toepassing op die onderneming of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan hiervoor genoemd worden verricht. Indien meer CAO's van toepassing kunnen zijn, wordt de onderneming gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort, gemeten in arbeidsuren op jaarbasis.
- 3 De bepalingen van deze CAO zijn, voor zover niet anders vermeld, naar evenredigheid van toepassing op werknemers die in deeltijd werken of die korter werken omdat zij gedeeltelijk leerplichtig zijn.

- 4 Met de werknemer die een opleiding volgt in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, wordt een praktijkovereenkomst en een arbeidsovereenkomst gesloten.
Deze arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor het aantal uren dat daadwerkelijk arbeid wordt verricht. De bepalingen van deze CAO zijn, voor zover niet anders bepaald, naar evenredigheid van toepassing op de werkzaamheden die de werknemer in het kader van het praktijkgedeelte van de opleiding in de onderneming verricht.
- 5 Voordat de werkgever een verzoek tot werktijdverkorting bij de Arbeidsinspectie indient, doet hij van het voornemen daartoe mededeling aan de werknemersverenigingen en pleegt hij overleg over de consequenties voor de werknemers, op wie de werktijdverkorting van toepassing zal zijn.
- 6 De werkgever biedt aan het eind van elk kalenderjaar aan werknemers die lid zijn van een vakbond de mogelijkheid tot het ruilen van bruto loon ten behoeve van de vakbondscontributie, waardoor voor deze werknemers een fiscaal voordeel wordt bereikt.
- 7 Uitzendkrachten
 - a Beloning van uitzendkrachten gebeurt met inachtneming van het bepaalde in de CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014 (ABU-CAO).
 - b De werkgever dient zich ervan te vergewissen, dat het in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt gecertificeerd is op basis van de NEN 4400-1 norm.
 - c De werkgever dient zich ervan te vergewissen dat het niet in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt aan vergelijkbare eisen voldoet als die aan in Nederland gevestigde uitzendbureaus op grond van deze CAO worden gesteld.
 - d Werkgevers zullen zich desondanks steekproefsgewijs vergewissen van een juiste toepassing van de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten.

ARTIKEL 3 (vervallen)

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSOVEREENKOMST

ARTIKEL 4 ARBEIDSOVEREENKOMST

De werkgever is verplicht met iedere werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan. In deze arbeidsovereenkomst dient ten minste vermeld te worden:

- de duur van de arbeidsovereenkomst (bepaalde/onbepaalde tijd);
- de proeftijd;
- de functie waarin de werknemer werkzaam is en de daarbij behorende functiegroep;
- de gemiddelde arbeidsduur per week;
- het schaalsalaris;
- het van toepassing zijnde pensioenfonds.

In bijlage I is een model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een model arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgenomen.

ARTIKEL 5 PROEFTIJD, OPZEGGING EN OPROEPARBEID

Proeftijd

- 1 Het is mogelijk om een proeftijd van maximaal 2 maanden overeen te komen ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst.
Gedurende deze periode kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen beëindigen. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.

Opzegging

- 2 De wettelijke regelingen ten aanzien van de termijn van opzegging zijn van toepassing (artikel 7:672 van het Burgerlijk Wetboek, zie bijlage VI, voor zover hierna niet anders bepaald.
- 3 Goed werkgeverschap vereist dat een werkgever ten minste 1 maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan de werknemer mededeelt of deze al dan niet zal eindigen.

Oproeparbeid

- 4 In de arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op oproeparbeid bedraagt de arbeidsduur minimaal 8 uur per week. Een oproep is minimaal 3 uur. In een week waarin een werknemer opgeroepen wordt, wordt minimaal 8 uur loon uitbetaald.

ARTIKEL 6 INDIENSTTREDING UITZENDKRACHTEN

- 1 De periode waarin een werknemer, voorafgaand aan het tijdstip van indiensttreding, aansluitend werkzaam is geweest als uitzendkracht bij een werkgever geldt als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ongeacht het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat de uitzendkracht met het uitzendbureau heeft gehad in deze periode.
- 2 Een werkgever zal aan een uitzendkracht, die in een periode van 3 jaar 30 maanden werkzaam is geweest in de onderneming, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden, tenzij de werkgever kan aantonen dat er geen passende functie voorhanden is.

ARTIKEL 7 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST BIJ PENSIOEN

- 1 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- 2 Indien de werknemer kiest om gebruik te maken van de deeltijd (pre)pensioenregeling zal de arbeidsovereenkomst worden aangepast naar evenredigheid van het gedeelte van de arbeidsduur waarvoor de werknemer met deeltijd-(pre)pensioen gaat.
- 3 De werknemer dient uiterlijk 4 maanden van tevoren schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken op welke datum hij gebruik zal maken van de mogelijkheid om met pensioen te gaan.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

ARTIKEL 8 ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN COMPENSATIE-UREN

Arbeidsduur

- 1 Op kalenderjaarbasis bedraagt de arbeidsduur van een voltijdwerknemer gemiddeld 36 uur per week. In bijlage IX is aangegeven hoe de jaarlijkse arbeidsduur berekend wordt. De arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt gerealiseerd door middel van (variabele) werkroosters, roostervrije uren/dagen op jaarbasis of combinaties van deze varianten. In bijlage VIII zijn daarvan voorbeelden opgenomen.

Werktijden

- 2 Vaststelling van werkroosters geschiedt voor voltijders met inachtneming van de volgende voorwaarden:
 - a. De werktijd bedraagt maximaal 9 uur per dienst.
 - b. De werktijd bedraagt maximaal 48 en minimaal 24 uur per week.
 - c. De gemiddelde werkweek bedraagt maximaal 42 uur per week in elke periode van 16 achtereenvolgende weken.
 - d. Het aantal werkdagen bedraagt maximaal 6 en minimaal 3 per week.
 - e. Het aantal achtereenvolgende werkdagen waarin per dienst 8,5 uur of langer wordt gewerkt bedraagt maximaal 5 per week.
 - f. In een dienst van 9 uur bedraagt de onbetaalde pauze maximaal een half uur.
Van de onder a t/m f genoemde voorwaarden kan de werkgever slechts in overleg met werknemersverenigingen afwijken.

Compensatie-uren

- 3 Werkroosters met een gemiddeld hogere arbeidsduur dan 36 uur per week worden middels inroostering van compensatie-uren teruggebracht tot die gemiddeld 36-urige werkweek. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - a Compensatie-uren worden in blokken van ten minste 4 uren door de werkgever aangewezen.
 - b Compensatie-uren worden ten minste 4 weken (maand) van tevoren aangewezen.

- c Een individuele verhindering (ziekte, kort verzuim) op de datum waarop compensatie-uren zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervangend roostervrij. Indien er echter sprake is van 3 of meer aaneengesloten dagen waarop collectief compensatie-uren zijn ingeroosterd en de werknemer deze compensatie-uren wegens ziekte niet heeft kunnen genieten, wordt hem de helft van die compensatie-uren op een later tijdstip alsnog toegevoegd.
- d Gedurende arbeidsongeschiktheid blijft het vastgestelde rooster van toepassing. Indien in het bedrijf de compensatiedagen vrij opneembaar zijn zal de opbouw van compensatie-uren tijdens arbeidsongeschiktheid stoppen na 4 weken.
- e Indien in een incidenteel geval tengevolge van bedrijfsomstandigheden op compensatie-uren door de werknemer (volgens opdracht) moet worden gewerkt volgens zijn normale werkrooster, geldt de arbeid niet als overwerk en worden andere compensatie-uren aangewezen.
- f Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de vastgestelde data, waarop compensatie-uren zijn vastgesteld geeft geen recht op vervangend roostervrij.
- g De werknemer wordt voorafgaande aan de datum waarop hij met (pre)pensioen gaat dan wel deelneemt aan de regeling vervroegd uittreden in de gelegenheid gesteld de vanwege de werkomstandigheden nog niet genoten compensatie-uren in overleg met de werkgever op te nemen.

ARTIKEL 9 ARBEIDSTIJDENWET

Voor deze CAO gelden, tenzij anders bepaald, de standaardnormen van de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen. Met dien verstande dat in werkroosters maximaal 5 nachtdiensten achter elkaar mogen worden ingeroosterd. Na instemming van de ondernemingsraad of in afwezigheid hiervan in overleg met de vakbonden, kunnen de overlegnormen van die wet en de daarop berustende bepalingen toegepast worden.

ARTIKEL 10 OVERWERK EN MEERUREN

- 1 Onder overwerk wordt verstaan de uren waarop arbeid in opdracht van de werkgever wordt verricht die boven het vastgestelde werkrooster uitgaan, met uitzondering van arbeid die verricht wordt door een deeltijdwerknemer, dan wel een gedeeltelijk leerplichtige werknemer. Voor deze categorie werknemers

wordt onder overwerk verstaan de uren waarop arbeid wordt verricht in opdracht van de werkgever die uitgaan boven het vastgestelde werkrooster dat geldt voor een voltijdwerknemer in de onderneming/afdeling, dan wel voor een voltijdwerknemer met een gelijke of nagenoeg gelijke functie.

- 2 Incidentele overschrijding van de werktijden tot maximaal 15 minuten wordt geacht tot de normale dagelijkse arbeidsduur te behoren. Bij overschrijding van de werktijd met meer dan 15 minuten wordt de volledige werktijd als overwerk beschouwd.
- 3 Indien de werkgever het in het belang van de onderneming noodzakelijk acht, is het verrichten van overwerk verplicht, tenzij het verrichten van overwerk in redelijkheid niet van de werknemer gevergd kan worden. In geval van overwerk zal de werkgever, alvorens overwerk te verplichten, eerst nagaan wie op basis van vrijwilligheid bereid is om overwerk te verrichten, tenzij door bedrijfsomstandigheden dit navragen niet mogelijk is.
- 4 Meeruren zijn de uren gelegen tussen het individueel vastgestelde werkrooster van de deeltijdwerknemer en het voor een voltijdwerknemer vastgestelde werkdagrooster. Meeruren tellen mee bij de berekening van toeslagen, uitkeringen, vergoedingen, gratificaties, vakantie, verzuim, verlof, feestdagen, arbeidsongeschiktheid en pensioen.
- 5 Tenzij hij aantoont dat bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, kan de werkgever aan de werknemer toestaan geheel of gedeeltelijk zijn overwerkuren in plaats van betaling in overeenkomstige vrije tijd op te nemen; de overwerktoeslag wordt per 4 weken of per maand uitbetaald respectievelijk in vrije tijd opgenomen met inachtneming van het bepaalde in artikel 23 lid 1 en 2. In afwijking van deze bepaling kunnen in een onderneming afspraken worden gemaakt om de overwerktoeslag geheel of gedeeltelijk in overeenkomstige vrije tijd op te nemen. Het tijdstip en de hoeveelheid vrije tijd die wordt opgenomen - bij voorkeur in blokken van 4 uren - wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld. In dat geval worden geen overuren uitbetaald. Het beleid in deze vormt onderwerp van bespreking in de ondernemingsraad.

ARTIKEL 11 VERSCHUIVEN EN SPRINGEN

Het rooster van de individuele werknemer kan wijzigen doordat een dienst wordt verschoven of doordat de werknemer naar een andere dienst moet springen. Verschuiven en springen kunnen niet tegelijk aan de orde zijn. Onder verschuiven en springen wordt het volgende verstaan:

- 1 Er is sprake van verschuiven als begin- en eindtijd van een dienst worden gewijzigd, terwijl tegelijkertijd zowel de dienstlengte niet wijzigt als de oorspronkelijke en verschoven dienst elkaar meer dan een half uur blijven overlappen. Verschoven uren worden niet als meeruren of overuren beschouwd.
- 2 Er is sprake van springen als een of meer achtereenvolgende diensten van de betrokken werknemer op verzoek van de werkgever worden gewijzigd in een of meer andere achtereenvolgende diensten en de oude en nieuwe dienst elkaar niet meer dan een half uur blijven overlappen.

ARTIKEL 12 WERKROOSTERS

1. Bij het opstellen van werkroosters wordt gekeken naar zowel het belang van de werkgever als dat van de werknemer.
2. Wijzigen, intrekken of invoeren van werkroosters geschiedt met in acht name van artikel 27 lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden.
3. Werkroosters worden vastgesteld voor een periode van minimaal 4 weken.
4. Het werkrooster dient ten minste 2 weken voordat het werkrooster ingaat door de werkgever aan de werknemers te worden meegedeeld. In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan hiervan worden afgeweken en bij afwezigheid hiervan met werknemersverenigingen.
5. Met een werkrooster wordt in deze overeenkomst iedere afspraak over de planning van de werk- en rusttijden van werknemers bedoeld. Een dergelijke planning kan tot uitdrukking komen in een roosterschema wat exact aangeeft op welke tijdstippen werknemers hun arbeid aanvangen en beëindigen, bijvoorbeeld een ploegendienstschema. Een dergelijke planning kan ook bestaan uit randvoorwaarden waarbinnen de werknemers zelf hun begin- en eindtijden van de arbeid kunnen vormgeven, bijvoorbeeld een systeem van glijdende werktijden met bloktijden. Ook een jaarplanning, waarbinnen sprake is van meerdere roosterschema's die gedurende het jaar (kunnen) worden toegepast, wordt als één werkrooster beschouwd. In een werkrooster kunnen ook afspraken staan over flexibele inzet van werknemers, bijvoorbeeld in de vorm van seizoenspatronen of wisselende ploegendienstschema's.
6. In de vijfplaoegendienst zullen de pauzes worden doorbetaald.
7. Bij de overgang naar een werkrooster met arbeid op zondag zullen de werknemers zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid worden ingeroosterd, met

name in het geval de werknemer vanuit zijn geloofsovertuiging bezwaar heeft tegen het werken op zondag.

8. Onder een dagdienst wordt een arbeidssysteem verstaan waarbij op maandag t/m vrijdag anders dan in wisselende ochtend-, middag- of nachtdiensten arbeid wordt verricht.
9. Onder een standaard 2-ploegendienst wordt een arbeidssysteem verstaan waarbij op maandag t/m vrijdag door twee elkaar aflossende ploegen in een arbeidscyclus met wisselende ochtend- en middagdiensten of nacht- en ochtenddiensten of middag- en nachtdiensten gedurende ten minste 12 uren per etmaal arbeid wordt verricht.

ARTIKEL 13 FEESTDAGEN

- 1 Op feestdagen, dat wil zeggen Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag en 5 mei (bevrijdingsdag) in geval van een lustrumjaar (1x per 5 jaar), wordt in beginsel niet gewerkt.
- 2
 - a In werkroosters wordt aan een feestdag een waarde van 7,2 uur toegekend. Indien de werknemer in een rooster meer dan het aantal doordeweekse feestdagen in dat jaar maal 7,2 uur op feestdagen staat ingeroosterd, dient het meerdere aan uren in dat jaar nog op andere dagen te worden ingeroosterd. Zijn minder uren ingeroosterd, dan dient het verschil in dat jaar op andere dagen te worden uitgeroosterd.
 - b Voor deeltijders geldt het onder a bepaalde naar rato.
 - c Het inkomen over de feestdaguren wordt doorbetaald, zoals bepaald in artikel 34 lid 2.

HOOFDSTUK 4 FUNCTIE-INDELING EN BELONING

ARTIKEL 14 LOONBETALING

De schaalsalarissen en de salarissen worden met ingang van 1 oktober 2009 verhoogd met 1,75%.

De schaalsalarissen en de salarissen worden met ingang van 1 juli 2010 verhoogd met 1,4%.

Per 1 december 2010 wordt een éénmalige uitkering van 150 euro bruto gedaan.

- 1 De loonbetaling vindt plaats voor het einde van elke betalingsperiode.
- 2 De werkgever verstrekt bij de loonbetaling aan de werknemer een loonspecificatie die aan de wettelijke vereisten voldoet (zie bijlage VI, belangrijke wettelijke bepalingen, artikel 7:626 BW) (www.wetboek-online.nl).

ARTIKEL 15 FUNCTIE-INDELING

- 1 De werknemer ontvangt een kopie van de omschrijving van zijn functie en schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
- 2 De procedure voor de juiste indeling van de functies is gebaseerd op het functiewaarderingssysteem ORBA®- PM.
- 3 Overgangsregelingen in verband met de invoering van het functiewaarderingssysteem voor de Zoetwarenindustrie zijn geregeld in het functieboek voor de Zoetwarenindustrie.

Afwijking

Afwijkende functiewaarderingssystemen in combinatie met afwijkende beloningssystemen kunnen, na voorafgaand overleg met de werknemersverenigingen en met goedkeuring van de beroepscommissie, worden ingevoerd. Het bepaalde in artikel 27 lid 1 c van de Wet op de ondernemingsraden is onverminderd van kracht.

De werkgever die een afwijkend salarissysteem hanteert, zorgt ervoor dat het beloningsniveau niet beneden dat van vergelijkbare functies en functieniveaus van het functiegroepstelsel van de CAO ligt.

Schaalsalaris

- 4 De werkgever is verplicht de werknemer het schaalsalaris te betalen op grond van zijn functie-indeling. Het schaalsalaris van de werknemer wordt bij diensttreding minimaal vastgesteld in de 0-periodiek van de betreffende salarisschaal.
- 5 De werknemer die nog niet over de kennis, vaardigheid en/of ervaring beschikt welke voor de vervulling van een functie zijn vereist, kan gedurende maximaal 12 maanden het schaalsalaris ontvangen conform de naast lagere functiegroep waarin deze functie is ingedeeld. Na 12 maanden wordt de werknemer ingeschaald op het naast hogere schaalsalaris van de functiegroep behorende bij zijn functie.
- 6 Bij elke functiegroep hoort een schaalsalaris. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage III van de CAO.
Deze bijlage maakt deel uit van deze overeenkomst.

Vakantiewerker

- 7 De vakantiewerker kan op jaarbasis gedurende maximaal 1 maand worden beloond volgens het wettelijk minimum (jeugd)loon. Hierna zal de vakantiewerker worden beloond volgens het CAO-schaalsalaris van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

Waarneming

- 8 a De werknemer die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft in zijn eigen functiegroep ingedeeld. Heeft de functiewaarneming ten minste 5 opeenvolgende diensten geduurd, dan ontvangt de werknemer gedurende de gehele termijn van waarneming een toeslag op zijn schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt per volle dienst 1/20 deel van het verschil tussen de schaalsalarissen per periode van de desbetreffende functiegroepen bij stap 0.
Een eventuele inschalingstoeslag wordt verrekend met de waarnemings-toeslag, zoals benoemd in de overgangsregeling.
- b Over het tijdelijk verhoogde schaalsalaris dient, voorzover van toepassing, berekend te worden: de roostertoeslag, de overwerktoeslag en de toeslag voor arbeid op ongunstige uren.
- c De waarnemingstoeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel tijdelijk waarnemen van een functie al rekening is gehouden.

ARTIKEL 16 HERZIENING VAN HET SCHAALSALARIS

- 1 a Voor de werknemer die werkzaam is in een onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub a sub 1, 2, 3, 4, 5 of 9 of bij Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen en Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem geldt dat telkens per 1 januari een periodiek wordt toegekend, totdat hij het maximum van zijn functiegroep heeft bereikt. Bedoelde werknemer die tussen 1 oktober en 31 december van enig jaar in dienst is getreden ontvangt zijn eerste periodiek niet op de eerstvolgende 1 januari, maar op 1 januari van het daarop volgende jaar. (Koek).
- b Voor de werknemer die werkzaam is in een onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub a sub 6, 7 of 8 met uitzondering van Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen en Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem geldt dat telkens per 1 januari een periodiek wordt toegekend, totdat hij het maximum van zijn functiegroep heeft bereikt en het dienstverband ten minste 6 maanden bestaat. (Snoep).
- 2 Bij promotie van een werknemer naar een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van zijn schaalsalaris één maal het verschil tussen de functielonen bij de 0-periodieken van de oude en de nieuwe functiegroep, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de periodiekenschaal van de nieuwe functiegroep.
Aan de werknemer wordt dan het aantal periodieken toegekend dat bij het aldus gevonden bedrag hoort en de volgende periodiek telkens op de volgende 1 januari.
- 3 Bij indeling in een lagere functiegroep op verzoek van de werknemer kan het nieuwe schaalsalaris gelijkgesteld worden aan het naast lagere schaalsalaris in de nieuwe functiegroep. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de eerste dag van de betalingstermijn volgend op die, waarin de plaatsing in een lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.

Wanneer als gevolg van bedrijfsomstandigheden een functie door een werknemer niet langer kan worden uitgeoefend, zoekt de werkgever voor de betrokkene een gelijkwaardige functie elders in het bedrijf.

Indien geen gelijkwaardige functie beschikbaar is, wordt de werknemer ingedeeld in een nieuwe lagere functiegroep. In dat geval is het nieuwe schaalsalaris gelijk aan het naast hogere schaalsalaris in de nieuwe functiegroep.

Ligt het oude schaalsalaris boven het maximum van zijn nieuwe functiegroep, dan wordt het verschil tussen het oude schaalsalaris en dit maximum omgezet in een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag wordt verhoogd met het percentage van de algemene initiële salarisverhoging. Bij herindeling in een hogere functiegroep wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris c.q. schaalsalaris stijgt.

Deze wijziging van het schaaalaris wordt toegepast met ingang van de eerste dag van de betalingstermijn volgend op die, waarin de plaatsing in een lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.

Als een werknemer van 50 jaar of ouder met een dienstverband van 2 jaar of langer in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, zal het geldende schaaalaris behorende bij de (hogere) functiegroep voor de herindeling worden gegarandeerd. Van beide partijen wordt een maximale inspanning verwacht om in de bestaande functie te functioneren. Deze garantie is niet van toepassing indien de overplaatsing op eigen verzoek plaatsvindt.

ARTIKEL 17 BEOORDELINGSAFHANKELIJK BELONINGSSYSTEEM

Doel van het beoordelingsafhankelijke beloningssysteem is het nadrukkelijker aanbrengen van een relatie tussen functioneren, ontwikkelen en belonen. Het systeem is gericht op de ontwikkeling en het functioneren van werknemers op zodanige wijze dat een positieve uitkomst doorwerkt in de individuele salarisstijging van de betrokken werknemer. Daarnaast geeft het systeem handvatten voor een functie- en loopbaangerichtte ontwikkeling van werknemers binnen de zoetwarenbranche.

De toepassing van het beoordelingsafhankelijke beloningssysteem is geen verlichting. Het is bestemd voor bedrijven die hiermee een goede mogelijkheid zien gericht te werken aan de ontwikkeling van werknemers, om zo beter te kunnen inspelen op toekomstige proces- en productinnovaties.

Indien een bedrijf besluit om gebruik te gaan maken van het systeem, moet worden voldaan aan een aantal voorwaarden. Deze voorwaarden hebben betrekking op:

- overleggen van een totaaloverzicht van de beoordelingen aan de Beroepscommissie voor de Zoetwarenindustrie;
- een medewerker kan nooit meer dan twee achtereenvolgende jaren geconfronteerd worden met het niet-toekennen van een salarisstap;
- de beoordeling moet voor 1 januari plaatsvinden;
- aanwezigheid van een beroepsprocedure volgens een vast model.

In Bijlage XI van de CAO staan de randvoorwaarden verder uitgewerkt.

ARTIKEL 18 CAO À LA CARTE

ALGEMEEN

- 1 a In overleg met de ondernemingsraad, dan wel, bij het ontbreken van dit orgaan, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel, kan een keuzemodel arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld.
- b Als conform lid 1 sub a geen keuzemodel arbeidsvoorwaarden wordt vastgesteld, gelden voor wat betreft de in de leden 2 en 3 genoemde onderwerpen, de desbetreffende artikelen elders in de CAO.

BRONNEN EN DOELEN

- 2 a Bronnen zijn arbeidsvoorwaarden die kunnen worden ingebracht in het keuzemodel arbeidsvoorwaarden om te kunnen worden uitgeruild voor andere arbeidsvoorwaarden.
- b Doelen zijn arbeidsvoorwaarden die door de inzet van de onder a. genoemde bronnen kunnen worden gerealiseerd.
- c Bronnen en doelen vertegenwoordigen een aanspraak in tijd of in geld.
- d De uit te ruilen arbeidsvoorwaarden zijn:

Bronnen	Doelen
<u>Tijdaanspraken:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Bovenwettelijke vakantiedagen <u>Geld aanspraken:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Loon • Bonus in een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem • Vakantietoelage • Eindejaars- en/of winstuitkering • Toeslag voor overuren • Levenslooptegoed 	<u>Tijdaanspraken:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Vormen van verlof als zorgverlof, ouderschapsverlof, sabbatsverlof en loopbaanonderbreking • Extra vrije tijd met een maximum van 10 vakantiedagen op jaarbasis <u>Geld aanspraken:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Extra pensioen • Vakbondscontributie • Eigen bijdrage in een studiekostenregeling voor de werknemer of zijn kinderen • Ouderbijdrage in de kinderopvang • Extra geld via bijvoorbeeld bedrijfs-sparen • Aanvulling vrije uren van de oudere werknemer • Levensloopsparen • Fietsplan

- e Naast de hierboven genoemde geld- en tijdaanspraken kunnen op initiatief van werkgevers en werknemers andere zaken als bronnen en/of doelen worden aangemerkt. In dat geval moeten deze bronnen en/of doelen echter wel vooraf voor toestemming aan de Beroepscommissie worden voorgelegd.

RANDVOORWAARDEN

- 3 a In overleg met de ondernemingsraad, dan wel in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid daarvan met het personeel, wordt vastgesteld op welk moment en over welke termijn de werknemer zijn keuze maakt.
- b Registratie van de door dit systeem opgebouwde aanspraken vindt plaats in geld.
Op het tijdstip dat de werknemer de keuze maakt voor de besteding in tijd worden de aanspraken in geld omgezet in de waarde in tijd op dat moment.
- c Voor de toepassing van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden is de waarde van een dag bepaald op 1/261 deel van het inkomen als genoemd in artikel 1, lid 10 op jaarbasis.
- d Als een werknemer gebruikt maakt van het keuzemodel zijn de eventuele consequenties op het gebied van belastingen, sociale verzekeringen en pensioen voor rekening van de werknemer.
- e In overleg met de ondernemingsraad, dan wel bij het ontbreken van dit orgaan in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel, wordt vastgesteld op welke wijze de gespaarde tijdsaanspraken die het resultaat zijn van dit keuzemodel, worden geadministreerd en zeker worden gesteld.

KOPEN VAN VAKANTIEDAGEN

- 4 De werknemer kan, als de werkgever geen 'à la Carte'-regeling aanbiedt, op jaarbasis 10 vakantiedagen kopen. De waarde van een dag wordt berekend overeenkomstig het in lid 3 sub c gestelde.

HOOFDSTUK 5 TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

ARTIKEL 19 TOESLAG KLOKURENMATRIX

- 1 Een werknemer ontvangt voor ieder uur of gedeelte van een uur, waarin door hem in opdracht van de werkgever buiten het dagvenster arbeid is verricht een toeslag op zijn uurloon op basis van de volgende matrix:

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
00:00	03:00	38%	38%	38%	38%	38%	38%	110%
03:00	06:30	39%	39%	39%	39%	39%	39%	110%
06:30	07:30						39%	110%
07:30	15:00						50%	110%
15:00	18:00						83%	110%
18:00	22:00	38%	38%	38%	38%	38%	83%	110%
22:00	24:00	38%	38%	38%	38%	38%	110%	38%

- 2 Voor zover van toepassing geldt de in lid 1 genoemde toeslag ook voor meer uren, overuren en voor verschuivingen en bij springen. Voor arbeid in een werkrooster met uren buiten het dagvenster wordt op basis van de in lid 1 genoemde toeslagen een gemiddelde roostertoeslag over het salaris berekend op de wijze als aangegeven in artikel 20 lid 1.

ARTIKEL 20 ROOSTERTOESLAG

- 1 Indien een werknemer een werkrooster heeft waarin buiten het dagvenster arbeid wordt verricht, wordt de gemiddelde roostertoeslag over het salaris berekend uitgaande van de aanwezigheidsuren (dat zijn de betaalde en onbetaalde uren tussen het begin en het einde van de dienst) in de roostercyclus van de betreffende werknemer.

Per roostercyclus wordt de som van de in artikel 19 lid 1 aangegeven toeslagpercentages van al zijn aanwezigheidsuren bepaald. Deze som wordt gedeeld door het totale aantal aanwezigheidsuren in de roostercyclus. Dit levert de gemiddelde toeslag per uur op. Samen met het uurloon vormt dit de uurwaarde. Indien het totaal aantal arbeidsuren in de roostercyclus groter of gelijk is aan de in artikel 8 lid 1 genoemde arbeidsduur (deeltijd naar rato), is de roostertoeslag gelijk aan deze gemiddelde toeslag. In alle andere gevallen wordt de uurwaarde vermenigvuldigd met een factor gelijk aan de ingeroosterde arbeidsduur gedeeld door de contractuele arbeidsduur. Het resultaat hiervan is het salaris inclusief roostertoeslag. De roostertoeslag is dan dit percentage minus 100%.

De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op een veelvoud van een kwart procent.

Voorbeeldberekeningen van roostertoeslagen zijn opgenomen in bijlage VIII.

- 2 a Is sprake van een roostertoeslag of overwerkvergoeding waarover bedrijfsspecifieke afspraken zijn gemaakt waardoor ten voordele van de werknemer wordt afgeweken van deze CAO, dan kan de toeslag c.q. vergoeding alleen worden aangepast na overeenstemming met de partijen die bij deze bedrijfspecifieke afspraak betrokken waren.

JAARROOSTERTOESLAG

- b Indien gedurende een kalenderjaar meer dan één roosterschema op een werknemer van toepassing is, en in één of meer van die schema's buiten het dagvenster arbeid wordt verricht, wordt dat jaar aan de betrokken werknemer een roostertoeslag (jaarroostertoeslag) uitgekeerd, die gebaseerd is op het gewogen gemiddelde van de roostertoeslagen van die roosterschema's, zoals berekend conform de in lid 1 aangegeven systematiek. De jaarroostertoeslag wordt aan het eind van het kalenderjaar op de feitelijke inzet van de verschillende roosterschema's herberekend. Indien de vooraf berekende jaarroostertoeslag lager is dan het feitelijk gewogen gemiddelde van de roostertoeslagen bij de verschillende roosterschema's, wordt de werknemer dit verschil in toeslag uitbetaald. In alle andere gevallen vindt geen verrekening plaats. Overgang van een werkrooster met een hogere jaarroostertoeslag naar een werkrooster met een lagere (jaar)roostertoeslag in het volgende jaar geeft recht op de afbouwregeling conform artikel 21 lid 2 sub a en b. Het referentiepunt voor de afbouw is het (herberekende) jaarroostertoeslagpercentage dat in het voorafgaande jaar feitelijk zou moeten zijn betaald.

ARTIKEL 21

AFBOUWREGELING TOESLAG

Ploegenrooster naar dagrooster

- 1 Indien door de werkgever wordt overgeschakeld van een werkrooster met arbeid buiten het dagvenster naar een werkrooster waarin uitsluitend binnen het dagvenster arbeid wordt verricht, geldt voor de werknemer die direct voorafgaand aan deze roosterwijziging ten minste een jaar aaneengesloten in een werkrooster met arbeid buiten het dagvenster heeft gewerkt, de volgende afbouwregeling ten aanzien van de roostertoeslag:

- a gedurende de 1e tot en met de 12e week ontvangt de werknemer 100% van de roostertoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
- b gedurende de 13e t/m 36e week: 80% van de roostertoeslag;
- c gedurende de 37e t/m 60e week: 60% van de roostertoeslag;
- d gedurende de 61e t/m 84e week: 40% van de roostertoeslag;
- e gedurende de 85e t/m 104e week: 20% van de roostertoeslag.

Wijziging ploegenrooster

- 2 Indien door de werkgever wordt overgeschakeld van een werkrooster met een hogere roostertoeslag naar een werkrooster met een lagere roostertoeslag, geldt voor de werknemer die direct voorafgaand aan deze roosterwijziging ten minste een jaar aaneengesloten in werkrooster met arbeid buiten het dagvenster heeft gewerkt, de volgende afbouwregeling ten aanzien van de hogere roostertoeslag tot het moment dat de lagere roostertoeslag is bereikt:
 - a gedurende de 1e tot en met de 12e week een afbouw van de oorspronkelijke roostertoeslag met maximaal 1%-punt;
 - b vanaf de 13e week wordt de toeslag elke 12 weken maximaal met 1,5% punt verlaagd totdat het niveau van het nieuwe rooster is bereikt.

AFBOUWREGELING BIJ INVOERING KLOKURENMATRIX

- 3 Indien bij invoering van de klokurenmatrix een werknemer een lagere toeslag krijgt dan hij op basis van de CAO voorheen kreeg, geldt over het verschil tussen de oorspronkelijke ploegentoeslag en de nieuwe roostertoeslag de volgende afbouwregeling
 - a gedurende de 1e tot en met de 12e week ontvangt de werknemer 100% van dit verschil;
 - b gedurende de 13e t/m 36e week: 80% van dit verschil;
 - c gedurende de 37e t/m 60e week: 60% van dit verschil;
 - d gedurende de 61e t/m 84e week: 40% van dit verschil;
 - e gedurende de 85e t/m 104e week: 20% van dit verschil.

Indien bij invoering van de klokurenmatrix onbillijke situaties ontstaan zullen aanvullende afspraken op bedrijfsniveau gemaakt worden.

ARTIKEL 22 OUDERE WERKNEMER EN NACHTARBEID

- 1 Op het moment dat de werknemer van 55 jaar en ouder ten minste 5 aaneengesloten jaren in een werkrooster met arbeid tussen 23.00 uur en 6.00 uur heeft gewerkt, geniet hij voorrang bij plaatsing in een vacante dagdienstfunctie; hiertoe kan hij op zijn verzoek op een wachtlijst worden geplaatst. Op het moment dat hij gaat werken in een dagdienstfunctie, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van zijn roostertoeslag:
 - a gedurende de 1e tot en met de 36e week ontvangt de werknemer 80% van de roostertoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - b gedurende de 37e t/m 72e week: 60% van de roostertoeslag;
 - c gedurende de 73e t/m 108e week: 40% van de roostertoeslag;
 - d gedurende de 109e t/m 144e week: 20% van de roostertoeslag.
- 2 In afwijking van het in lid 1 bepaalde, behoudt de werknemer van 55 jaar en ouder op het moment dat hij ten minste 25 aaneengesloten jaren in een werkrooster met arbeid tussen 23.00 uur en 6.00 uur heeft gewerkt, de laatstgenoten roostertoeslag volledig op het moment van overplaatsing op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever naar een werkrooster zonder arbeid tussen 23.00 uur en 6.00 uur.

Het bovenstaande is eveneens van toepassing op de werknemer van 50 jaar en ouder op het moment dat hij ten minste 25 aaneengesloten jaren in een werkrooster met arbeid tussen 23.00 uur en 6.00 uur heeft gewerkt, indien hij op verzoek van de werkgever naar een werkrooster zonder arbeid tussen 23.00 uur en 6.00 uur wordt overgeplaatst.
- 3 Werknemers van 45 jaar en ouder die in een werkrooster werkzaam zijn waarin regelmatig nachtdiensten voorkomen, kunnen een verzoek indienen om één of meer nachtdiensten minder te gaan werken tegen inlevering van vakantiedagen en/of loon. Dit verzoek zal worden gehonoreerd tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De behandeling van het verzoek geschiedt conform vereisten Wet aanpassing arbeidsduur (verzoek om deeltijdarbeid).
- 4 Een werknemer van 55 jaar of ouder kan niet worden verplicht om vanuit de dagdienst in ploegdienst te gaan werken.

ARTIKEL 23 OVERWERKTOESLAG

- 1 Uren waarop overwerk is verricht, worden uitbetaald tegen het voor de betrokken werknemer geldende uurloon, vermeerderd met een toeslag van 35% op dat uurloon. De vergoeding van overwerk op zaterdag tussen 7.00 en 15.00 uur bedraagt 40%.
- 2 Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op functiegebonden regelmatig gewerkte overuren. Indien sprake is van arbeid in een werkrooster met uren buiten het dagenster wordt elk uurloon tevens vermeerderd met de roostertoeslag bedoeld in artikel 20 lid 1.
- 3 Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op: aan het eind van het jaar of bij beëindiging van het dienstverband niet genoten compensatie-uren. Indien sprake is van arbeid in een werkrooster met uren buiten het dagenster wordt elk uurloon tevens vermeerderd met de roostertoeslag bedoeld in artikel 20 lid 1.

ARTIKEL 24 SLAAPUREN

Indien overwerk na 6 uur na afloop van het werkrooster wordt verricht en het eerstvolgende werkrooster aanvangt binnen 16 uren na afloop van dit overwerk, is er sprake van overwerk in uren.

Deze uren worden ingehaald door de volgende dienst een gelijk aantal uren later te laten aanvangen. Over deze uren ontvangt de werknemer het inkomen dat hij zou hebben verdiend conform het op dat moment geldende werkrooster.

ARTIKEL 25 VERSCHUIVINGS- EN SPRONGTOELAGE

- 1 Per verschuiving wordt een toelage van een half uurloon uitbetaald. Deze toelage wordt niet uitbetaald, indien de verschuiving op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer gebeurt.
- 2 Bij springen wordt een toelage van één uurloon uitbetaald. Deze toelage wordt niet uitbetaald, indien de sprong op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer gebeurt. Bij terugspringen wordt deze toelage alleen dan opnieuw betaald indien de werknemer ten minste 3 achtereenvolgende diensten in de voor hem afwijkende dienst heeft gewerkt.

- 3 Als de werknemer door een verschuiving of bij springen op andere uren komt te werken waarvoor op grond van artikel 19 lid 1 een hogere toeslag geldt dan die volgens zijn oorspronkelijke rooster, wordt hem naast de onder a. of b. genoemde uitkering over zijn inkomen gedurende die afwijkende uren het verschil tussen de toeslag volgens zijn rooster en de toeslag behorende bij die afwijkende uren als (aanvullende) toeslag uitbetaald.
- 4 Als de werknemer door een verschuiving of bij springen op andere uren komt te werken waarvoor op grond van artikel 19 lid 1 een lagere toeslag geldt dan die volgens zijn oorspronkelijke rooster, behoudt de werknemer de toeslag voor dat rooster.

ARTIKEL 26 VERGOEDING BIJ EXTRA GANG

De werknemer die voor het verrichten van overwerk een extra gang naar het bedrijf moet maken, krijgt ten minste 2 uren als overwerk uitbetaald. Als het overwerk in combinatie met een extra gang naar het bedrijf langer duurt dan 2 uur, wordt uitsluitend het daadwerkelijk aantal uren als overwerk uitbetaald.

ARTIKEL 27 CONSIGNATIE

- 1 De vergoeding voor consignatie bedraagt voor elk etmaal consignatie 2 uurlonen per 24 uur op maandag t/m vrijdag en 5 uurlonen per 24 uur op zaterdag, zondag en feestdagen. De werknemer die minder dan 24 uur is geconsigneerd, ontvangt een beloning naar evenredigheid.
Voor zover hogere vergoedingen reeds bestaan, blijven deze gehandhaafd, totdat de CAO- regeling gelijk is aan het niveau van de ondernemingsregeling.
- 2 Indien de geconsigneerde werknemer opgeroepen wordt dit gelijk gesteld aan een extra gang en wordt boven op de genoemde vergoeding ook de in artikel 26 genoemde vergoeding toegekend.
- 3 Indien de werknemer in consignatiedienst wordt opgeroepen, ontvangt hij de reiskosten, volgens de bij de werkgever geldende reiskostenregeling.

ARTIKEL 28 FEESTDAGEN

Voor zover toch op een feestdag arbeid wordt verricht, worden deze arbeidsuren uitbetaald tegen het voor de betrokken werknemer geldende uurloon, vermeerderd met een toeslag van 100% op dat uurloon.

ARTIKEL 29 ONKOSTENVERGOEDING CHAUFFEURS

- 1 Aan een chauffeur wordt per gewerkt etmaal € 2,12 respectievelijk € 2,16 (per 1-10-2009) respectievelijk € 2,19 (per 1-7-2010) netto koffiegeld toegekend.
- 2 Bij eendaagse ritten worden aan de chauffeur bij overlegging van een declaratie de kosten van een broodmaaltijd tot een maximum van € 5,31 respectievelijk € 5,40 (per 1-10-2009) respectievelijk € 5,48 (per 1-7-2010) netto vergoed, alsmede van een warme maaltijd tot een maximum bedrag van € 7,86 respectievelijk € 8,00 (per 1-10-2009) respectievelijk € 8,11 (per 1-7-2010) netto bij terugkomst na 20.00 uur.
- 3 Bij meerdaagse ritten worden bij overlegging van declaraties met inachtneming van de in lid 2 genoemde maxima en voorwaarden de kosten van de broodmaaltijden en warme maaltijden vergoed.

ARTIKEL 30 ARBEID IN VRIESCELLEN

De werknemer, die regelmatig arbeid verricht in vriescellen, ontvangt boven het voor hem geldende schaalsalaris, een toeslag van € 6,79 respectievelijk € 6,91 (per 1-10-2009) respectievelijk € 7,01 (per 1-7-2010) bruto per week.

ARTIKEL 31 LEERLING- EN DIPLOMATOESLAGEN

- 1 Aan een werknemer, die een voor de onderneming van belang zijnde beroepsopleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg, als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, wordt een extra uitkering verleend:
 - a van € 63,65 respectievelijk € 64,76 (per 1-10-2009) respectievelijk € 65,67 (per 1-7-2010) bruto na afloop van het eerste opleidingsjaar;
 - b van 159,14 respectievelijk € 161,92 (per 1-10-2009) respectievelijk € 164,19 (per 1-7-2010) bruto bij het behalen van het diploma van de basisberoepsopleiding en/of niveau 1 of 2;
 - c van € 212,18 respectievelijk € 215,89 (per 1-10-2009) respectievelijk € 218,92 (per 1-7-2010) bruto bij het behalen van het diploma van de vakopleiding en/of niveau 3 of 4.

ARTIKEL 32
REISKOSTENREGELING VOOR WOON-WERKVERKEER

Iedere werkgever dient een reiskostenregeling voor woon- werkverkeer te hebben.

ARTIKEL 33
VAKANTIETOESLAG

- 1 a Het vakantiejaar loopt van 1 mei van het voorafgaande jaar tot 1 mei van het lopende jaar.
 - b De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag van 8% over zijn inkomen over het vakantiejaar.
- 2 Bij een arbeidsduur zoals vermeld in artikel 8 lid 1, geldt voor een werknemer die krachtens het bepaalde in lid 1 aanspraak maakt op de volledige vakantietoeslag over het vakantiejaar, een minimum vakantietoeslag.
Per 1 juli 2009 bedraagt de minimum vakantietoeslag € 1787,-.
Per 1 oktober 2009 bedraagt de minimum vakantietoeslag € 1818,-.
Per 1 juli 2010 bedraagt de minimum vakantietoeslag € 1844,-.
- 3 De vakantietoeslag over het afgelopen vakantiejaar zal uiterlijk in de maand mei worden uitgekeerd.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE VERZUIM VERLOF EN FEESTDAGEN

ARTIKEL 34 VAKANTIE

- 1 a De normale vakantie, waarop de werknemer aanspraak kan maken, bedraagt 180 uren per jaar.
Het afboeken van vakantie-uren gebeurt conform het op dat moment geldende werkrooster in de onderneming of afdeling. Zie ook bijlage IX.
- b De werknemer die werkzaam is in een werkrooster van meer dan 36 uur per week, dient in staat gesteld te worden per jaar daadwerkelijk 5 weken vakantie te genieten.
- 2 Een werknemer ontvangt over een vakantie-uur het inkomen dat hij verdient zou hebben conform het op dat moment geldende werkrooster in de onderneming of afdeling. Het inkomen over een feestdag of in geval van kort verzuim wordt overeenkomstig berekend.
- 3 a Desverlangd geniet de werknemer - voor zover de aanspraak op vakantie-uren toereikend zal zijn - 3 weken aaneengesloten vakantie.
- b Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever aangewezen tijdvak met vakantie gaan. Een collectieve vakantie dient vóór aanvang van het kalenderjaar te worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad, dan wel bij ontbreken daarvan in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel.
- 4 De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, dan wel bij ontbreken van dit orgaan in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel, maximaal 3 dagen aanwijzen als verplichte vrije dagen voor de gehele onderneming of een deel daarvan. Deze verplichte dagen dienen vastgesteld te worden voor aanvang van het desbetreffende kalenderjaar.
- 5 De werknemer die op 1 mei van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft voor iedere aaneengesloten periode van 6 gehele maanden gedurende welke hij sedert 1 mei van het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is geweest, aanspraak op 7,2 uur extra vakantie met behoud van inkomen.

ARTIKEL 35 EXTRA VRIJE UREN

- 1 Om tegemoet te komen aan de verminderde belastbaarheid van de oudere werknemer heeft deze, boven op de in artikel 34 lid 1 genoemde vakantie-uren, aanspraak op extra vakantie volgens onderstaande regeling op het tijdstip dat hij de leeftijd heeft bereikt van:
 - 45 tot en met 49 jaar: 2 diensten;
 - 50 tot en met 54 jaar: 3 diensten;
 - 55 tot en met 59 jaar: 4 diensten;
 - 60 jaar en ouder: 5 diensten.
- 2 De werknemer die ten minste 25, respectievelijk 30, respectievelijk 40 aaneengesloten jaren in dienst van de onderneming werkzaam is geweest, ontvangt jaarlijks in het vakantiejaar 2 diensten, respectievelijk 3 diensten, respectievelijk 4 diensten extra vakantie met behoud van inkomen (diensttijdvakantie).
- 3 Cumuleren van de onder lid 1 en 2 genoemde bepalingen is niet mogelijk.

ARTIKEL 36 NACHTARBEID

De werknemer die werkzaam is in een werkrooster waarin gemiddeld per roostercyclus 4 of meer nachtdiensten per 3 weken voorkomen, heeft boven op de in artikel 34 lid 1 genoemde vakantie-uren aanspraak op 2 diensten extra vakantie.

ARTIKEL 37 BIJZONDER VERLOF

- 1 Voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg als hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan.
- 2 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van inkomen voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b een door de wet of overheid, zonder financiële vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in de vrije tijd kan plaatsvinden;
 - c de uitoefening van het actief kiesrecht.Het inkomen wordt doorbetaald conform artikel 34, lid 2.

ARTIKEL 38 DOORBETAALD KORT VERZUIMVERLOF

In geval van kort verzuimverlof zal het inkomen worden doorbetaald gedurende de hieronder genoemde zeer bijzondere omstandigheden en de daarbij vermelde tijd. Het inkomen wordt doorbetaald conform artikel 34 lid 2.

Onder levenspartner wordt hierna verstaan de echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner dan wel hij of zij met wie de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt die van tevoren bekend is gemaakt door de werknemer.

Huwelijk

- a 1 dag bij ondertrouw van de werknemer.
- b 2 dagen bij huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer.
- c 1 dag, mits de feestdag wordt bijgewoond:
 - bij huwelijk van: de ouders of grootouders, een kind, dan wel pleeg- of stiefkind, kleinkind, broer, zuster van de werknemer of levenspartner;
 - bij 25- of 40-jarig of huwelijksfeest van de werknemer;
 - bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of grootouders van de werknemer of levenspartner.

Overlijden

- d 1 dag, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond, bij overlijden van: één van de grootouders, broer, zuster, kleinkind, zwager, schoonzuster van de werknemer of levenspartner;
- e Vanaf de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis of crematie: bij overlijden van de levenspartner; ouder(s); schoonouder(s); een eigen of aangehuwd kind; een stief- of pleegkind van de werknemer of levenspartner.

Bevalling en kraamverlof

- f Een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, bij bevalling van de levenspartner.
- g 2 dagen kraamverlof na bevalling van de levenspartner of degene van wie de werknemer het kind erkent. De werknemer kan het kraamverlof opnemen in de periode van 4 weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Adoptie

- h 2 dagen bij adoptie van een kind in het gezin van de werknemer (zie ook artikel 3:2 Wet arbeid en zorg inzake adoptieverlof).

Verhuizing

- i Ten hoogste 1 dag per kalenderjaar bij verhuizing, als deze op een werkdag plaatsvindt.

Doktersbezoek

- j Bij voor de gezondheidstoestand van de werknemer noodzakelijk doktersbezoek (waaronder begrepen tandartsbezoek), dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd; gedurende de voor dit bezoek benodigde tijd, tot ten hoogste 2 uren en mits tevoren toestemming aan de werkgever tot het afleggen van dit bezoek is gevraagd.

Als de werknemer aantoont dat een langer verzuim dan 2 uren noodzakelijk was, zal de werkgever ook over dit langere verzuim het inkomen doorbetalen. De werkgever is verplicht langer dan 2 uren verzuim met behoud van inkomen toe te staan voor bezoek door de werknemer aan een arts-specialist, als door de werknemer het verwijfsbriefje van zijn huisarts wordt overgelegd en als door de werknemer redelijkerwijze kan worden aangetoond dat dit lange verzuim noodzakelijk is.

Sollicitatie

- k bij oproep voor mondelinge toelichting van een sollicitatie, als dit niet in de vrije tijd mogelijk is en de opzegging door de werkgever is aangekondigd, dan wel het dienstverband wordt beëindigd met wederzijds goedvinden; zoveel tijd als door omstandigheden nodig is.

Jubileum

- l een 25- en 40-jarig dienstverband van de werknemer (of in de onderneming waar een 20-, 30- en 40-jarig dienstverband wordt gevierd): 1 dienst.

ARTIKEL 39

ONBETAALD VERLOF IN VERBAND MET RELIGIE OF LEVENSOVERTUIGING

Werknemers kunnen ter viering van een dag of gebeurtenis die verband houdt met hun religie of levensovertuiging, desgewenst 2 dagen per jaar onbetaald verlof opnemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever motiveert een eventuele afwijzing op het verzoek schriftelijk aan de werknemer.

ARTIKEL 40 FEESTDAGEN

- 1 Op feestdagen, dat wil zeggen Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag en 5 mei (bevrijdingsdag) in geval van een lustrumjaar (1x per 5 jaar), wordt in beginsel niet gewerkt.
- 2
 - a In werkroosters wordt aan een feestdag een waarde van 7,2 uur toegekend. Indien de werknemer in een rooster meer dan het aantal doordeweekse feestdagen in dat jaar maal 7,2 uur op feestdagen staat ingeroosterd, dient het meerdere aan uren in dat jaar nog op andere dagen te worden ingeroosterd. Zijn minder uren ingeroosterd, dan dient het verschil in dat jaar op andere dagen te worden uitgeroosterd.
 - b Voor deeltijders geldt het onder a bepaalde naar rato.
 - c Het inkomen over de feestdaguren wordt doorbetaald, zoals bepaald in artikel 34 lid 2.

ARTIKEL 41 VRIJE UREN OUDERE WERKNEMERS

- 1 De werknemer van 59 jaar of ouder kan per kalenderkwartaal vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
- 2 De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde werknemer, die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 59 jaar heeft bereikt: 13 uren per kalenderkwartaal;
 - 60 jaar heeft bereikt: 26 uren per kalenderkwartaal;
 - 61 jaar heeft bereikt: 39 uren per kalenderkwartaal;
 - 62 jaar heeft bereikt: 39 uren per kalenderkwartaal;
 - 63 jaar heeft bereikt: 39 uren per kalenderkwartaal;
 - 64 jaar heeft bereikt: 52 uren per kalenderkwartaal.
- 3 De in lid 2 genoemde uren worden naar evenredigheid per week opgebouwd. Geen uren worden opgebouwd gedurende de tijd die de werknemer afwezig is bijvoorbeeld vanwege vakantie, arbeidsongeschiktheid of verlof krachtens artikel 39.
- 4 De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de werkgever volgens een nader overeen te komen rooster vastgesteld vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal.

- 5 a De in lid 2 bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen. Niet genoten vrije uren vervallen aan het einde van het kwartaal.
 - b In afwijking van het in lid 5 sub a bepaalde is het in de volgende situaties mogelijk opgebouwde niet genoten vrije uren mee te nemen naar het eerstvolgende kwartaal; bij vakantie, arbeidsongeschiktheid of verlof krachtens artikel 39.
- 6 De werknemer die gebruik maakt van de in lid 2 bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, ontvangt over deze vrije uren 85% van het voor hem geldende inkomen.
- 7 De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
- 8 Deze regeling geldt onverminderd de in artikel 35 genoemde regeling betreffende extra vakantie-uren voor oudere werknemers.
- 9 Voor de toepassing van pensioenregelingen en overige arbeidsvoorwaarden blijven de opgenomen vrije uren voor 100% van het inkomen per uur gelden.
- 10 Deze regeling vervalt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer.

ARTIKEL 42

VAKBONDSVERLOF

- 1 De werknemer die een algemene vergadering van een werknemersvereniging bijwoont als afgevaardigde of een vergadering van een bestuursorgaan van een werknemersvereniging bijwoont als bestuurslid, heeft recht op verlof met behoud van inkomen voor zover de werkzaamheden in overleg met betrokkene geregeld kunnen worden, vrijaf gedurende de benodigde tijd.
- 2 De werknemer die aan scholings- en vormingsactiviteiten (cursussen van werknemersverenigingen) deelneemt tijdens werktijd, heeft recht op verlof met behoud van inkomen voor zover de werkzaamheden in overleg met betrokkene geregeld kunnen worden. Dit verlof wordt beperkt tot 1 mensdag, per 5 bij de werknemersvereniging georganiseerde werknemers. In ondernemingen met minder dan 25 georganiseerde werknemers worden maximaal 5 mensdagen per jaar ter beschikking gesteld.
- 3 Van de in lid 1 en 2 genoemde faciliteiten zal slechts in redelijkheid gebruik gemaakt worden.
- 4 Het in lid 1 en 2 genoemde vakbondsverlof wordt gelijkgesteld met arbeidstijd. Dit betekent dat de Arbeidstijdenwet van toepassing is bij samenloop van werk en vakbondsverlof.

HOOFDSTUK 7 ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN REÏNTEGRATIE

ARTIKEL 43 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1 Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet (ZW), voor zwangerschaps- en bevallingsverlof de Wet arbeid en zorg, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

LOONDOORBETALING

AANVULLING OP DE LOONDOORBETALING EERSTE JAAR

- 2 a Gedurende het eerste ziektejaar ontvangt de werknemer een aanvulling boven op de wettelijke loondoorbetaling tot 100% van het loon, mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden.

AANVULLING OP DE LOONDOORBETALING RESTERENDE PERIODE

- b Gedurende het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer een aanvulling boven op de wettelijke loondoorbetaling tot 100% van het loon, mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden. Uren gewerkt in het kader van het reïntegratieproces (uitgezonderd arbeidstherapie*) zullen als normaal gewerkte uren worden gerekend en als zodanig tegen 100% worden vergoed. Gedurende deze periode blijft de pensioenopbouw 100% voor zover dit fiscaal is toegestaan.
- c Derde jaar en later:
 - Bij **arbeidsongeschiktheid < 35%** zal werknemer aangepast/ander werk door werkgever aangeboden krijgen. Aan werknemer zal de verdien capaciteit worden betaald met een minimum van 70% van het laatstgenoten loon; hierbij wordt een vloer gehanteerd ter hoogte van het minimumloon (deeltijd naar rato). Slechts in uitzonderingsgevallen zal ontslag onvermijdelijk blijken. Partijen zullen een procedure opstellen, waarin staat aan welke voorwaarden voldaan moet worden, wil er sprake kunnen zijn van ontslag.

* Onder arbeidstherapie wordt verstaan: het gedurende een vooraf bepaalde en beperkte periode verrichten van speciaal op de persoon gerichte activiteiten op basis van een vooropgesteld plan en onder begeleiding uitgevoerd, waarbij de arbeidsongeschikte in redelijke mate zijn eigen tijd en tempo kan bepalen.

- Bij **arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80%** zal werkgever zich maximaal inspannen om werknemer zijn resterende verdiencapaciteit te laten benutten.
- Met betrekking tot de aanvullende verzekering (WGA-gat), is door partijen een collectief aanbod geregeld (zie bijlage V).
- Bij **arbeidsongeschiktheid > 80% (IVA)**: aan de werknemer die volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard zal bij einde dienstverband een vergoeding worden gegeven die ertoe leidt dat de aanvulling over de periode genoemd onder b alsnog 100% bedraagt.

3 Onder loon wordt in dit artikel mede begrepen de vakantietoeslag.

CONTROLEREGELS

- 4 In bijlage VII onder A zijn de controleregels en sancties in het kader van de bestrijding van ziekteverzuim opgenomen. De controleregels en sancties in bijlage V hebben het karakter van een vangnetbepaling en kunnen eerst worden toegepast nadat deze in de onderneming aan de werknemers bekend zijn gemaakt. In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan van de regels in bijlage VII onder A worden afgeweken. De werkgever kan ingeval van overtreding van de in bijlage VII onder A vermelde controleregels de aldaar vermelde sancties toepassen. Toepassing van deze sancties kan er in geen geval toe leiden dat de loondoorbetaling verder zou worden gekort dan tot 70% van het loon met als minimum het wettelijk minimumloon.

REÏNTEGRATIE

- 5 In bijlage VII onder B zijn afspraken opgenomen met betrekking tot de reïntegratie van een arbeidsongeschikte werknemer in het kader van de Wet verbetering poortwachter. Deze afspraken maken deel uit van deze overeenkomst.

Overgangsregeling

- 6 Op werknemers van wie de eerste ziektedag lag voor 1 januari 2004 en die binnen 5 jaar na een (gedeeltelijke) reïntegratie opnieuw respectievelijk in meerdere mate arbeidsongeschikt worden, zijn de bepalingen met betrekking tot de WAO van toepassing zoals verwoord in Bijlage VII van de CAO-tekst voor de Suikerverwerkende Industrie 1 januari 2004 - 31 december 2004.

ARTIKEL 44

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt. De uitkering is gelijk aan het aan de werknemer laatstelijk rechtens toekomend inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de 2 daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge Ziektewet en/of WIA.

HOOFDSTUK 8 PENSIOEN

ARTIKEL 45 PENSIOEN

- 1 De werknemer is verplicht deel te nemen aan de pensioenvoorziening van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Suikerwerk- en Chocolateverwerkende Industrie of de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Suikerverwerkende Industrie tenzij het fonds aan de werkgever vrijstelling heeft verleend. In bijlage X is een korte samenvatting van de huidige pensioenregelingen opgenomen.
- 2 De werknemer van wie het dienstverband bij de werkgever onafgebroken 10 of meer jaren heeft bestaan, ontvangt, wanneer het dienstverband bij of na het bereiken van de pre-pensioen- of pensioengerechtigde leeftijd op reguliere wijze eindigt, van de werkgever een bruto-uitkering gelijk aan het inkomen over één betalingsperiode (d.w.z. 4 weken dan wel één maand). De uitkering wordt slechts één maal uitbetaald.
- 3 De oudere werknemer die een cursus bijwoont ter voorbereiding op zijn (pre)pensionering heeft recht op verlof met behoud van inkomen voor zover zijn werkzaamheden in overleg met betrokkene geregeld kunnen worden. Voor dit verlof geldt een maximum van 5 diensten gedurende de laatste 3 jaren tezamen.
- 4 De werknemer die gebruik maakt van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg behoudt zijn pensioenaanspraken (zie voor ouderschapsverlof bijlage VI artikelen 6:1 tot en met 6:5 Wet arbeid en zorg).

HOOFDSTUK 9 SCHOLING

ARTIKEL 46 SCHOLING

- 1 Iedere onderneming is verplicht een scholingsplan te ontwikkelen en vanaf 1 januari 2008 aan te bieden aan de werknemers. Het voor de sector ontwikkelde materiaal dient hiervan een onderdeel te vormen. Zie www.zoetwaren-online.nl
Vanuit de sector worden adviseurs ingezet om werkgevers te helpen bij het ontwikkelen van een scholingsplan.
Verplichte scholing zal in bedrijfstijd plaatsvinden.
Bij het ontwikkelen van de scholingsplannen zal extra aandacht zijn voor specifieke doelgroepen, zoals werknemers ingeschaald in de laagste loongroepen.
Ten behoeve van inzet van adviseurs en het ontwikkelen van vervolgmodes in het kader van het scholingstraject is afgesproken dat de heffing van 0,1% van de loonsom zal worden gecontinueerd.
- 2
 - a Een werknemer volgt scholing (cursus, opleiding) op verzoek van de werkgever, als dit noodzakelijk is voor zijn huidig of toekomstig functioneren. De scholingskosten (onder andere scholings-/cursusgeld, materiaalkosten, eventuele reis- en verblijfkosten) worden vergoed door de werkgever.
 - b Scholing op verzoek van de werkgever zal aansluiten bij de mogelijkheden en capaciteiten van de werknemer. Een vooropleiding(straject) kan nodig zijn.
 - c Werknemer spant zich maximaal in bij het doorlopen van de scholing. Bij de beoordeling van de resultaten zal vooral gekeken worden naar de verworven kennis gedurende de scholing. Als het een werknemer niet lukt de scholing met goed gevolg af te ronden dienen hier geen consequenties aan verbonden te worden, tenzij het niet afronden van de scholing verwijtbaar is aan de werknemer.
Uitzondering daarop zijn de bij wet voorgeschreven, aan de functie gebonden, certificaten.
- 3 Een werkgever honoreert een scholingsverzoek van een werknemer, voor zover deze scholing noodzakelijk is voor het huidig of toekomstig functioneren van de werknemer binnen de onderneming.
- 4 Scholing als bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel vindt zoveel mogelijk plaats binnen het werkrooster van de werknemer. Indien de scholing als bedoeld in lid 2 en 3 of het afleggen van een examen plaatsvindt buiten het dienstroos-

ter van de werknemer, wordt de daarvoor benodigde tijd gecompenseerd met vervangende vrije tijd zonder toeslag. Het inkomen van de werknemer blijft derhalve gelijk.

- 5 a Als een werknemer in het kader van een individueel loopbaantraject/persoonlijk ontwikkelingsplan een verzoek indient om scholing te mogen volgen, neemt de werkgever dit verzoek in overweging. Ingeval van toekenning zullen afspraken gemaakt worden over de verdeling van de opleidingskosten. De werkgever motiveert een eventuele afwijzing op het verzoek schriftelijk aan de werknemer.
 - b De werkgever kan met de werknemer, voor aanvang van de scholing, de volgende terugbetalingsregeling van de scholingskosten overeenkomen:
 - tijdens de scholing 100%;
 - tot 1 jaar na afloop van de scholing 100%;
 - tot 2 jaar na afloop van de scholing 50%.
 - c Van de regeling kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
 - d De terugbetalingsregeling als bedoeld in dit lid is enkel van toepassing bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of door eigen toedoen van de werknemer.
 - e De terugbetalingsregeling als bedoeld in dit lid kan niet overeengekomen worden bij scholing als bedoeld in lid 2.
- 6 Aan de werknemer die in overleg met de werkgever een opleiding volgt en daarvoor een (vak)examen moet afleggen, zal per kalenderjaar 1 dag vrijaf worden gegeven om zich op het examen voor te bereiden en de benodigde tijd voor het afleggen van het examen zelf.

HOOFDSTUK 10 DIVERSE BEPALINGEN

ARTIKEL 47 SOCIAAL BELEID

- 1 In een onderneming waarin op grond van de Wet op de ondernemingsraden een ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PVT) is ingesteld, zal de werkgever ten minste één maal per jaar schriftelijk aan de OR of PVT feitelijke gegevens verstrekken over het algemeen beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, werkoverleg, ontslag, overwerk en de inschakeling van uitzendbureaus. De werkgever die deze gegevens verstrekt aan OR of PVT zal deze gegevens op aanvraag tevens aan ieder personeelslid ter beschikking stellen.
- 2
 - a Als met betrekking tot het productiepersoneel door een werkgever gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, zal dit door de werkgever aan de ondernemingsraad worden meegedeeld. De ondernemingsraad zal in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad zal de werkgever de personeelsvertegenwoordiging ter zake informeren.
 - b Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan de mogelijkheid de vacature te doen vervullen door middel van deeltijdarbeid of door personen uit zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt. De werkgever pleegt overleg met de ondernemingsraad over de mogelijkheden om deze arbeidsplaatsen geschikt te maken voor deze categorieën.
- 3 Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming zullen eerst de werknemers in dienst van de onderneming in de gelegenheid worden gesteld naar deze vacatures te solliciteren.
- 4 De werkgever voert een actief beleid ter voorkoming van (seksuele) intimidatie, discriminatie, ongewenste intimiteiten en pesten op de werkplek.
- 5 De werkgever zal stimuleren dat binnen de onderneming gestructureerd werkoverleg wordt gevoerd.
Werkoverleg vindt zoveel mogelijk binnen werktijd plaats. Werkoverleg dat wegens bedrijfsomstandigheden buiten werktijd wordt gevoerd, zal worden uitbetaald zonder dat er sprake is van overwerktoeslag.
- 6 De werkgever zal de werknemer in kennis stellen van bedrijfsgebonden regelingen.
Wijziging van een bedrijfsgebonden regeling kan slechts plaatsvinden met instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid daarvan met de werknemersverenigingen.

ARTIKEL 48 INGRIJPENDE WIJZIGING IN DE ONDERNEMING

- 1 De werkgever is verplicht om ingeval van reorganisatie, fusie of opheffing van de onderneming tijdig vertrouwelijk overleg te openen met werknemersverenigingen ter bespreking van ontslag, overplaatsing of soortgelijke ernstige gevolgen voor een belangrijk deel van de werknemers.
Met inachtneming van het bij of krachtens de Wet op de ondernemingsraden bepaalde, wordt de ondernemingsraad door de ondernemer (werkgever) in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem te nemen besluit inzake de hierboven genoemde onderwerpen.
- 2 In het hierop volgende overleg zullen de werkgever en de werknemersverenigingen regelingen uitwerken, teneinde de nadelige gevolgen - voortvloeiende uit de wijziging - voor de betrokken werknemers zoveel mogelijk te beperken. In het bijzonder zal aandacht worden besteed aan herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming of binnen andere ondernemingen waarmee de onderneming betrekkingen onderhoudt.
Tevens zal na overleg met de werknemersverenigingen door de werkgever worden vastgesteld hoe, in welke volgorde en binnen welke tijdsduur de te volgen procedure zal worden uitgevoerd en het tijdstip waarop het personeel zal worden ingelicht.
- 3 Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag van kracht.

HOOFDSTUK 11 VERPLICHTINGEN

ARTIKEL 49 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER

- 1 De werkgever kan de partieel leerplichtige werknemer niet verplichten in de onderneming werkzaam te zijn op de dagen waarop deze werknemer een school, vormingsinstituut of cursus wegens vakantie niet bezoekt.
- 2
 - a Het is een voltijd werknemer verboden betaalde arbeid te verrichten in dienst van een andere werkgever, tenzij de werknemer een schriftelijk gemotiveerd verzoek daartoe bij de werkgever heeft ingediend en de werkgever schriftelijk zijn instemming met betaalde arbeid bij een andere werkgever heeft verleend.
 - b Het is een werkgever verboden betaalde arbeid te doen verrichten door een werknemer, die in volledige dienst is van een andere werkgever.

ARTIKEL 50 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

Partijen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen en generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze CAO.

HOOFDSTUK 12 OVERLEG TUSSEN PARTIJEN

ARTIKEL 51 HET GEORGANISEERD OVERLEG

- 1 Het overleg tussen de werkgeversvereniging en de werknemersverenigingen over onderwerpen die deze overeenkomst betreffen, wordt het Georganiseerd Overleg genoemd.
- 2 Algemene vraagstukken die voor de gehele bedrijfstak van belang zijn, zullen door het Georganiseerd Overleg worden besproken, zoals onder andere plannen en investeringsbeslissingen met belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid en milieuproblemen. De onderwerpen en de werkwijze zullen in onderling overleg worden vastgesteld.
- 3 Indien gedurende de looptijd van deze overeenkomst zich buitengewone en ingrijpende veranderingen voordoen in de algemene sociaal-economische situatie in Nederland, is zowel de werkgeversvereniging als ieder van de werknemersverenigingen bevoegd wijziging van de overeenkomst aan de orde te stellen. In dit geval zijn de partijen verplicht de daartoe gedane voorstellen in behandeling te nemen.

ARTIKEL 52 SOCIAAL FONDS

Partijen bij de CAO voor de Zoetwarenindustrie hebben een aparte CAO afgesloten inzake de Stichting Sociaal Fonds Zoetwarenindustrie.

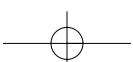
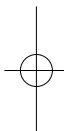
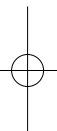
ARTIKEL 53 BEROEPSCOMMISSIE

- 1 Partijen hebben een Beroepscommissie ingesteld ter bevordering van een eenvormige uitleg en toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst, het oplossen van geschillen over de uitleg of toepassing van bepalingen van deze overeenkomst, over de indeling van de functie van een werknemer, over de procedure ten aanzien van het beoordelingssysteem zoals bedoeld in bijlage XIII van deze CAO (indien van toepassing) alsmede voor het verlenen van dispensaties van de bepalingen van deze overeenkomst. Dispensatie van het systeem van functiewaardering, dan wel het salarissysteem, is geregeld in bijlage IV van deze CAO.

- 2 De Beroepscommissie bestaat uit 6 leden en 6 plaatsvervangende leden. De werkgeversvereniging benoemt 3 leden en 3 plaatsvervangende leden. De werknemersverenigingen gezamenlijk benoemen 3 leden en 3 plaatsvervangende leden.
De werkwijze van de Beroepscommissie wordt bij reglement nader geregeld (zie bijlage IV).

ARTIKEL 54
DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 juli 2009 en eindigt op 31 maart 2011 van rechtswege.



BIJLAGE I MODEL ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

A MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Ondergetekenden,
 (naam onderneming) gevestigd te.....
 (vestigingsplaats werkgever) ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:
, verder te noemen 'werkgever'

en

..... (naam werknemer), geboren op
 wonende te (woonplaats werknemer), verder te noemen
 'werknemer',

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

- 1 De werknemer treedt met ingang van (volledige datum) voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever in de functie van (functie) te (plaats waar de arbeid wordt verricht).
- 2 De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van weken/ maanden/jaren** en eindigt derhalve, zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege op (datum einde arbeidsovereenkomst).
- 3 (Eventueel)
 Proeftijd: de eerste maand/2 maanden* van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode, welke loopt van t/m kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.
- 4 (Eventueel)
 Tussentijdse beëindiging: na de proeftijd kunnen de werkgever en werknemer deze arbeidsovereenkomst door opzegging tussentijds beëindigen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Het einde van de arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het einde van een maand/periode**.
- 5 De functie is ingedeeld in functiegroep Het schaalsalaris bedraagt (€) (bruto maandloon) per maand/periode** en zal, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, maandelijks/per periode** worden uitbetaald.

* zie artikel 5 lid 1 van deze CAO.

** doorhalen wat niet van toepassing is.

- 6 De arbeidstijd bedraagt uur per week.
(Eventueel: Per kalenderjaar worden roostervrije uren toegekend om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis te realiseren.)
Voor de werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werkdagregeling.
De werkgever is gerechtigd wijziging in de werktijden aan te brengen, voor zover de bedrijfsomstandigheden daartoe noodzaken en met inachtneming van de wettelijke bepalingen en de CAO.
- 7 De werknemer heeft aanspraak op vakantie conform de Collectieve Arbeids-overeenkomst voor de Zoetwarenindustrie.
- 8 Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Zoetwarenindustrie (CAO).
- 9 De werknemer is verplicht om deel te nemen aan de pensioenregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Suikerverwerkende Industrie / Bedrijfs-pensioenfonds voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie op basis van de bepalingen van het geldende pensioenreglement.
- 10 Eventueel: op deze arbeidsovereenkomst zijn verder de volgende, bijzondere, voorwaarden van toepassing:

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend.

..... (plaats) (datum)

(werkgever)

(werknemer)

Bij minderjarigheid:

De mede-ondergetekende verklaart, in zijn hoedanigheid van wettelijke vertegenwoordiger van de werknemer, akkoord te gaan met de inhoud van bovengenoemde overeenkomst en de werknemer tot het aangaan daarvan te machtigen.

De wettelijke vertegenwoordiger:

.....

B MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEN TIJD

Ondergetekenden,

..... (naam onderneming), gevestigd te
(vestigingsplaats werkgever) ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:
..... verder te noemen 'werkgever'

en

..... (naam werknemer) geboren op.....
wonende te (woonplaats werknemer), verder te noemen
'werknemer' gevestigd te

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

- 1 De werknemer treedt met ingang van (volledige datum) voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever in de functie van(functie) te (plaats waar de arbeid wordt verricht).
- 2 (Eventueel)
De eerste twee maanden van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode, welke loopt van t/m kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.
- 3 Na de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Het einde van de arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het einde van een maand/periode*.
- 4 Zie verder vanaf punt 4 bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

* doorhalen wat niet van toepassing is.

BIJLAGE II FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST

Groep resp. bandbreedte	Functienaam	ORBA- score
1		
0-25		
2		
26-40		
3	Medewerker kantine	42
	Schoonmaker B	44
41-55	Medewerker inpak B	48
4	Medewerker intern transport B	52
	Medewerker productie B	61
56-70	Assistent verkoopbinnendienst	66
5	Administratief medewerker kwaliteit	72
	Administratief assistent FA	74
71-85	Operator inpak B	76
	Assistent QC	77
	Medewerker magazijn B	77
	Telefoniste/receptioniste	78
	Portier	78
	Administratief medewerker export	79
	Medewerker consumentenservice	82
6	Vrachtwagenchauffeur	88
	Teamleider magazijn	97
86-105	Operator productie B	98
7	Assistent QA	110
	Medewerker FA	112
106-125	Medewerker productontwikkeling	113
	Medewerker verkoopbinnendienst	117
	Secretaresse B	119
8	Kwaliteitscontroleur/-analist	132
	Teamleider magazijn/expeditie	134
126-150	Productieplanner	135
	Teamleider B	139
	Monteur B	139
	Medewerker salarisadministratie B	139
9	Medewerker marketing	155
	Medewerker QA	161
151-175	Demand planner	162
	Systeembeheerder	165
	Directiesecretaresse B	167
	Medewerker personeelszaken	169
	Technisch specialist E&I	170

10	Hoofd technische dienst	185
	Hoofd kwaliteitsdienst (QA/QC)	189
176-200	Afdelingsleider/hoofd productie B	190
	Productontwikkelaar	190
	Inkoper verpakkingsmateriaal	190
	Hoofd FA/administrateur B	192
	Accountmanager B	195

FUNCTIEBOEK ZOETWAREN

Het Functieboek voor de Zoetwarenindustrie maakt onderdeel uit van de CAO voor Zoetwarenindustrie en is te vinden op www.zoetwaren.nl

BIJLAGE III
SALARISSCHALEN

Salarisschaal per maand Zoetwaren per 1 oktober 2009 (inclusief een verhoging van 1,75%)

Groep K/S	1 / -	2 / A	3 / B	4 / C	5 / D	6 / E	7 / F	8 / G	9 / H	10 / nvt
0 periodieken	1520	1696	1726	1746	1781	1818	1844	1894	1949	2010
1 periodiek	1664	1769	1801	1898	1936	1976	2005	2059	2119	2185
2 periodieken	1810	1843	1877	1932	1974	2020	2055	2120	2192	2269
3 periodieken	1833	1868	1905	1965	2013	2065	2108	2185	2266	2351
4 periodieken	1860	1892	1935	1999	2052	2111	2164	2250	2342	2434
5 periodieken	1884	1916	1964	2037	2096	2161	2222	2316	2415	2517
6 periodieken	1911	1941	1993	2066	2134	2211	2279	2381	2488	2600
7 periodieken					2178	2261	2336	2447	2563	2683
8 periodieken						2311	2393	2513	2637	2766
9 periodieken							2451	2578	2711	2850
10 periodieken								2643	2792	2932
11 periodieken									2859	3015
12 periodieken										3098
13 periodieken										3181
Bonus 2,5% (van het schaalmaximum)	48	49	50	52	54	58	61	66	71	80

Salarijschaal per maand Zoetwaren per 1 juli 2010 (inclusief een verhoging van 1,4%)

Groep K/S	1 / -	2 / A	3 / B	4 / C	5 / D	6 / E	7 / F	8 / G	9 / H	10 / mvt
0 periodieken	1542	1720	1751	1771	1806	1844	1870	1921	1977	2039
1 periodiek	1688	1794	1827	1925	1964	2004	2034	2088	2149	2216
2 periodieken	1836	1869	1904	1960	2002	2049	2084	2150	2223	2301
3 periodieken	1859	1895	1932	1993	2042	2094	2138	2216	2298	2384
4 periodieken	1887	1919	1963	2027	2081	2141	2195	2282	2375	2469
5 periodieken	1911	1943	1992	2066	2126	2192	2254	2349	2449	2553
6 periodieken	1938	1969	2021	2095	2164	2242	2311	2415	2523	2637
7 periodieken					2209	2293	2369	2482	2599	2721
8 periodieken						2344	2427	2549	2674	2805
9 periodieken							2486	2615	2749	2890
10 periodieken								2681	2832	2974
11 periodieken									2900	3058
12 periodieken										3142
13 periodieken										3226
Bonus 2,5% (van het schaalmaximum)	48	49	51	52	55	59	62	67	73	81

Salarijschaal per periode SNOEP per 1 oktober 2009 (inclusief een verhoging van 1,75%)

Groep K/S	1 / -	2 / A	3 / B	4 / C	5 / D	6 / E	7 / F	8 / G	9 / H	10 / nvt
0 periodes	1398	1559	1588	1606	1639	1673	1697	1742	1793	1849
1 periodes	1531	1627	1657	1747	1781	1819	1844	1894	1950	2011
2 periodes	1664	1696	1726	1777	1817	1859	1891	1951	2017	2087
3 periodes	1686	1718	1754	1808	1852	1899	1940	2010	2085	2164
4 periodes	1711	1740	1780	1839	1888	1943	1991	2070	2155	2240
5 periodes	1733	1764	1807	1874	1928	1988	2044	2131	2222	2316
6 periodes	1759	1786	1833	1900	1963	2033	2097	2191	2290	2393
7 periodes					2004	2080	2148	2251	2358	2469
8 periodes						2127	2201	2311	2426	2545
9 periodes							2254	2371	2494	2622
10 periodes								2432	2569	2698
11 periodes									2630	2774
12 periodes										2851
13 periodes										2927
Bonus 2,5% (van het schaalmaximum)	44	45	46	48	50	53	56	61	66	73

Salarijschaal per periode SNOEP per 1 juli 2010 (inclusief een verhoging van 1,4%)

Groep K/S	1 / -	2 / A	3 / B	4 / C	5 / D	6 / E	7 / F	8 / G	9 / H	10 / nvt
0 periodes	1418	1581	1611	1629	1662	1697	1721	1767	1819	1875
1 periodes	1553	1650	1681	1772	1806	1845	1870	1921	1978	2040
2 periodes	1688	1720	1751	1802	1843	1886	1918	1979	2046	2117
3 periodes	1710	1743	1779	1834	1878	1926	1968	2039	2115	2195
4 periodes	1735	1765	1805	1865	1915	1971	2019	2099	2186	2272
5 periodes	1758	1789	1833	1901	1955	2016	2073	2161	2254	2349
6 periodes	1784	1812	1859	1927	1991	2062	2127	2222	2323	2427
7 periodes					2033	2110	2179	2283	2392	2504
8 periodes						2157	2232	2344	2460	2581
9 periodes							2286	2405	2529	2659
10 periodes								2467	2605	2736
11 periodes									2667	2813
12 periodes										2891
13 periodes										2968
Bonus 2,5% (van het schaalmaximum)	45	45	46	48	51	54	57	62	67	74

Salarijschaal per periode KOEK per 1 oktober 2009 (inclusief een verhoging van 1,75%)

Groep K/S	1 / -	2 / A	3 / B	4 / C	5 / D	6 / E	7 / F	8 / G	9 / H	10 / nvt
0 periodes	1402	1563	1592	1610	1643	1677	1701	1748	1798	1854
1 periodes	1535	1632	1662	1751	1786	1824	1849	1899	1955	2016
2 periodes	1669	1700	1731	1782	1822	1865	1896	1956	2023	2092
3 periodes	1691	1723	1758	1813	1857	1904	1945	2016	2091	2170
4 periodes	1716	1746	1785	1843	1893	1948	1997	2076	2160	2246
5 periodes	1737	1768	1812	1879	1934	1993	2050	2136	2228	2322
6 periodes	1763	1790	1838	1905	1969	2040	2103	2197	2296	2399
7 periodes					2009	2086	2155	2257	2364	2475
8 periodes						2132	2207	2318	2432	2552
9 periodes							2260	2378	2502	2629
10 periodes								2438	2576	2705
11 periodes									2638	2782
12 periodes										2859
13 periodes										2935
Bonus 2,5% (van het schaalmaximum)	44	45	46	48	50	53	57	61	66	73

Salarijschaal per periode KOEK per 1 juli 2010 (inclusief een verhoging van 1,4%)

Groep K/S	1 / -	2 / A	3 / B	4 / C	5 / D	6 / E	7 / F	8 / G	9 / H	10 / nvt
0 periodes	1421	1584	1614	1632	1666	1700	1724	1772	1823	1879
1 periodes	1556	1654	1685	1775	1811	1849	1874	1925	1982	2044
2 periodes	1692	1723	1755	1806	1847	1891	1922	1983	2051	2121
3 periodes	1714	1747	1782	1838	1882	1930	1972	2044	2120	2200
4 periodes	1740	1770	1809	1868	1919	1975	2024	2105	2190	2277
5 periodes	1761	1792	1837	1905	1961	2020	2078	2165	2259	2354
6 periodes	1787	1815	1863	1931	1996	2068	2132	2227	2328	2432
7 periodes					2037	2115	2185	2288	2397	2509
8 periodes						2161	2237	2350	2466	2587
9 periodes							2291	2411	2537	2665
10 periodes								2472	2612	2742
11 periodes									2674	2820
12 periodes										2899
13 periodes										2976
Bonus 2,5% (van het schaalmaximum)	45	45	47	48	51	54	57	62	67	74

Overgangsregeling Inzake Geïntegreerde Salarisschalen voor de Zoetwaren-industrie 2007 en verder:

Voor de werknemer die werkzaam is in een onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub a sub 6, 7 of 8 met uitzondering van Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen en Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem geldt het volgende:

De schaalbedragen die bij indeling – in juli 2007 – vanuit het oude schaalmaximum in de CAO voor de Suikerwerk- en Chocolateverwerkende Industrie worden bereikt zijn in de tabel **dik** aangegeven.

Vertrekkend vanuit de dikgedrukte schaalmaxima is nog één hoger schaalbedrag opgenomen in groepen 4/C, 8/G en 9/H, resp. zijn nog twee hogere schaalbedragen opgenomen in groepen 5/D, 6/E en 7/F.

In de tabel is de achtergrond van deze bedragen gearceerd weergegeven.

Bedragen in gearceerde cellen worden vanuit het daaraan voorafgaande bedrag na uiterlijk 4 jaar bereikt als volgt:

- * voor bedrijven mét een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem (BEOFUN) als bedoeld in bijlage XI:
 - na 1 x beoordeling "uitstekend" in de 3-puntsschaal (of D in de 4-puntsschaal), dan wel
 - na 3 x beoordeling "norm" in de 3-puntsschaal (of C in de 4-puntsschaal), dan wel
 - na uiterlijk 4 jaar
- Werknemers met een beoordeling "uitstekend", resp. D in de 4-puntsschaal, krijgen gedurende één jaar de bonus van 2,5% als zij geen verdere stappen in de tabel meer kunnen maken).
- Bij de overgang van (oud) 4-puntssysteem naar (nieuw) 3-puntssysteem zijn (oude) B-beoordelingen niet relevant voor een verkorting van de 4-jaars-termijn. Deze 4-jaars-termijn wordt slechts verkort door een "uitstekend"-beoordeling, dan wel zodra de som van (oude) C-beoordelingen en (nieuwe) "norm"-beoordelingen drie bedraagt.
- * voor bedrijven zonder beoordelingsafhankelijk beloningssysteem (BEOFUN) als bedoeld in bijlage XI: na uiterlijk 4 jaar.

Een en ander betekent dat de eerste rij gearceerde cellen boven het maximum uiterlijk na 4 beoordelings-/periodekenrondes, dus uiterlijk per 1 januari 2011, de plaats van de huidige vetgedrukte maximumcellen overneemt.

Op overeenkomstige wijze wordt de tweede laag gearceerde cellen uiterlijk per 1 januari 2015 effectief; waarmee alsdan tevens alle vetgedrukte en/of gearceerde cellen uit de tabel verdwenen zullen zijn.

Met de integratie van de functieboeken in 2009 is ten opzichte van het daarvoor gehanteerde referentiehandboek de werkingsfeer uitgebreid tot 200 punten

ORBA. Hierdoor wordt de CAO ook van toepassing op een groep werknemers werkzaam in een onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub a sub 6, 7 of 8 (met uitzondering van Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen en Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem) die voorheen buiten de CAO viel. Op lokaal niveau dient werkgever met desbetreffende werknemers afspraken te maken inzake de overgang van boven-CAO naar CAO. Inschaling van deze werknemers dient uiterlijk per 1 januari 2011 te zijn geëffectueerd.

NB: voor ondernemingen als bedoeld onder artikel 1, lid 1, sub a, sub 1, 2, 3, 4, 5 of 9 of bij Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen en Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem is de opmaak van de tabel (vetgedrukt, gearceerd) niet relevant.

Indien ondernemingen gebruik maken van een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem (BEOFUN) als bedoeld in bijlage XI, krijgen werknemers met een beoordeling "uitstekend" gedurende één jaar de bonus van 2,5% als zij geen verdere stappen in de tabel meer kunnen maken.

Tot slot:

- Naast het geïntegreerde loongebouw bestaat nog een afzonderlijke schaal op het niveau van minimumloon; deze is van toepassing op vakantiewerkers en nader in de CAO door partijen aan te wijzen doelgroepen;
- Partijen hebben in 2009 besloten om de loontabellen verder te harmoniseren, door over een periode van 3 jaar de Snoeptabellen steeds naar boven af te ronden en de periodetabellen Koek steeds naar beneden af te ronden.

BIJLAGE IV REGLEMENT VAN DE BEROEPSCOMMISSIE VOOR DE ZOETWARENINDUSTRIE

Als bedoeld in artikel 53 van de CAO voor de Zoetwarenindustrie

ARTIKEL 1 DEFINITIES

CAO:	CAO voor de Zoetwarenindustrie;
Beroepscommissie:	Beroepscommissie Zoetwarenindustrie;
Werkgeversvereniging:	werkgeversvereniging zoals genoemd in de aanhef van de CAO;
Vakbonden:	de vakbonden zoals genoemd in de aanhef van de CAO;
Eisende partij:	de partij die een geschil aanhangig maakt;
Verwerende partij:	de partij tegen wie het geschil aanhangig wordt gemaakt;
Werkgever:	de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming, zoals gedefinieerd in de CAO, drijft;
Werknemer:	een ieder (m/v) in dienst van de werkgever van wie het functieniveau wordt of behoort te worden bepaald conform de functiegroepindeling van de CAO.

ARTIKEL 2 ALGEMEEN

Op grond van artikel 53 van de CAO is de Beroepscommissie ingesteld. De Beroepscommissie heeft taken en bevoegdheden ter bevordering van een eenvoudige uitleg en toepassing van de bepalingen van de CAO en het oplossen van geschillen over uitleg of toepassing van de CAO, alsmede voor het verlenen van dispensaties van bepalingen van deze overeenkomst.

ARTIKEL 3 BEVOEGDHEID

De Beroepscommissie heeft de taak en de bevoegdheid tot:

- a het beslissen in een geschil tussen een werkgever en een werknemer betreffende de indeling van de functie van een werknemer in een bepaalde functiegroep. De beslissing van de Commissie is alleen bindend indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies;
- b het bemiddelen c.q. het op verzoek beslissen bij wijze van bindend of niet bindend advies in een geschil tussen een werkgever en een werknemer over de

uitleg of toepassing van één of meer bepalingen in de CAO. Een beslissing van de Commissie is alleen bindend indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies;

- c op verzoek van de werkgever het verlenen van dispensaties van de bepalingen van deze CAO;
- d het beoordelen van verzoeken van ondernemingen over het toepassen van andere bronnen en doelen dan genoemd in de CAO a la Carte (artikel 18 lid 2 sub e);
- e gevraagd en ongevraagd adviezen te geven aan het Georganiseerd Overleg voor de Zoetwarenindustrie naar aanleiding van haar bevindingen onder genoemde punten a t/m d.

ARTIKEL 4 SAMENSTELLING

- 1 De Beroepscommissie bestaat uit 6 leden en 6 plaatsvervangende leden. De werkgeversvereniging benoemt 3 leden en 3 plaatsvervangende leden (de werkgeversdelegatie). De vakbonden gezamenlijk benoemen 3 leden en 3 plaatsvervangende leden (de werknemersdelegatie).
- 2 De leden en plaatsvervangende leden der Commissie hebben zitting voor een periode van drie jaar en zijn direct herbenoembaar.
- 3 Het lidmaatschap van de Commissie eindigt door aftreden, overlijden of bij verklaring van de benoemde organisatie.
- 4 In vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisaties binnen één maand nadat zij zijn ontstaan.
- 5 De Commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit haar midden een werkgeversvoorzitter en een werknemersvoorzitter. In de even kalenderjaren zit de werkgeversvoorzitter de vergadering(en) voor, in de oneven kalenderjaren de werknemersvoorzitter.

ARTIKEL 5 SECRETARIAAT

- 1 Het secretariaat van de Commissie wordt vervuld door de secretaris van het Georganiseerd Overleg voor de Zoetwarenindustrie. Het secretariaat is gevestigd ten kantore van de Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie, Postbus 161, 2280 AD Rijswijk, telefoon 070 35 54 700.

- 2 Het secretariaat draagt zorg voor de schriftelijke behandeling van de binnengekomen zaken en voor het archief.
- 3 Het secretariaat toetst of de verstrekte gegevens en bescheiden voldoende zijn voor de beoordeling van een geschil. Indien deze onvoldoende blijken wordt de eisende partij in de gelegenheid gesteld om gegevens en bescheiden aan te vullen binnen 2 weken na mededeling hiervan door het secretariaat.
- 4 Op grond van de verstrekte gegevens en bescheiden beoordeelt het secretariaat of het geschil onder de competentie van de Beroepscommissie valt.

ARTIKEL 6 BERAADSLAGING EN STEMMING

- 1 De Commissie is slechts bevoegd te vergaderen en te besluiten, indien ten minste 4 leden respectievelijk plaatsvervangende leden aanwezig zijn.
- 2 Bij ongelijkheid in de aanwezigheid van de leden van de beide delegaties brengt elk van de leden zoveel stemmen uit als van de andere delegatie leden aanwezig zijn.
- 3 De Commissie neemt zijn besluiten bij gewone meerderheid van stemmen en geeft zijn adviezen schriftelijk en met redenen omkleed. Blanco stemmen worden niet geacht te zijn uitgebracht.
- 4 Bij staking van stemmen wordt, met inachtneming van de hierna gestelde termijnen, de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Indien bij de volgende beraadslaging de stemmen wederom staken, wordt aan partijen bij de CAO gevraagd gezamenlijk een uitspraak te doen.
- 5 Een lid van de commissie dat rechtstreeks bij een geschil is betrokken neemt niet aan de behandeling hiervan deel. In zijn plaats treedt één der plaatsvervangende leden op.

ARTIKEL 7 BEHANDELING GESCHIL TUSSEN EEN WERKGEVER EN EEN WERKNEMER BETREFFENDE DE INDELING VAN DE FUNCTIE VAN DE WERKNEMER IN EEN BEPAALDE FUNCTIEGROEP RESPECTIEVELIJK EXTERNE BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

- 1 Een geschil tussen een werkgever en een werknemer betreffende de indeling van de functie van een werknemer in een bepaalde functiegroep wordt door één van de partijen in het geschil schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.

- 2 Dit schrijven dient te zijn voorzien van een toelichting, waarin o.a. vermeld wordt: naam en adres van de partijen, feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, conclusie die daaruit naar de mening van klager getrokken moet worden.
- 3 Het secretariaat stelt terstond de verwerende partij op de hoogte van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de eisende partij.
- 4 De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist en een verklaring dat zij akkoord gaan met een bindend advies indien hierom is gevraagd. De beslissing van de Commissie is alleen bindend, indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies.
- 5 Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
- 6 Ter behandeling van geschillen genoemd in dit artikel stelt de Commissie een subcommissie van deskundigen in op het gebied van het gehanteerde systeem van functieclassificatie.
 - a Deze subcommissie zal in gelijke mate worden samengesteld uit leden en plaatsvervangende leden namens de werkgeversvereniging en namens de vakbonden.
 - b De subcommissie stelt zelf richtlijnen vast volgens welke het geschil zal worden behandeld.
 - c De subcommissie zal een bindend advies uitbrengen aan de Commissie.
 - d De subcommissie kan aan zijn bindend advies geen verdere terugwerkende kracht verbinden dan tot 6 maanden voorafgaande aan de datum waarop het geschil - bij voorkeur schriftelijk - bij de werkgever aanhangig werd gemaakt.
 - e Het bindend advies wordt schriftelijk ter kennis van partijen in het geschil gebracht, ondertekend door de voorzitter en de secretaris. In het bindend advies wordt de datum vermeld waarop het besluit in werking treedt. Het bindend advies kan tevens een regeling bevatten betreffende de kosten van behandeling van het geschil.
 - f Een lid van de genoemde Subcommissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken neemt niet aan de behandeling hiervan deel. In zijn plaats treedt dan één der plaatsvervangende leden op.

- 7 De deskundige(n) zijn bevoegd een onderzoek op de werkplek van de betrokken werknemer in te stellen.
- 8 De Commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in dit artikel genoemde termijnen.

ARTIKEL 8

BESLUIT INZAKE GESCHIL TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMER BETREFFENDE DE INDELING VAN DE FUNCTIE VAN EEN WERKNEMER IN EEN BEPAALDE FUNCTIEGROEP. BESLUIT EXTERNE BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

- 1 De Commissie kan bij het nemen van haar beslissing alleen afwijken van het advies van de in artikel 7 genoemde deskundigen op grond van zwaarwichtige, met argumenten omklede, redenen.
- 2 De Commissie kan aan haar advies geen verdere terugwerkende kracht verbinden dan tot 6 maanden, voorafgaande aan de datum waarop het geschil aantoonbaar, bij voorkeur schriftelijk, bij de werkgever aanhangig werd gemaakt.
- 3 Het advies wordt schriftelijk ter kennis van partijen in het geschil gebracht, ondertekend door beide voorzitters en de secretaris. Een afschrift van dit advies wordt toegezonden aan de leden en plaatsvervangende leden van de Commissie.
- 4 In het advies wordt de datum vermeld waarop het besluit van de Commissie in werking treedt.

ARTIKEL 9

BEHANDELING GESCHIL TUSSEN EEN WERKGEVER EN EEN WERKNEMER OVER DE UITLEG OF TOEPASSING VAN DE BEPALINGEN IN DEZE CAO

- 1 Een geschil tussen een werkgever en werknemer over de uitleg of toepassing van één of meerdere bepalingen van de CAO wordt door één van de partijen schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
- 2 Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting, waarin vermeld naam en adres van de verwerende partij, feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven en de conclusie die daaruit naar de mening van de klager getrokken moet worden.
- 3 Het secretariaat stelt terstond de verwerende partij in kennis van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de eisende partij. De verwerende partij is bevoegd binnen 14 dagen na toezending schriftelijk een verweerschrift bij het secretariaat in te dienen, tezamen met een verklaring

dat zij akkoord gaan met een bindend advies indien hierom is gevraagd. De beslissing van de Commissie is alleen bindend, indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies.

- 4 Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het verweerschrift aan de eisende partij.
- 5 Zowel aan de eisende partij als aan de verwerende partij zendt het secretariaat een mededeling, dat de gedingstukken aan de commissieleden zijn overlegd.
- 6 De Commissie vangt binnen 1 maand na ontvangst van het verweerschrift aan met de behandeling van het geschil. De behandeling wordt binnen 3 maanden na aanvang afgerond.
- 7 De Commissie bepaalt de wijze van behandeling. Zij is onder meer bevoegd partijen in het geschil op te roepen voor mondeling overleg en deskundigen in te schakelen.

ARTIKEL 10

BESLUIT INZAKE GESCHIL TUSSEN WERKGEVER EN WERKNEMER OVER DE UITLEG OF TOEPASSING VAN DE BEPALINGEN IN DEZE CAO

- 1 Het advies wordt schriftelijk medegedeeld aan beide partijen, ondertekend door beide voorzitters en de secretaris. Een afschrift van het advies wordt toegezonden aan de leden en plaatsvervangende leden van de Commissie. De beslissing van de Commissie is alleen bindend, indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies.
- 2 De Commissie kan aan haar advies geen verdere terugwerkende kracht verbinden, dan tot 6 maanden voorafgaande aan de datum waarop het geschil aanhangig werd gemaakt.
- 3 Indien het besluit van de Commissie niet leidt tot een voor beide partijen in het geschil aanvaardbare oplossing, hebben partijen de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter voor te leggen.

ARTIKEL 11

BEHANDELING VERZOEK VAN DE WERKGEVER VOOR HET VERLENEN VAN DISPENSATIES VAN DE BEPALINGEN VAN DEZE CAO

- 1 Een verzoek voor het verlenen van dispensatie van de bepalingen van de CAO dient door de werkgever schriftelijk te worden ingediend, voorzien van de benodigde informatie en toelichting. Op het verzoek beslist de Commissie binnen 3 maanden na indiening.

- 2 Indien de Commissie een in lid 1 genoemd verzoek geheel of gedeeltelijk afwijst, geschiedt deze afwijzing met redenen omkleed.

ARTIKEL 12 SCHRIFTELIJKE BEHANDELING

De Commissie is bevoegd de opgedragen taken schriftelijk te behandelen. Dit reglement is dan van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 13 WIJZIGING REGLEMENT

Dit reglement kan door partijen betrokken bij de CAO worden gewijzigd.

BIJLAGE V

REGELING AFDEKKING WGA RISICO

Ten gevolg van de invoering van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen kan een werknemer bij blijvende arbeidsongeschiktheid, na 2 jaar ziekte, in aanmerking komen voor de WGA-loongerelateerde uitkering.

De hoogte van deze uitkering is voor een groot deel afhankelijk van de mate van benutting van de restverdiencapaciteit. De restverdiencapaciteit is het loon dat, volgens de vaststelling van het UWV, de werknemer nog met de beschikbare lichamelijke capaciteiten (fysiek/psychisch) kan verdienen.

Voor het tekort aan inkomen is er een mogelijkheid om een WGA-hiaatverzekering af te sluiten. Daartoe is er binnen de bedrijfstak een collectief contract afgesloten waar alle werknemers vrijwillig aan deel kunnen nemen, indien via de werkgever deze verzekering wordt aangeboden.

Na het 2e jaar van arbeidsongeschiktheid komt de verzekering tot uitkering. Deze uitkering, die een inkomen garandeert van 70% van het laatstverdiende loon (tot het jaarlijks vast te stellen maximum dagloon), zal voor een periode van maximaal 10 jaar worden verstrekt.

Na deze periode van 10 jaar volgt een basisuitkering, die aanvult tot $70\% \times$ het arbeids-ongeschiktheidspercentage \times het laatstverdiende inkomen (tot het maximum dagloon). Bij een ongewijzigde situatie wordt deze uitkering verstrekt tot aan de 65-jarige leeftijd.

Voor details over deze regeling kunt u terecht bij uw werkgever.

BIJLAGE VI

BELANGRIJKE WETTELIJKE BEPALINGEN

Hieronder is opgenomen een aantal relevante bepalingen van boek 7 titel 10 van het Burgerlijk wetboek (Arbeidsovereenkomst) en de Wet arbeid en zorg.

UIT BOEK 7 TITEL 10 BURGERLIJK WETBOEK:

ARTIKEL 610a

RECHTSVERMOEDEN BESTAAN VAN ARBEIDSOVEREENKOMST

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende 3 opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste 20 uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 610b

RECHTSVERMOEDEN ARBEIDSOMVANG

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste 3 maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de 3 voorafgaande maanden.

ARTIKEL 611

GOED WERKGEVER EN GOED WERKNEMER

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

ARTIKEL 626

SCHRIFTELIJKE OPGAVE VAN HET LOON

- 1 De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het loon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet Minimumloon en Minimum Vakantiebijslag aanspraak heeft, tenzij zich ten opzichte van de vorige voldoening in geen van deze bedragen een wijziging heeft voorgedaan.

- 2 De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, alsmede de overeengekomen arbeidsduur.
- 3 Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

ARTIKEL 628a

LOONAANSPRAAK BIJ OPROEP

- 1 Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan 3 uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij 3 uur arbeid zou hebben verricht.
- 2 Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

ARTIKEL 629

LOONBETALING BIJ ZIEKTE

- 1 Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
- 2 Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagevoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
- 3 De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;

- c voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten;
 - e voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 2.
- 4 In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
- 5 Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
- 6 De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- 7 De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
- 8 Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

- 9 Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
- 10 Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, buiten beschouwing.
- 11 Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
- met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
- 12 Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

ARTIKEL 655

GEGEVENS ARBEIDSOVEREENKOMST

- 1 De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
- naam en woonplaats van partijen;
 - de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - het tijdstip van indiensttreding;
 - indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;

- f de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
 - g de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
 - h het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
 - i de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
 - j of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - k indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
 - l de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
 - m of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.
- 2 Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
- 3 De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

- 4 Indien de overeenkomst betreft het doorgaans op minder dan 3 dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
- 5 De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
- 6 De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
- 7 Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de schriftelijke opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
- 8 Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

ARTIKEL 667 OPZEGGING

- 1 Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
- 2 Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig;
 - a indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
 - b indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
- 3 Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
- 4 Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst

voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

- 5 Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaanders opvolger te zijn.
- 6 Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
- 7 Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
- 8 Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

ARTIKEL 668 VOORTZETTING VOOR BEPAALDE TIJD

- 1 Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
- 2 Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

ARTIKEL 668a OPVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- 1 Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

- b meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 2 Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.
- 3 Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
- 4 De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
- 5 Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

ARTIKEL 669 REDEN VAN OPZEGGING

Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

ARTIKEL 670 OPZEGVERBODEN

- 1 De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a ten minste 2 jaren heeft geduurd, of
 - b een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

- 2 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen.
Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van 6 weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
- 3 De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
- 4 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groeps-ondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging, of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
- 5 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
- 6 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
- 7 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.

- 8 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
- 9 Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

ARTIKEL 670A OPZEGVERBODEN

- 1 De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan 2 jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden dan wel die korter dan 2 jaar geleden krachtens die wet is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 werkzaam is.
 - d een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.
- 2 De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

ARTIKEL 670B UITZONDERING: PROEFTIJD OF DRINGENDE REDEN

- 1 De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.

- 2 De leden 1 tot en met 7 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werknemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.
- 3 Artikel 670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b passende arbeid als bedoeld in artikel 658a, lid 3 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

ARTIKEL 672

OPZEGTERMIJN

- 1 Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
- 2 De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - b 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
 - c 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - d 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.
- 3 De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
- 4 Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te

nemen termijn van opzegging verkort met 1 maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste 1 maand bedraagt.

- 5 De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
- 6 Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
- 7 Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van 1 maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
- 8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoel in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
- 9 Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

ARTIKEL 674 OVERLIJDENSUITKERING

- 1 De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
- 2 Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met 1 maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
- 3 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien 2 ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedver-

wanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

- 4 De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden vermindert met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
- 5 Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629, lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629, lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- 6 Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

UIT DE WET ARBEID EN ZORG:**ARTIKEL 4:1****CALAMITEITEN- EN ANDER KORT VERZUIMVERLOF**

- 1 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c de uitoefening van het actief kiesrecht.
- 2 Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

ARTIKEL 6:1**OUDERSCHAPSVERLOF**

- 1 De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan 1 kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
- 2 De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan 1 kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan 1 kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.

- 3 Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

ARTIKEL 6:2 OMVANG, DUUR EN INVULLING VERLOF

- 1 Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt 13 maal de arbeidsduur per week.
- 2 Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 6 maanden.
- 3 Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- 4 In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a verlof voor een langere periode dan 6 maanden, of
 - b het verlof op te delen in ten hoogste 3 perioden, waarbij iedere periode ten minste 1 maand bedraagt, of
 - c meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
- 5 De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
- 6 Indien het verlof op grond van het vierde lid, onderdeel b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.

ARTIKEL 6:3 DIENSTTIJD

- 1 Het recht op verlof, bedoeld in artikel 6:1, bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd.
- 2 Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan 3 maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaanders opvolger te zijn.

**ARTIKEL 6:4
LEEFTIJD KIND**

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 6:1 bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaren heeft bereikt.

**ARTIKEL 6:5
MELDINGSVERPLICHTING**

- 1 De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
- 2 De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
- 3 De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- 4 Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid op iedere periode van toepassing.

BIJLAGE VII ZIEKTEVERZUIM EN REÏNTEGRATIE

A VOORBEELD CONTROLEREGELS BIJ ZIEKTEVERZUIM

Leidraad bij het opstellen van bedrijfsspecifieke controleregels.

I ZIEKMELDING

- a De werknemer dient zich bij ziekte voor aanvangstijdstip van de werkzaamheden ziek te melden bij de directe chef of bij een door de werkgever aangegeven meldpunt in het bedrijf. Dit dient telefonisch te geschieden.
- b De werknemer dient binnen 24 uur een zogenaamde 'eigen verklaring' in te vullen en op te sturen naar de arbodienst.

II MAAK CONTACT MOGELIJK

- a De werknemer moet beschikbaar zijn voor contact. De werknemer dient thuis te blijven tot het eerste bezoek van de controlerende instantie.
- b Na het eerste bezoek mag de werknemer - als de controlerende instantie daartegen geen bezwaar heeft - buitenshuis gaan, maar dient de eerste 3 weken 's morgens tot 10.00 uur thuis te zijn.
- c Een eventuele verandering van verpleegadres dient binnen 24 uur aan de werkgever te worden doorgegeven.
- d Ingeval van ziekmelding tijdens verblijf in het buitenland dient de werknemer contact op te nemen met de arts van de arbodienst om te overleggen over de mogelijkheden om zo spoedig als mogelijk naar Nederland terug te keren.
- e Tijdens arbeidsongeschiktheid dient voor een meerdaags verblijf naar het buitenland toestemming te zijn verkregen van de controlerende instantie.

III GENEZING NIET BELEMMEREN

De werknemer dient zich tijdens de arbeidsongeschiktheid niet schuldig te maken aan gedragingen, welke de genezing kunnen belemmeren of vertragen. Zulks ter beoordeling van de controlerende instantie.

IV BEHANDELING

- a De werknemer dient tijdens de arbeidsongeschiktheid de voorschriften van de behandelend arts op te volgen.
- b De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep op het spreekuur van de arts van de arbodienst te verschijnen.
- c De werknemer dient op verzoek aan de arts van de arbodienst de nodige inlichtingen te verschaffen, resp. een benodigd geneeskundig onderzoek mogelijk te maken.

V HERINTREDING/HERVATTEN BIJ (GEDEELTELIJK) HERSTEL

- a De werknemer dient passende arbeid te aanvaarden, resp. zich in voldoende mate in te spannen passende arbeid te verkrijgen.
- b Indien de werknemer passende arbeid kan verrichten dient de werknemer het werk te hervatten. De werknemer dient zich bij de directe chef te melden voor deze werkhervatting.
Indien de werknemer na arbeidsgeschiktheidsverklaring het werk niet hervat, dient dit gemeld te worden aan de arbodienst en dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de arbodienst te verschijnen.
- c Indien de werknemer opnieuw het werk staakt binnen 3 dagen na werkhervatting, dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de arbodienst te verschijnen.
In het geval de werknemer bezwaar maakt tegen de arbeidsgeschiktheidsverklaring, dient de werknemer de bezwaren terstond aan de arts van de arbodienst kenbaar te maken. In het geval het werk niet wordt hervat zal de werkgever de loondoorbetaling stopzetten. De werknemer zal vervolgens een Arbo-arts om een medische beoordeling vragen van het geschil (second opinion).
In het geval de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het loon worden doorbetaald. In het geval de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, dient het werk terstond te worden hervat en zal er geen loondoorbetaling met terugwerkende kracht plaatsvinden.

N.B.:

De hier weergegeven controleregels kunnen als leidraad dienen bij het opstellen van bedrijfsspecifieke controleregels. In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is het mogelijk om op bedrijfsniveau sancties te verbinden aan het (herhaaldelijk) overtreden van de per bedrijf vastgestelde controleregels. De bedrijfsspecifieke controle- en sanctieregels kunnen eerst worden toegepast nadat deze in de onderneming aan de werknemers kenbaar zijn

gemaakt. Toepassing van sanctievoorschriften kan er in geen geval toe leiden dat de loondoorbetaling verder zou worden gekort dan 70% van het loon met een minimum van het wettelijk minimumloon.

B NADERE AFSPRAKEN M.B.T. DE REÏNTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET VERBETERING POORTWACHTER

I HERPLAATSING IN EIGEN ONDERNEMING

De werkgever zal zich tijdens het reïntegratieproces inspannen om de betrokken werknemer te herplaatsen conform het bepaalde in artikel 658a BW. Concreet betekent dit dat werkgever zal trachten werknemer volgens de navolgende rangorde te herplaatsen:

- a in de eigen functie,
- b in een passende functie binnen de eigen onderneming,
- c in een passende functie binnen de branche,
- d in een passende functie buiten de branche.

II INTERNE REÏNTEGRATIE/SUPPLETIE

- a Er is sprake van geslaagde interne reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces van de werkgever en daarin hetzij 3 maanden heeft gefunctioneerd in de oude functie, hetzij 6 maanden in een aangepaste of nieuwe functie.
- b Suppletie:

De werknemer ontvangt bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie het bij deze functie behorende schaalsalaris. Gedurende een periode van maximaal 52 weken (te rekenen vanaf datum ziekmelding) wordt het nieuwe schaalsalaris aangevuld met een suppletie door de werkgever tot maximaal het niveau van zijn 100% inkomen. In de periode van de 53ste tot en met de 104e week (te rekenen vanaf de datum ziekmelding) wordt het nieuwe schaalsalaris aangevuld met 85% van het verschil tussen het oorspronkelijke inkomen en het nieuwe inkomen. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer leidt tot toekenning van een WAO- of WIA-uitkering ontvangt de werknemer deze uitkering naast het bij de nieuwe functie geldende schaalsalaris.

III EXTERNE REÏNTEGRATIE/SUPPLETIE

- a Een aanbod tot passende arbeid bij een andere werkgever zal schriftelijk worden gedaan en behelst bij voorkeur eerst een detachingsperiode van maximaal 3 maanden met behoud van alle rechten en arbeidsvoorwaarden van de eigen (uitlenende) werkgever.
- b Als de detachering een tijdelijk karakter heeft omdat terugkeer in arbeid bij de eigen werkgever op termijn mogelijk is, dan wordt in het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij de eigen werkgever te hervatten.
- c Suppletie:

Bij bemiddeling naar een definitieve plaatsing bij een andere werkgever zal de oorspronkelijke werkgever het lagere inkomen gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid suppleren tot het in de CAO overeengekomen niveau als zou deze werknemer nog bij de oorspronkelijke werkgever werkzaam zijn.

- d Er is sprake van geslaagde externe reïntegratie, wanneer de werknemer minimaal 3 maanden onafgebroken bij de andere werkgever heeft gewerkt. In dat geval zal de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever in onderling overleg worden beëindigd, waarbij werkgever en werknemer overleg zullen voeren over de financiële en/of andere voorwaarden waaronder de beëindiging zal plaatsvinden.

IV VERPLICHTING VAN DE WERKNEMER

De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie. Hierbij is het bepaalde in artikel 660a Burgerlijk Wetboek onverkort van toepassing.

V SECOND OPINION PASSENDE ARBEID

Indien de betrokken werknemer passende arbeid niet accepteert zal de loon- doorbetaling beëindigd worden. De betrokken werknemer kan evenwel gebruik maken van zijn wettelijk recht op het aanvragen van een second opinion bij het UWV over de vraag of er sprake is van passende arbeid. Wanneer hij gebruik maakt van dit recht, geldt het volgende: bij aanvraag van een second opinion in geval van passende arbeid zal de loon- doorbetaling en/of de aanvulling tot het in de CAO overeengekomen niveau plaatsvinden voor maximaal 4 weken. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal de werkgever het alsdan achterstallige inkomen nabetalen. Tevens zullen dan de kosten van de second opinion volledig voor rekening van de werkgever

komen. Als de werknemer niet in het gelijk wordt gesteld, beperkt de loonbetaling en/of de aanvulling zich tot de periode van maximaal 4 weken.

VI INFORMATIE TIJDENS ZIEKTEVERZUIM

De werkgever draagt zorg voor tijdige en gedetailleerde voorlichting aan de werknemer over de procedure en de rechten en plichten van zowel werkgever als werknemer die voortvloeien uit de Wet verbetering Poortwachter. Het gaat daarbij o.a. over:

- a de ziekmelding;
- b de opstelling van de probleemanalyse;
- c de mogelijkheden om een second opinion aan te vragen bij het UWV;
- d het in overeenstemming tussen werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak om een snelle terugkeer naar werk te bevorderen;
- e het eventueel op te stellen reïntegratieverslag;
- f een eventuele aanvraag van de WIA-uitkering;
- g rechten en plichten van werkgever en werknemer in het kader van de Wet verbetering poortwachter;
- h terugkeer naar werk (reïntegratie).

VII KWALITEITSCRITERIA REÏNTEGRATIEBEDRIJVEN

Om de kwaliteit van de reïntegratiebedrijven en de dienstverlening van deze bedrijven te garanderen, zijn inhoudelijke eisen geformuleerd waaraan de te contracteren reïntegratiebedrijven moeten voldoen.

C EISEN AAN EXTERNE DIENSTVERLENERS TEN BEHOEVE VAN REÏNTEGRATIE

I DE TE VOLGEN PROCEDURE

In overeenstemming met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging besluit de werkgever welk reïntegratiebedrijf zal worden ingeschakeld. Ook het contract heeft de instemming van ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. (Er kan - via mantelcontracten - gekozen worden voor één of meerdere reïntegratiebedrijven.)

In het kader van een concreet plan van aanpak wordt inschakeling van de gecontracteerde reïntegratiebedrijven voorgesteld aan de werknemer. Indien de

werknemer bezwaar heeft tegen inschakeling van dit bedrijf dan moet de mogelijkheid bestaan om dit gemotiveerd aan te geven. In dat geval kan de werknemer vervolgens, binnen redelijke grenzen, een alternatief aangeven voor het voorgestelde reïntegratiebedrijf.

In het geval geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aanwezig is en de werknemer bezwaar heeft tegen inschakeling van het door de werkgever geselecteerde reïntegratiebedrijf wordt in overleg tussen werkgever en de te begeleiden werknemer gekozen voor een reïntegratiebedrijf. Ook de werknemer kan een voorstel doen voor inschakeling van een reïntegratiebedrijf.

II GEVOLGEN VAN EEN VERTROUWENSBREUK

De werkgever zal een werknemer een alternatief traject via een ander reïntegratiebedrijf aanbieden, als het oorspronkelijk gecontracteerde reïntegratiebedrijf en de werknemer gezamenlijk hebben geconstateerd dat voortzetting van het eerst afgesproken traject door een vertrouwensbreuk niet zinvol meer is. Zowel het reïntegratiebedrijf als de werknemer moeten hiervoor aan de werkgever aantonen dat ze voldoende inspanningen hebben geleverd om de breuk te voorkomen.

III INHOUDELIJKE EISEN WAARAAN TE CONTRACTEREN REÏNTEGRATIEBEDRIJVEN MOETEN VOLDOEN

- a Het gekozen reïntegratiebedrijf dient te voldoen aan de volgende criteria:
 - Het reïntegratiebedrijf beschikt over een privacy- en klachtenreglement en Gedragscode bejegening. Zij informeert de te begeleiden werknemer schriftelijk over de inhoud daarvan bij aanvang van de dienstverlening.
 - Daarnaast zal het reïntegratiebedrijf tevoren de te begeleiden werknemer schriftelijk informeren over:
 - 1 een omschrijving van het doel en de inhoud van ieder traject;
 - 2 de eisen waaraan een cliënt moet voldoen;
 - 3 de ondersteuning die het reïntegratiebedrijf kan/zal bieden.
- b Het privacyreglement voldoet aan de volgende bepalingen:

De door de opdrachtgever verstrekte gegevens over te begeleiden werknemers zijn persoonsgegevens in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP). Het reïntegratiebedrijf dient deze gegevens te behandelen met inachtneming van hetgeen in deze wet en de Wet structuur uitvoering werk en inkomen (SUWI) is bepaald.
- c Het reïntegratiebedrijf behandelt alle informatie over individuele klanten (zowel medisch als arbeidsdeskundig) die hij ten behoeve van de uitvoering van een met opdrachtgever gesloten contract verkrijgt vertrouwelijk.

Wanneer bij uitbesteding aan derden informatie wordt overgedragen kan dit alleen plaatsvinden met instemming van de klant. Het reïntegratiebedrijf draagt er zorg voor dat deze geheimhoudingsverplichting door zijn ingeschakelde derden wordt nageleefd.

IV HET KLACHTENREGLEMENT

Het reïntegratiebedrijf beschikt over een op schrift vastgelegd klachtenreglement. Dit reglement bevat ten minste de volgende bepalingen:

- a degene die de klacht behandelt is niet degene die de klacht heeft veroorzaakt;
- b de klacht dient op een centraal punt te worden ingediend;
- c klager dient de gelegenheid te krijgen de klacht persoonlijk toe te lichten;
- d klager heeft het recht op inzage in het onderhavige dossier;
- e als de klacht erkend wordt, kan de klager indien gewenst kiezen voor een ander reïntegratiebedrijf;
- f op de klacht dient in beginsel binnen 4 weken na binnenkomst beslist te zijn;
- g bevat de mogelijkheid van een beroepsprocedure bij de afhandeling van klachten; indien de te begeleiden werknemer het niet eens is met een beslissing van het reïntegratiebedrijf kan hij een beroep doen op deze mogelijkheid.

V KLACHTENPROCEDURES EN RAPPORTAGES

Gedurende het eerste jaar van toepassing van externe reïntegratie in het kader van de Wet verbetering Poortwachter rapporteert het reïntegratiebedrijf de vorderingen aan de werkgever. De werkgever houdt de ondernemingsraad/persononeelsvertegenwoordiging hiervan op de hoogte.

Indien blijkt dat externe reïntegratie relatief veel wordt toegepast en hieromtrent klachten voortkomen, zullen partijen in de CAO nadere afspraken maken over de voorschriften ten aanzien van klachtenprocedures en rapportages.

BIJLAGE VIII VOORBEELDBEREKENINGENROOSTERTOESLAG (ARTIKEL 20 LID 1)

2-ploegendienst met start 6.00 uur

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O	O	O	O	O	-	-
2	M	M	M	M	M	-	-

O = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:30 (1/2 uur onbetaalde pauze)

M = 8-urige middagdienst van 14:30 tot 23:00 (1/2 uur onbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 2 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	0,5x 139% 8x 100%	0,5x 139% 8x 100%	0,5x 139% 8x 100%	0,5x 139% 8x 100%	0,5x 139% 8x 100%	-	-
2	2,5x 100% 5x 138%	2,5x 100% 5x 138%	2,5x 100% 5x 138%	2,5x 100% 5x 138%	2,5x 100% 5x 138%	-	-

Totaal is dit 9547,50% over 85 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $9547,50\% / 85 = 112,32\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 40 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 4 uur per week worden uitgeroosterd (compensatie-uren). Het inkomen bedraagt $36 / 36 * 112,32\% = 112,32\%$, afgerond 112,25%. Dit is dus 100% salaris plus 12,25% roostertoeslag.

2-ploegendienst met vroege start

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O	O	O	O	O	-	-
2	M	M	M	M	M	-	-

O = 7,5-urige ochtenddienst van 04:00 tot 12:30 (1 uur onbetaalde pauze)

M = 7,5-urige middagdienst van 12:30 tot 21:00 (1 uur onbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 2 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	2,5x 139% 6x 100%	2,5x 139% 6x 100%	2,5x 139% 6x 100%	2,5x 139% 6x 100%	2,5x 139% 6x 100%	-	-
2	5,5x 100% 3x 138%	5,5x 100% 3x 138%	5,5x 100% 3x 138%	5,5x 100% 3x 138%	5,5x 100% 3x 138%	-	-

Totaal is dit 9557,50% over 85 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $9557,50\% / 85 = 112,44\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 37,5 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 1,5 uur per week worden uitgeroosterd (compensatie-uren). Het inkomen bedraagt $36 / 36 * 112,44\% = 112,44\%$, afgerond 112,50%. Dit is dus 100% salaris plus 12,50% roostertoeslag.

3-ploegdienst met start op maandagochtend

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O	O	O	O	O	-	-
2	N	N	N	N	N	-	-
3	M	M	M	M	M	-	-

O = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (doorbetaalde pauze)

M = 8-urige middagdienst van 14:00 tot 22:00 (doorbetaalde pauze)

N = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (doorbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 3 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	0,5x 139% 7,5x 100%	0,5x 139% 7,5x 100%	0,5x 139% 7,5x 100%	0,5x 139% 7,5x 100%	0,5x 139% 7,5x 100%	-	-
2	5x 138% 3x 139%	5x 138% 3x 139%	5x 138% 3x 139%	5x 138% 3x 139%	5x 138% 3x 139%	-	-
3	4x 100% 4x 138%	4x 100% 4x 138%	4x 100% 4x 138%	4x 100% 4x 138%	4x 100% 4x 138%	-	-

Totaal is dit 14392,50% over 120 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $14392,50\% / 120 = 119,94\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 40 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 4 uur per week worden uitgeroosterd (compensatie-uren). Het inkomen bedraagt $36 / 36 * 119,94\% = 119,94\%$, afgerond 120,00%. Dit is dus 100% salaris plus 20,00% roostertoeslag.

3-ploegdienst met start op zondagavond

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O	O	O	O	O	-	-
2	N	N	N	N	-	-	-
3	M	M	M	M	M	-	-

O = 8-urige ochtenddienst van 07:00 tot 15:00 (doorbetaalde pauze)

M = 8-urige middagdienst van 15:00 tot 23:00 (doorbetaalde pauze)

N = 8-urige nachtdienst van 23:00 tot 07:00 (doorbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 3 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	8x 100%	8x 100%	8x 100%	8x 100%	8x 100%	-	4x 138% 3,5x 139% 0,5x 100%
2	4x 138% 3,5x 139% 0,5x 100%	4x 138% 3,5x 139% 0,5x 100%	4x 138% 3,5x 139% 0,5x 100%	4x 138% 3,5x 139% 0,5x 100%	-	-	-
3	3x 100% 5x 138%	3x 100% 5x 138%	3x 100% 5x 138%	3x 100% 5x 138%	3x 100% 5x 138%	-	-

Totaal is dit 14392,50% over 120 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $14392,50\% / 120 = 119,94\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 40 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 4 uur per week worden uitgeroosterd (compensatie-uren). Het inkomen bedraagt $36 / 36 * 119,94\% = 119,94\%$, afgerond 120,00%. Dit is dus 100% salaris plus 20,00% roostertoeslag.

4-ploegendienst met start op maandagochtend

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O	O	M	M	N	N	-
2	-	-	O	O	M	M	-
3	N	N	-	-	O	O	-
4	M	M	N	N	-	-	-

O = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (doorbetaalde pauze)

M = 8-urige middagdienst van 14:00 tot 22:00 (doorbetaalde pauze)

N = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (doorbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 4 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	0,5x 139% 7,5x 100%	0,5x 139% 7,5x 100%	4x 100% 4x 138%	4x 100% 4x 138%	5x 138% 3x 139%	8x 210%	-
2	-	-	0,5x 139% 7,5x 100%	0,5x 139% 7,5x 100%	4x 100%	1x 150%	-
3	5x 138% 3x 139%	5x 138% 3x 139%	-	-	0,5x 139% 7,5x 100%	1,5x 139% 6,5x 100%	-
4	4x 100% 4x 138%	4x 100% 4x 138%	5x 138% 3x 139%	5x 138% 3x 139%	-	-	-

Totaal is dit 18687,00% over 144 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $18687,00\% / 144 = 129,77\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 36 uur per week. Het inkomen bedraagt $36 / 36 * 129,77\% = 129,77\%$, afgerond 129,75%. Dit is dus 100% salaris plus 29,75% roostertoeslag.

5-ploegendienst met snelle voorwaartse rotatie

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O	O	O	-	-	M	M
2	M	M	-	-	N	N	N
3	-	-	-	O	O	O	O
4	-	-	M	M	M	-	-
5	N	N	N	N	-	-	-

O = 8-urige ochtendienst van 06:00 tot 14:00 (doorbetaalde pauze)

M = 8-urige middagdienst van 14:00 tot 22:00 (doorbetaalde pauze)

N = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (doorbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 10 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	0,5x 139%	0,5x 139%	4x 100%	4x 100%	5x 138%	8x 210%	-	-	-	-	0,5x 139%	0,5x 139%	1x 150%	8x 210%
2	5x 138%	5x 138%	-	-	-	-	8x 210%	0,5x 139%	4x 100%	4x 100%	5x 138%	5x 138%	-	-
3	3x 139%	3x 139%	-	-	-	-	-	7,5x 100%	4x 138%	4x 138%	3x 139%	3x 139%	-	-
4	4x 100%	4x 100%	0,5x 139%	0,5x 139%	4x 100%	1x 150%	5x 138%	5x 138%	-	-	-	-	1,5x 139%	8x 210%
5	4x 138%	4x 138%	5x 138%	5x 138%	-	-	-	-	0,5x 139%	0,5x 139%	4x 100%	4x 100%	8x 210%	5x 138%
	-	-	-	-	0,5x 139%	1,5x 139%	8x 210%	4x 100%	5x 138%	5x 138%	-	-	-	-
					7,5x 100%	6,5x 150%		4x 138%	3x 139%	3x 139%				

Totaal is dit 46308,00% over 336 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $46308,00\% / 336 = 137,82\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 33,6 uur per week. Het inkomen bedraagt $33,6 / 36 * 137,82\% = 128,63\%$, afgerond 128,75%. Dit is dus 100% salaris plus 28,75% roostertoeslag.

5-ploegdienst met gematigd voorwaartse rotatie

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O	O	O	-	-	M	M
2	M	M	-	-	N	N	N
3	-	-	-	O	O	O	O
4	-	-	M	M	M	-	-
5	N	N	N	N	-	-	-

O = 8-urige ochtendienst van 07:00 tot 15:00 (doorbetaalde pauze)

M = 8-urige middagdienst van 15:00 tot 23:00 (doorbetaalde pauze)

N = 8-urige nachtdienst van 23:00 tot 07:00 (doorbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 5 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	8x 100%	8x 100%	8x 100%	-	-	7x 183% 1x 210%	7x 210% 1x 138%
2	3x 100% 5x 138%	3x 100% 5x 138%	-	-	4x 138% 4x 139%	8x 210%	4x 138% 3,5x 139% 0,5x 100%
3	-	-	-	8x 100%	8x 100%	0,5x 139% 7,5x 150%	8x 210%
4	-	-	3x 100%	3x 100%	3x 100% 5x 138%	-	-
5	4x 138% 3,5x 139% 0,5x 100%	4x 138% 3,5x 139% 0,5x 100%	4x 138% 3,5x 139% 0,5x 100%	4x 138% 3,5x 139% 0,5x 100%	-	-	-

Totaal is dit 23154,00% over 168 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $23154,00\% / 168 = 137,82\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 33,6 uur per week. Het inkomen bedraagt $33,6 / 36 * 137,82\% = 128,63\%$, afgerond 128,75%. Dit is dus 100% salaris plus 28,75% roostertoeslag.

BIJLAGE IX VORMGEVING 36-URIGE WERKWEEK

1 Inleiding:

In artikel 8 is de arbeidstijd gedefinieerd. Per week werkt een werknemer met een fulltime contract gemiddeld 36 uur. Er zijn diverse mogelijkheden om een rooster te maken dat gemiddeld op 36 uur per week uit komt. Daarnaast kan gebruik gemaakt worden van compensatie-uren of roosters met een variabele werktijd. In deze bijlage worden een aantal mogelijkheden uitgewerkt.

2 De jaarlijkse arbeidsduur:

De voltijd arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36-uur per week. Dat gemiddelde kan tot stand komen door elke week 36 uur te werken, maar ook door in werkroosters gemiddeld per week 36 uur in te plannen. Op jaarbasis is echter in alle gevallen sprake van eenzelfde jaarlijkse arbeidsduur.

Een gemiddeld jaar bestaat uit:

- 365,25 dagen per jaar,
- 52,18 weken per jaar,
- 4,35 weken per maand,
- 104,36 zaterdagen en zondagen,
- 6 doordeweekse feestdagen per jaar,
- 25 vakantiedagen per jaar,
- gemiddeld 36 arbeidsuren per week.

Uitgaande van een gemiddeld 36-urige werkweek en 5 werkdagen per week is de gemiddelde arbeidsduur per werkdag $36/5=7,2$ uur. Op jaarbasis is de gemiddelde arbeidsduur $52,18 \times 36=1878,43$ uren. Na aftrek van het aantal vakantiedagen en doordeweekse feestdagen resteren van de jaarlijks gemiddelde arbeidsduur 1655,23 uren. Per kalenderjaar kan de jaarlijkse arbeidsduur wat verschillen. Bijvoorbeeld doordat het een schrikkeljaar is, het aantal zaterdagen of zondagen in dat jaar hoger of lager is, of bepaalde feestdagen op een zaterdag of zondag vallen.

In onderstaande tabel is de jaarlijkse arbeidsduur van een reeks jaren weergegeven:

Kalenderjaar	Kalenderdagen	Weekenddagen	Jaarlijkse bruto arbeidsduur	Doordeweekse feestdagen	Vakantie-uren	Jaarlijkse netto arbeidsduur
2009	365 dagen	104 dagen	1879,2 uren	6 dagen	180 uren	1656,0 uren
2010	365 dagen	104 dagen	1879,2 uren	6 dagen	180 uren	1656,0 uren
2011	365 dagen	105 dagen	1872,0 uren	4 dagen	180 uren	1663,2 uren
2012	366 dagen	105 dagen	1879,2 uren	6 dagen	180 uren	1656,0 uren
2013	365 dagen	104 dagen	1879,2 uren	7 dagen	180 uren	1648,8 uren

3 Tijdsfad voor het vaststellen van werkroosters:

Werkroosters moeten minimaal voor een periode van 4 weken/een maand worden vastgesteld. Als het kan langer.

Uiterlijk 2 weken voor de ingang van het rooster moet de werkgever de betreffende werknemers op de hoogte stellen van hun werkrooster. Dat betekent dat werknemers altijd op de hoogte zijn van hun werktijden voor de komende 6 weken of langer.

Alleen in bijzondere omstandigheden kan worden afgeweken van het vastgestelde werkrooster. De werkgever dient dit tevoren in overleg met de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging af te spreken. Als er geen OR of PVT is dan moet de wijziging in overleg met de werknemersverenigingen plaats vinden.

4 De grenzen waarbinnen het werkrooster moet blijven:

Bedrijven kennen diverse typen werkroosters; dagdiensten, ploegendiensten, 4-daagse werkweek, deeltijdroosters. Alle werkroosters moeten ontwikkeld worden binnen bepaalde grenzen:

- de werktijd bedraagt maximaal 48 uur per week;
- de werkweek bedraagt minimaal 24 uur per week (deeltijders naar rato);
- het werkrooster bevat minimaal 3 werkdagen per week (deeltijders naar rato);
- de werktijd bedraagt maximaal 9 uur per dag.

5 Inroosteren van roostervrije dagen:

Het is mogelijk om werkroosters te maken die door middel van compensatie-uren gemiddeld per jaar of roostercyclus op 36 uur per week uitkomen, maar waarbij het rooster per week meer dan 36 uur bedraagt, bijvoorbeeld 37,5 of 40 uur. In de CAO zijn aparte regels opgenomen voor het inroosteren van de compensatie-uren. Door dit inroosteren ontstaat weer een gemiddeld 36-urige werkweek.

Met de volgende regels moet rekening worden gehouden:

- compensatie-uren worden ten minste in blokken van 4 aaneengesloten uren door de werkgever aangewezen.
- de compensatie-uren worden ten minste 4 weken of 1 maand van tevoren ingeroosterd.
- is een werknemer ziek of wegens een andere rede afwezig tijdens compensatie-uren dan is er geen mogelijkheid om vervangende compensatie-uren te plannen. Hierop is echter een uitzondering mogelijk. In een aantal bedrijven worden compensatie-uren collectief opgenomen. Iedereen in het bedrijf heeft dan vrij. Gaat het om een periode van 3 of meer collectief ingeroosterde dagen met compensatie-uren, dan krijgt men bij afwezigheid door bijvoorbeeld ziekte wel vervangend roostervrij. In zulke gevallen kan de helft van de betreffende compensatie-uren op een nader te bepalen tijdstip worden opgenomen.

- er is geen sprake van overwerk als de werknemer in opdracht van de werkgever toch moet werken tijdens een uur dat was aangemerkt als compensatie-uur. Dit compensatie-uur wordt dan op een nader moment (vervangend) ingeroosterd.
- bij ontslag vervallen de compensatie-uren die na de ontslagdatum reeds zijn ingeroosterd.
- voorafgaande aan de datum waarop de werknemer met (pre)pensioen gaat dan wel deelneemt aan de regeling vervroegd uittreden, wordt hij in de gelegenheid gesteld de vanwege de werkomstandigheden nog niet genoten compensatie-uren in overleg met de werkgever op te nemen.

6 Roostermodellen

Voorgaande regels zijn verwerkt in diverse typen roostermodellen, die variëren van roosters met een zuivere 36-urige werkweek tot roosters die gebaseerd zijn op de 40-urige werkweek. Een ander onderscheidend kenmerk in de roosters is het gemiddeld aantal werkdagen per week. Natuurlijk is de traditionele 5-daagse werkweek mogelijk, maar de werkweek kan ook worden gecomprimeerd tot 4 werkdagen. Ook zijn werkroosters mogelijk met een gemiddeld aantal werkdagen per week dat tussen de 4 en 5 ligt. Onderstaand worden een aantal mogelijke modellen van werkroosters beschreven (alle modellen vol-tijd).

7 Roostermodel gebaseerd op 36 uur per week en 5 werkdagen:

Dit is het basismodel van de 'echte' 36-urige werkweek. De arbeidstijd per dag is zo verkort dat men per week nooit meer dan 36 uur werkt. Compensatie-uren bestaan dan ook niet in dit model. De in dit model te werken uren en te genieten vrije feestdagen alsmede vakantie-uren zijn de maatstaf voor alle andere modellen. Met andere woorden: in die modellen moeten op jaarbasis evenveel uren gewerkt en evenveel uren vrijaf door feestdagen en vakantie gegeven worden. De kenmerken zijn:

- 5 diensten per week,
- dienstlengte 7,2 uur,
- gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
- 25 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.

8 Roostermodel gebaseerd op 36 uur per week en 4,5 werkdagen:

Een werkweek van 36 uur is op verschillende wijze te vormen Dit is een model waarbij de arbeidstijd per dag maximaal 8 uur bedraagt en gemiddeld nooit meer dan 36 uur per week gewerkt wordt. Uitgaande van een 5-daagse werkweek wordt namelijk elke 2 weken een hele dienst of elke week een halve dienst uitgeroosterd. De vrije dagen die hierdoor ontstaan zijn daarmee vast in de roostercyclus opgenomen. Compensatie-uren bestaan daardoor niet meer. Hierbij gelden wel een aantal aanvullende afspraken voor de waarde van een vakantiedag en een feestdag. Per week hoeft een werknemer immers maar gemiddeld 4,5 dagen vrij te nemen om een volledige vakantieweek te plannen. Zonder aanpassing van het aantal vakantiedagen kunnen werknemers met

een 4,5-daagse werkweek meer vakantie op nemen, dan hun 5-daagse collega's. Hetzelfde geldt voor feestdagen. De gemiddelde waarde van een feestdag is door CAO-partijen vastgesteld op 7,2 uur. Zes feestdagen staan dan voor 43,2 uur vrij. Indien bij een 4,5-daagse werkweek alle 6 doordeweekse feestdagen samenvallen met de ingeroosterde werkdagen, is er sprake van $6 \times 8 = 48$ uur vrij op feestdagen. De extra vrije uren boven de 43,2 dienen in dat geval op een nader moment te worden ingeroosterd. Vallen alle doordeweekse feestdagen echter op de vrije dag in de 4,5-daagse werkweek, dan moeten nog 43,2 extra vrije uren worden ingeroosterd. Hierdoor heeft de werknemer in de 4,5-daagse werkweek evenveel doorbetaalde vrije feestdaguren als een werknemer in de 5-daagse werkweek. De kenmerken zijn:

- gemiddeld 4,5 diensten per week,
- dienstlengte 8 uur,
- gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
- 22,5 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.

9 Roostermodel gebaseerd op 36 uur per week en 4 werkdagen:

Een van de mogelijkheden die CAO-partijen met elkaar hebben afgesproken is de 4-daagse werkweek. Door het maken van 4 langere werkdagen wordt per week 36 uur gewerkt. Daarbij gelden dan wel een aantal aanvullende afspraken voor de waarde van een vakantiedag en een feestdag. Per week hoeft een werknemer immers maar 4 dagen vrij te nemen om een volledige vakantie-week te plannen. Zonder aanpassing van het aantal vakantiedagen kunnen werknemers met een 4 daagse werkweek meer vakantie op nemen, dan hun 5 daagse collega's. Hetzelfde geldt voor feestdagen. De gemiddelde waarde van een feestdag is door CAO-partijen vastgesteld op 7,2 uur. Zes feestdagen staan dan voor 43,2 uur vrij. Indien bij een 4-daagse werkweek alle 6 doordeweekse feestdagen samenvallen met de ingeroosterde werkdagen, is er sprake van $6 \times 9 = 54$ uur vrij op feestdagen. De extra vrije uren boven de 43,2 dienen in dat geval op een nader moment te worden ingeroosterd. Vallen alle doordeweekse feestdagen echter op de vrije dag in de 4-daagse werkweek, dan moeten nog 43,2 extra vrije uren worden ingeroosterd. Hierdoor heeft de werknemer in de 4-daagse werkweek evenveel doorbetaalde vrije feestdaguren als een werknemer in de 5-daagse werkweek. De kenmerken van dit roostermodel zijn:

- 4 diensten per week,
- dienstlengte 9 uur,
- gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
- 20 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.

10 Jaarrooster gebaseerd op gemiddeld 36 uur per week

De gemiddeld 36-urige werkweek kan ook via een jaarrooster worden vormgegeven. Zo is het mogelijk om de ene helft van het jaar 40 uur per week en de andere helft van het jaar 32 uur per week te werken. Ook kan een deel van het jaar in 3-ploegendienst en een ander deel van het jaar in 2-ploegendienst worden gewerkt. In het geval van zo'n jaarrooster blijft het inkomen elke be-

talingsperiode constant. Een variatie in aantallen uren gaat dus gepaard met een vast inkomen gebaseerd op 36 uur per week. Twee soorten ploegendiensten in een jaar geven dus een vaste roostertoeslag voor dat jaar, gebaseerd op een middeling van de toeslagen voor elk van die roosters, rekening houdend met de duur van elk van die roosters in het betreffende jaar. Een half jaar 2 ploegendienst gecombineerd met een half jaar 3-ploegendienst geeft dus gedurende dat jaar een vaste roostertoeslag van $(12\%+20\%)/2=16\%$. Indien onverhoopt in dat jaar langer in 3-ploegendienst wordt gewerkt en korter in 2 ploegendienst, wordt achteraf de roostertoeslag evenredig verhoogd. Bij een omgekeerde situatie is echter een verlaging van die roostertoeslag niet mogelijk.

Onder punt 2 is aangegeven hoe het aantal uren voor een gemiddeld jaar wordt berekend. Bij het opstellen van een jaarrooster zal dit voor dat betreffende jaar moeten worden gedaan, waarbij afhankelijk van de roostervarianten die gedurende het jaar worden toegepast ook afspraken moeten worden gemaakt omtrent vakantie- en feestdagen. De onder de punten 7 tot en met 9 gegeven roostermodellen laten daarvan voorbeelden zien. De kenmerken van een jaarmodel zijn:

- een al dan niet variërend aantal diensten per week,
- een al dan niet variërende dienstlengte,
- gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
- 180 vakantie-uren.

11 Roostermodel gebaseerd op 40 uur per week en 5 werkdagen:

Dit model gaat uit van de 40-urige werkweek die voor de invoering van arbeidstijdverkorting algemeen was. Door middel van compensatie-uren wordt in dit model de werktijd verkort tot 36 uur. Die compensatie-uren worden echter pas in de loop van het jaar ingeroosterd, conform de voorschriften die hiervoor al zijn vermeld. Anders dan de modellen met een 36-urige werkweek is de locatie van die vrije tijd dus niet vooraf op basis van het roosterschema bekend. Ook hoeft de verdeling van de roostervrije dagen over het jaar niet per definitie gelijk te zijn, bijvoorbeeld doordat een aantal aansluitende roostervrije dagen wordt ingeroosterd rondom een bepaalde feestdag of een collectieve bedrijfssluiting in de vakantie. Hierbij gelden wel een aantal aanvullende afspraken voor de waarde van een vakantiedag en een feestdag, zodat op jaarbasis een werknemer niet meer of minder werkt dan een vergelijkbare werknemer met een 'echte' 36-urige werkweek. De gemiddelde waarde van een feestdag is door CAO-partijen vastgesteld op 7,2 uur. Zes feestdagen staan dan voor 43,2 uur vrij. Bij een 5-daagse werkweek vallen 6 doordeweekse feestdagen samen met de ingeroosterde werkdagen en is er dus sprake van $6 \times 8 = 48$ uur vrij op feestdagen. Tegelijkertijd moeten in een 40-urige werkweek gemiddeld 4 uur per week worden uitgeroosterd om op een 36-urige werkweek te komen. Totaal is dat gemiddeld 26,09 compensatiedagen per jaar. Dit aantal compensatiedagen kan per jaar iets verschillen, afhankelijk van het aantal kalender- en weekenddagen in het betreffende jaar. De extra vrije uren boven de 43,2 op feestdagen dienen in dat geval verrekend te worden met de nog in

te roosteren compensatiedagen. Dit zijn er dan nog gemiddeld 25,49. Het aantal vakantie-uren van een werknemer met een 40-urige werkweek is gelijk aan die van een werknemer met een 'echte' 36-urige werkweek. Omgerekend naar vakantiedagen zijn dat er 22,5. Gecombineerd met het aantal compensatie-uren is de werknemer met een 40-urige werkweek daardoor even vaak vrij als de werknemer met de 'echte' 36-urige werkweek. Het rooster dat bij dit model hoort bevat de volgende kenmerken:

- 5 diensten per week,
- dienstlengte 8 uur,
- gemiddeld 25,49 compensatiedagen,
- gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
- 22,5 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.

12 Roostermodel gebaseerd op 37,5 uur per week en 5 werkdagen:

Vanuit het model met de 40-urige werkweek kunnen een aantal alternatieve roostermodellen worden afgeleid. In dit model is de feitelijke werkweek verkort naar 37,5 uur. Door middel van compensatie-uren komt de gemiddelde werkweek uit op 36 uur. Dit model laat goed zien dat de arbeidstijdverkortung in twee stappen vorm heeft gekregen; via het rooster van 40 uur naar 37,5 uur en vervolgens via compensatie-uren naar 36 uur per week. Ook hierbij gelden weer een aantal aanvullende afspraken voor de waarde van een vakantiedag en een feestdag, zodat op jaarbasis een werknemer niet meer of minder werkt dan een vergelijkbare werknemer met een 'echte' 36-urige werkweek. De gemiddelde waarde van een feestdag is door CAO-partijen vastgesteld op 7,2 uur. Zes feestdagen staan dan voor 43,2 uur vrij. Bij een 5-daagse werkweek vallen 6 doordeweekse feestdagen samen met de ingeroosterde werkdagen en is er dus sprake van $6 \times 7,5 = 45$ uur vrij op feestdagen. Tegelijkertijd moeten in een 37,5-urige werkweek gemiddeld 1,5 uur per week worden uitgeroosterd om op een 36-urige werkweek te komen. Totaal is dat gemiddeld 10,44 compensatiedagen per jaar. Dit aantal compensatiedagen kan per jaar iets verschillen, afhankelijk van het aantal kalender- en weekenddagen in het betreffende jaar. De extra vrije uren boven de 43,2 op feestdagen dienen in dat geval verrekend te worden met de nog in te roosteren compensatie-uren. Dit zijn er dan nog gemiddeld 10,20. Het aantal vakantie-uren van een werknemer met een 37,5-urige werkweek is gelijk aan die van een werknemer met een 'echte' 36-urige werkweek. Omgerekend naar vakantiedagen zijn dat er 24. Gecombineerd met het aantal compensatie-uren is de werknemer met een 37,5-urige werkweek daardoor even vaak vrij als de werknemer met de 'echte' 36-urige werkweek. De kenmerken van dit roostermodel zijn:

- 5 diensten per week,
- dienstlengte 7,5 uur,
- gemiddeld 10,20 compensatiedagen,
- gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
- 24 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.

13 Roostermodel op basis van flexibele werktijden:

In een aantal bedrijven heeft het werkaanbod duidelijke pieken en dalen. Deze pieken en dalen kunnen goed ingeroosterd worden met behulp van een werkrooster waarin de werknemers tijdens een piek meer uren maken. Deze uren worden tijdens een terugloop van het werkaanbod gecompenseerd door kortere werkweken. De werkgever die gebruik wil maken van een flexibel rooster dient vooraf overleg te voeren met de werknemersverenigingen. Tijdens het overleg komt de noodzaak voor een flexibel rooster aan de orde. Tevens worden de voorwaarden waarbinnen een flexibel rooster ontworpen kan worden vastgesteld. Net als bij de hiervoor getoonde modellen zal daarbij het aantal te werken uren op jaarbasis en de hoeveelheid doorbetaalde vrije tijd (feest- en vakantiedagen) op jaarbasis hetzelfde zijn als bij de 'echte' 36-urige werkweek. In de CAO zijn een aantal voorwaarden reeds vastgelegd. De kenmerken van dit roostermodel zijn:

- de werktijd bedraagt maximaal 48 uur per week,
- de werkweek bedraagt minimaal 24 uur per week (deeltijders naar rato),
- het werkrooster bevat per week maximaal 6 werkdagen,
- het werkrooster bevat per week minimaal 3 werkdagen (deeltijders naar rato),
- de werktijd per dag bedraagt maximaal 9 uur per dag,
- maximaal een half uur onbetaalde pauze bij een werkdag van 9 uur,
- maximaal 5 aaneengesloten werkdagen van 8,5 uur of langer per dag,
- maximaal een gemiddelde werkweek van 42 uur per week in elke periode van 16 achtereenvolgende weken.

Voor de invoering van een flexibel werkrooster dient de werkgever overleg te voeren met het medezeggenschapsorgaan. Hierin kunnen verdere voorwaarden aan het rooster worden vastgesteld. In het overleg met de Ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging (en bij afwezigheid daarvan de werknemersverenigingen) dienen in ieder geval de volgende punten aan de orde te komen:

- duidelijk herkenbaarheid van vrije tijd,
- het evenwicht in het patroon van de werkdagomvang.

BIJLAGE X PENSIOENREGELING

Op 1 januari 2006 is als gevolg van de wet VPL de laatste wijziging doorgevoerd. Deze nieuwe regeling bestaat uit één regeling voor de medewerkers in de Suikerverwerkende Industrie (Koek) en één regeling voor de medewerkers in de Suikerwerk- en Chocolateverwerkende Industrie (Snoep).

De beide pensioenregelingen zijn regelingen inzake levenslang ouderdomspensioen waarbij in beginsel de pensioenleeftijd 65 jaar bedraagt, maar waarbij de feitelijke ingangsdatum flexibel is. Uitgangspunt is dat, afhankelijk van onder andere leeftijd, inkomen en wel of niet in aanmerking komen voor de overgangsmaatregelen inzake TOD, een pensioeningangsdatum van 62 jaar mogelijk is.

Geboren voor 1 januari 1950

De enige uitzondering is er voor medewerkers die voor 1 januari 1950 geboren zijn en die in dienst waren voor 1 januari 2006. Voor deze groep is de oude regeling nog van toepassing.

Premieverdeling Suikerverwerkende Industrie

Uitgangspunt voor de premieverdeling tussen werkgever en werknemers is een verhouding van 2:1. De premie wordt geheven over het maximumloon van € 52.770,- (niveau 2009).

De premie voor werkgevers is 10,71% en voor werknemers 5,34%.

Premieverdeling Suiker en Chocolateverwerkende Industrie

De premie wordt geheven over het maximumloon van € 38.497,- (niveau 2009).

De premie voor werkgevers is 10,75% en voor werknemers 3,82%.

Premieverdeling Zoetwarenindustrie

Vanaf 1 januari 2010 geldt een nieuwe pensioenregeling.

Uitgangspunt voor de premieverdeling tussen werkgever en werknemers is een verhouding van 2:1. De premie wordt geheven over het maximumloon van € 53.693,- (niveau 2010). Voor de Suikerwerk- en Chocolateverwerkende Industrie (snoep) wordt er tot 1 januari 2011 geheven over maximaal € 39.171.

Per 1 januari 2011 wordt dit maximum gelijkgetrokken met het maximum van de Suikerverwerkende Industrie (koek).

Per 1 januari 2010 is de premie voor werkgevers 11,13% en voor werknemers 5,57%.

De exacte regelingen zijn terug te vinden op de website van de pensioenfondsen.

www.bpfkoek.nl respectievelijk www.bpfsnoep.nl

BIJLAGE XI

BEOORDELINGS-AFHANKELIJK BELONINGSSYSTEEM VOOR DE ONDERNEMINGEN ALS BEDOELD ONDER ARTIKEL 1 LID 1 SUB A SUB 6, 7 EN 8

(met uitzondering van Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen en Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem)

In 2009 is in de CAO voor de Zoetwarenindustrie een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem geïntroduceerd. Dit beoordelingsafhankelijk beloningssysteem kan door de ondernemingen worden gehanteerd. Voor de toepassing van het systeem dient een onderneming aan een aantal randvoorwaarden te voldoen.

1 BELONINGSSYSTEEM

Dit systeem gaat uit van het automatische periodiekensysteem. Volgens dit systeem wordt met ingang van 1 januari het schaalsalaris van de vakvolwassen werknemer opnieuw vastgesteld door toekenning van een functieverhoging (per 1 januari 2001: een stap), voor zover het einde van de functiejaarschaal nog niet is bereikt en het dienstverband ten minste 6 maanden bestaat.

Het beloningssysteem bestaat uit een combinatie van het bestaande automatische periodiekensysteem, hierna automatische stappensysteem genoemd, en beloning op basis van beoordelingen. Het nieuwe beloningssysteem heeft een aanvangssalarislijn (0-schaal) en een maximumlijn. De eerste 3 stappen worden verhoogd op basis van het automatische stappensysteem. Na de garantielijijn is de verhoging afhankelijk van de beoordeling van de werknemer op basis van een beoordelingssysteem. Werknemers die de maximum salarislijn hebben bereikt ontvangen bij een uitstekende beoordeling een bonus ter hoogte van 2,5% van hun schaalsalaris. Per 1 januari 2011 zullen de beoordelingsresultaten voor het eerst gevolgen kunnen hebben voor de beloning (geldt alleen voor Koek-bedrijven. Voor Snoep bedrijven is dit systeem reeds per 1 januari 2003 van toepassing).

Het nieuwe beloningssysteem kan alleen door een onderneming worden gehanteerd, indien de onderneming voldoet aan de randvoorwaarden die zijn vastgesteld voor de toepassing van het beoordelingssysteem. Ondernemingen kunnen ook het automatische stappensysteem blijven hanteren.

2 BEOORDELINGSSYSTEEM

Voor de toepassing van het beloningssysteem wordt een beoordelingssysteem ontwikkeld dat is toegespitst op de branche. De kosten hiervan worden gefinancierd door de Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie. Het branchebeoordelingssysteem is bedoeld voor die bedrijven die nog geen door de ondernemingsraad goedgekeurd beoordelingssysteem hebben.

De bedrijven die reeds een beoordelingssysteem hebben mogen dit handhaven, mits dit voldoet aan de minimum criteria en randvoorwaarden van het branchemodel en opnieuw is goedgekeurd door de ondernemingsraad of personeels-

vertegenwoordiging. De personeelsvertegenwoordiging heeft ten aanzien van het beoordelingssysteem dezelfde bevoegdheden als de ondernemingsraad.

Voor de opzet van het beoordelingssysteem zal worden gewerkt met een driepuntschaal:

<u>beoordelingsoordeel:</u>	<u>salarisgevolgen*:</u>
A-score = Onvoldoende	Geen salarisstap
B-score = Norm	1 salarisstap
C-score = Uitstekend	2 salarisstappen of bonus

* De stappen worden verhoogd op basis van het automatische stappensysteem.

Er is een brochure ontwikkeld met informatie voor werkgevers en werknemers en voor de beoordelaar en de beoordeelde (zie verder laatste alinea van lid 4).

2 RANDVOORWAARDEN VOOR DE TOEPASSING VAN HET BEOORDELINGS-AFHANKELIJK BELONINGSSYSTEEM

Voor de toepassing van het beoordelingsafhankelijk beloningssysteem dient een onderneming aan een aantal randvoorwaarden te voldoen. Deze luiden als volgt:

1 TOTAALOVERZICHT VAN DE RESULTATEN VAN DE BEOORDELINGEN

- Een onderneming die het nieuwe beoordelingsafhankelijk beloningssysteem gaat toepassen dient jaarlijks vóór 1 maart een totaaloverzicht te verschaffen van de resultaten van de beoordelingen van de werknemers aan de Beroepscommissie voor de Zoetwarenindustrie.
- Bedrijven die reeds een door een ondernemingsraad goedgekeurd beoordelingssysteem hebben mogen dit handhaven, mits dit voldoet aan de criteria en randvoorwaarden van het branchemodel en het opnieuw is goedgekeurd door de ondernemingsraad.
- Ondernemingen die een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem hanteren voor het gehele personeel (CAO en boven CAO personeel) zullen het totaaloverzicht verstrekken voor het gehele personeel. Ondernemingen die een afwijkend beoordelingssysteem hanteren voor werknemers die niet onder de werkingsfeer van de CAO vallen (boven CAO personeel), behoeven het totaaloverzicht van de beoordelingen uitsluitend te verstrekken voor het CAO personeel.
- Ondernemingen die voor de invoering van het nieuwe systeem een j157 hanteerden kunnen dit afwijkende systeem blijven hanteren. Indien een van deze

ondernemingen het nieuwe beoordelingsafhankelijke beloningssysteem wil gaan toepassen, zal hierover eerst overleg dienen plaats te vinden met de werknemersverenigingen. Bij de toepassing van het systeem zullen eveneens de totaaloverzichten dienen te worden verstrekt aan de Beroepscommissie.

- Het totaaloverzicht dient ten minste de volgende gegevens te bevatten:
 - totaal aantal werknemers;
 - totaal aantal beoordelingen;
 - resultaat van de beoordelingen.
- Indien het jaarlijks totaaloverzicht niet of niet tijdig wordt verschaft, zijn de gevolgen van de beoordeling nietig met als gevolg dat geen negatieve financiële gevolgen aan de beoordeling kunnen worden verbonden. De automatische salarisstap dient in dit geval alsnog gegeven te worden.
- Mocht uit de jaarlijkse overzichten blijken dat slechts een minderheid van het personeel beoordeeld is, dan zijn de gevolgen van de beoordelingen tevens nietig.
- Als uit het jaarlijks overzicht blijkt dat slechts een klein gedeelte van het personeel niet is beoordeeld, dan dient de Beroepscommissie om een nadere verklaring te vragen. De Beroepscommissie heeft de mogelijkheid om vervolgens maatregelen te nemen, welke in de lijn van bovenstaande liggen.
- Mocht uit het jaarlijkse overzicht blijken dat in een onderneming in grote mate negatieve beoordelingen gegeven zijn, dan is de onderneming verplicht om gemotiveerd aan de Beroepscommissie aan te geven wat hiervan de oorzaak is. Tevens dient aan de Beroepscommissie een verbeterplan te worden verstrekt. Zolang de onderneming niet aan deze randvoorwaarden voldoet, worden de gevolgen van de beoordeling opgeschort. Ofwel wordt het niet toekennen van de salarisstap uitgesteld.

Onder 'in grote mate' wordt hierbij verstaan:

aantal werknemers in de onderneming:	aantal onvoldoende beoordelingen:
< 20 werknemers	2 of meer
20-50	10%
50-100	9%
100 - 500	8%
500 of meer	7%

2. MAXIMAAL AANTAL NEGATIEVE BEOORDELINGEN

Ongeacht de beoordelingsresultaten kan een werknemer nooit 3 achtereenvolgende jaren worden geconfronteerd met het niet toekennen van een salarisstap. Een werknemer die onvoldoende functioneert kan maximaal 2 maal achter elkaar een negatieve beoordeling krijgen. Bij de eerste slechte beoordeling wordt een verbeterplan opgesteld.

3. TIJDSTIP BEOORDELING

De jaarlijkse beoordeling van de werknemers dient vóór 1 januari plaats te vinden. De beoordeling wordt schriftelijk vastgelegd en de werknemer ontvangt hiervan een afschrift.

Bij een negatieve beoordeling wordt in overleg met de werknemer een verbeterplan opgesteld waarin concrete afspraken genoemd staan, eventueel aangevuld met afspraken over scholing, begeleiding en coaching.

4. VOORTGANGSGESPREKKEN

Beoordelingsgesprekken vinden eenmaal per jaar plaats in november of december. Uiteraard is het noodzakelijk om tussentijds de voortgang van de gemaakte afspraken te toetsen. Het is daarom noodzakelijk om tussen het moment van het maken van afspraken over de doelstellingen van het komend jaar en de definitieve beoordeling minimaal één voortgangsgesprek te plannen. Het voortgangsgesprek is een gestructureerd gesprek tussen een medewerker en diens leidinggevende, met als doel de voortgang van de gemaakte afspraken in het kader van het beoordelingsafhankelijke beloningssysteem te toetsen en te beziën of aanvullende actie noodzakelijk is.

De planning van het voortgangsgesprek maakt onderdeel uit van afspraken die tijdens het beoordelingsgesprek worden gemaakt in het kader van de te beoordelen hoofdtaken en gezichtspunten voor het komende jaar.

5. SCHOLINGSBELEID

Een onderneming die het beoordelingsafhankelijke beloningssysteem gaat toepassen, dient inzicht te geven in het opgestelde scholingsplan (artikel 46 van de CAO).

6 BEROEPSPROCEDURE

- Interne beroepsprocedure

Indien een werknemer het niet eens is met zijn beoordeling, kan hij vóór 1 februari beroep aantekenen bij een paritair samengestelde interne beroepscommissie. De interne beroepscommissie zal vóór 1 maart uitspraak doen. De beslissing van de interne paritair samengestelde beroepscommissie is bindend. Bij staking van de stemmen, wordt het beroep vóór 1 april voorgelegd aan de Beroepscommissie voor de Zoetwarenindustrie.

De interne beroepscommissie is samengesteld uit 2 werknemersvertegenwoordigers en 2 werkgeversvertegenwoordigers. De werknemer die in beroep gaat mag zelf een van de werknemersvertegenwoordigers aanwijzen. Indien de werknemer geen gebruik maakt van deze benoemingsmogelijkheid wijst de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging iemand aan.

- Externe beroepsprocedure

Indien er geen interne beroepscommissie is ingesteld kan de werknemer vóór 1 februari rechtstreeks beroep aantekenen bij de Beroepscommissie voor de Zoetwarenindustrie, p/a Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie, Postbus 161, 2280 AD Rijswijk, telefoon 070 35 54 700. De commissie doet uitspraak vóór 1 april.

- Formulier

Voor het instellen van beroep is een standaardformulier ontwikkeld. Formulier en eerdergenoemde brochure/handleiding zijn verkrijgbaar bij het secretariaat van het Georganiseerd Overleg voor de Zoetwarenindustrie, p/a Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie, Postbus 161, 2280 AD Rijswijk, telefoon 070 35 54 700, vbz@vbz.nl.

CAO ARBEID EN GEZONDHEID

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST ARBEID EN GEZONDHEID VOOR DE ZOETWARENINDUSTRIE (VOORHEEN SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE EN SUIKERWERK- EN CHOCOLADEVERWERKENDE INDUSTRIE)

VOOR DE PERIODE VAN 1 JULI 2009 TOT EN MET 30 JUNI 2014

Tussen:

de Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie, VBZ, te 's-Gravenhage, hierna te noemen 'de werkgeversvereniging', handelende voor en namens die leden van wie de onderneming valt onder de definitie in artikel 1, lid 1 van deze CAO.

en

de vereniging FNV Bondgenoten te Utrecht,
de vereniging CNV BedrijvenBond te Houten,
de vereniging De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Culemborg,

hierna gezamenlijk te noemen 'de vakverenigingen',

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK 1

BEGRIPSBEPALINGEN EN WERKINGSFEEER

ARTIKEL 1

Begripsbepalingen

In deze CAO wordt tenzij uitdrukkelijk anders wordt aangegeven verstaan onder:

1 onderneming in de Zoetwarenindustrie:

iedere onderneming in Nederland die uitsluitend of in hoofdzaak:

- 1 fabrieksmatig bloem en/of andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels verwerkt, ongeacht de soort;
- 2 fabrieksmatig de producten onder 1 genoemd vervaardigt door een vorm van samenvoeging (assemblage) van delen van de onder 1 genoemde producten, al dan niet met toevoeging van vulling;
- 3 (met ingang van 31 december 2003) fabrieksmatig rijstkoeken en wafels vervaardigt;
- 4 fabrieksmatig producten vervaardigt die naar de aard van de verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de producten, vermeld onder 1, 2 en 3;
- 5 aan één of meer van de onder 1 tot en met 4 genoemde ondernemingen uitsluitend of in hoofdzaak diensten verleent en die tezamen een economische eenheid vormen. Onder diensten wordt verstaan: inpakhandelingen, (technisch) onderhoud, verkoop, administratie, management- en beheeractiviteiten, schoonmaakwerkzaamheden en distributie.
- 6 fabrieksmatig suikerwerken vervaardigt;
- 7 fabrieksmatig dropartikelen vervaardigt;
- 8 fabrieksmatig cacao massa, cacao poeder, cacao boter, chocolademassa of couverture verwerkt bij de vervaardiging van al of niet gevulde chocoladeartikelen, inclusief boterhamstrooisel en pasta's.
- 9 Ahold Coffee Company B.V. te Zaandam.

2 Werkgever:

De natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming – als bedoeld in lid 1 – drijft en tevens werkgever als bedoeld in artikel 1, eerste lid en tweede lid van de Arbeidsomstandighedenwet (Wet van 18 maart 1999, Stb. 184, laatstelijk gewijzigd bij de Wet van 30 november 2006, Stb. 673).

3 Werknemer:

De persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is bij een werkgever bedoeld in lid 2 van dit artikel.

4 Sociale partners:

De partijen die een CAO hebben afgesloten.

5 Branche:

In Nederland gevestigde ondernemingen of onderdelen van ondernemingen zoals omschreven in lid 1 van dit artikel.

6 Medezeggenschapsorgaan:

De ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging ingesteld voor de onderneming die een bedrijf uitoefent als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

7 Stichting:

Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.

ARTIKEL 2

Werkingsfeer en toepassing

1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 en de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3.
2. Deze CAO is tevens van toepassing op die onderneming of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan hiervoor genoemd worden verricht. Indien meer CAO's van toepassing kunnen zijn, wordt de onderneming gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort, gemeten in arbeidsuren op jaarbasis.

HOOFDSTUK II ALGEMENE RANDVOORWAARDEN VERZUIM- EN ARBOBELEID OP BEDRIJFS- NIVEAU

ARTIKEL 3 DOOR WERKGEVER IN ACHT TE NEMEN ALGEMENE UITGANGSPUNTEN

- 1 Het door de werkgever te voeren verzuim- en arbobeleid is een integraal onderdeel van het totale beleid van werkgever met als belangrijkste raakvlakken het personeels- en organisatiebeleid alsmede het financiële beleid.
- 2
 - a De werkgever zal ten behoeve van het tot stand brengen en uitvoeren van verzuim- en arbobeleid rekening houden met zijn eigen verantwoordelijkheid, die van het medezeggenschapsorgaan en van individuele werknemers. De werkgever zal in het kader van het verzuim- en arbobeleid samenwerken met medezeggenschapsorgaan, de gecontracteerde arbo-dienst en indien noodzakelijk respectievelijk wenselijk- met andere interne of externe deskundigen.
 - b De werkgever zal rekening houden met de bevoegdheden van het medezeggenschapsorgaan in dit kader, als neergelegd in en op grond van de Wet op de ondernemingsraden en de Arbeidsomstandighedenwet. Daarenboven zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan ten minste éénmaal per jaar in de vorm van een voortgangsrapportage informeren over de activiteiten in het kader van het arbobeleid in de onderneming. Deze voortgangsrapportage wordt besproken met het medezeggenschapsorgaan, dat in de gelegenheid wordt gesteld zijn opvattingen naar aanleiding van de voortgangsrapportage kenbaar te maken. Het medezeggenschapsorgaan kan deze bevoegdheid delegeren aan de VGWM (Arbo) commissie.
- 3
 - a De werkgever dient een actief beleid te voeren ten aanzien van de verbetering van de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten. Dit betekent in elk geval dat:
 - belastende omstandigheden evenwichtig worden verdeeld tussen vaste werknemers en uitzendkrachten;
 - aan uitzendkrachten vanaf het moment van aanvang van de werkzaamheden voorlichting en instructie wordt gegeven;
 - aan uitzendkrachten persoonlijke beschermingsmiddelen en hulpmiddelen ter beschikking gesteld worden.
 - b Voor zover de bepalingen in deze CAO het naar hun aard met zich meebrengen, dient de werkgever er zich van te gewiszen dat deze van overeenkomstig toepassing zijn op uitzendkrachten.

- 4 De werkgever zal ten aanzien van het gebruik van persoonlijke gegevens voldoen aan de geldende wettelijke bepalingen inzake privacy.
- 5 De werkgever heeft de mogelijkheid gelijkwaardige maatregelen te treffen als voorgeschreven in Hoofdstuk III.

HOOFDSTUK III MAATREGELEN OP BEDRIJFSNIVEAU

ARTIKEL 4 ALGEMEEN

De bepalingen van dit hoofdstuk gelden, voor zover van toepassing, onder voorbehoud van tijdige uitvoering van afspraken op brancheniveau.

ARTIKEL 5 KEUZE, INHOUD EN UITVOERING VAN ARBODIENSTVERLENING

- 1 Het medezeggenschapsorgaan heeft op grond van artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden instemmingsrecht inzake de keuze van de werkgever voor een arbodienst/reïntegratiebedrijf.
- 2 De werkgever informeert alle werknemers over hun rechten en verplichtingen in relatie tot de arbodienst/reïntegratiebedrijf, in het bijzonder over de volgende procedure van ziekmelding en verzuimbegeleiding.
- 3 De verzuimregistratie van ziekmelding dient te voldoen aan de in opdracht van sociale partners opgestelde criteria.
- 4 De werkgever kan gebruik maken van de voor de branche vastgestelde maatwerkregeling voor arbodienstverlening. Deze maatwerkregeling is opgenomen als bijlage II bij deze CAO en maakt tevens deel uit van deze CAO.

ARTIKEL 6 RI&E

1. De werkgever zal ten behoeve van de door hem uit te voeren risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gebruik maken van de branchespecifieke RI&E welke in opdracht van sociale partners is ontwikkeld.
2. De branche-specifieke RI&E is opgenomen in bijlage III bij deze CAO en maakt onderdeel uit van deze CAO. De branche-specifieke RI&E is tevens digitaal beschikbaar via www.datwerktwelzolekker.nl. Het branchespecifieke RI&E-instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het model zoals bedoeld in artikel 14 lid 12 van de Arbeidsomstandighedenwet, ontwikkeld en wordt dientengevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet betreft van één

van de gecertificeerde arbodiensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende) werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform artikel 14, lid 1a, van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.

ARTIKEL 7 WERKDRUK, TERUGDRINGEN RSI EN FYSIEKE BELASTING ALGEMENE MAATREGELEN

De werkgever dient aan de hand van het in opdracht van sociale partners hiervoor ontwikkelde oplossingenboek RSI en lichamelijke overbelasting en het ontwikkelde oplossingenboek Werkdruk te inventariseren welke maatregelen op het gebied van Werkdruk, terugdringen van RSI en Fysieke Belasting al dan niet zijn ingevoerd.

ARTIKEL 8 TERUGDRINGEN RSI EN FYSIEKE BELASTING SPECIFIEKE MAATREGELEN

- 1 De werkgever dient voor werknemers zoveel mogelijk afwisseling aan te brengen tussen zittende en staande werkzaamheden.
- 2 De werknemer is verplicht deze afwisselende werkzaamheden uit te voeren.
- 3 De werkgever dient voor werknemers zoveel mogelijk afwisseling aan te brengen tussen de activiteiten binnen de werkzaamheden.
- 4 De werknemer is verplicht verschillende activiteiten binnen de werkzaamheden uit te voeren.
- 5 De werkgever is verplicht periodieke voorlichting en werkplekinstructie te geven aan werknemers.

ARTIKEL 9 WERKDRUK

De werkgever is verplicht om van de werknemers de werkdruk te analyseren door middel van de daartoe door sociale partners ontwikkelde Quickscan Werkdruk.

ARTIKEL 10 MONITORING GEGEVENS

- 1 De werkgever dient op de door sociale partners voorgeschreven tijdstippen en wijze aan de door sociale partners hiertoe aangewezen instantie (getalssmatige) informatie ter beschikking te stellen met betrekking tot ziekteverzuim, WAO- en WIA-instroom en implementatie van de bij deze CAO overeengekomen maatregelen.
- 2 De overeenkomstig lid 1 van dit artikel aan deze instantie verstrekte gegevens zullen vertrouwelijk behandeld worden en niet toegankelijk zijn of gemaakt worden voor derden.

HOOFDSTUK IV FACILITERING DOOR SOCIALE PARTNERS

Ter facilitering van het door de werkgever te voeren beleid en de door hem te nemen maatregelen als genoemd in Hoofdstuk III voorzien de sociale partners in de hieronder genoemde beleidsuitgangspunten en (beleids)instrumenten.

ARTIKEL 11 WERKDRUK, TERUGDRINGEN RSI EN FYSIEKE BELASTING

Algemeen

Er wordt ten behoeve van de branche een externe en onafhankelijke all round adviseur ingezet. Deze heeft tot taak om op verzoek van de werkgever, gedurende maximaal 4 dagdelen, ter plaatse van de (vestiging van een) onderneming ondersteuning en advisering te bieden bij de inventarisatie en te nemen maatregelen als bedoeld in Hoofdstuk III.

ARTIKEL 12 TERUGDRINGEN RSI EN FYSIEKE BELASTING

Specifiek

- 1 Sociale partners stellen de Werkwijzer Fysieke Belasting ter beschikking aan de werkgevers.
- 2 Sociale partners stellen direct na gereedkomen het geactualiseerde en uitgebreide Oplossingenboek RSI en fysieke belasting ter beschikking aan de werkgevers.

ARTIKEL 13 WERKDRUK

- 1 Sociale partners stellen de Quicksan Werkdruk ter beschikking aan de werkgevers.
- 2 Sociale partners stellen direct na gereedkomen het geactualiseerde en uitgebreide Oplossingenboek Werkdruk ter beschikking aan de werkgevers.

ARTIKEL 14 ARBODIENSTVERLENING

Sociale partners stellen zodra gereed ter beschikking aan de werkgevers:

- checklist arbo- en reïntegratiedienstverlening
- modelcontract arbo- en reïntegratiedienstverlening.

ARTIKEL 15 RI&E

Sociale partners stellen geactualiseerde sectorspecifieke RI&E's ter beschikking aan de werkgevers.

ARTIKEL 16 MONITORING GEGEVENS

Sociale partners zullen een Kennis- en Expertisecentrum oprichten. De werkzaamheden zullen in ieder geval omvatten:

- 1 inrichten van een website ter verspreiding van informatie en de in het kader van het convenant ontwikkelde instrumenten;
- 2 inrichten van een helpdesk voor beantwoording van vragen;
- 3 inrichten van een reïntegratiepunt;
- 4 het genereren van verzuiminformatie en de mogelijkheid bieden aan werkgevers om informatie uit het eigen bedrijf te vergelijken met de resultaten van de sector.

ARTIKEL 17 AANSCHAF MACHINES

Sociale partners stellen zodra gereed ter beschikking aan de werkgevers:

- brochure met best practices inzake te treffen verbeteringsmaatregelen in combinatie met investeringen bij de aanschaf van nieuwe machines;
- handleiding inkoop bij de aanschaf van nieuwe machines, verbouw en nieuwbouw en aanpassingen werkplek.

HOOFDSTUK V SLOTBEPALINGEN

ARTIKEL 18 AFWIJKENDE VOORWAARDEN

Indien bijzondere omstandigheden in een onderneming daartoe aanleiding geven kan de werkgever sociale partners schriftelijk en gemotiveerd verzoeken afwijking van bepalingen opgenomen in deze CAO toe te staan.

ARTIKEL 19 KLACHTEN

- 1 Er is een klachtenregeling stelselmatig niet naleven CAO-bepalingen.
- 2 Deze klachtenregeling is opgenomen als bijlage I bij deze CAO en maakt tevens deel uit van deze CAO.
- 3 Partijen bij de CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van nakomingen/of schadevergoedingsacties als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet CAO over aan het bestuur van de Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie met inachtneming van de volgende bepalingen.
- 4 Het bestuur van de Stichting maakt niet eerder gebruik van in lid 3 bedoelde bevoegdheid dan nadat zij partijen van het voornemen hiertoe in kennis heeft gesteld. Hierbij stelt het bestuur van de Stichting elk der partijen in de gelegenheid om binnen een termijn van 14 dagen kenbaar te maken of zij ten aanzien van de betreffende werkgever zelf het recht op vordering van nakoming en/of schadevergoeding wenst te hanteren.
- 5 Indien één of meerdere partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij dit de Stichting te melden waardoor de delegatie als bedoeld in lid 3 ten aanzien van desbetreffende vordering vervalt.

PROTOCOLLEN

Goede arbeidsomstandigheden worden in essentie op de werkplek gerealiseerd. Cao-partijen adviseren de werkgevers en de werknemers gebruik te maken van de Arbocatalogus en deze toe te passen om de risico's gerelateerd aan de arbeidsomstandigheden in de sector te voorkomen, te vermijden of zo veel mogelijk te minimaliseren.

Cao-partijen steven ernaar om voor 1 juli 2010 alle relevante risico's die in sector aanwezig zijn te hebben behandeld, met als eindresultaat een sectorcatalogus met een zoveel mogelijk dekkend karakter.

Daarnaast spreken CAO-partijen af met een tweejaarlijkse periodieke screening toe te zien op onderhoud in verband met gebreken of aanvullingen, wijzigingen in wet- en regelgeving of in de stand der techniek, wetenschap of professionele dienstverlening. Gekoppeld aan deze screening vindt een evaluatie van gebruik en effectiviteit van de catalogus plaats.

BIJLAGE I

REGLEMENT KLACHTENREGELING STELSELMATIG NIET NALEVEN CAO-BEPALINGEN, BEDOELD IN ARTIKEL 19 VAN DE CAO.

ARTIKEL 1

DEFINITIES

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a Stichting:
Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie;
- b CAO:
CAO Arbeid en Gezondheid voor de Zoetwarenindustrie;
- c Reglement:
Klachtenreglement stelselmatig niet naleven CAO-bepalingen;
- d Werkgever:
Natuurlijk of rechtspersoon die een onderneming drijft als bedoeld in artikel 1 lid 1 CAO;
- e Werknemer:
De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever;
- f Klager:
Belanghebbende in de zin van artikel 3 lid 2 van dit reglement;
- g Aangeklaagde:
De werkgever tegen wie de klacht zich richt;
- h Bestuur:
Bestuur van de Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie;
- i Secretaris:
Secretaris van de Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.

ARTIKEL 2

TAKEN EN BEVOEGDHEDEN

- 1 De Stichting heeft namens CAO-partijen tot taak het op verzoek behandelen van klachten die betrekking hebben op vermeend of geconstateerd stelselmatig niet naleven van de CAO. Uitvoering aan deze taak wordt gegeven door het bestuur overeenkomstig dit reglement.

- 2 De Stichting kan een onderzoek gelasten bij de onderneming tegen wie een klacht is ingediend.

ARTIKEL 3 ONTVANKELIJKHEID

- 1 De klacht dient betrekking te hebben op het stelselmatig niet naleven van bepalingen van de CAO.
- 2 De indiener van de klacht dient belanghebbende te zijn. Als belanghebbende(n) worden beschouwd:
 - a werkgevers- en werknemersorganisaties namens één of meerdere van haar leden;
 - b de in de onderneming van werkgever werkzame ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging namens de in die onderneming werkzame personen;
 - c werkgever;
 - d werknemer.
- 3 Een klacht wordt uitsluitend in behandeling genomen indien tevergeefs getracht is tot een oplossing als bedoeld in artikel 4 te komen.

ARTIKEL 4 ALVORENS EEN KLACHT WORDT INGEDIEND, DIENT DE KLAGER:

- 1 De klacht kenbaar te maken bij de aangeklaagde en te trachten in overleg met aangeklaagde tot een oplossing te komen.
- 2 Indien dit overleg niet binnen twee maanden na aanvang van het overleg tot een oplossing leidt, deelt klager aangeklaagde schriftelijk mede voornemens te zijn een klacht in te dienen bij de Stichting.
- 3 Indien niet binnen een maand na verzending van de in lid 2 bedoelde mededeling alsnog een regeling wordt getroffen, kan klager een klacht indienen bij de Stichting.

ARTIKEL 5 INDIENEN VAN EEN KLACHT

- 1 De klacht wordt door of namens belanghebbende schriftelijk ingediend bij de secretaris en dient in elk geval te bevatten:
 - naam en adresgegevens van de klager;
 - naam van de aangeklaagde;
 - omschrijving van de klacht;
 - overzicht van de feiten;
 - beargumenteerde omschrijving van de beslissing die klager wenst.
- 2 De kosten voor het indienen van een klacht bedragen voor een klacht ingediend door belanghebbende(n) aan werknemerszijde € 60,- en voor klacht aangebracht door belanghebbende(n) aan werkgeverszijde € 120,-. Bij toewijzing van de klacht wordt dit bedrag gerestitueerd.

ARTIKEL 6 BEHANDELING VAN DE KLACHT

- 1 De secretaris gaat na of de klacht voldoende gedocumenteerd en onderbouwd is en of de klacht en klager ontvankelijk zijn.
- 2 Indien de klacht niet voldoende gedocumenteerd en onderbouwd is, stelt de secretaris de klager hiervan schriftelijk op de hoogte waarbij klager in de gelegenheid wordt gesteld zulks binnen een termijn van 14 dagen alsnog te doen. Deze responsetermijn kan éénmaal worden verlengd. Indien de klacht binnen de (verlengde) responsetermijn niet nader is gedocumenteerd of onderbouwd wordt deze niet in behandeling genomen. Dit wordt schriftelijk aan klager medegedeeld.
- 3 Indien de klacht of klager niet ontvankelijk verklaard wordt, wordt klager hierover schriftelijk geïnformeerd.
- 4 De secretaris zendt de ontvankelijk verklaarde klacht ter reactie aan de aangeklaagde. Aangeklaagde wordt daarbij verplicht gesteld om binnen een termijn van 14 dagen schriftelijk te reageren. Deze responsetermijn kan worden verlengd indien dit naar oordeel van de secretaris noodzakelijk is.
- 5 Indien naar aanleiding van de reactie van aangeklaagde naar oordeel van de secretaris aanvullende informatie redelijkerwijs noodzakelijk is, worden klager en/of aangeklaagde daarover schriftelijk geïnformeerd waarbij een responsetermijn van 14 dagen geldt voor het verstrekken van deze informatie. Deze responsetermijn kan worden verlengd indien dit naar oordeel van de secretaris noodzakelijk is.

- 6 De ontvangen reacties worden verzonden aan de wederpartij.

ARTIKEL 7

- 1 Als de klacht en overeenkomstig het vorige artikel verkregen informatie naar oordeel van de secretaris zoveel mogelijk volledig en duidelijk is, wordt deze schriftelijk voorgelegd aan het bestuur.
- 2 Een lid van het bestuur dat rechtstreeks bemoeienis heeft (gehad) met de voorgelegde klacht mag aan de behandeling daarvan en de besluitvorming daaroftrent niet deelnemen.
- 3 Het bestuur neemt binnen een termijn van één maand na voorlegging één van de volgende besluiten:
 - een hoorzitting houden;
 - het doen van een voorlopige uitspraak in de zin van een bewijsopdracht aan (één der) partijen;
 - het doen van een definitieve uitspraak.
- 4 De in het vorig lid genoemde termijn kan éénmaal worden verlengd.
- 5 Indien het bestuur besluit een hoorzitting te houden kan ieder der partijen zich bij de hoorzitting laten bijstaan door getuigen en/of deskundigen en/of een raadsman/vrouw. Hierover wordt de secretaris ten minste 7 dagen voor de hoorzitting schriftelijk geïnformeerd.
- 6 Indien het bestuur een bewijsopdracht verstrekt wordt de betreffende partij een eenmalig te verlengen responsetermijn van één maand gegund. De reactie wordt ter kennisneming aan de wederpartij gezonden.

ARTIKEL 8

DEFINITIEVE UITSPRAAK

- 1 Het bestuur van de Stichting streeft ernaar om binnen zes maanden nadat de klacht aan haar is voorgelegd een definitieve uitspraak te doen.
- 2 De definitieve uitspraak bevat in elk geval de overwegingen op grond waarvan het bestuur van oordeel is dat de klacht (op onderdelen) al dan niet gegrond is.
- 3 Indien het bestuur van oordeel is dat de klacht (op onderdelen) gegrond is, legt zij aangeklaagde één of een combinatie van navolgende sancties op:
 - a waarschuwing met gunning van een termijn herstel. Deze waarschuwing zal niet openbaar worden gemaakt;

- b waarschuwing welke openbaar zal worden gemaakt;
- c het instellen van een schadevergoedingsactie als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst en artikel 3 lid 4 van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van Collectieve Arbeidsovereenkomsten (Wet AVV). Een schadevergoedingsactie kan slechts worden ingesteld nadat een waarschuwing als bedoeld onder a. of b. is gegeven en geen resultaten heeft opgeleverd in de periode waarin zulks aangegeven door het bestuur van de Stichting had dienen te gebeuren;
- d het publiceren van het aanhangig maken van de procedure en/of uitspraak als bedoeld onder c.

ARTIKEL 9 SLOTBEPALINGEN

De regeling laat een beslissing van de rechter omtrent een twistgeding onverlet.

BIJLAGE II

MAATWERKREGELING VOOR ARBODIENSTVERLENING, als bedoeld in artikel 5 lid 4 van de CAO.

De Sociale Partners zijn overeengekomen dat werkgevers de mogelijkheid hebben om, na verkregen instemming van de Ondernemingsraad dan wel Personeelsvertegenwoordiging, te kiezen voor de maatwerkregeling voor arbodienstverlening. Bij minder dan tien werknemers moet in het werkoverleg met de medewerkers overeenstemming over de maatwerkregeling worden verkregen.

ARTIKEL 1

AANSLUITEN BIJ HET BRANCHEPAKKET VOOR ARBODIENSTDIENSTVERLENING

1. Overeenkomstig artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet kan de werkgever de deskundige bijstand bij het beleid op het terrein van arbeidsomstandigheden, verzuim en vroege reïntegratie organiseren door zich aan te sluiten bij het branchepakket van ArboUnie/NN. Hiermee voldoet de werkgever aan de wettelijke eisen voor de maatwerkregeling.
2. Door zich aan te sluiten bij het branchepakket beschikt de werkgever, conform de wettelijke eisen, over een gecertificeerde bedrijfsarts voor:
 - a) de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten,
 - b) de uitvoering van het arbeidsgezondheidskundig onderzoek (indien van toepassing);
 - c) de uitvoering van aanstellingskeuringen (indien van toepassing);
 - d) toetsing en advisering van de RI&E inclusief het Plan van Aanpak
3. Voorts legt de werkgever de in het bedrijf uitgevoerde branche-RI&E ter toetsing voor aan drie van de gecertificeerde kerndeskundigen (arbeids- & organisatiedeskundige, veiligheidskundige en arbeidshygiënist) bij het branchepakket van de ArboUnie/NN. Ook adviseren deze deskundigen over het Plan van Aanpak. De RI&E en het Plan van Aanpak worden, inclusief het advies van de kerndeskundigen, ter instemming met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging besproken. Voor bedrijven met 25 medewerkers of minder kan deze toetsing vervallen indien gebruik wordt gemaakt van de branche-specifieke RI&E zoals genoemd in artikel 6 van deze CAO. De RI&E wordt maximaal drie jaar na de uitvoering herhaald. De werkgever maakt ieder jaar een schriftelijke voortgangsrapportage over het Plan van Aanpak van de RI&E. Deze voortgangsrapportage wordt besproken met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging en bij afwezigheid daarvan

met de belanghebbende medewerkers. De R&E wordt bij gewijzigde arbeidsomstandigheden (zoals verhuizing, verbouwing, aanschaf van nieuwe machines/ een nieuwe productielijn of een verandering in functies) wederom uitgevoerd, specifiek gericht op de veranderde omstandigheden.

ARTIKEL 2 DISPENSATIE

Van het bepaalde in artikel 1 kan de werkgever afwijken op voorwaarde dat de werkgever vooraf dispensatie verkrijgt bij CAO partijen.

ARTIKEL 3 NALEVING VAN DE VANGNETREGELING EN ONDERNEMINGSOVEREENKOMST

Indien de werkgever de wettelijk verplichte deskundige bijstand op een andere wijze wenst te organiseren dan bepaald in artikel 1, dient hij de bepalingen van de vangnetregeling in artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet na te leven, tenzij hij een ondernemingsovereenkomst afsluit met de Ondernemingsraad of de Personeelsvertegenwoordiging van de onderneming, conform de maatwerkregeling in artikel 14 van de Arbeidsomstandighedenwet en onder de voorwaarden zoals omschreven in artikel 1.

ARTIKEL 4. MAATWERKREGELING VOOR ALLE BEDRIJVEN IN DE BRANCHE

Als voorwaarde voor het van toepassing kunnen zijn van de maatwerkregeling gelden de volgende afspraken.

1. Alleen bedrijven met een actuele en volledige RI&E (niet ouder dan 3 jaar) en bedrijven die een preventiemedewerker hebben, kunnen gebruik maken van de maatwerkregeling.
2. Gezien de risico's in de branche zijn bij het toetsen van de RI&E, naast de preventiemedewerker, minimaal de volgende gecertificeerde deskundigen betrokken: A&O-deskundige, veiligheidskundige, bedrijfsarts en arbeidshygiënist.
3. Voor het arbospreekuur is een bedrijfsarts en een andere kerndeskundige (A&O-deskundige, arbeidshygiënist en veiligheidskundige) beschikbaar.
4. Als er voor de verschillende taken verschillende contracten zijn afgesloten, hebben de verschillende partijen in het eerste jaar minimaal éénmaal per kwartaal overleg over afstemming en samenhang van de dienstverlening. In de jaren daarna is dat overleg minimaal tweemaal per jaar. Voor het samenwerken

tussen de verschillende deskundigen wordt in ieder bedrijf een eindverantwoordelijke benoemd. De Ondernemingsraad/Personneelsvertegenwoordiging heeft minimaal tweemaal per jaar overleg met de verschillende partijen, inclusief de eindverantwoordelijke.

5. De verschillende partijen betrokken bij arbodienstverlening, inclusief de preventiemedewerker, stellen binnen drie maanden na ingang van het contract een jaarplan op waarin vermeld staat:
 - a. de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, inclusief contactpersoon richting medezeggenschap;
 - b. de wijze van rapporteren;
 - c. De doelstelling en daaraan gekoppelde activiteiten. Hierbij komen expliciet aan de orde: de RI&E, preventieve maatregelen, arbeidsgezondheidskundig onderzoek, spreekuur en verzuimbegeleiding;
 - d. Omgaan met en uitwisselen van persoonsgegevens;
 - e. Wijze van evalueren.
6. Het plan, zoals bedoeld in lid 5, wordt ter instemming voorgelegd aan de Ondernemingsraad/Personneelsvertegenwoordiging en bij ontbreken daarvan aan de medewerkers.
7. De maatwerkregeling geldt voor een periode van twee jaar. Uiterlijk drie maanden voor afloop van deze periode evalueren partijen de wijze waarop de arbodienstverlening heeft gefunctioneerd.
8. De sector stelt een klachtenregeling op over de manier waarop deskundige bijstand wordt geregeld. In de regeling wordt verwezen naar een paritair orgaan, welke de klachten zal behandelen, alsmede de wijze van afhandeling van klachten en hoe klachten tot correctie en preventieve maatregelen kunnen leiden.

BIJLAGE III

RISICO-INVENTARISATIE EN -EVALUATIE (RI&E) VOOR DE ZOETWAREN-INDUSTRIE

De RI&E is terug te vinden op www.datwerktwelzolekker.nl

CAO SOCIAAL FONDS ZOETWARENINDUSTRIE

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze CAO wordt tenzij uitdrukkelijk anders wordt aangegeven verstaan onder:

- 1 Onderneming in de zoetwarenindustrie:
 - a iedere onderneming in Nederland, die uitsluitend of in hoofdzaak:
 - 1 fabrieksmatig bloem en/of andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels verwerkt, ongeacht de soort;
 - 2 fabrieksmatig de producten onder 1 genoemd vervaardigt door een vorm van samenvoeging (assemblage) van delen van de onder 1 genoemde producten, al dan niet met toevoeging van vulling;
 - 3 (met ingang van 31 december 2003) fabrieksmatig rijstkoeken en wafels vervaardigt;
 - 4 fabrieksmatig producten vervaardigt die naar de aard van de verwerkte grondstoffen, en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen, vergelijkbaar zijn met de producten als vermeld onder 1, 2 en 3;
 - 5 aan één of meer van de onder 1 tot en met 4 genoemde ondernemingen uitsluitend of in hoofdzaak diensten verleent en die tezamen een economische eenheid vormen. Onder diensten wordt verstaan: Inpakhandelingen, (technisch) onderhoud, verkoop, administratie, management- en beheeractiviteiten, schoonmaakwerkzaamheden en distributie;
 - 6 fabrieksmatig suikerwerken vervaardigt;
 - 7 fabrieksmatig dropartikelen vervaardigt;
 - 8 fabrieksmatig cacaomassa, cacao poeder, cacao boter, chocolademassa of couverture verwerkt bij de vervaardiging van al of niet gevulde chocoladeartikelen, inclusief boterhamstrooisels en pasta's;
 - 9 Ahold Coffee Company B.V. te Zaandam.
- 2 Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming - als bedoeld in lid 1 - drijft.
- 3 Werknemer: man of vrouw die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.

- 4 Vakvereniging: één van de vakbonden genoemd als partij bij deze CAO.
- 5 De Stichting: de Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie, gevestigd te 's-Gravenhage.
- 6 De statuten: de statuten van de in het vijfde lid genoemde Stichting.
- 7 Het bestuur: het in artikel 3 van de statuten van de Stichting bedoelde bestuur.

ARTIKEL 2 WERKINGSSFEER

- 1 Deze CAO is van toepassing op de werkgever als bedoeld in artikel 1, lid 2.
- 2 Deze CAO is tevens van toepassing op die onderneming of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan hiervoor genoemd worden verricht. Indien meer CAO's van toepassing kunnen zijn, wordt de onderneming gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort, gemeten in arbeidsuren op jaarbasis.

ARTIKEL 3 DOEL

De Stichting heeft als doelstelling om, overeenkomstig artikel 2, lid 2 van de statuten, activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de Zoetwarenindustrie, te financieren en subsidiëren. Daartoe heft de Stichting bijdragen van de werkgevers in de Zoetwarenindustrie.

ARTIKEL 4 UITVOERING

- 1 De uitvoering van deze overeenkomst geschiedt volgens de bepalingen van de statuten en reglementen van de Stichting die aan deze overeenkomst zijn gehecht en geacht worden daarvan deel uit te maken.
- 2 De uitvoering is aan de Stichting opgedragen. De Stichting kan de uitvoering delegeren aan een administrateur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de Stichting.
- 3 Ten behoeve van de vorenbedoelde uitvoering is de werkgever verplicht alle gegevens en inlichtingen te verschaffen alsmede iedere medewerking te verlenen, die noodzakelijk of gewenst worden geacht door personen of instellingen.

gen die, door of namens de Stichting, zijn belast met de inning van de bijdragen en de controle op de naleving van het gestelde in de statuten en de reglementen van de Stichting en de toetsing van de bedrijfsactiviteiten van de werkgever aan het gestelde in deze CAO. Daarbij bestaat de mogelijkheid om aan de werkgever opgave van de loonsom door opvragen door middel van een door een accountant gewaarmerkte cumulatieve loonstaat.

- 4 In het kader van de controle op de naleving en de toetsing van de bedrijfsactiviteiten kan de Stichting bij de werkgever, diens accountant of administratiekantoor inzage verlangen van gegevens die nodig zijn voor een goede uitvoering van deze CAO.

Daarbij kan onder meer aan de werkgever worden gevraagd om opgave van de loonsom door middel van een door een accountant gewaarmerkte cumulatieve loonstaat.

De uitkomsten van een dergelijk onderzoek kunnen alleen worden aangewend om nakoming van de CAO af te dwingen en/of een vordering in te stellen als bedoeld in artikel 15 van de Wet op de CAO en artikel 3 Wet op het verbindend en het onverbindend verklaren.

CAO-partijen dragen hiertoe de aan hun bevoegdheden over aan de Stichting.

- 5 Bij een schriftelijk onderzoek zal aan de werkgever duidelijk moeten worden aangegeven welke gegevens binnen welke termijn aan de Stichting en/of de administrateur ter beschikking moeten worden gesteld. Het moet hierbij gaan om gegevens die redelijkerwijs nodig zijn voor de controle c.q. het toezicht op de naleving van de CAO. Controle ter plaatse kan alleen met instemming van de werkgever. Controle ter plaatse zal alleen plaatsvinden als er een grond vermoeden is. Een dergelijk onderzoek dient tijdig van te voren schriftelijk te worden aangekondigd, waarbij datum en plaats van het onderzoek moeten worden vermeld.

ARTIKEL 5 VERPLICHTINGEN WERKGEVER

Werkgevers zijn gehouden de door de Stichting in het kader van de doelstelling gevraagde gegevens te verstrekken en de bijdragen te betalen die zij aan de Stichting verschuldigd zijn, overeenkomstig datgene wat te dezer zake in de statuten en de reglementen van de Stichting is of wordt bepaald en zullen zich ook overigens moeten houden aan het bepaalde in de statuten en de reglementen van de Stichting. Indien de werkgever, ook na aanmaning, niet aan zijn verplichtingen voldoet, is de Stichting bevoegd de noodzakelijke gegevens naar beste weten vast te stellen en de bijdragen in te vorderen.

ARTIKEL 6 BIJDRAGE

1 Algemene bijdrage

De hoogte van de bijdrage als bedoeld in artikel 3 is gelijk aan een door het bestuur vast te stellen percentage van het loon als bedoeld in artikel 16 lid 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen. De werkgever is verplicht jaarlijks de bijdrage aan de Stichting te voldoen. De bijdrage is voor de werkgever 0,3% kalenderbasis.

2 Additionele bijdrage scholing

De werkgever is jaarlijks verplicht een additionele bijdrage af te dragen. Deze bijdrage is bestemd voor de financiering van de doelstellingen van de Stichting die betrekking hebben op scholing. De hoogte van de bijdrage is 0,1% van de voor de onderneming van de werkgever geldende loonsom op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen.

3 Additionele bijdrage CAO arbeid en gezondheid

De werkgever is jaarlijks verplicht een additionele bijdrage af te dragen. Deze bijdrage is bestemd voor de financiering van de maatregelen die zijn afgesproken in het kader van de CAO arbeid en gezondheid voor de zoetwarenindustrie. De hoogte van de bijdrage is 0,08% van de voor de onderneming van de werkgever geldende loonsom op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen.

ARTIKEL 7 DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2008 en eindigt op 31 december 2012 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

STATUTEN

ARTIKEL 1 NAAM EN ZETEL

De stichting draagt de naam "Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie" en is gevestigd te 's-Gravenhage.

ARTIKEL 2 DOEL

- 1 De stichting stelt zich ten doel het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in de zoetwarenindustrie.
- 2 Deze activiteiten bestaan binnen het doel van de stichting uit het bevorderen en financieren van:
 - a het geven van voorlichting en informatie aan alle werkgevers en werknemers in de zoetwarenindustrie over de rechtsgevolgen die voortvloeien uit de collectieve arbeidsovereenkomsten voor de zoetwarenindustrie en/of andere wettelijke voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen;
 - b een eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zoetwarenindustrie en het voorkomen van geschillen over de uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de zoetwarenindustrie;
 - c het coördineren, voorbereiden en ondersteunen van het georganiseerde overleg tussen sociale partners ten behoeve van alle werkgevers en werknemers in de zoetwarenindustrie;
 - d het uitvoeren van werkzaamheden verbonden aan het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting;
 - e het verzorgen van algemene informatie en publiciteit aan werknemers, werkgevers en direct belanghebbenden aangaande de vraag en het aanbod van arbeid, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de opleidingsmogelijkheden in de zoetwarenindustrie;
 - f de uitgifte van brochures, periodieken en kennisdragers - exclusief boekjes inzake collectieve arbeidsovereenkomsten - ten behoeve van alle werknemers en werkgevers in de zoetwarenindustrie in het belang van de arbeidsverhoudingen in de zoetwarenindustrie;

- g de inzet van adviseurs voor activiteiten in het kader van voorlichting en informatie op het gebied van scholing, vorming, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarktbeleid gericht op ondernemingen in de zoetwarenindustrie;
- h het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen in bedrijven in de zoetwarenindustrie op het terrein van arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid;
- i het stimuleren en subsidiëren van ontwikkelingen gericht op het bevorderen van de medezeggenschap, personeelsvergaderingen, personeelsvertegenwoordigingen en ondernemingsraden op ondernemingsniveau als vormen van overleg tussen werknemers en werkgevers in de zoetwarenindustrie;
- j het subsidiëren van de kosten van verlof van werknemers voor het bijwonen van congressen en vakgroepbestuursvergaderingen van hun vakorganisaties;
- k het verrichten en subsidiëren van het opleidingsplan, vooropleidingstraject en werkervaringsplaatsen, alsmede de opleiding van werknemers in het kader van hun inzetbaarheid;
- l het verrichten en subsidiëren van opleidingen ten behoeve van werkgevers in de zoetwarenindustrie in het kader van de verbetering van de arbeidsverhoudingen;
- m het stimuleren en subsidiëren van het Arboconvenant en de maatregelen die zijn afgesproken in het kader van de CAO arbeid en gezondheid voor de zoetwarenindustrie, voor zover verband houdend met arbeid, alsmede van andere projecten of activiteiten gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden binnen de zoetwarenindustrie of op de totstandkoming of verbetering van bedrijfsbeleid op dit terrein;
- n het vergroten van de participatie op de arbeidsmarkt, onder meer via het stimuleren van een betere aansluiting van de zoetwarenindustrie op de arbeidsmarkt;
- o het stimuleren en subsidiëren van de re-integratie van arbeidsongeschikte of met werkloosheid bedreigde werknemers in de zoetwarenindustrie, dit laatste onder meer via de Subsidieregeling Vacaturevulling door Werklozen of met Werkloosheid bedreigde werknemers;
- p het stimuleren en subsidiëren van projecten of onderzoeksactiviteiten op het gebied van opleiding en begeleiding van werknemers in het kader van

hun inzetbaarheid, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de arbeidsmarkt gericht op het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen en het duurzaam werken in de zoetwarenindustrie;

ARTIKEL 3 BESTUUR

- 1 Het bestuur is belast met het bestuur van de stichting.
- 2 Het bestuur bestaat uit zeven leden. Indien het bestuur uit minder dan zeven leden bestaat, behoudt het niettemin zijn bevoegdheid om rechtsgeldig bestuursbesluiten te nemen.
- 3 Voor ieder lid wordt een plaatsvervanger benoemd, die het desbetreffende bestuurslid vervangt ingeval van belet of ontstentenis. Het feit dat sprake is van belet of ontstentenis zal worden vastgesteld door ten minste twee bestuursleden, die daaromtrent een verklaring afleggen.
Alle bepalingen die betrekking hebben op bestuursleden zijn op plaatsvervangende bestuursleden van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 4 BENOEMING VAN DE LEDEN VAN HET BESTUUR

- 1 De leden van het bestuur en voor ieder van hen een vaste plaatsvervanger worden, met inachtneming van het in lid 2 bepaalde, benoemd door de organisaties van werknemers en werkgevers in de zoetwarenindustrie, te weten:
 - één lid en één plaatsvervangend lid door de vereniging: FNV Bondgenoten, statutair gevestigd te Amsterdam (werknemerssector);
 - één lid en één plaatsvervangend lid door de vereniging: CNV Bedrijvenbond, statutair gevestigd te Houten (werknemerssector);
 - één lid en één plaatsvervangend lid door de vereniging: De Unie, Vakbond voor Industrie en Dienstverlening, statutair gevestigd te Houten (werknemerssector);
 - vier leden en vier plaatsvervangende leden door de vereniging:

Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie, hierna ook te noemen: "VBZ", statutair gevestigd te 's-Gravenhage (werkgeverssector).
- 2 Slechts personen die in dienst zijn van VBZ dan wel van een lid van VBZ kunnen worden benoemd door VBZ. Slechts personen die in dienst zijn van FNV

Bondgenoten, CNV BedrijvenBond dan wel De Unie, allen voormeld, kunnen worden benoemd door de werknemerssector.

ARTIKEL 5 ZITTINGSDUUR

- 1 De leden en plaatsvervangende leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van twee jaar, met dien verstande dat deze termijn wordt verlengd met de periode waarin leden en plaatsvervangende leden van het bestuur nog niet door een nieuw bestuurslid respectievelijk plaatsvervangend bestuurslid zijn opgevolgd.
- 2 Aftredende leden en plaatsvervangende leden zijn terstond herkiesbaar.
- 3 In tussentijdse vacatures wordt, met inachtneming van het in artikel 4 bepaalde, zo spoedig mogelijk voorzien. De nieuwgekozen leden en/of plaatsvervangende leden treden af op het tijdstip waarop het lid of het plaatsvervangend lid dat zij vervangen, zou zijn afgetreden.
- 4 Het bestuurslidmaatschap eindigt voor bestuursleden, die benoemd zijn door de werkgeverssector, zodra zij ophouden in dienst te zijn van VBZ dan wel van een lid van VBZ. Het bestuurslidmaatschap eindigt voor bestuursleden, die benoemd zijn door de werknemerssector, zodra zij ophouden in dienst te zijn van FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond dan wel De Unie.

ARTIKEL 6 VOORZITTER

Telkenjare wijst het bestuur uit zijn midden een voorzitter en vicevoorzitter aan, met dien verstande dat, indien het voorzitterschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeverssector, het vicevoorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemerssector en omgekeerd.
Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal jaarlijks wisselen.

ARTIKEL 7 VERTEGENWOORDIGING

- 1 De stichting wordt vertegenwoordigd door het bestuur dan wel door de voorzitter en de vice-voorzitter tezamen.
- 2 Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van alle overeenkomsten, gene uitgezonderd; de in artikel 291 lid 2 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek voorkomende mogelijke bevoegdheidsbeperkingen op dit punt gelden derhalve niet.

ARTIKEL 8 STEMMING

- 1 De besluitvorming geschiedt bij meerderheid van stemmen, in vergaderingen waar ten minste de helft plus één van de zittende bestuursleden respectievelijk hun plaatsvervangende bestuursleden aanwezig is.
Ter bestuursvergadering brengen de gezamenlijke aanwezige bestuursleden uit de werkgeverssector evenveel stemmen uit als de gezamenlijke aanwezige bestuursleden uit de werknemerssector. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden uit de werkgevers- en werknemerssector even groot, dan brengt ieder lid van het bestuur één stem uit. Is het aantal ter vergadering aanwezige bestuursleden uit de werkgevers- en werknemerssector niet even groot, dan brengt elk der leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is, zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering aanwezig is. Elk der leden van de groep, waarvan het grootste aantal ter vergadering is, brengt alsdan zoveel stemmen uit als overeenkomt met het aantal leden van die groep, waarvan het kleinste aantal ter vergadering aanwezig is.
Bij staking der stemmen wordt een voorstel geacht te zijn verworpen.
- 2 Een schriftelijk met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden respectievelijk hun plaatsvervaarders, genomen besluit staat gelijk aan een in een vergadering genomen besluit.

ARTIKEL 9 SECRETARIAAT

Het bestuur wordt in de uitvoering van zijn taak bijgestaan door een secretariaat.

ARTIKEL 10 VERMOGEN

Het vermogen van de stichting zal worden gevormd door:

- a bijdragen van werkgevers in de zoetwarenindustrie zoals worden bedoeld in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie;
- b gekweekte renten;
- c subsidies;
- d eventuele andere baten.

ARTIKEL 11 BELEGGINGEN

- 1 Het bestuur is belast met het beheer van het vermogen van de stichting. De gelden van de stichting worden door het bestuur op solide wijze belegd.
- 2 Het bestuur kan de administratie van de stichting onder zijn verantwoordelijkheid uitbesteden aan een administratie-orgaan.

ARTIKEL 12 BEGROTING

- 1 Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op, die is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 2 vermelde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten. Deze begroting wordt ter goedkeuring aan de partijen bij de Collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds voor de zoetwarenindustrie aangeboden. De begroting is na de goedkeuring van voormelde partijen beschikbaar voor bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers.
- 2 Degene die een verzoek doet tot het ter beschikking stellen van gelden van de stichting dient bij het bestuur een begroting in te dienen, welke is gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 2 vermelde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten.

ARTIKEL 13 BOEKJAAR EN JAARSTUKKEN

- 1 Het boekjaar van de stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
- 2 Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een externe registeraccountant gecontroleerd verslag over de financiële toestand van de stichting vast.
- 3 Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Het verslag dient een getrouw beeld te geven van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar en is gespecificeerd overeenkomstig de in artikel 2 vermelde bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten. Uit het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring moet blijken dat de uitgaven conform de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 zijn gedaan.
- 4 Degene(n) aan wie krachtens een besluit van het bestuur gelden van de stichting ter beschikking worden gesteld, dienen aan het bestuur een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende

bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen over de wijze, waarop de gelden zijn besteed, welke verklaring ten minste moet zijn gespecificeerd volgens de in artikel 2 omschreven bestedingsdoelen respectievelijk activiteiten en een geïntegreerd onderdeel moet uitmaken van het voormelde verslag.

- 5 Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring liggen ten kantore van het secretariaat en op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers. Voorts ligt het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring voor een ieder ter inzage bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- 6 Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden, tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
- 7 Het verslag en de bijbehorende accountantsverklaring worden uiterlijk binnen zes maanden na afloop van het boekjaar, waarop het verslag betrekking heeft, in drievoud toegezonden aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

ARTIKEL 14 REGLEMENTEN

- 1 Het bestuur is bevoegd reglementen vast te stellen, waarin die onderwerpen worden geregeld, welke niet in deze statuten zijn vervat dan wel ter nadere uitwerking van deze statuten.
- 2 De reglementen mogen niet met de wet of deze statuten in strijd zijn.
- 3 Het bestuur is te allen tijde bevoegd de reglementen te wijzigen of op te heffen.
- 4 Op de vaststelling, wijziging en opheffing van de reglementen is het bepaalde in artikel 16 lid 1 van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 15 TIJDSDUUR

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

ARTIKEL 16 STATUTENWIJZIGING

- 1 Het bestuur is bevoegd door een eenstemmig besluit in een vergadering, waarin alle bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn, zonder dat in het bestuur enige vacature bestaat, deze statuten te wijzigen met dien verstande dat een zodanige wijziging niet het doel of karakter van de stichting mag aantasten.
Wijziging van de statuten kan slechts plaatsvinden na verkregen goedkeuring van de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds voor de zoetwarenindustrie.
- 2 Tegelijkertijd met de oproeping tot een vergadering tot wijziging van de statuten moet een afschrift van het voorstel, waarin de voorgestelde wijzigingen van de statuten woordelijk zijn opgenomen, aan de bestuursleden worden toegezonden.
- 3 De wijziging moet op straffe van nietigheid bij notariële akte tot stand komen.
- 4 Het bestuur is verplicht een authentiek afschrift van de wijziging, alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het openbaar register gehouden door de Kamers van Koophandel en Fabrieken.

ARTIKEL 17 ONTBINDING EN VEREFFENING

- 1 Het bestuur is bevoegd de stichting te ontbinden. Op het daartoe te nemen besluit is het bepaalde in artikel 16 lid 1, eerste zin, van overeenkomstige toepassing.
- 2 De stichting blijft na haar ontbinding voortbestaan voor zover dit tot vereffening van haar vermogen nodig is.
- 3 De vereffening geschiedt door de bestuurders. Zij dragen er zorg voor dat van de ontbinding van de stichting inschrijving geschiedt in het register bedoeld in artikel 16 lid 4.
- 4 Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van deze statuten zoveel mogelijk van kracht.
- 5 Het bestuur geeft een bestemming aan een eventueel batig saldo van de stichting. Bedoelde bestemming zal zoveel mogelijk in het verlengde liggen van het doel van de ontbonden stichting.
- 6 Na afloop van de vereffening blijven de boeken, bescheiden en andere ge-

vensdragers van de ontbonden stichting gedurende de door de wet voorgeschreven termijn berusten onder de jongste vereffenaar, tenzij het bestuur een andere bewaarder heeft benoemd.

ARTIKEL 18 SLOTBEPALING

In alle gevallen, waarin zowel de wet, deze statuten als de reglementen niet voorzien, beslist het bestuur.

UITVOERINGSREGLEMENT

ARTIKEL 1 DEFINITIES

- 1 Dit uitvoeringsreglement is van toepassing op de werkgever als bedoeld in artikel 1 en 2 van de CAO Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.
In dit uitvoeringsreglement wordt verstaan onder:
 - 2 Onderneming in de zoetwarenindustrie:
 - a iedere onderneming in Nederland, die uitsluitend of in hoofdzaak:
 - 1 fabrieksmatig bloem en/of andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels verwerkt, ongeacht de soort;
 - 2 fabrieksmatig de producten onder 1 genoemd vervaardigt door een vorm van samenvoeging (assemblage) van delen van de onder 1 genoemde producten, al dan niet met toevoeging van vulling;
 - 3 (met ingang van 31 december 2003) fabrieksmatig rijstkoeken en -wafels vervaardigt;
 - 4 fabrieksmatig producten vervaardigt die naar de aard van de verwerkte grondstoffen, en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen, vergelijkbaar zijn met de producten als vermeld onder 1, 2 en 3;
 - 5 aan één of meer van de onder 1 tot en met 4 genoemde ondernemingen uitsluitend of in hoofdzaak diensten verleent en die tezamen een economische eenheid vormen. Onder diensten wordt verstaan: Inpakhandelingen, (technisch) onderhoud, verkoop, administratie, management- en beheeractiviteiten, schoonmaakwerkzaamheden en distributie;
 - 6 fabrieksmatig suikerwerken vervaardigt;
 - 7 fabrieksmatig dropartikelen vervaardigt;
 - 8 fabrieksmatig cacaomassa, cacao poeder, cacaoboter, chocolademassa of couverture verwerkt bij de vervaardiging van al of niet gevulde chocoladeartikelen, inclusief boterhamstrooisels en pasta's;
 - 9 Ahold Coffee Company B.V. te Zaandam.
 - 3 Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming - als bedoeld in lid 2 - drijft.

- 4 Werknemer: man of vrouw die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
- 5 De Stichting: de Stichting Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie, gevestigd te 's-Gravenhage.
- 6 Het bestuur: het in artikel 3 van de statuten van de Stichting bedoelde bestuur.
- 7 CAO: collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zoetwarenindustrie.
- 8 CAO Sociaal Fonds: collectie arbeidsovereenkomst Sociaal Fonds voor de Zoetwarenindustrie.

ARTIKEL 2

HOOGTE VAN DE BIJDRAGE

- 1 De hoogte van de bijdrage als bedoeld in artikel 6 van de CAO Sociaal Fonds is gelijk aan een door het bestuur vast te stellen percentage van het loon als bedoeld in artikel 16 lid 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen. De werkgever is verplicht jaarlijks de bijdrage aan de Stichting te voldoen.
- 2 De Stichting deelt het te betalen bedrag der bijdrage schriftelijk aan de werkgever mede. De bijdragen kunnen in voorschot worden gevorderd op basis van een geraamde som van de bruto loonsom. De werkgever is verplicht de verschuldigde bijdrage of het verschuldigde voorschot binnen 14 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting te voldoen.
- 3 Hetgeen terzake van voorschotbijdrage door de werkgever is betaald, wordt verrekend met de bijdrage die de werkgever over dat jaar verschuldigd zal zijn. Bij niet tijdige betaling van de voorschottermijn wordt het gehele resterende bedrag van de voorschotnota direct opeisbaar.
- 4 De werkgever is verplicht aan de Stichting - op de door de Stichting vast te stellen wijze en tijdstippen - de gegevens te verstrekken welke naar het oordeel van de Stichting nodig zijn ter berekening van de verschuldigde bijdrage en het te vorderen voorschot. Indien de werkgever niet, niet tijdig of onvolledig de benodigde gegevens aan de Stichting verstrekt, is de Stichting bevoegd de hoogte van de bijdrage of het voorschot naar beste weten zelf vast te stellen. De kosten van het vergaren en verstrekken van de door de Stichting gewenste informatie komen voor de rekening van de werkgever.
- 5 De werkgever die nalaat zijn financiële verplichtingen jegens de Stichting op een door het bestuur vastgesteld tijdstip te voldoen, zal voor elke ingaande maand verzuim wegens rentederving het wettelijk rentepercentage als bedoeld in artikel 119 jo 120 Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek van het niet tij-

dig betaalde bedrag aan de Stichting verschuldigd zijn, tenzij het bestuur daarvan geheel of gedeeltelijk ontheffing verleent.

- 6 Boven en behalve de in het voorgaande lid bedoelde rentevergoeding is de werkgever in geval van nalatigheid verplicht op de eerste vordering aan de Stichting te betalen alle kosten, welke ter invordering van het verschuldigde zijn gemaakt. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15% van het verschuldigde bedrag, met een minimum van 50 Euro.

ARTIKEL 3 REALISERING DOELSTELLING

De Stichting realiseert het in artikel 2 van de statuten genoemde doel door het geheel of gedeeltelijk financieren en subsidiëren van in artikel 2 lid 2 van de statuten genoemde activiteiten onder door het bestuur te stellen voorwaarden en op de wijze zoals in dit reglement omschreven.

ARTIKEL 4 WERKWIJZE

- 1 Subsidieaanvragen dienen schriftelijk bij het bestuur te worden ingediend. Bij de aanvragen voor projectsubsidies dient een projectomschrijving, achtergrondinformatie, planning en een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde gelden, onderverdeeld naar de in artikel 2 lid 2 van de statuten genoemde bestedingsdoelen of activiteiten, te worden meegezonden, alsmede een realisatieplan.
- 2 Ten behoeve van de in lid 1 genoemde subsidies, dient de gesubsidieerde instelling aan het bestuur van de Stichting een door een registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde verklaring te overleggen en zo verantwoording af te leggen omtrent de besteding van de ontvangen gelden, en wel
 - voor eenmalige subsidie: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na de besteding van de gelden;
 - voor periodieke subsidies: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na afsluiting van de periode waarop de subsidiebetrekking heeft;
 - voor projectmatige subsidies: zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen vier maanden, na afsluiting van het project waarop de subsidie betrekking heeft;
- 3 Deze verklaring dient ten minste te zijn gespecificeerd volgens de in artikel 2 lid 2 van de statutengenoemde bestedingsdoelen of activiteiten en de projectbegroting. Deze verklaring zal een geïntegreerd onderdeel uitmaken van de financiële jaarrekening van de Stichting.

- 4 Het bestuur is bevoegd nadere voorschriften op te stellen waaraan de bij de subsidieaanvraag mee te zenden begroting c.q. de schriftelijke verantwoording dient te voldoen.
- 5 Op beslissingen van het bestuur omtrent de subsidieaanvraag kan geen beroep worden ingesteld, onverlet de mogelijkheid een nieuwe aanvraag in te dienen.

ARTIKEL 5 VERPLICHTINGEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS

- 1 De werkgevers en werknemers zijn verplicht alle gegevens te verstrekken die het bestuur voor een goede uitvoering van de statuten en de reglementen nodig acht.
- 2 Bij gebreke van de in het eerste lid bedoelde gegevens is het bestuur gerechtigd de betreffende gegevens naar beste weten te schatten.

ARTIKEL 6 ADMINISTRATEUR

- 1 Het administratief en geldelijk beheer wordt onder toezicht van het bestuur gevoerd door een daarvoor door het bestuur aan te wijzen administrateur. Als administrateur treedt op Syntrus Achmea te Amsterdam.
De kosten van dit beheer komen voor rekening van de Stichting.
- 2 De opdracht tot het voeren van administratief en geldelijk beheer aan de administrateur wordt schriftelijk verstrekt. Bij deze opdracht behoort een instructie welke door het bestuur wordt vastgesteld.

ARTIKEL 7 BEGROTING

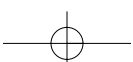
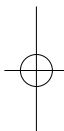
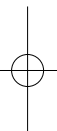
- 1 Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks uiterlijk in de maand december een begroting voor het daaropvolgende kalenderjaar van inkomsten en uitgaven van de Stichting vast. De begroting omvat:
 - a een schatting van de inkomsten;
 - b een schatting van de te financieren activiteiten als bedoeld in artikel 2 van de statuten;
 - c de verwachte kosten van administratie en bestuur;

- d eventuele andere lasten.
- 2 De begroting is op aanvraag beschikbaar voor de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers en wordt verzonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.

ARTIKEL 8

VERSLAG, REKENING EN VERANTWOORDING

- 1 Jaarlijks binnen zes maanden na afloop van het boekjaar stelt het bestuur een door een externe registeraccountant gecontroleerd verslag over de financiële toestand van de Stichting vast. Ten blijke van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en de vice-voorzitter van de Stichting ondertekend. Dit verslag is ingericht en gespecificeerd overeenkomstig de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 van de statuten. Tevens maken de in artikel 4 lid 4 van deze reglementen genoemde verklaringen een geïntegreerd onderdeel uit van dit verslag.
- 2 Het bestuur legt in het verslag rekenschap af van het gevoerde beleid. Uit de stukken moet blijken dat de uitgaven conform de activiteiten en bestedingsdoelen van artikel 2 van de statuten zijn gedaan.
- 3 Het verslag en de accountantsverklaring worden ten kantore van de administrateur, en van de betrokken CAO-partijen ter inzage gelegd, alsmede op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.
- 4 Het verslag en de accountantsverklaring worden op aanvraag aan de bij de Stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
- 5 Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.



BIJLAGE IV**TREFWOORDENREGISTER****a**

aanschaf machines, 127
aanvulling loondoorbetaling, 43
aanvulling op WIA-uitkering, 43
administrateur, 154
adoptie, 39; 89
afbouwregeling invoering klokurenmatrix, 31
afbouwregeling roostertoeslag, 30
afwijkend beloningssysteem, 23
afwijkende voorwaarden, 128
arbeidsduur, 18
arbeidsongeschiktheid, 43
arbeidsongeschiktheid, overgangsregeling, 44
arbeidsomstandigheden, 9
arbeidsovereenkomst bepaalde tijd, 55
arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd, 57
arbodienstverlening, 127; 135

b

bedrijfspensioenfonds, 9; 14; 46; 56
bedrijfstakingpensioenfonds, 4; 14; 46; 56
begroting, 147; 154
beloningssystemen, 28; 118
benoeming leden, 147
beoordelingsafhankelijk beloningssysteem, 26; 113
beroepscommissie, 54; 73
bestuur, 144
betalingsperiode, 23; 113
bevalling en kraamverlof, 39
bijdrage sociaal fonds, 141
bijzonder verlof, 38
boekjaar, 147

c

cao à la carte, 27
compensatie-uren, 18
compensatiedag, 19; 109; 110
consignatie, 34
controleregels bij ziekteverzuim, 44; 92

d

deeltijdarbeid, 32
deeltijd, overwerk, 20
definities, 12; 133; 138; 151
diploma, 35
diplomatoeslagen, 35
dienstroosters, 21
dispensatie, 136
doktersbezoek, 40

e

einde arbeidsovereenkomst, 17
extra gang, 34
extra vrije uren, 38

f

feestdagen, 22; 34; 37; 41
flexibel werkrooster, 18; 111
functieboek Koek, 9
functiegroep, 58
functie-indeling, 23
functierangschikkinglijst en functieraster, 58
functiewaarderingsstelsel, 23
fysieke belasting, 124; 126

g

geregistreerde partner, 39; 89
geschillenbehandeling, 70; 73

h

herplaatsing, 94
herziening schaalsalaris, 25
huwelijk, 39; 82

i

indiensttreding uitzendkrachten, 17
inkomen, 13
inschalingstoeslag, 13, 25, 67

j

jaarroostertoeslag, 30
jubileum, 40

k

klachten, 98; 130
klokurenmatrix, 31
kort verzuimverlof, 39; 89
kwaliteitscriteria reïntegratiebedrijf, 97

l

leerling, 35
loonbetaling, 23; 77
loonspecificatie, 24
loopbaantraject, 48

m

meeruren, 19
minimum vakantietoeslag, 13; 36

n

nachtarbeid, 32; 38

o

onderneming, 12
ondertrouw, 39
onkostenvergoeding chauffeurs, 35
ontbinding en vereffening, 149
opbouw compensatie-uren, 18
oproeparbeid, 16
opzegging, 16; 83
ORBA, 58
ouderschapsverlof, 89
overlijden, 39; 45; 89
overwerk, 19; 33

p

passende arbeid, 79; 80; 86; 93
pensioen, 17; 46; 112
periodiek, 62-65
ploegendienst, 21
plus- en minuren, 49
prepensioen, 17; 46; 112
proeftijd, 16; 85
promotie, 25; 47

r

realisering doelstelling, 153
reglementen, 148
reïntegratie, extern, 95
reïntegratie, intern, 94
reïntegratiebedrijf, 97; 127
reiskostenregeling, 36
reorganisatie, 50
R&E, 123; 127
roostertoeslag, 30; 99
roostervrije dagen, 106
roostervrije uren, 18; 56
rsi, 124

s

salaris, 13
salarisschaal, 60-65
schaalsalaris, 24; 25
scholing, 47
second opinion, arbeidsgeschiktheidsverklaring, 93
second opinion, passende arbeid, 95
secretariaat, 69; 146
slaapuren, 33
sociaal beleid, 49
sociaal fonds, 52; 139
sollicitatie, 40
sprongvergoeding, 33
stemming, 70; 146
suppletie bij reïntegratie, 95
statutenwijziging, 149

t

tandartsbezoek, 40
toeslagen op ongunstige uren, 29

u

uitkering bij einde dienstverband, 44
uitkering bij overlijden, 45; 87
uitzendkracht, 15; 17; 121
uurloon, 13; 29; 33; 35

v

vakantie, 37
vakantie, aaneengesloten, 37
vakantiedagen, 28; 32; 107; 108; 109; 110
vakantiejaar, 37
vakantietoeslag, 37
vakantiewerker, 24
vakbondsverlof, 42
vakvereniging, 135
verhuizing, 40
verlof, 37
verplichtingen werkgever, 140; 154
verplichtingen werkgevers en werknemers, 154
verschoven uren, 20
verslag, 155
vertegenwoordiger, 56; 117
verzuim, 37; 39; 89; 92; 121
voorbeeldberekening ploegendienst, 99-104
voorzitter, 145
vriescellen, 35
vrije uren oudere werknemer, 41

w

waarneming, 24
werkdruk, 124; 126
werkervaringsplaatsen, 9; 143
werkgever, 13; 68
werkgeversvereniging, 13; 68
werkingssfeer, 14; 120; 121; 139
werknemer, 13; 68
werknemer van 50 jaar, 26; 32
werknemer van 55 jaar, 32
werkroosters, 21; 106
werktijd, 18; 111
WGA-hiaatverzekering, 75
WIA, 43; 45; 94; 96; 125

z

ziekte, 19; 43; 44; 77; 79; 92
ziekte, loonbetaling, 77
ziekteverzuim, controleregels, 44; 92
zittingsduur, 145

ADRESSEN

VERENIGING VOOR DE BAKKERIJ- EN ZOETWARENINDUSTRIE

Sir Winston Churchilllaan 366,
Postbus 161, 2280 AD Rijswijk

Tel. 070 35 54 700

FNV BONDGENOTEN

Varrolaan 100, Postbus 9208, 3506 GE Utrecht
www.fnvbondgenoten.nl

Tel. 0900 9690
(€ 0,10 p/min)

Regiokantoren:

Radarweg 60, Postbus 9239, 1006 AE Amsterdam

Gotlandstraat 2a, Postbus 313, 7400 AH Deventer

Leonard Springerlaan 23, Postbus 11046, 9700 CA Groningen

Pegasusweg 200, Postbus 8696, 3009 AR Rotterdam

Schepenlaan 6, Postbus 10250, 6000 GG Weert

CNV BEDRIJVENBOND

CNV BedrijvenBond Utrecht
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
Postbus 2525
3500 GM Utrecht
www.cnvbedrijvenbond.nl

Regiokantoren
CNV Apeldoorn
Ovenbouwershoek 9
7328 JH Apeldoorn
Postbus 208
7300 AE Apeldoorn

Tel. 055 - 526 42 50

CNV Breda
Druivenstraat 3
4816 KB Breda
Postbus 6560
4802 HN Breda

Tel. 076 - 572 46 70

CNV Drachten
Zonnedaauw 30
9202 PA Drachten
Postbus 476
9200 AL Drachten

Tel. 0512 - 583 470

CNV Hoofddorp
Opaallaan 1190
2132 LN Hoofddorp
Postbus 3025
2130 KA Hoofddorp

Tel. 023 - 568 46 70

DE UNIE, VAKBOND VOOR INDUSTRIE EN DIENSTVERLENING

Multatulilaan 12, Postbus 400, 4100 AK Culemborg
www.unie.nl

Tel. 0345 851 851

Regiokantoren:

correspondentie: Postbus 400, 4100 AK Culemborg

Tel. 0345 851 851

Lauwers 10, 9405 BL Assen

Zuidoostsingel 36, 4611 BC Bergen op Zoom

Voltairetuin 4, 2908 XJ Capelle a/d IJssel

Parallelweg 36, 6922 HR Duiven

Noord Brabantlaan 66, 5652 LE Eindhoven

Hoofdweg Oostzijde 616, 2132 MJ Hoofddorp

Poststraat 12, 6135 KR Sittard

