

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 30 AUGUSTUS 2004 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
SUIKERWERK- EN CHOCOLADEVERWERKENDE INDUSTRIE

UAW Nr. 10221

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 01-09-2004, nr. 167

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwaren-
industrie mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collec-
tieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverkla-
ring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
Partij(en) te ener zijde: Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwaren-
industrie;
Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en
De Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend
en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeids-
overeenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovenge-
noemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van
hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

HOOFDSTUK 1

DEFINITIES EN VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Onderneming:
 - a. iedere onderneming in Nederland, waarin:
 1. fabrieksmatig suikerwerken vervaardigd worden;
 2. fabrieksmatig dropartikelen vervaardigd worden;
 3. fabrieksmatig cacaomassa, cacaopoeder, cacaoboter, chocolademassa of couverture verwerkt worden bij de vervaardiging van al of niet gevulde chocoladeartikelen, inclusief boterhamstrooisels en pasta's.
 - b. die onderneming of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan hiervoor genoemd worden verricht, wordt, indien meer CAO's van toepassing kunnen zijn, gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming hoort;
2. Suikerwerken:

suikerwerken zijn poedervormige, vaste of plastische waren (waaronder bijvoorbeeld kauwgom) met eventueel een vloeibare of pasteuze vulling, welke geheel of deels bestaan uit een of meer suikers of suikervervangende zoetstoffen;
4. Werkgever:

de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming drijft;
6. Werknemer:

de persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is bij een werkgever en die werkzaam is in een bedrijfsfunctie waarvan het niveau wordt of behoort te worden ingedeeld conform het Vakgroepstelsel Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie van de CAO.
7. Vakantiewerker:

de werknemer (m/v) die uitsluitend gedurende zijn schoolvakantie of studieverlof in een aaneengesloten periode van maximaal 1 maand arbeid verricht;
8. Schaalsalaris:

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;
9. Loon:

het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag, ploegentoeslag, ongunstige urentoeslag en diplomatoeslag, doch met uitzondering van een eventuele overwerktoeslag, vakantietoeslag, meeruren conform artikel 8, lid 9, winstuitkering en elke andere toeslag of uitkering hoe ook genaamd;

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

10. Inkomen:
al hetgeen de werknemer krachtens deze CAO dan wel individuele arbeidsovereenkomst verdient;
11. Uurloon:
0,6944%, van het loon per periode, resp. 0,6386%, van het loon per maand;
12. Vakvolwassen werknemer:
de werknemer van 22 jaar of ouder;
13. Pensioengerechtigde leeftijd:
de eerste dag van de maand waarop de werknemer pensioengerechtigd wordt krachtens het Reglement inzake Prepensioen van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie, dan wel uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.
14. 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 schaal-salarissen.
15. Werkervaringsplaats:
een ervaringsplaats om een langdurige of een moeilijk plaatsbare werkloze via het aanbieden van werkervaring te begeleiden tot een zogenaamde startkwalificatie, die nodig is om een vaste aanstelling te verkrijgen binnen of buiten de bedrijfstak; een en ander met de intentie tot een vaste aanstelling.
16. CAO:
de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie, ook wel genoemd CAO Snoep.

HOOFDSTUK 2

ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3

Arbeidsovereenkomst

Arbeidsovereenkomst

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

- de duur van de arbeidsovereenkomst (bepaalde/onbepaalde tijd);
- de proeftijd;
- de functie, waarin de werknemer werkzaam is en de daarbij behorende vakgroep;
- de gemiddelde arbeidsduur per week;
- het schaaalsalaris.

Proeftijd

2. Het is mogelijk om een proeftijd van maximaal 2 maanden overeen te komen, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst.

Opzegging

3. b. Indien de werkgever een afwijkende opzegtermijn overeenkomt met een werknemer die een functie vervult die is ingedeeld in vakgroep F of hoger kan, in afwijking van de wettelijk regeling van artikel 7:672 lid 6 van het Burgerlijk Wetboek, de termijn van opzegging van de werknemer gelijkgesteld worden met die van de werkgever. Deze regeling geldt niet in geval van ontslag in verband met reorganisatie. In dat geval geldt als opzegtermijn voor de werknemer en de werkgever de gewone wettelijke regeling, tenzij de wettelijke regeling voor de werknemer ongunstiger is.

Oproeparbeid

4. In de arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op oproeparbeid bedraagt de arbeidsduur minimaal 32 uur per periode dan wel 34,8 uur per maand. Per oproep wordt ten minste 3 uur loon uitbetaald.

Werkervaringsplaats

5. Het is mogelijk een werknemer uit een kansarme doelgroep op de arbeidsmarkt aan te nemen op basis van een werkervaringsplaats. Een werkervaringsplaats is gericht op het (wederom) verkrijgen van werkervaring in combinatie met opleiding en begeleiding. Een werkervaringsplaats kan maximaal 1 jaar duren.

Beroepsopleiding

6. 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.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Verplichtingen

7. De werknemer is verplicht alle werkzaamheden, die door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen, volgens de gegeven aanwijzingen en naar beste kunnen te verrichten. Dit geldt ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren.

Indiensttreding uitzendkracht

8. De periode waarin de werknemer als uitzendkracht werkzaam is geweest bij de werkgever geldt als één arbeidsovereenkomst voor de zogenoemde „3 x 3-regel” van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid.
9. De werkgever biedt een uitzendkracht die in een periode van 3 jaar 30 maanden werkzaam is geweest in de onderneming een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan, tenzij de werkgever aantoonst dat er geen passende functie voorhanden is.
10. De periode waarin de werknemer als uitzendkracht werkzaam is geweest bij de werkgever dient te worden meegenomen bij de toepassing van artikel 6, lid 3.

Einde arbeidsovereenkomst

11. a. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
 - b. indien de werknemer kiest om gebruik te maken van de deeltijdprepensioenregeling zal de arbeidsovereenkomst van rechtswege worden omgezet in een arbeidsovereenkomst die naar evenredigheid van het gedeelte van de arbeidsduur waarvoor de werknemer met deeltijdprepensioen gaat is aangepast. De aangepaste arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege uiterlijk op de eerste dag van de maand dat de werknemer alsnog volledig met pensioen gaat dan wel uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSDUUR

Artikel 4

Arbeidsduur

Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt 36 uur per week gemiddeld op jaarbasis. De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur.
2. a. De arbeidsduur van 36 uur gemiddeld op jaarbasis wordt gerealiseerd door middel van dienstroosters, die door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad binnen de volgende grenzen moeten worden vastgesteld:
 - de maximale normale duur van de werkweek bedraagt 42 uur;
 - de minimale normale duur van de werkweek bedraagt 32 uur;
 - de maximale normale duur van de werkdag bedraagt 9 uur;
 - bij dienstroosters waarvan de duur van de werkweek langer is dan 36 uur per week dienen zoveel dagdelen respectievelijk dagen te worden uitgeroosterd dat een werkweek van 36 uur gemiddeld op jaarbasis wordt bereikt. (Tevens kan in die gevallen aanspraak op extra vakantiekrachten ontstaan; zie artikel 14, lid 3).
- b. In overleg met de ondernemingsraad bedraagt de maximale normale duur van de werkweek gedurende 2 perioden van 4 weken 45 uur.
- c. In overleg met de ondernemingsraad mag door de werkgever van de in dit lid onder a en b genoemde grenzen worden afgeweken (conform het bepaalde in artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden).

Dienstroosters

3. a. Dienstroosters worden vastgesteld voor een periode van minimaal 4 weken en omvatten minimaal 4 werkdagen per week voor de dagdienst.

Deeltijdarbeid

4. Een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur te verkorten (deeltijdarbeid) zal worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
5. Voor werknemers die in deeltijd werken worden de arbeidsvoorwaar-

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

den, die aan de normale arbeidsduur zijn gerelateerd, naar evenredigheid toegepast.

HOOFDSTUK 4

VAKGROEPINDELING EN SCHAALSALARISSEN

Artikel 5

Vakgroepindeling

1. Alle in de onderneming voorkomende functies waarop de CAO betrekking heeft, worden ingedeeld in een vakgroep op basis van het Vakgroepstelsel Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie en conform de tussen CAO-partijen overeengekomen procedure.
2. De procedure voor het indelen van bedrijfsfuncties op basis van het Vakgroepstelsel Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie is opgenomen in het Referentiehandboek voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie. Het Referentiehandboek is verkrijgbaar bij CAO-partijen.
3. De werknemer ontvangt een kopie van de omschrijving van zijn bedrijfsfunctie.
4. De werknemer die in de loop van het dagelijks productieproces werkzaamheden verricht, die typerend zijn voor verschillende vakgroepen, wordt ingedeeld in de hoogste vakgroep, tenzij deze werkzaamheden minder dan gemiddeld 1,5 uur per dag of 7,5 uur per week bedragen of de werkzaamheden reeds in de functiebeschrijving opgenomen zijn.
5. Ontheffing van het indelen van functies op basis van het vakgroepstelsel Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie:
 - a. de werkgever die reeds vóór 1 januari 1993 een afwijkend systeem van functiewaardering hanteerde, is ontheven van de bepalingen van de leden 1, 2 en 4.
 - b. de werkgever die een afwijkend systeem van functiewaardering wil invoeren en over het nieuwe systeem overeenstemming met de vakverenigingen heeft bereikt, is ontheven van de bepalingen van de leden 1, 2 en 4.
 - c. structuurwijzigingen in bestaande afwijkende systemen van

functiewaardering behoeven overeenstemming met de vakverenigingen.

Artikel 6

Toepassing salarisschalen

1. a. Bij elke vakgroep behoort een salarisschaal, die een schaal bevat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op stappen. Deze schalen zijn opgenomen in bijlage III van de CAO. Deze bijlage wordt geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
- b. Schaal 0 vormt de instroomschaal, niet behorende bij één van de vakgroepen. De medewerker die instroomt in een werkervaringsplaats (zie artikel 1, lid 15 en 3, lid 5) wordt beloond volgens deze schaal.
Indien een vaste aanstelling volgt in aansluiting op de werkervaringsplaats, kan deze schaal nog voor een periode van maximaal 1 jaar worden toegepast.
- c. De vakantiewerker wordt beloond volgens het wettelijk minimum(jeugd)loon.

Vakvolwassen werknemer

2. a. De vakvolwassen werknemer ontvangt het schaalsalaris dat behoort bij de vakgroep waarin zijn functie is ingedeeld.
- b. De vakvolwassen werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het schaalsalaris bij stap 0. Op grond van ervaring kunnen één of meer stappen worden toegekend.
- c. Het schaalsalaris wordt opnieuw vastgesteld door toekenning van een stap met ingang van 1 januari, voor zover het einde van de stappenschaal nog niet is bereikt en het dienstverband tenminste 6 maanden bestaat.

Tijdelijke lagere beloning

3. a. 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 vakgroep waarin deze functie is ingedeeld. Na 12 maanden wordt de werknemer ingeschaald op het naast hogere schaalsalaris van de vakgroep behorende bij zijn functie.
- b. De periode waarin de werknemer als uitzendkracht werkzaam is geweest bij de werkgever dient te worden meegenomen bij de beoordeling of de werknemer al of niet over voldoende kennis, vaardigheid en/of ervaring beschikt voor de uitoefening van een functie.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Leeftijdsschalen

4. a. De werknemer beneden de vakvolwassen leeftijd ontvangt het schaalsalaris dat behoort bij de leeftijdsschaal van de vakgroep waarin zijn functie is ingedeeld.
- b. Herziening van het loon in verband met de leeftijd van de werknemer (ieder half jaar) vindt plaats op de eerste dag van de betalingstermijn waarin de wijziging plaatsvindt.
- c. Een werknemer beneden de vakvolwassen leeftijd die in het bezit is van het diploma basisberoepsopleiding (Wet Educatie en Beroepsonderwijs), ontvangt een diplomatoeslag van € 3,62 per week zolang hij nog niet het schaalsalaris ontvangt dat behoort bij de vakvolwassen leeftijd van de vakgroep waarin hij is ingedeeld.

Beoordelingsafhankelijk beloningssysteem

5. a. In bijlage VIII is het beoordelingsafhankelijk beloningssysteem voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie opgenomen. De werkgever kan het beoordelingsafhankelijke beloningssysteem van de CAO toepassen. Voor de toepassing van het beoordelingsafhankelijk beloningssysteem dient een onderneming aan een aantal randvoorwaarden te voldoen, welke zijn opgenomen in bijlage VIII. De bijlage wordt geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.
- b. Met ingang van 1 januari 2003 is de werkgever die het beoordelingsafhankelijk beloningssysteem invoert dat voldoet aan de randvoorwaarden zoals opgenomen in bijlage VIII ontheven van de bepaling in lid 2 c van dit artikel met uitzondering van de eerste 3 stappen. Met ingang van deze datum kunnen de beoordelingsresultaten voor het eerst gevolgen hebben voor de beloning van de werknemer.

Functiewijziging

6. a. Bij indeling in een hogere vakgroep wordt het nieuwe schaal-salaris als volgt vastgesteld: het oorspronkelijke schaal-salaris wordt vermeerderd met het verschil tussen de oorspronkelijke en de nieuwe vakgroep bij stap 0. Vervolgens wordt het naast hogere salaris in de nieuwe vakgroep als nieuw schaal-salaris genomen. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de eerste dag van de betalingstermijn waarin de plaatsing in een hogere vak-groep plaatsvindt.

- b. Bij indeling in een lagere vakgroep op verzoek van de werknemer kan het nieuwe schaalsalaris gelijkgesteld worden aan het naast lagere salaris in de nieuwe vakgroep. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de eerste dag van de betalingstermijn volgend op die, waarin de plaatsing in een lagere vakgroep heeft plaatsgevonden.
- c. 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 vakgroep. In dat geval is het nieuwe schaalsalaris gelijk aan het naasthogere salaris in de nieuwe vakgroep.
Ligt het oude schaalsalaris boven het maximum van zijn nieuwe vakgroep, 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 vakgroep wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het (schaal)salaris stijgt.
Deze wijziging van het schaalsalaris wordt toegepast met ingang van de eerste dag van de betalingstermijn volgend op die, waarin de plaatsing in een lagere vakgroep heeft plaatsgevonden.
- d. Indien een werknemer van 50 jaar of ouder met een dienstverband van 2 jaar of langer in een lagere vakgroep wordt ingedeeld, zal het geldende schaalsalaris behorende bij de (hogere) vakgroep vóór de herindeling, worden gegarandeerd. Deze garantie is niet van toepassing indien de overplaatsing op eigen verzoek plaatsvindt.

Waarneming

- 7. 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 vakgroep ingedeeld. Heeft de functie-waarneming tenminste 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 vakgroepen bij stap 0.
- b. De werknemer die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk waarneemt die in een lagere vakgroep is ingedeeld, blijft in zijn bestaande vakgroep ingedeeld.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Ontheffing salarissysteem

8. a. De werkgever die een afwijkend salarissysteem hanteert als gevolg van een afwijkend systeem van functiewaardering (artikel 5 lid 5) is slechts ontheven van de bepalingen van dit artikel voor zover dit is overeengekomen met de vakverenigingen.
- b. De werkgever die een afwijkend salarissysteem hanteert, draagt ervoor zorg dat het beloningsniveau niet beneden dat van vergelijkbare functies en functieniveaus van het vakgroepstelsel van de CAO ligt.
- c. De werkgever, die een afwijkend salarissysteem wil gaan invoeren of wil wijzigen en hierover overeenstemming heeft bereikt met de vakverenigingen, is slechts ontheven van de bepalingen van dit artikel voor zover dit is overeengekomen met de vakverenigingen.
- d. De werkgever die een afwijkend systeem van functiewaardering en een afwijkend salarissysteem hanteert, heeft over deze systemen voor de vakverenigingen de gewenste informatie beschikbaar.

Artikel 7

Schaalsalaris

1. Gelet op de resultaten van de sector tussen 1 juli 2003 en 1 juli 2004 ontvangen werknemers in december 2004 een eenmalige uitkering van € 200,-.
2. De hiervoor bedoelde uitkering geldt ook voor de werkgever als bedoeld in artikel 6, lid 8.
3. De werkgever verstrekt over iedere betalingstermijn aan de werknemer een gespecificeerde salarisstrook volgens het bepaalde in artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek.

HOOFDSTUK 5

OVERWERK, VERSCHOVEN UREN, CONSIGNATIE-DIENSTEN, PLOEGDIENSTEN EN ONGUNSTIGE UREN

Artikel 8

Overwerk

1. a. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid in opdracht van de werkgever boven het normaal aantal uren van het voor de werknemer geldende dienstrooster, zoals omschreven in artikel 4.
- b. In afwijking van het bepaalde in lid 1 a, is er sprake van overwerk voor een deeltijdwerknemer, indien de deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht:
 1. Na overschrijding van het normaal aantal uren per dag van het voor de voltijdwerknemer per dag geldende dienstrooster in de onderneming of afdeling;
 2. Op een dag dat voor de voltijdwerknemer in de onderneming of afdeling alle gewerkte uren onder de definitie van overwerk vallen, bijvoorbeeld op zaterdag.
 3. Voor de uren gelegen tussen het individueel vastgestelde dienstrooster van een deeltijdwerknemer en het voor de voltijdwerknemer vastgestelde rooster geldt dat deze uren meetellen bij de berekening van de vakantiedagen, vakantietoeslag en eventuele gratificatie.
2. Het verrichten van overwerk is verplicht, indien de werkgever dit in het belang van de onderneming noodzakelijk acht. De werkgever vraagt eerst welke werknemer op basis van vrijwilligheid bereid is over te werken, alvorens overwerk te verplichten. De werkgever houdt bij het verplichten van overwerk zo veel mogelijk rekening met studiebelangen en zorgtaken van de werknemer.

Overwerktoeslag

3. Voor overuren geldt de volgende toeslag op het uurloon:
 - a. 35% voor alle uren op maandag t/m vrijdag;
 - b. 80% voor uren op zaterdag, zondag en feestdagen.

Een dag loopt van 00.00 uur tot 24.00 uur.

4. De werknemer kan zijn overuren geheel of gedeeltelijk in vrije tijd opnemen, tenzij de werkgever aantoont dat de bedrijfsomstandigheden dit verhinderen. Het tijdstip en het aantal uren vrije tijd dat worden opgenomen, worden in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld. Indien de werknemer zijn overuren

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

opneemt in vrije tijd, wordt uitsluitend de toeslag als bedoeld in lid 3 uitbetaald.

5. De werknemer die voor het verrichten van overwerk een extra gang naar het bedrijf moet maken, krijgt ten minste 2 uren als overwerk uitbetaald. Indien het overwerk in combinatie met een extra gang naar het bedrijf langer duurt dan 2 uur, wordt uitsluitend het daadwerkelijk aantal gewerkte uren als overwerk uitbetaald.
6. De werkgever draagt ervoor zorg dat het aantal werknemers en de samenstelling van het personeel in vaste dienst zodanig is, dat een werknemer niet meer dan 8 uren per week c.q. 200 uren per jaar overwerk behoeft te verrichten.
7. Overschrijding van 8 overuren per week is mogelijk, indien – naar het oordeel van de werkgever – op grond van bedrijfsomstandigheden, bijv. extra werkzaamheden in verband met het seizoen, extra overwerk noodzakelijk is. Het beleid in deze is onderwerp van overleg met de ondernemingsraad.

Slaapurenregeling

8. Om te waarborgen dat de werknemer voldoende rust krijgt, geldt de volgende slaapurenregeling: indien een werknemer – na in een dienst het in zijn dienstrooster genoemde aantal uren gewerkt te hebben – overwerk verricht, vangt voor hem de daarop volgende dienst zoveel uren later aan als hij uren overwerk heeft verricht vanaf 5 uur na afloop van de vorige dienst. Over deze vrije uren wordt het voor de werknemer geldende inkomen doorbetaald.
9.
 - a. In afwijking van het bepaalde in lid 3 kan de werkgever met werknemers in de vakgroepen G en H meeruren overeenkomen tot maximaal 4 uren per week, uit te betalen zonder overwerktoeslag. Deze bepaling is alleen van toepassing in ondernemingen waar vóór 1 januari 1993 in functies in de vakgroepen G en H reeds meer dan gemiddeld 36 uur, maar niet meer dan 40 uur werd gewerkt.
 - b. Voor elk overeengekomen meeruur wordt het salaris verhoogd naar rato van het aantal betaalde uren op jaarbasis dat langer wordt gewerkt. De uitgeroosterde uren zoals genoemd in artikel 4, lid 2a wordt overeenkomstig het aantal overeengekomen meeruren per jaar verminderd.
 - c. De werkgever kan de overeengekomen meeruren niet zonder

- instemming van de werknemer terugbrengen tot een lager aantal zolang de betrokken werknemer de functie volledig vervult.
- d. De werknemer (met een functie die is ingedeeld in de vakgroep G en H) heeft het recht de werkgever te verzoeken voor hem een arbeidsduur vast te stellen als bedoeld in artikel 4, lid 2 a. De werkgever zal dit verzoek honoreren. Bij teruggang in arbeidsduur naar een lagere dan de oorspronkelijke arbeidsduur zal het salaris worden herleid naar rato van het aantal betaalde uren op jaarbasis dat korter wordt gewerkt dan het oorspronkelijke aantal betaalde uren.
 - e. Vast overeengekomen meeruren als bedoeld in sub a tellen niet mee ter bepaling van het aantal uren overwerk per week c.q. per jaar als bedoeld in lid 6.

Artikel 9

Verschoven uren

1. Niet als overwerk worden beschouwd verschoven uren. Onder verschoven uren worden de uren verstaan, waarin arbeid wordt verricht met het vooraf vastgestelde doel om bepaalde aangewezen uren in te halen, waarop niet werd gewerkt of niet gewerkt zal worden. Verschoven uren kunnen geen betrekking hebben op feestdagen en op vakantiedagen.
2. Over verschoven uren die afwijken van het voor de werknemer geldende dienstrooster, wordt naast het loon, zoals verdiend zou worden volgens het dienstrooster, de toeslag volgens artikel 8, lid 3 betaald. De toeslag is niet verschuldigd als de verschuiving van de werktijd op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer(s) plaatsvindt.

Artikel 10

Consignatiedienst

1. Een consignatiedienst is een tijdruimte waarin de werknemer buiten het voor hem geldende dienstrooster bereikbaar moet zijn voor het bedrijf en opgeroepen kan worden om direct naar het bedrijf te komen voor het verrichten van extra werkzaamheden.
2. De werknemer in consignatiedienst ontvangt hiervoor een vergoeding. De vergoeding bedraagt per geconsigneerd uur:
 - € 1,43 op maandag tot en met vrijdag;
 - € 1,67 op zaterdag;
 - € 1,92 op zon- en feestdagen.Bestaande betere regelingen op het moment van invoering van deze regeling (1986) blijven gehandhaafd.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Indien een werknemer in consignatiedienst wordt opgeroepen is sprake van overwerk, voor zover hij werkzaamheden verricht buiten het voor hem geldende dienstrooster.
4. Indien de werknemer in consignatiedienst wordt opgeroepen, ontvangt hij de reiskosten, volgens de bij de werkgever geldende reiskostenregeling.

Artikel 11

Arbeid in ploegendienst

1. a. Onder arbeid in 2-ploegendienst wordt verstaan arbeid, die gedurende tenminste 13 achtereenvolgende uren per etmaal in 2 afwisselende ploegen wordt verricht.
b. Onder arbeid in 3-ploegendienst wordt verstaan arbeid, die gedurende 20 achtereenvolgende uren per etmaal in 3 afwisselende ploegen wordt verricht.
2. De werkgever die bij invoering of wijziging van een ploegendienstrooster een voorstel doet voor:
 - een structurele wijziging van de bedrijfstijd (een aaneengesloten periode van 6 maanden of meer, dan wel een kortere periode, wanneer deze regelmatig wordt herhaald) die uitgaat boven 80 productie-uren per week;
 - of een rooster als gevolg waarvan gewerkt zal gaan worden op dagen waarop normaal in de betreffende onderneming niet gewerkt wordt;zal met de vakverenigingen overleg plegen inzake de regeling van de ploegendienst.
De resultaten hiervan zullen bij de Contactcommissie worden aangemeld.
Dit laat onverlet de bevoegdheden van de ondernemingsraad ingevolge artikel 27, lid 1 van de Wet op de Ondernemingsraden.
3. Een werknemer die arbeid verricht in een ploegendienst, ontvangt, boven het voor hem vastgestelde schaalsalaris, de volgende gemiddelde toeslag:
 - voor arbeid op uren op maandag tot en met zaterdag:
 - tussen 00.00 en 05.00 uur: 50 %
 - voor arbeid op uren van maandag tot en met vrijdag:
 - tussen 05.00 en 07.00 uur: 25 %
 - tussen 07.00 en 18.00 uur: 0 %

- tussen 18.00 en 24.00 uur: 25 %
- voor arbeid op uren op zaterdag:
 - tussen 05.00 en 18.00 uur: 50 %
 - tussen 18.00 en 24.00 uur: 100 %
- voor arbeid op uren op zondag en feestdagen:
 - tussen 00.00 en 24.00 uur: 100 %.

Gemiddelde ploegentoeslag vanaf 1 januari 2004

- 4B.a. De 2-ploegentoeslag bedraagt vanaf 1 januari 2004 ten minste 24% per 2 weken, dan wel gemiddeld ten minste 12% per week over het vastgestelde schaalsalaris.
- b. In een 2-ploegendienst waar regelmatig afwisselend per week in een nachtdienst wordt gewerkt, aansluitend gevolgd door een dagdienst, bedraagt vanaf 1 januari 2004 de 2-ploegentoeslag ten minste 34 % per 2 weken, dan wel gemiddeld ten minste 17% per week over het vastgestelde schaalsalaris.
Van nachtdienst als hier bedoeld is sprake, indien in de betreffende week de diensten aanvangen op of na 22.00 uur, doch vóór 05.00 uur.
- 5B. De 3-ploegentoeslag bedraagt vanaf 1 januari 2004 tenminste 58,5% per 3 weken, dan wel gemiddeld ten minste 19,5 % per week over het vastgestelde schaalsalaris.
6. Een werknemer jonger dan 22 jaar die arbeid verricht in ploegendienst, ontvangt een ploegentoeslag die in geld gelijk is aan de ploegentoeslag van een vakvolwassen werknemer die is ingedeeld in dezelfde vakgroep bij stap 0.

Sprongvergoeding

7. De werknemer die werkzaam is in ploegendienst en die op verzoek van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere dienst dan die volgens zijn rooster, ontvangt een vergoeding voor de sprong, zijnde de „sprongvergoeding”. De sprongvergoeding is vastgesteld op 1 bruto uurloon. De werknemer ontvangt de sprongvergoeding eveneens bij terugplaatsing in zijn oorspronkelijke rooster, voor zover deze terugplaatsing plaatsvindt binnen hetzelfde weekrooster. Bestaande betere regelingen op het moment van invoering van deze regeling (2000), blijven gehandhaafd. Deze regelingen kunnen niet cumuleren.

Afbouwregeling

8. a. Indien door de werkgever overgeschakeld wordt van een ploegendienststelsel naar een normale dagdienst, geldt voor de werknemer die tenminste 2 jaar, maar nog geen 3 jaar aanslui-

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- tend in ploegendienst werkzaam is geweest, de volgende regeling ten aanzien van de ploegentoeslag:
- in de 1e t/m de 13e week na de overschakeling ontvangt hij boven het voor hem vastgestelde schaalsalaris per week 75% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was, en vervolgens:
 - in de 14e t/m de 39e week: 50% van de ploegentoeslag;
 - in de 40e t/m de 52e week: 25% van de ploegentoeslag.
- b. Indien door de werkgever overgeschakeld wordt van een ploegendienststelsel naar een normale dagdienst, geldt voor de werknemer die tenminste 3 jaar in ploegendienst werkzaam is geweest de volgende regeling ten aanzien van de ploegentoeslag:
- in de 1e t/m de 12e week na de overschakeling ontvangt hij boven het voor hem vastgestelde schaalsalaris per week 100% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was, en vervolgens:
 - in de 13e t/m de 36e week: 80% van de ploegentoeslag;
 - in de 37e t/m de 60e week: 60% van de ploegentoeslag;
 - in de 61e t/m de 84e week: 40% van de ploegentoeslag;
 - in de 85e tot en met de 104e week: 20% van de ploegentoeslag.
- c. Indien wordt overgeschakeld naar een ploegendienststelsel met een lagere ploegentoeslag geldt een overeenkomstige regeling, met dien verstande dat de percentages worden berekend over het verschil in de ploegentoeslag in het oude en het nieuwe stelsel.
- d. Ploegendiensten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 2 maanden hebben opgevolgd, worden voor de afbouwregelingen beschouwd als een doorlopende ploegendienstperiode.
- e. Het bepaalde sub a t/m d is van overeenkomstige toepassing indien een individuele werknemer door de werkgever wordt overgeplaatst naar een stelsel met minder ploegen, c.q. naar de dagdienst.
9. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan niet worden verplicht om vanuit de dagdienst in ploegendienst te gaan werken.
10. Een werknemer van 60 jaar of ouder die in ploegendienst werkt, zal bij een sollicitatie naar een vacature voor een identieke functie in een ander ploegenschema of dagdienst worden geplaatst. Betreft het een andere functie dan wordt de werknemer bij gebleken geschiktheid geplaatst.
11. Voor een werknemer van 60 jaar of ouder die voorafgaand aan de

overgang naar de dagdienst c.q. een nieuwe ploegenschema met een lagere ploegentoeslag, tenminste 5 jaar aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt, geldt de volgende regeling ten aanzien van de doorbetaling van de ploegentoeslag c.q. het verschil in ploegentoeslagen:

Ploegjaren	5 en meer	10 en meer	15 en meer	20 en meer	25 en meer
in het 1e jaar	80%	85%	90%	95%	100%
in het 2e jaar	75%	80%	85%	90%	95%
in het 3e jaar	70%	75%	80%	85%	90%
in het 4e jaar	65%	70%	75%	80%	85%
in het 5e jaar	60%	65%	70%	75%	80%

Bij het ingaan van de regeling wordt de af te bouwen toeslag (is 100%) vastgesteld. De te betalen suppleties worden in de volgende jaren verhoogd met de procentuele verhogingen van het schaal-salaris.

12. Een werknemer van 55 jaar of ouder die minimaal 25 jaren in ploegendienst bij de werkgever heeft gewerkt en die wegens bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst naar de dagdienst of een lager betaalde ploegendienst, behoudt zijn oude ploegentoeslag.

Artikel 12

Arbeid op ongunstige uren

1. Een werknemer die zijn werkzaamheden begint voor 07.00 uur, ontvangt voor ieder uur dat hij werkt voor 07.00 uur een toeslag van 22,5% op zijn schaal-salaris per uur. Een werknemer, die zijn werkzaamheden begint voor 05.00 uur ontvangt voor ieder uur dat hij werkt voor 05.00 uur een toeslag van 45% op zijn schaal-salaris per uur.
2. Een werknemer die uitsluitend werkzaam is in de avonddienst en zijn werkzaamheden beëindigt na 19.00 uur ontvangt voor ieder uur dat hij na 19.00 uur werkt een toeslag van 7,5% op zijn schaal-salaris per uur. Reeds voor 1 maart 1996 afgesproken hogere toeslagpercentages blijven voor de betrokken werknemer van kracht tot het moment dat de betrokken werknemer niet meer in de betreffende avonddienst werkt.
3. Indien een werknemer een gedeelte van een uur werkt op de hierboven genoemde tijdstippen, ontvangt hij een proportioneel deel van de toeslag.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De in lid 1, 2 en 3 genoemde toeslagen mogen in totaal per week niet meer bedragen dan 15% van het voor de werknemer geldende schaalsalaris.
5. De in de leden 1, 2 en 3 genoemde toeslagen gelden niet voor uren, waarin gewerkt wordt in verband met ploegenarbeid of overwerk.

HOOFDSTUK 6

**FEESTDAGEN, VAKANTIE, VAKANTIETOESLAG EN
VERZUIM**

Artikel 13

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag en tijdens lustrumjaren op 5 mei wordt niet gewerkt. Indien een feestdag valt op een dag dat de werknemer volgens zijn rooster zou moeten werken, wordt het inkomen doorbetaald.
2. Aan de werknemer die ter viering van een voor hem geldende religieuze feestdag een vakantiedag aanvraagt, worden per vakantiejaar tenminste 2 aanvragen gehonoreerd.

Artikel 14

Vakantie

Vakantiejaar

1. Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april.

Vakantiedagen

2. De werknemer bouwt per kalendermaand 15 uur vakantie met behoud van inkomen op (ofwel op jaarbasis 180 uur = 5 weken van gemiddeld 36 uur). Bij een onvolledige maand wordt naar rato opgebouwd.
3. De werknemer die werkzaam is in een dienstrooster van meer dan

36 uur per week heeft aanspraak op een zodanig aantal extra vakantieuren dat hij daadwerkelijk 5 vakantieweken op jaarbasis kan genieten.

Collectieve vakantie

5. Voor zover de aanspraak van vakantie toereikend is, bestaat recht op 3 weken aaneengesloten vakantie, tenzij de werkgever aantoont dat bedrijfsomstandigheden dit verhinderen. In dat geval worden tenminste 2 weken aaneengesloten vakantie verleend.
6. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of het personeel, 3 vakantiedagen aanwijzen als verplichte vrije dagen voor de gehele onderneming of een gedeelte daarvan.
7. De aaneengesloten vakantie zal zoveel mogelijk worden genoten in de periode van 1 mei tot 1 september. Indien in een onderneming een algemene fabrieksvakantie geldt, zal het tijdstip van de aaneengesloten vakantie worden vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of bij het ontbreken daarvan na overleg met de werknemer. Indien geen algemene fabrieksvakantie geldt, wordt het tijdstip van de aaneengesloten vakantie in overleg met de betrokken werknemer vastgesteld.

Extra vakantiedagen

8. a. De voltijd werknemer die bij afsluiting van het vakantiejaar (30 april) 18 jaar of jonger is, ontvangt voor iedere aaneengesloten periode van 12 gehele maanden gedurende welke hij in het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is geweest, 16 uur extra vakantie met behoud van inkomen.
- b. De voltijd werknemer die tenminste 25, respectievelijk 30, respectievelijk 40 aaneengesloten jaren in dienst van de onderneming werkzaam is geweest, ontvangt jaarlijks in het vakantiejaar 16 uur respectievelijk 24 uur, respectievelijk 32 uur extra vakantie met behoud van inkomen (diensttijdvakantie).
- c. De voltijd werknemer heeft naar rato van het vakantiejaar recht op de navolgende leeftijdsvakantie:
 - 45-49 jarigen: 16 uur extra vakantie;
 - 50-54 jarigen: 24 uur extra vakantie;
 - 55-59 jarigen: 32 uur extra vakantie;
 - 60-64 jarigen: 40 uur extra vakantie.
- d. Diensttijdvakantie en leeftijdsvakantie gelden niet cumulatief. Voor de werknemer geldt de gunstigste regeling. De werknemer die in aanmerking komt voor de hiervoor genoemde extra vakantieuren kan niet verlangen, dat deze uren worden opgenomen aansluitend aan de aaneengesloten vakantieperiode.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

9. De werknemer die werkzaam is in een ploegendienst waarin regelmatig nachtdiensten voorkomen, ontvangt, indien het volledige vakantiejaar in ploegendienst is gewerkt, 24 uur extra vakantie. De werkgever kan in overleg deze uren aanwijzen als collectief vast te stellen vakantieuren. Indien niet het volledige vakantiejaar in ploegendienst is gewerkt, ontvangt de werknemer deze extra vakantieuren naar rato.
De aanwijzing van collectieve vakantieuren mag voor de werknemer die nog niet voldoende uren heeft opgebouwd niet leiden tot het afschrijven van normale vakantie rechten.

Arbeid op vakantiedagen

10. Gedurende vakantiedagen mag een werknemer geen betaalde beroepsarbeid van welke aard ook voor derden verrichten. Een werkgever mag een werknemer geen arbeid doen verrichten gedurende de dagen waarop hij ingevolge zijn arbeidsverhouding bij een andere werkgever vakantie geniet.

Vakantiedagen en ziekte

11. Het is niet mogelijk om dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn werkzaamheden niet verricht in verband met ziekte aan te merken als vakantiedagen (afwijking van artikel 7:635, lid 4 op grond van de artikelen 7:636, lid 1 en 637 BW is derhalve niet mogelijk).

Artikel 15

Vakantietoeslag

1. a. Een werknemer heeft per maand recht op een vakantietoeslag ter grootte van 1/12 deel van 8% van het voor hem geldende jaarloon (zie lid 2).
b. Een werknemer van 22 jaar of ouder, die op jaarbasis een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heeft, maakt aanspraak op een minimum vakantietoeslag. De minimum vakantietoeslag bedraagt per 1 juli 2003 € 1249,70.
c. De vakantietoeslag over het afgelopen vakantiejaar zal uiterlijk in de maand mei worden uitgekeerd.
d. De werknemer die niet het gehele vakantiejaar in dienst is ontvangt een vakantietoeslag naar rato van het aantal maanden in het vakantiejaar, dat hij in dienst is geweest.

2. Onder het in lid 1a van dit artikel genoemde jaarloon wordt verstaan 13 x het loon per periode respectievelijk 12 x het loon per maand als genoemd in artikel 1 lid 9, vermeerderd met de vergoeding voor het functiegebonden regelmatig overwerk tot maximaal 5 uur per week. Een en ander wordt berekend naar het gemiddelde over de laatste 13 weken vóór 1 mei of zoveel korter als de werknemer bij de werkgever in dienst is geweest.

Artikel 16

Vrije uren oudere werknemers

1. De voltijd werknemer van 60 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:
 - 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 proportioneel en naar rato per week opgebouwd. Geen uren worden opgebouwd gedurende de tijd die de werknemer afwezig is bijvoorbeeld vanwege vakantie, arbeidsongeschiktheid of verlof krachtens artikel 17.
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. De per week opgebouwde vrije uren kunnen worden opgespaard om in blokken van meer dan 2 aaneengesloten uren voor een 60-jarige, respectievelijk 3 aaneengesloten uren voor een 61-, 62- en 63-jarige, respectievelijk 4 aaneengesloten uren voor een 64-jarige te worden vastgesteld. Is dit het geval en is de werknemer niet in staat deze aldus opgespaarde vrije tijd te genieten vanwege verzuim bijvoorbeeld als gevolg van vakantie, arbeidsongeschiktheid of verlof krachtens artikel 17, dan zijn de eerste 2, respectievelijk 3, respectievelijk 4 uur van deze opgespaarde vrije tijd vervallen. De aanspraak op de overige uren blijft bestaan en kan later worden ingehaald.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 14 genoemde regeling betreffende extra vakantieuren 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.

Artikel 17

Verlof met behoud van inkomen

Zeet bijzondere persoonlijke omstandigheden

1. De werknemer heeft recht op (kort) verlof met behoud van inkomen in de hieronder genoemde zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden en de daarbij vermelde tijd:
 - a. huwelijk/registratie partnerschap van de werknemer: 2 diensten;
 - b. na de bevalling van de echtgenote, geregistreeerde partner of degene van wie de werknemer het kind erkent: 2 diensten (kraamverlof). 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.
 - c. adoptie van een kind: 2 diensten.
2. De werknemer heeft recht op (kort) verzuimverlof van de ingeroosterde te werken arbeidsuren met behoud van inkomen in de navolgende zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden en de daarbij vermelde tijd. Het verlof is bedoeld om de gebeurtenis, plechtigheid, of het feest bij te wonen:
 - a. bevalling van de echtgenote: een korte naar billijkheid te berekenen tijd;
 - b. ondertrouw van de werknemer: 1 dienst;
 - c. huwelijk van een der kinderen, ouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer: 1 dienst;
 - d. huwelijk van kleinkinderen: 1 dienst;
 - e. 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en 25-, 40-, 50-

- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders en grootouders van de werknemer: 1 dienst;
- f. de in lid 2 b, c, d en e bedoelde gebeurtenissen en moeten tenminste 1 week tevoren aan de werkgever worden meegedeeld.
 - g. overlijden en/of uitvaart van:
 - echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin) met wie de werknemer in gezinsverband samenwoont;
 - inwonende ongehuwde kinderen: de dienst op de dag van overlijden tot en met de dienst op de dag van de uitvaart.
 - h. overlijden en/of uitvaart van:
 - ouders/schoonouders;
 - niet-inwonende eigen en aangehuwde kinderen: 2 diensten, of indien men de zorg voor de uitvaart heeft: de dienst op de dag van overlijden tot en met de dienst op de dag van uitvaart.
 - i. overlijden en/of uitvaart van:
 - grootouders;
 - broers, zusters;
 - zwagers, schoonzusters;
 - kleinkinderen:1 dienst, of indien men de zorg voor de uitvaart heeft: de dienst op de dag van overlijden tot en met de dienst op de dag van uitvaart.
 - j. 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.
3. In dit artikel zijn met gehuwden gelijkgesteld geregistreerde partners en ongehuwden die samenwonen op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract.

Calamiteitenverlof

4. Verlof met behoud van inkomen voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd, wordt verleend aan de werknemer die wegens bijzondere persoonlijke omstandigheden verhinderd is zijn arbeid te verrichten (calamiteitenverlof). Reden daarvoor is een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de werknemer moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer achteraf aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Wettelijke verplichting

5. De werknemer die een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting moet vervullen en deze niet buiten zijn dienstrooster kan vervullen, heeft recht op verlof met behoud van inkomen gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 diensten per jaar. Indien de werknemer een vergoe-

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ding ontvangt van derden voor het vervullen van de verplichting wordt deze vergoeding afgetrokken van het te betalen inkomen.

Doktersbezoek

6. De werknemer die in verband met zijn gezondheid een bezoek moet afleggen aan de huisarts, tandarts, fysiotherapeut of specialist heeft, indien dit bezoek niet kan plaatsvinden buiten de voor de werknemer geldende dienstrooster, recht op verlof met behoud van inkomen gedurende de voor dit bezoek benodigde tijd tot ten hoogste 2 uren. Er is slechts recht op verlof als de werkgever vooraf toestemming heeft gegeven voor het afleggen van dit bezoek. De werknemer legt op verzoek van de werkgever het verwijsbriefje van zijn huisarts over, indien hij een fysiotherapeut of specialist moet bezoeken. Indien de werknemer aantoont, dat een langer verlof dan 2 uren noodzakelijk was, zal de werkgever ook over dit langere verlof het inkomen doorbetalen.

Sollicitatieverlof

7. De werknemer aan wie de opzegging van de arbeidsovereenkomst is aangekondigd heeft recht op verlof met behoud van inkomen voor een mondelinge toelichting op een sollicitatie voor zover dit niet mogelijk is buiten werktijd. Dit verlof bedraagt de tijd die hiervoor nodig is tot maximaal 1 dienst per keer.

Verhuisverlof

8. De werknemer die verhuist op een dag waarop hij volgens zijn rooster dienst heeft, heeft recht op verlof met behoud van inkomen gedurende maximaal 1 dienst per jaar. Dit verlof geldt voor werknemers die zelfstandig (gaan) wonen.

Vakbondsverlof

9. De werknemer die een algemene vergadering van een vakvereniging bijwoont als afgevaardigde of een vergadering van een besturend orgaan van een vakvereniging 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.
10. De werknemer die aan scholings- en vormingsactiviteiten (cursussen

van vakverenigingen) 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 vakvereniging georganiseerde werknemers. In ondernemingen met minder dan 25 georganiseerde werknemers worden maximaal 5 mensdagen per jaar ter beschikking gesteld.

11. Van de in lid 9 en 10 genoemde faciliteiten zal slechts in redelijkheid gebruik worden gemaakt.
12. Het in lid 9 en 10 genoemde vakbondsverlof wordt gelijkgesteld met arbeidstijd. Dit betekent dat de Arbeidstijdenwet van toepassing is bij samenloop van werk en vakbondsverlof.

Cursus prepensioen

13. 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 40 uur gedurende de laatste 3 jaren tezamen.

Artikel 18

Verlof zonder behoud van inkomen

1. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van inkomen (onbetaald verlof) voor maximaal 5 dagen per jaar. Hij kan van dit recht gebruik maken in overleg met de werkgever.
2. Aanspraken op vakantie, vakantietoeslag en pensioenopbouw worden niet verworven gedurende de periode van onbetaald verlof.
3. Voor de werknemer die gebruik maakt van het wettelijk ouderschapsverlof, zal de pensioenopbouw tijdens deze periode worden voortgezet, mits de werknemer zijn eigen bijdrage aan de (pre)pensioenregeling blijft afdragen.

HOOFDSTUK 7

**ARBEIDSONGESCHIKTHEID, REÏNTEGRATIE EN
OVERLIJDEN**

Artikel 19

Arbeidsongeschiktheid

Controleregels

3. a. In bijlage V onder 1 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 V onder 1 worden afgeweken.

Reïntegratie

4. In bijlage V onder 2 zijn afspraken opgenomen met betrekking tot de reïntegratie van een arbeidsongeschikte werknemer in het kader van de Wet verbetering Poortwachter. Deze afspraken worden geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.

Aangepaste functie

5. De werkgever heeft de inspanningsverplichting om voor de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden, binnen de onderneming een aan de mate van arbeidsongeschiktheid gerelateerde, aangepaste functie te zoeken en deze aan de werknemer aan te bieden.

Artikel 20

Bijdrage ziektekostenverzekering

De werkgever verstrekt aan de werknemer die niet onder de Ziekenfondswet valt, een bijdrage ter hoogte van 60% van diens premie voor de particuliere ziektekostenverzekering op basis van het standaardpakket 3e klasse (excl. overheidstoelagen), tot maximaal het bedrag van het

werkgeversdeel in de premie Ziekenfondswet over het inkomen dat de werknemer bij de werkgever verdient.

Artikel 21

Wao-gat-verzekering

1. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid een risico-verzekering aan te gaan die een aanvulling geeft op de WAO-uitkering tot 70% van het WAO-dagloon (WAO-gat-verzekering). De werkgeversvereniging heeft ten behoeve van de ondernemingen een mantelovereenkomst gesloten met een verzekeraar voor de WAO-gat-verzekering.
2. De premie voor de hier bedoelde verzekering is voor rekening van de werknemer.
3. Individuele werknemers kunnen afzien van deelname door het tekenen van een afstandsverklaring.
4. Een door de werkgever gesloten verzekering dient tenminste te voldoen aan de randvoorwaarden, zoals opgenomen in bijlage VI.

Artikel 22

Uitkering bij overlijden

1. Indien 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 terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge Ziektewet en/of WAO.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit verband verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten of geregistreerde partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden of degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten of geregistreerde partners duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen tot wie de overledene in familie-rechtelijke betrekking stond;
 - c. indien er geen personen zijn als genoemd onder a en b, degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Geen uitkering is verschuldigd, indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet en/of WAO.

HOOFDSTUK 8

(PRE)PENSIOEN

Artikel 23

Enmalige uitkering bij (pre)pensionering

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 prepensioen- of pensioengerechtigde leeftijd op regelmatige wijze eindigt, van de werkgever een bruto-uitkering gelijk aan een periode-inkomen. De uitkering wordt slechts eenmaal uitbetaald.

HOOFDSTUK 9

SOCIAAL BELEID

Artikel 25

Sociaal beleid

1. In een onderneming waarin op grond van de Wet op de Ondernemingsraden een ondernemingsraad is ingesteld, zal de werkgever tenminste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens verstrekken over het algemeen beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, werkoverleg, ontslag en de inschakeling van uitzendbureaus. De werkgever die verplicht is deze gegevens te verstrekken, zal deze gegevens op aanvraag tevens aan ieder personeelslid ter beschikking stellen.
3. De werkgever informeert de ondernemingsraad vóóraf en tijdig over omvangrijke investeringen die van ingrijpend belang zijn voor de werkgelegenheid. Tevens informeert de werkgever de ondernemingsraad over het eventueel gebruik maken en de wijze van aanwending

van overheidssubsidies, voorzover deze worden gegeven om de werkgelegenheid in de onderneming veilig te stellen.

4. De werkgever zal, indien een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, dit vóór 1 juli van enig jaar bespreken met de ondernemingsraad. Het sociaal jaarverslag zal aan alle medewerkers ter beschikking worden gesteld.
5. Op verzoek van de ondernemingsraad verstrekt de werkgever per kwartaal schriftelijk gegevens over het aantal gemaakte overuren van de twee voorafgaande kwartalen, zo mogelijk uitgesplitst naar afdeling.
6. 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.
7. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming zullen eerst de medewerkers in dienst van de onderneming in de gelegenheid worden gesteld naar deze vacatures te solliciteren.
8. De werkgever zal alle relevante vacatures aanmelden bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Indien voorzien is in de betreffende vacature zal deze weer worden afgemeld bij het CWI.
10. Voordat de werkgever een verzoek tot werktijdverkorting bij de Arbeidsinspectie indient, doet hij van het voornemen daartoe mededeling aan de vakverenigingen en pleegt hij overleg over de consequenties voor de werknemers, op wie de werktijdverkorting van toepassing zal zijn.
11. Indien zich in de onderneming problemen voordoen in de relatie milieu – werkgelegenheid, kunnen zowel de werkgever als de vakverenigingen verzoeken om op ondernemingsniveau hierover overleg te voeren. De andere partij zal aan een dergelijk verzoek gehoor geven.
12. 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 vakverenigingen.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 26

Veiligheid, gezondheid, hygiëne en welzijn

1. De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid, gezondheid en hygiëne in de onderneming. De werkgever zal zich houden aan de bepalingen hierover in de Arbeidsomstandighedenwet.
2. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten waarbij niet aan de in de onderneming bestaande voorschriften is voldaan.
3. De werkgever kan het dragen van bedrijfskleding (w.o. kleding en schoenen) verplicht stellen. De hieruit voortvloeiende kosten zijn voor de werkgever. Bedrijfskleding mag alleen gebruikt worden voor werkzaamheden in opdracht van de werkgever. De bedrijfskleding blijft het eigendom van de werkgever en dient bij het einde van de dienstbetrekking te worden ingeleverd.
5. De werkgever draagt er zorg voor dat de Arbodienst in de Risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) en het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) het onderwerp werkdruk betreft. Jaarlijks informeert de werkgever de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid van deze het personeel, via een aparte rapportage over de bevindingen en aanbevelingen van de Arbodienst inzake werkdruk in de onderneming.

Artikel 26A

Kinderopvang

1. De werknemer, niet zijnde een vakantiewerker, kan per inwonend kind dat de leeftijd van 13 jaar nog niet heeft bereikt een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang. Onder kind wordt in dit verband verstaan zowel het kind dat in familierechtelijke betrekking tot de werknemer staat alsook het kind waarvan de werknemer de verzorging en opvoeding als eigen kind op zich heeft genomen.
2. De werkgever kent een tegemoetkoming in de kosten toe indien door de werknemer gebruik wordt gemaakt van
 - dagopvang van kinderen van 0 tot 4 jaar;

- buitenschoolse opvang van kinderen van 4 tot en met 12 jaar; of
 - gastouderopvang van kinderen van 0 tot en met 12 jaar in een geregistreerd kindercentrum of door tussenkomst van een geregistreerd gastouderbureau en niet dan nadat de werknemer de benodigde informatie en bewijsstukken aan de werkgever heeft verstrekt.
3. Een tegemoetkoming wordt uitsluitend toegekend voor de dagdelen die de werknemer contractueel voor de werkgever werkt.
 4. De hoogte van de tegemoetkoming voor kinderopvang bedraagt voor aanvragen vanaf 1 september 2004 ten hoogste 1/6e deel van de opvangkosten in de zin van de Wet Kinderopvang per kind met een maximum ter hoogte van de voor de overheidsbijdrage geldende maximum uurprijs.
 5. De werknemer die aanspraak op de in het eerste lid bedoelde voorziening wenst te maken, moet zich melden bij Kintent, Postbus 8545, 3503 RM Utrecht, tel. 030 – 232 31 00.
 6. Per onderneming bedraagt de tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang maximaal 0,2% van de totale loonsom SV van de onderneming.
 7. Wanneer de toepassing van deze regeling in een individuele situatie leidt tot een onredelijk resultaat, kan van het bovenstaande worden afgeweken.
 8. De bovenstaande regeling zal na een jaar worden geëvalueerd.

Artikel 26B

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. Indien conform lid 1 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

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 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

Tijdaanspraken:

- Bovenwettelijke vakantiedagen, met een maximum van 10% van de jaarlijkse arbeidsduur

Geldaanspraken:

- Loon met een maximum van 10% van het loon op jaarbasis
- Bonus vanwege een beoordeling „uitstekend” in een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem
- Vakantietoelage
- Eindejaars- en/of winstuitkering
- Toeslag voor overuren

Doelen

Tijdaanspraken:

- Vormen van verlof als zorgverlof, ouderschapsverlof, sabbatical leave en loopbaanonderbreking

- Extra vrije tijd met een maximum van 10 vakantiedagen op jaarbasis

Geldaanspraken:

- Extra pensioen of prepensioen
- PC privé
- Vakbondscontributie
- Eigen bijdrage in een studiekostenregeling voor de werknemer of zijn kinderen
- Ouderbijdrage in de kinderopvang
- ANW-gat of andere aanvullende verzekeringen
- Extra geld via bijvoorbeeld bedrijfssparen
- Aanvulling vrije uren van de oudere werknemer

-
- 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 dienen deze

bronnen en/of doelen echter wel vooraf voor toestemming aan de werkgeversvereniging en de vakverenigingen te 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 loon als genoemd in artikel 1, lid 9 op jaarbasis.
- d. Indien 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 geadmistreerd en zeker worden gesteld.

Artikel 27

Overleg bij massaal ontslag

Ingeval de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, daaronder mede begrepen afstoting van activiteiten en liquidatie, in belangrijke mate tot inkrimping van het aantal werknemers in vaste dienst moet worden overgegaan, zal hij in overleg treden met de vakvereniging op een zodanig tijdstip dat de gevolgen die hieruit voor de werknemers voortvloeien nog beïnvloedbaar zijn.

Artikel 28

Vakbondswerk in de onderneming

1. Onder vakbondswerk in de onderneming wordt verstaan de formele organisatievorm van een erkende vakvereniging in de onderneming met eigen taken en bevoegdheden binnen en onder verantwoordelijkheid van de vakvereniging.
2. Het vakbondswerk heeft ten doel het leveren van een bijdrage aan de behartiging van de belangen van de leden, werkzaam in de onderne-

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- mingen en bevordering van de communicatie binnen de vakvereniging.
3. Indien een vakvereniging het vakbondswerk binnen de onderneming wenst te effectueren, doet zij hiervan mededeling aan de werkgever.
 4. Als voorwaarde voor invoering van het vakbondswerk geldt dat de normale werkzaamheden binnen de onderneming op gelijke wijze als daarvoor kunnen worden voortgezet en de bestaande communicatie- en overlegstructuren zowel binnen de onderneming bijv. in de ondernemingsraden, als daarbuiten, zoals het overleg met de vakverenigingen, met inbegrip van het overleg over de CAO, niet worden aangetaast.
 5. De contacten tussen de onderneming en vakverenigingen blijven als regel verlopen tussen het bestuur van de onderneming en de bezoldigde vakbondsbestuurders, al dan niet vergezeld van één of meer van de in de onderneming werkzame kaderleden.
 6. De vakverenigingen kunnen elk binnen de onderneming 1 bedrijfscontactpersoon en een plaatsvervanger aanwijzen en/of een bedrijfsledengroep formeren die uit haar midden een bestuur kiest. De samenstelling van het bestuur van de bedrijfsledengroep, de aanwijzing van een bedrijfscontactpersoon en de plaatsvervanger en wijzigingen hierin, worden terstond aan de werkgever schriftelijk medegedeeld.
 7. Een bestuurslid van een bedrijfsledengroep en een bedrijfscontactpersoon zullen van het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed ondervinden als werknemer. Indien de werkgever tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep wil overgaan zal deze, alvorens een ontslagvergunning aan te vragen, de betrokken vakvereniging gemotiveerd aangeven dat dezelfde maatstaven zijn aangelegd als gelden voor werknemers die niet een dergelijke functie vervullen binnen de vakvereniging.
 9. De bedrijfscontactpersoon kan, buiten werktijd en indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, met goedkeuring van de werkgever ook binnen werktijd contacten hebben met de bezoldigde functionarissen van de vakvereniging.
 10. Bestuursleden van de bedrijfsledengroep die in verband met hun

dienstrooster de bestuursvergaderingen niet kunnen bijwonen, kunnen hiertoe met toestemming van de werkgever zonedig van dienst wisselen.

11. Hiervoor dienen zij tenminste 2 dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleg te plegen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken.
13. De werkgever is bevoegd – onder opgaaf van redenen – de verleende faciliteiten op te schorten ingeval de bedrijfscontactpersoon c.q. de vakvereniging zich niet aan de gestelde uitgangspunten, regels of bestaande afspraken houdt.

Artikel 29

Ontslagbescherming van de bedrijfscontactpersoon

1. Het is de werkgever niet toegestaan de dienstbetrekking van een in de onderneming werkzame bedrijfscontactpersoon te beëindigen, behalve wanneer de betrokkene schriftelijk in de beëindiging toestemt of wanneer deze geschiedt wegens een dringende aan de werknemer onverwijld meegedeelde reden of wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming waarin betrokkene werkzaam is. Een beëindiging in strijd met het in dit lid bepaalde is nietig.
2. Het is de werkgever niet toegestaan de dienstbetrekking van de in de onderneming werkzame persoon die tot korter dan 2 jaar geleden bedrijfscontactpersoon is geweest in die onderneming, te beëindigen zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter. De toestemming wordt gevraagd bij verzoekschrift waarin tenminste aannemelijk wordt gemaakt dat de beëindiging geen verband houdt met de functie van bedrijfscontactpersoon. Een beëindiging in strijd met het in dit lid bepaalde is nietig.
3. De in lid 2 bedoelde toestemming is niet vereist, wanneer de betrokkene schriftelijk in de beëindiging toestemt of wanneer deze geschiedt wegens een dringende aan de werknemer onverwijld meegedeelde reden of wegens beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming waarin betrokkene werkzaam is.
4. Het in voorgaande leden bepaalde laat onverlet de bevoegdheid van de werkgever om zich wegens gewichtige redenen tot de kantonrechter te wenden met het schriftelijk verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

HOOFDSTUK 10

SCHOLING

Artikel 30

Scholing

1. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een opleidingsplan vaststellen.
2.
 - a. Een werknemer volgt scholing (cursus, opleiding) op verzoek van de werkgever, indien dit noodzakelijk is voor zijn huidig of toekomstig functioneren.
 - b. Een werknemer van 55 jaar en ouder is niet verplicht om scholing op verzoek van de werkgever te volgen, tenzij zijn toekomstig functioneren in de huidige functie hierdoor wordt belemmerd. De werknemer van 55 jaar en ouder kan wel scholing volgen op vrijwillige basis.
 - c. Scholing op verzoek van de werkgever zal aansluiten bij de mogelijkheden en capaciteiten van de werknemer. Een vooropleiding(straject) kan nodig zijn.
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. Indien een werknemer in het kader van een individuele loopbaantraject/persoonlijk ontwikkelingsplan een verzoek indient om scholing te mogen volgen, neemt de werkgever dit verzoek, na overleg met de werknemer, in overweging. De werkgever motiveert een eventuele afwijzing op het verzoek schriftelijk aan de werknemer.
5. Scholing als bedoeld in lid 2 en 3 van dit artikel vindt zoveel mogelijk plaats binnen het dienstrooster van de werknemer. Indien de scholing als bedoeld in lid 2 en 3 of het afleggen van een examen plaatsvindt buiten het dienstrooster van de werknemer, wordt de daarvoor benodigde tijd gecompenseerd met vervangende vrije tijd zonder toeslag. Het inkomen van de werknemer blijft derhalve gelijk.
6. De scholingskosten (o.a. scholings-/cursusgeld, materiaalkosten,

eventuele reis- en verblijfskosten) worden vergoed door de werkgever.

7. a. 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%.
- b. De terugbetalingsregeling als bedoeld in lid 7 a is enkel van toepassing bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of door eigen toedoen van de werknemer.
- c. De terugbetalingsregeling als bedoeld in lid 7 a kan niet overeengekomen worden bij scholing als bedoeld in lid 2.
- d. Van de onder a genoemde terugbetalingsregeling kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 31

Leerlingtoeslagen

1. Aan de werknemer die een voor de onderneming van belang zijnde beroepsopleiding volgt in het kader van de Wet Educatie en Beroeps-
onderwijs, wordt een extra uitkering verleend van:
 - a. € 57,53 na afloop van het eerste leerjaar, mits hij tot het tweede leerjaar is toegelaten, c.q. het diploma heeft behaald;
 - b. € 86,31 na afloop van het tweede leerjaar, mits hij tot het derde leerjaar is toegelaten, c.q. het diploma heeft behaald;
 - c. € 119,88 na afloop van het derde leerjaar, mits hij het einddiploma van de opleiding heeft behaald.
2. In plaats van een leerlingtoeslag ineens, kan de toeslag ook in gedeelten per betalingstermijn geschieden.

HOOFDSTUK 11

OVERLEG TUSSEN PARTIJEN

Artikel 34

Dispensatie

2. De Contactcommissie bestaat uit 6 leden en 6 plaatsvervangende leden. De werkgeversvereniging benoemt 3 leden en 3 plaatsvervangende leden. De vakverenigingen gezamenlijk benoemen 3 leden en 3 plaatsvervangende leden.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De werkwijze van de Contactcommissie wordt bij reglement nader geregeld (zie bijlage IV).

BIJLAGE I

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

1. MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALENDE 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 onbepaalde tijd in dienst van de werkgever in de functie van (functie) te (plaats waar de arbeid wordt verricht)).
2. De eerste 2 maanden / 8 weken* 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 bepalingen hieromtrent in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie.
4. De functie is ingedeeld in vakgroep
Het schaalsalaris bedraagt € per maand/periode* en zal, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, maandelijks/per periode* worden uitbetaald.
5. De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt uur.
7. Voor de werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdregeling.
De werkgever is gerechtigd wijziging in de werktijden aan te brengen, voor zover de bedrijfsomstandigheden daartoe noodzakelijk en met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 de 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:

.....

* doorhalen wat niet van toepassing is.

2. 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. Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van weken/maanden/jaren* en eindigt derhalve, zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege op
3. (Eventueel)
Proeftijd: de eerste 2 maanden/8 weken* 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 bepalingen hieromtrent in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie. Het einde van de arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het einde van een maand/periode*.
5. De functie is ingedeeld in vakgroep Het schaalsalaris bedraagt € per maand/periode* en zal, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, maandelijks/per periode* worden uitbetaald.
6. De gemiddelde arbeidstijd per week bedraagt uur.
8. Voor de werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdregeling.
De werkgever is gerechtigd wijziging in de werktijden aan te brengen

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gen, voor zover de bedrijfsomstandigheden daartoe noodzaken en met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

11. (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 de 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:

.....

* doorhalen wat niet van toepassing is.

BIJLAGE III

SALARISSCHALEN

SALARISSCHALEN PER 1 MAART 2004

Salarisschalen per maand per 1 maart 2004 (WML 1-7-2003)

Vakgroep Leeftijd	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16	482	857							
17	552	1.051	1.064						
18	636	1.181	1.195						
19	733	1.310	1.326	1.340	1.372				
20	859	1.440	1.457	1.472	1.507	1.543	1.600		
21	1.013	1.561	1.580	1.597	1.634	1.673	1.735		

Vakgroep Stappen	O	A	B	C	D	E	F	G	H	
0	1.187	*	1.618	1.638	1.655	1.694	1.734	1.798	1.830	1.867
1	1.397	**	1.636	1.660	1.681	1.722	1.764	1.836	1.876	1.922
2			1.655	1.682	1.708	1.752	1.795	1.876	1.924	1.978
3			1.674	1.705	1.735	1.781	1.826	1.916	1.973	2.037
4			1.693	1.728	1.763	1.812	1.858	1.957	2.023	2.097
5			1.713	1.751	1.791	1.842	1.891	1.999	2.075	2.159
6			1.732	1.775	1.820	1.874	1.924	2.042	2.128	2.222
7						1.957	2.086	2.182	2.288	
8								2.238	2.355	
9								2.295	2.425	
10									2.496	

B. Salarisschalen per periode per 1 maart 2004 (WML 1-7-2003)

Vakgroep Leeftijd	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16	443	788							
17	507	967	979						
18	584	1.086	1.099						
19	674	1.205	1.220	1.232	1.261				
20	790	1.324	1.340	1.354	1.386	1.419	1.471		
21	931	1.435	1.453	1.468	1.503	1.538	1.595		

Vakgroep Stappen	O	A	B	C	D	E	F	G	H	
0	1.092	*	1.488	1.506	1.522	1.558	1.594	1.653	1.683	1.717
1	1.284	**	1.504	1.526	1.546	1.583	1.622	1.688	1.725	1.767
2			1.522	1.547	1.571	1.611	1.651	1.725	1.769	1.819
3			1.539	1.568	1.595	1.638	1.679	1.762	1.814	1.873
4			1.557	1.589	1.621	1.666	1.709	1.800	1.860	1.928
5			1.575	1.610	1.647	1.694	1.739	1.838	1.908	1.985
6			1.593	1.632	1.674	1.723	1.769	1.878	1.957	2.043
7						1.800	1.918	2.006	2.104	
8								2.058	2.166	
9								2.110	2.230	
10									2.295	

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-2003 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* is van toepassing op werknemers van 22 jaar (110% minimumloon).

** is van toepassing op werknemers van 23 jaar en ouder (110% minimumloon).

Het maandschaalsalaris is 108,75% van het periodeschaalsalaris.

Het wekschaalsalaris is 25% van het periodeschaalsalaris.

Het uurschaalsalaris is 0,6944 % van het periodeschaalsalaris, respectievelijk 0,6386% van het maandsalaris*.

* per 1 maart 2002 36-urige werkweek.

BIJLAGE IV

REGLEMENT VAN DE CONTACTCOMMISSIE VOOR DE SUIKERWERK- EN CHOCOLADEVERWERKENDE INDUSTRIE

Als bedoeld in artikel 34 van de CAO voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie.

Artikel 2

Algemeen

Op grond van artikel 34 van de CAO is de Contactcommissie ingesteld. De Contactcommissie heeft taken en bevoegdheden voor het verlenen van dispensaties van bepalingen van deze overeenkomst, met uitzondering van de artikelen 6 en 7 van de CAO.

Artikel 3

Bevoegdheid

De Contactcommissie heeft de taak en de bevoegdheid:

- c. op verzoek van de werkgever het verlenen van dispensaties van de bepalingen van deze CAO, met uitzondering van de artikelen 6 en 7.

Artikel 4

Samenstelling

1. De Contactcommissie bestaat uit 6 leden en 6 plaatsvervangende leden. De werkgeversvereniging benoemt 3 leden en 3 plaatsvervangende leden (de werkgeversdelegatie). De vakverenigingen gezamenlijk benoemen 3 leden en 3 plaatsvervangende leden (de werknemersdelegatie).
2. De leden en plaatsvervangende leden der Commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting.
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 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.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 5

Secretariaat

1. Het secretariaat van de Commissie is gevestigd ten kantore van de Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie, Postbus 161, 2280 SJ Rijswijk, telefoon 070-3554700.
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 Contactcommissie valt.

Artikel 6

Beraadslaging en stemming

1. De Commissie is slechts bevoegd te vergaderen en te besluiten, indien tenminste 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 11

Behandeling verzoek van de werkgever voor het verlenen van dispensaties van de bepalingen van deze cao met uitzondering van de artikelen 6 en 7

1. Een verzoek voor het verlenen van dispensatie van de bepalingen van de CAO, met uitzondering van de artikelen 6 en 7, dient door de werkgever schriftelijk te worden ingediend, voorzien van de benodigde informatie en toelichting. Op het verzoek beslist de commissie binnen 2 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, respectievelijk de werkgevers- en werknemersvoorzitter tezamen, zijn 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.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE V

ZIEKTEVERZUIM EN REINTEGRATIE

1. CONTROLEREGELS EN SANCTIES IN HET KADER VAN DE
BESTRIJDING VAN ZIEKTEVERZUIM

A. Controleregels

Hieronder volgen de in artikel 19, lid 3 van de CAO voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie bedoelde controlevoorschriften.

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.
- f. Een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer die vóór de periode dat hij op vakantie wil gaan arbeidsgeschikt ofwel gedeeltelijk arbeidsgeschikt zal worden verklaard door de Arbodienst, dient toestemming van de arts van de Arbodienst en van zijn werkgever te verkrijgen om op vakantie te gaan.

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 om 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, na een schriftelijke waarschuwing, de loondoorbetaling stopzetten. De werknemer zal vervolgens een UWV-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.

B. Sancties

I. Ziekmelding

- a. Te late ziekmelding
- b. Eigen verklaring niet/te laat teruggezonden

II. Maak contact mogelijk

- a. Niet thuis eerste bezoek

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. Niet thuis eerste 3 weken
 - c. Onjuist adres
 - d. Geen overleg tijdens ziekte in het buitenland
 - e. Verblijf buitenland zonder toestemming
- III. Genezing niet belemmeren of vertragen
- a. Door de arts niet toegestane activiteiten verrichten die de genezing kunnen belemmeren of vertragen.
- IV. Behandeling
- a. Niet onder behandeling stellen
 - b. Niet voldoen aan oproep te verschijnen bij arts Arbodienst
 - c. Nagelaten gevraagde inlichtingen te verstrekken.
- V. Herintreding/hervatten bij (gedeeltelijk) herstel
- a. Geen aanvaarding passende arbeid
 - b. Niet naar spreekuur arts Arbodienst en geen bericht over werkhervatting na arbeidsgeschiktheidsverklaring
 - c. Niet naar spreekuur arts Arbodienst als werkhervatting mislukt binnen 3 dagen

De werknemer die één van de hierboven vermelde overtredingen begaat, kan door het bedrijf worden geconfronteerd met een sanctie.

Bij de eerste overtreding gedurende een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd de werknemer schriftelijk te waarschuwen.

Bij elke volgende overtreding in een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd:

- bij de 2e overtreding in te houden: 1/2 dag loon;
- bij de 3e overtreding in te houden: 1 dag loon;
- bij de 4e overtreding in te houden: 2 dagen loon;
- bij de 5e en elke volgende overtreding in te houden: 3 dagen loon.

2. NADERE AFSPRAKEN MET BETREKKING TOT DE REÏNTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET VERBETERING POORTWACHTER

1. Herplaatsing in eigen onderneming
- De werkgever zal zich tijdens het reïntegratieproces inspannen om de betrokken werknemer te herplaatsen conform het bepaalde in arti-

kel 658a BW. Concreet betekent dit dat werkgever zal trachten werknemer 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.

2. Interne reïntegratie/suppletie

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. Bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie ontvangt de werknemer het bij deze functie behorende loon, aangevuld met een eventuele WAO-uitkering, en gedurende een periode van maximaal 104 weken (te rekenen vanaf datum ziekmelding) aangevuld met een suppletie door de werkgever tot het niveau van het oorspronkelijke functieloon.

3. Externe reïntegratie/suppletie

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

5. 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.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Second opinion

Indien de betrokken werknemer passende arbeid niet accepteert zal de loondoorbetaling beëindigd worden. De betrokken werknemer kan evenwel gebruik maken van zijn wettelijk recht op het aanvragen van een second opinion bij het CWI/UWV. Wanneer hij gebruik maakt van dit recht, geldt het volgende: Bij aanvraag van een second opinion zal 100% loondoorbetaling plaatsvinden voor maximaal 8 weken. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal de werkgever het alsdan achterstallige loon nabetalen. Tevens zullen dan de kosten van de second opinion volledig voor rekening van de werkgever komen.

7. 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:

- de ziekmelding,
- de opstelling van de probleemanalyse,
- de mogelijkheid om een second opinion aan te vragen bij het UWV,
- het in overeenstemming tussen werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak om een snelle terugkeer naar werk te bevorderen,
- het eventueel op te stellen reïntegratieverslag,
- een eventuele aanvraag van de WAO-uitkering
- de rechten en plichten van werkgever en medewerker in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.
- terugkeer naar werk (reïntegratie).

8. 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.

3. EISEN AAN EXTERNE DIENSTVERLENERS TEN BEHOEVE VAN REINTEGRATIE

1. De te volgen procedure

In overeenstemming met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging besluit de werkgever welk reïntegratiebedrijf zal worden ingeschakeld. Ook het contract behoeft 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.

2. 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.

3. Inhoudelijke eisen waaraan te contracteren reïntegratiebedrijven moeten voldoen:

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:

- a. een omschrijving van het doel en de inhoud van ieder traject;
- b. de eisen waaraan een cliënt moet voldoen;
- c. de ondersteuning die het reïntegratiebedrijf kan/zal bieden.

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.

Het reïntegratiebedrijf behandelt alle informatie over individuele klanten (zowel medisch als arbeidsdeskundig) die hij ten behoeve

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

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.

4. Het klachtenreglement

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

- degene die de klacht behandelt is niet degene die de klacht heeft veroorzaakt;
- de klacht dient op een centraal punt te worden ingediend;
- klager dient de gelegenheid te krijgen de klacht persoonlijk toe te lichten;
- klager heeft het recht op inzage in het onderhavige dossier;
- als de klacht erkend wordt, kan de klager indien gewenst kiezen voor een ander reïntegratiebedrijf;
- op de klacht dient in beginsel binnen 4 weken na binnenkomst beslist te zijn;
- 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.

5. 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/personeelsvertegenwoordiging 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 VI

RANDVOORWAARDEN WAO-GAT-VERZEKERING EN PREMIES MANTELOVEREENKOMST WAO-GATVERZEKERING

Een door de werkgever gesloten WAO-gat-verzekering dient tenminste te voldoen aan de volgende randvoorwaarden:

- a. alleen werknemers met een WAO-gat behoeven zich te verzekeren;
- b. de verzekering vult de WAO-uitkeringen aan tot 70% van het inkomen in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering;
- c. de premiegrondslag is inkomen minus minimumloon dan wel de omvang van het WAO-gat;
- d. bij het vaststellen van de premie(s) dient geen onderscheid te worden gemaakt op basis van het invaliditeitsrisico van mannen en vrouwen, beroepen/functionies en/of inkomen. Er kan wel onderscheid worden gemaakt op basis van leeftijd;
- e. de gemiddelde premie van werknemers die deelnemen aan een individueel door een onderneming afgesloten contract, mag niet meer dan 10% hoger zijn dan de gemiddelde premie die betaald had moeten worden als de onderneming had deelgenomen aan de door de werkgeversvereniging afgesloten mantelovereenkomst. Het meerdere boven 10% is voor rekening van de werkgever;
- f. iedere werknemer dient bij aanvang van het contract en bij indiensttreding, indien de onderneming aanstellingskeuringen verricht, zonder voorwaarden door de verzekeraar/het pensioenfonds te worden geaccepteerd;
- g. de verzekeraar/het pensioenfonds kan aanvullende voorwaarden stellen aan de werknemer die later toetreedt dan bij aanvang van het contract dan wel later dan bij indiensttreding;
- h. de mate van arbeidsongeschiktheid wordt bepaald door de uitvoeringsinstelling;
- i. uitkeringen dienen te worden geïndexeerd op basis van overrente dan wel op basis van vast overeengekomen percentage. Het vast overeengekomen indexeringspercentage dient gemiddeld hoger te zijn dan indexering op basis van overrente van de door de werkgeversvereniging gesloten mantelovereenkomst.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Premies en franchises mantelovereenkomst WAO-gat-verzekering tot en met 31 december 2004 voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie

Voor de berekening van het beschadigd loon (gemaximeerd salaris/-franchise) dient de onderstaande franchisetabel te worden gebruikt. Hierbij is reeds rekening gehouden met het Ziektewetjaar.

Leeftijd.	Premie.	Leeftijd per 1-1-2004	Franchise
16	2,5295	16	7.458
17	2,6023	17	8.605
18	2,6742	18	10.080
19	2,7460	19	11.883
20	2,8167	20	13.932
21	2,8868	21	16.391
22	2,9551	22	16.391
23	3,0219	23	16.391
24	3,0863		
25	3,1483		
26	3,2074		
27	3,2626		
28	3,3140	Maximum WAO-loon 2004	€ 43.770
29	3,3609		
30	3,4030		
31	3,4390		
32	3,3380		
33	3,3596		
34	3,3740		
35	3,3805		
36	3,3789		
37	3,2290		
38	3,2079		
39	3,1762		
40	3,1343		
41	3,0812		
42	2,8938		
43	2,8173		
44	2,7291		
45	2,6285		

Leeftijd.	Premie.	Leeftijd per 1-1-2004	Franchise
46	2,5161		
47	2,2695		
48	2,1345		
49	1,9877		
50	1,8308		
51	1,6639		
52	1,2842		
53	1,1097		
54	0,9321		
55	0,7537		
56	0,5770		
57	0,0000		

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VIII

BEOORDELINGS-AFHANKELIJK BELONINGSSYSTEEM VOOR
DE SUIKERWERK- EN CHOCOLADEVERWERKENDE
INDUSTRIE

**1. BEOORDELINGS-AFHANKELIJK BELONINGSSYSTEEM
VOOR DE SUIKERWERK- EN CHOCOLADEVERWERKENDE
INDUSTRIE**

In 2001 is in de CAO voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem geïntroduceerd. Dit systeem 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 schaaalsalaris 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 tenminste 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 garantieline 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 schaaalsalaris. Per 1 januari 2003 zullen de beoordelingsresultaten voor het eerst gevolgen kunnen hebben voor de beloning.

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 hantieren.

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 Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie. 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 personeelsvertegenwoordiging. De personeelsvertegenwoordiging heeft ten aanzien van het beoordelingssysteem dezelfde bevoegdheden als de ondernemingsraad.

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

beoordelingsoordeel:	salarisgevolgen*:
onvoldoende	geen salarisstap
voldoende	1 salarisstap
goed	1 salarisstap
uitstekend	2 salarisstappen of bonus

* De eerste 3 stappen worden verhoogd op basis van het automatische stappenstelsel.

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 Contactcommissie voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie.
 - 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

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

CAO personeel) zullen het totaaloverzicht verstrekken voor het gehele personeel. Ondernemingen die een afwijkend beoordelingssysteem hanteren voor werknemers die niet onder de werkingssfeer 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 afwijkend beloningssysteem 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 vakverenigingen. Bij de toepassing van het systeem zullen eveneens de totaaloverzichten dienen te worden verstrekt aan de Contactcommissie.
- Het totaaloverzicht dient tenminste 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 Contactcommissie om een nadere verklaring te vragen. De Contactcommissie 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 Contactcommissie aan te geven wat hiervan de oorzaak is. Tevens dient aan de Contactcommissie 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. Eerdergenoemde brochure/handleiding is verkrijgbaar bij het secretariaat van het Georganiseerd Overleg, Postbus 161, 2285 SJ Rijswijk, telefoon 070-3554700, vbz@vbz.nl

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2004.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van en vervalt met ingang van 1 januari 2005 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum VI

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 30 augustus 2004

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes.