

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

UAW Nr. 10240

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 05-11-2004, nr. 214

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 3 NOVEMBER 2004 TOT
ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst; Partij(en) te ener zijde: de Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie, Baronie de Heer B.V., Droste B.V., Ahold Coffee Company B.V., Cacao- en Chocoladefabriek Union B.V. en Koraal Holding B.V. en haar dochterondernemingen met uitzondering van Dutch Cocoa B.V.; Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening.

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

Besluit:

Dictum I

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

HOOFDSTUK I

DEFINITIES

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Onderneming:
 - a. iedere onderneming, die uitsluitend of in hoofdzaak:
 1. fabrieksmatig bloem en/of andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels, ongeacht de soort verwerkt;
 2. fabrieksmatig de producten onder 1 genoemd vervaardigt door een vorm van samenvoeging (assemblage) van delen van de onder 1 genoemde producten, al dan niet met toevoeging van vulling;
 3. (met ingang van 31 december 2003) fabrieksmatig rijstkoeken en -wafels vervaardigt;
 4. fabrieksmatig producten vervaardigt, welke naar de aard der verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de producten, vermeld onder 1, 2 en 3;
 5. de onder 1 tot en met 4 genoemde producten uitsluitend of in hoofdzaak verkoopt aan wederverkopers/bedrijfsmatige afnemers.
 - b. iedere onderneming, die uitsluitend of in hoofdzaak diensten verleent aan een onderneming of meerdere ondernemingen als bedoeld onder a en die tezamen een economische eenheid vormen. Onder diensten wordt verstaan: inpakhandelingen, (technisch) onderhoud, verkoop, administratie, management- en beheeractiviteiten, schoonmaakwerkzaamheden en distributie.
 - c. een onderneming wordt geacht zich in hoofdzaak met de onder a en b genoemde werkzaamheden bezig te houden indien het aantal werknemers dat bij deze werkzaamheden betrokken is, groter is dan het aantal werknemers betrokken bij eventuele andere activiteiten van de onderneming.
2. Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming drijft.
3. Werknemer: de man of de vrouw die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk wetboek heeft gesloten.
4. Vakantiewerker: de werknemer als bedoeld in artikel 1, lid 3, die echter uitsluitend in dienst is van de werkgever ter vervanging van werknemers, die in de periode waarin de schoolvakanties plaatsvinden, met vakantie zijn.
5. Vakvereniging: één van de vakbonden genoemd als partij bij deze

Suikerverwerkende Industrie 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- CAO of een andere vakbond die erkend is als vertegenwoordiger van werknemers in een van de ondernemingen.
6. Sociaal Economische Begeleidingscommissie voor de Suikerverwerkende industrie: het vertegenwoordigend orgaan van de werkgeversvereniging VBZ en de ondernemingen als genoemd in de aanhef van deze CAO.
 7. Contactcommissie: de Commissie als bedoeld in artikel 3 en 47 van deze CAO.
 8. Functieloon: het brutoloon per betalingsperiode zoals vermeld in de functieloonschalen in bijlage III van deze CAO. Onder betalingsperiode wordt verstaan een periode van 4 weken of een kalendermaand.
 9. Inkomen: het functieloon uitsluitend vermeerderd met prestatie- of waarderingpremies, ploegtoeslag, vriestoeslag, inschalingstoeslag en/of beloning voor functiegebonden regelmatig gewerkte overuren tot maximaal 5 uur per week.
 10. Functiegebonden regelmatig gewerkte overuren: het gemiddelde aantal gewerkte overuren tot een maximum van 5, die binnen dezelfde functie worden verricht in een regelmatig gespreid wekelijks patroon over een periode van tenminste 6 maanden, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk anders zijn overeengekomen.
 11. CAO: collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerverwerkende industrie, ook wel genoemd CAO Koek.
 12. Functieboek Suikerverwerkende industrie: het overzicht met de referentiefuncties voor de Suikerverwerkende industrie dat sinds de inwerkingtreding, per 1 juli 2003, van het nieuwe functiewaarderingssysteem in de Suikerverwerkende industrie, behoort bij de CAO.

HOOFDSTUK 2

WERKINGSSFEER EN DISPENSATIE

Artikel 2

Werkings sfeer

1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de werknemers die werkzaam zijn in een onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1a.
2. Deze CAO is tevens van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de werknemers die werkzaam zijn in een onderneming als bedoeld

in artikel 1 lid 1b, tenzij op deze onderneming een andere collectieve arbeidsovereenkomst of een door de vakverenigingen goedgekeurde regeling van arbeidsvoorwaarden van toepassing is.

3. Deze CAO is tevens van toepassing in de navolgende ondernemingen: Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Ahold Coffee Company B.V. te Zaandam, Cacao- en Chocolade-fabriek Union B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen, met uitzondering van Dutch Cocoa B.V.
4. Deze CAO is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten van werknemers, die een functie vervullen boven het niveau van de bij deze CAO behorende functies.
5. De bepalingen van deze CAO zijn, voor zover niet anders vermeld, naar evenredigheid van toepassing op werknemers die in deeltijd werken of die korter werken omdat zij partieel leerplichtig zijn.
6. Met een jeugdige werknemer die een beroepsopleiding volgt zal een arbeidsovereenkomst en een praktijkovereenkomst worden gesloten. De bepalingen van deze CAO zijn, voor zover niet anders bepaald, naar evenredigheid van toepassing op de werkzaamheden die de jeugdige werknemer in het kader van het praktijkgedeelte van de opleiding in de onderneming verricht.
7. Gedurende de eerste 4 weken van de arbeidsovereenkomst is het bepaalde in de artikelen 15, 16 en 26 lid 2 niet van toepassing op de vakantiewerker.

Artikel 3

Dispensatie

De Contactcommissie heeft tot taak te beslissen over een verzoek om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO. Een verzoek om vergunning dient door de werkgever, voorzien van de benodigde informatie en toelichting, schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie te worden ingediend.

HOOFDSTUK 4

ARBEIDSOVEREENKOMST (BEGIN EN EINDE)

Artikel 5

Proeftijd, arbeidsovereenkomst en opzegging

PROEFTIJD

1. Ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst kunnen ten hoogste de eerste 2 maanden van de arbeidsovereenkomst als proeftijd gelden. Gedurende deze periode kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen beëindigen. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.

ARBEIDSOVEREENKOMST

2. De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijk exemplaar van de arbeidsovereenkomst. In bijlage I is een model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een model arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgenomen.

OPZEGGING

3. De wettelijke regeling ten aanzien van de termijn van opzegging is van toepassing.

Artikel 6

Indiensttreding uitzendkrachten

1. Een periode van maximaal 12 maanden waarin een werknemer, vóór afgaand aan het tijdstip van indiensttreding, aansluitend werkzaam is geweest als uitzendkracht bij een werkgever geldt als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ongeacht het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat de uitzendkracht met het uitzendbureau heeft gehad in deze periode.
2. Een werkgever zal aan een uitzendkracht die in een periode van 3 jaar 30 maanden werkzaam is geweest in de onderneming een ar-

beidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden, tenzij de werkgever kan aantonen dat er geen passende functie voorhanden is.

Artikel 7

Opheffing ontslagverbod bij ziekte

Indien een arbeidsongeschikte werknemer weigert zijn medewerking te verlenen aan een door of namens de werkgever vanaf de zesde maand van zijn arbeidsongeschiktheid aangeboden reïntegratietraject kan, in afwijking van artikel 7:670 lid 1 van het Burgerlijk wetboek, de werkgever na overleg met de vakverenigingen de arbeidsovereenkomst met de werknemer beëindigen alvorens de arbeidsongeschiktheid 2 jaar heeft geduurd.

Artikel 8

Einde arbeidsovereenkomst bij tijdelijk ouderdomspensioen (top) en pensioen

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op:
 - a. De eerste dag van de maand waarin de werknemer kiest om gebruik te maken van de regeling Tijdelijk ouderdomspensioen (ingangsdatum Top). Dit kan zijn op:
 1. de Top-datum, zijnde de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 61 jaar bereikt. De Top-datum is gedefinieerd in het reglement inzake tijdelijk ouderdomspensioen van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Suikerverwerkende industrie.
 2. een eerdere ingangsdatum Top dan de Top-datum. Deze ingangsdatum kan niet eerder zijn dan de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.
 3. een latere ingangsdatum Top dan de Top-datum. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege uiterlijk op de eerste dag van de maand dat de werknemer alsnog met Top gaat of de pensioendatum heeft bereikt.
 4. op de eerste dag van de maand dat de werknemer in geval van deeltijd-top, alsnog volledig met Top gaat of de pensioendatum heeft bereikt. Bij deeltijd-top zal de arbeidsovereenkomst van rechtswege worden omgezet in een arbeidsovereenkomst die naar evenredigheid van het gedeelte van de arbeidsduur waarvoor de werknemer met deeltijd-top gaat is aangepast.
 - b. De eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt (Pensioendatum). De pensioendatum is gedefinieerd in het reglement inzake tijdelijk ouderdomspensioen en in het reglement

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

inzake het levenslang ouderdomspensioen van de Stichting
Bedrijfstakpensioenfonds voor de Suikerverwerkende industrie.

2. De werknemer dient uiterlijk 4 maanden van tevoren schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken of hij gebruik zal maken van de mogelijkheid om een afwijkende ingangsdatum Top te kiezen dan de Top-datum, dan wel gebruik zal maken van de deeltijd-top regeling.

HOOFDSTUK 5

ARBEIDSDUUR, ROOSTERVRIJE TIJD EN ARBEIDSTIJD

Artikel 9

**Arbeidsduur, werktijden, roostervrije tijd, oproeparbeid en
deeltijdarbeid**

ARBEIDSDUUR

1. Op kalenderjaarbasis bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week. De arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week wordt gerealiseerd door middel van (variabele) werkroosters, roostervrije uren/dagen op jaarbasis/loopbaan-lifetimebasis of combinaties van deze varianten.

Uitgangspunt bij de berekening van de verschillende werktijdregelingen is een rooster van 8 uur per dag gedurende 5 dagen per week, waarbij per kalenderjaar naast gemiddeld 6 feestdagen 23 roostervrije dagen behoren teneinde een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis te realiseren; voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen (200 vakantieuren) per kalenderjaar.

Dit rooster is gebaseerd op 365 dagen per jaar met inbegrip van 6 feestdagen en 104 zaterdagen en zondagen, zodat 1656 uur op jaarbasis arbeid wordt verricht; de feitelijke arbeidsduur kan van jaar tot jaar verschillen in verband met een schrikkeljaar, de dagen waarop Nieuwjaarsdag, Koninginnedag en beide Kerstdagen vallen en de 5-jaarlijkse lustrumviering van Bevrijdingsdag op 5 mei.

Andere werktijdregelingen worden van bovengenoemde werktijdregeling afgeleid, zoals:

- bij een rooster van 7,5 uur per dag gedurende 5 dagen per week, naast gemiddeld 6 feestdagen 9,2 roostervrije dagen; voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen (187,5 vakantieuren);

- bij een rooster van 7,2 uur per dag gedurende 5 dagen per week, gemiddeld 6 feestdagen; voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen (180 vakantieuuren);
 - bij een rooster van 9 uur per dag gedurende 4 dagen per week, gemiddeld 6 feestdagen; voorts behoren bij dit rooster 20 vakantiedagen (180 vakantieuuren).
- De waarde van een feestdag bedraagt in dit rooster 8 uur per dag, zodat bij 6 feestdagen – in dit rooster 54 uur – 6 uur per jaar nog dient te worden ingeroosterd.

WERKTIJDEN

2. Vaststelling van werk(tijd)roosters geschiedt met inachtneming van de volgende voorwaarden:
 - a. De werktijd bedraagt maximaal 42 en minimaal 32 uur per week met een werkrooster van minimaal 4 werkdagen per week; de werktijd bedraagt maximaal 9 uur per dag.
 - b. In afwijking van het bepaalde onder a kan op jaarbasis een flexibel werkrooster worden ingesteld. Bij een flexibel werkrooster bedraagt de werktijd maximaal 45 en minimaal 27 uur per week, met een werkrooster variërend tussen maximaal 5 werkdagen van 9 uur per dag en minimaal 3 werkdagen van 9 uur per dag per week.

De werkgever dient vóór de invoering van een flexibel rooster eenmalig overleg te voeren met de vakverenigingen over de noodzaak van de instelling van het rooster. In dit overleg dienen de randvoorwaarden voor de invoering van een flexibel werkrooster te worden besproken. Deze randvoorwaarden zijn:

 - maximaal een half uur onbetaalde pauze bij een werkdag van 9 uur;
 - maximaal 5 achtereenvolgende werkdagen van 9 uur per week.

Over de verdere voorwaarden voor de invoering van een flexibel werkrooster dient de werkgever overleg te voeren met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Bij afwezigheid hiervan vindt overleg plaats met de vakverenigingen. Punten die bij dit overleg aan de orde dienen te komen zijn:

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

VASTSTELLING WERKROOSTER

- c. Werkroosters worden minimaal voor een periode van 4 weken of een maand vastgesteld. Zo mogelijk worden werkroosters voor een langere periode vastgesteld. Het werkrooster dient tenminste 2 weken voordat het werkrooster ingaat door de werkgever aan

Suikerverwerkende Industrie 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de werknemers te worden medegedeeld, tenzij er sprake is van onvoorziene omstandigheden die een wijziging noodzakelijk maken. Wijziging van het vastgestelde werkrooster is dan mogelijk in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of bij afwezigheid daarvan met de vakverenigingen.

ROOSTERVRIJE TIJD

3. Ten aanzien van roostervrije uren/dagen gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Een individuele verhindering (ziekte, kort verzuim) op de datum waarop een roostervrije dag of roostervrije uren is/zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervangend roostervrij. Indien er echter sprake is van 3 of meer collectieve roostervrije dagen in een aaneengesloten periode en de werknemer deze collectieve roostervrije dagen wegens ziekte niet heeft kunnen genieten, wordt hem de helft van die roostervrije dagen op een later tijdstip alsnog toegewezen.
 - b. Indien tengevolge van bedrijfsomstandigheden op een roostervrije dag/op roostervrije uren door de werknemer (volgens opdracht) moet worden gewerkt volgens zijn normale werkrooster, geldt de arbeid niet als overwerk en wordt/worden een andere roostervrije dag/roostervrije uren aangewezen.
 - c. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de vastgestelde data, waarop roostervrije dag(en)/uren is/zijn vastgesteld geeft geen recht op vervangend roostervrij.
 - d. Roostervrije uren worden in blokken van tenminste 4 uren door de werkgever aangewezen.
 - e. (Een) roostervrije dag(en)/uren wordt/worden tenminste 4 weken (maand) van tevoren aangewezen.
 - f. De werknemer wordt voorafgaande aan de datum waarop hij met (pre)pensioen gaat in de gelegenheid gesteld de vanwege de werkomstandigheden nog niet genoten roostervrije dagen in overleg met de werkgever op te nemen.

OPROEPARBEID

4. Indien een werknemer op basis van een oproepovereenkomst wordt opgeroepen om gedurende een bepaalde periode krachtens arbeidsovereenkomst in de onderneming werkzaam te zijn, bedraagt de arbeidsduur minimaal 8 uur per week.

DEELTIJDARBEID

5. Iedere werknemer kan de werkgever verzoeken om in deeltijd te gaan werken. Indien het belang van de onderneming zich verzet tegen inwilliging van bedoeld verzoek, zal dit schriftelijk en met redenen omkleed aan betrokken werknemer worden meegedeeld. Zie ook de Wet aanpassing arbeidsduur die op 1 juli 2000 in werking is getreden.

Artikel 10

Overwerk, verschoven uren en consignatie

OVERSCHRIJDING WERKTIJDEN

1. Incidentele overschrijding van de werktijden tot maximaal 15 minuten wordt geacht tot de normale dagelijkse arbeidsduur te behoren. Bij een overschrijding van de werktijd met meer dan 15 minuten wordt de volledige tijd als overwerk beschouwd.

OVERWERK

2. a. Onder overwerk wordt verstaan de uren waarop arbeid in opdracht van de werkgever wordt verricht die boven het vastgestelde werkrooster uitgaan, gerekend over een periode van 4 weken of een maand, met uitzondering van arbeid die verricht wordt door een deeltijdwerknemer c.q. een partieel leerplichtige werknemer. Voor deze categorie werknemers wordt onder overwerk verstaan de uren waarop arbeid wordt verricht in opdracht van de werkgever die uitgaan boven het vastgestelde werkdagrooster dat geldt voor een voltijd werknemer in de onderneming/afdeling, dan wel voor een voltijdwerknemer met een gelijke of nagenoeg gelijke functie.
b. Meeruren zijn de uren gelegen tussen het individueel vastgestelde werkrooster van de deeltijdwerknemer en het voor een voltijdwerknemer vastgestelde werkdagrooster. Meeruren tellen mee bij de berekening van vakantiedagen, vakantietoeslag en eventueel gratificatie.
c. Overwerk wordt per 4 weken of per maand uitbetaald respectievelijk in vrije tijd opgenomen, met inachtneming van het bepaalde in artikel 23 lid 1 en 2.

PLUS- EN MINUREN

- d. In afwijking van het bepaalde onder c kunnen maximaal 6 overuren per betalingsperiode als plusuren worden aangemerkt, die vervolgens in mindering worden gebracht op het daarop volgende werkrooster van 4 weken of een maand, zonder dat sprake

Suikerverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

is van betaling van overwerktoeslag zoals bepaald in artikel 23, lid 1 en 2. Tevens kunnen maximaal 6 uren per werkrooster van 4 weken of een maand als minuren worden aangemerkt waarop geen arbeid wordt verricht; deze minuren worden aan het daarop volgende werkrooster van 4 weken of een maand toegevoegd, zonder dat er sprake is van betaling van overwerktoeslag als bepaald in artikel 23 lid 1 en 2 of verschoven uren toeslag als bepaald in artikel 23 lid 4.

- e. Indien de werkgever het in het belang van de onderneming noodzakelijk acht, is het verrichten van overwerk verplicht, tenzij het verrichten van overwerk in redelijkheid niet van de werknemer gevergd kan worden. In geval van overwerk zal de werkgever, alvorens overwerk te verplichten, eerst nagaan wie op basis van vrijwilligheid bereid is om overwerk te verrichten, tenzij door bedrijfsomstandigheden dit navragen niet mogelijk is.

VERSCHOVEN UREN

- 3. Er is sprake van verschoven uren, indien van tevoren wordt overeengekomen, dat er één of meer uren op een ander tijdstip dan volgens het vastgestelde werkrooster wordt gewerkt, zonder dat het aantal uren volgens het werkrooster wordt overschreden. Verschoven uren worden niet als overwerk gerekend.

CONSIGNATIE

- 4. Onder consignatie wordt verstaan, dat de werknemer voor de werkgever bereikbaar is en na oproep beschikbaar is voor werkzaamheden. Indien voor een werknemer een consignatieregeling geldt, is de werknemer tot consignatie verplicht.

Artikel 11

Arbeid in ploegendienst

- 1. a. Onder arbeid in 2-ploegendienst wordt verstaan arbeid die in een afwisselende arbeidscyclus gedurende tenminste 12 uren per etmaal wordt verricht.
- b. Onder arbeid in 3-ploegendienst wordt verstaan arbeid die in een afwisselende arbeidscyclus gedurende 24 achtereenvolgende uren per etmaal in 3 ploegen wordt verricht.
- c. 1. Onder arbeid in 4-ploegendienst wordt verstaan arbeid die in een afwisselende arbeidscyclus gedurende 6 dagen per week

- en 24 achtereenvolgende uren per etmaal, in 4 ploegen wordt verricht.
2. In de 4-ploegendienst worden per jaar 52 vervangende weekenddagen aangewezen. Indien wordt overgewerkt op een vervangende weekenddag ontvangt de werknemer de weekendoverwerktoeslag. Indien vooraf in overeenstemming met de werknemer een andere vrije dag wordt vastgesteld, is er geen overwerktoeslag verschuldigd.
- d. 1. Onder arbeid in 5-ploegendienst wordt verstaan arbeid die in een afwisselende arbeidscyclus gedurende 7 dagen per week en 24 achtereenvolgende uren per etmaal in 5 ploegen wordt verricht.
2. In afwijking van artikel 9, lid 1 bedraagt de gemiddelde arbeidsduur in de 5-ploegendienst 33,6 uur per week (7 dagen x 24 uur / 5 ploegen).
 3. In de 5-ploegendienst worden per jaar 104 vervangende weekenddagen aangewezen. Indien wordt overgewerkt op een vervangende weekenddag ontvangt de werknemer de weekendoverwerktoeslag. Indien vooraf in overeenstemming met de werknemer een andere vrije dag wordt vastgesteld, is er geen overwerktoeslag verschuldigd.
 4. Bij de overgang naar een 5-ploegendienst zullen de werknemers zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid worden ingeroosterd, met name in het geval de werknemer vanuit zijn geloofsovertuiging bezwaar heeft tegen het werken op zondag.
2. Indien een ploegendienst wordt ingevoerd, die afwijkt van de ploegendiensten genoemd in lid 1, is de werkgever verplicht overleg te plegen met de vakverenigingen inzake een dergelijke ploegdienstregeling.

Het bovenstaande laat onverlet de bevoegdheden van de ondernemingsraad ingevolge artikel 27 lid 1 van de Wet op de ondernemingsraden.

HOOFDSTUK 6

FUNCTIE-INDELING EN BELONING

Artikel 12

Verhoging functieloon

1. De functielonen per 1 januari 2004 zijn gelijk aan de functielonen van 1 juli 2003. In de functiegroepen 2 en 3 is, tussen aanloop-

Suikerverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

periodiek 1 en de 0-periodiek, een extra aanlooperperiodiek toegevoegd.

Artikel 13

Loonbetaling

De loonbetaling geschiedt voor het einde van elke betalingsperiode. De werkgever verstrekt bij de loonbetaling aan de werknemer een loonspecificatie die aan de wettelijke vereisten voldoet.

Artikel 14

Functiegroepindeling

1. a. Per 1 juli 2003 dienen de functies in een onderneming op basis van het functiewaarderingssysteem ORBAR- De Nieuwe Generatie en volgens de tussen CAO-partijen overeengekomen procedure ingedeeld te zijn in een functiegroep. De werkgever is verantwoordelijk voor de juiste indeling van de functies in de onderneming.
- b. De procedure voor de juiste indeling van de functies op basis van het functiewaarderingssysteem ORBAR- De Nieuwe Generatie is nader geregeld in bijlage II A van de CAO.
- c. Bij elke functiegroep hoort een functieloonschaal. De functielonen zijn opgenomen in bijlage III van de CAO.
- d. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
- e. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de Beroepsprocedure functieindeling, zoals opgenomen in bijlage II B van deze CAO.

INSCHALINGS- EN OVERGANGSREGELS

2. a. De werknemer die als gevolg van het per 1 juli 2003 ingevoerde functiewaarderingssysteem in dezelfde functiegroep blijft ingedeeld, zal op de ingangsdatum van het nieuwe systeem ingeschaald blijven in de voor hem geldende functieloonperiodiek in dezelfde functiegroep.
- b. De werknemer die wordt ingedeeld in een hogere functiegroep zal worden ingeschaald op het gelijke of naasthogere functieloon van de nieuwe hogere functiegroep.

INSCHALINGSTOESLAG

- c. De werknemer die in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, zal worden ingeschaald op het gelijke of naasthogere functieloon van de nieuwe lagere functiegroep.
Ingeval het totale loon van de werknemer uitkomt boven het maximum functieloon van de (nieuwe) functiegroep waarin de werknemer is ingeschaald, zal het verschil tussen het loon op de inschalingsdatum en het maximum functieloon van de betreffende functiegroep worden omgezet in een inschalingstoeslag. De inschalingstoeslag worden geïndexeerd met de functieloonverhoging. De inschalingstoeslag wordt afgebouwd in geval van promotie en in geval van loonsverhoging zonder bestemmingskarakter, zoals bij aanpassing van het loongebouw.
De inschalingstoeslag maakt onderdeel uit van de inkomensdefinitie van artikel 1 lid 9. In voorkomende gevallen worden over de inschalingstoeslag ook de toeslagen (overwerktoeslag, verschoven uren, extra oproep, consignatie, ongunstige uren toeslag, sprongvergoeding, vakantietoeslag) uit deze CAO toegekend.

Artikel 15

Func tieloon- en toeslagbepalingen

FUNCTIELOON

1. De werkgever is verplicht de werknemer het functieloon te betalen op grond van zijn functiegroep en/of leeftijd.
2.
 - a. Het functieloon van de werknemer van 22 jaar of ouder die voldoet aan de bij de functie horende eisen van opleiding en ervaring, wordt bij indiensttreding minimaal vastgesteld in de 0-periodiek van de betreffende functiegroep.
 - b. Het functieloon van de werknemer van 22 jaar of ouder die nog niet voldoet aan de bij de functie horende eisen van opleiding en ervaring, wordt bij indiensttreding in beginsel vastgesteld in de (laagste) aanlooperperiodiek van de betreffende functiegroep.
 - c. Het functieloon van de werknemer die de 22-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt maar reeds voldoet aan de eisen van opleiding en ervaring, wordt bij indiensttreding vastgesteld op het bij de leeftijd genoemde bedrag in de functieloonschalen.
 - d. Het functieloon van de werknemer die de 22-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt en nog niet voldoet aan de eisen van opleiding en ervaring, wordt bij indiensttreding vastgesteld op de bij de leeftijd genoemde (laagste) aanlooperperiodiek in de functieloonschalen.
 - e. Het functieloon van een werknemer die bij indiensttreding al een

Suikerverwerkende Industrie 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

jaar als uitzendkracht werkzaam is geweest in de onderneming, wordt minimaal vastgesteld in de een na laagste (aanloop)-periodiek van de betreffende functiegroep.

WAARDERINGSPREMIE

3. Boven het krachtens lid 1 vastgestelde functieloon mag, op grondslag van een goedgekeurd systeem, aan een werknemer, op wie geen ander oververdienstesysteem van toepassing is, een waarderingsspremie worden toegekend. Deze premie kan ten hoogste 5% van het functieloon bedragen, met dien verstande dat de som van de toegekende premies niet meer mag bedragen dan 2,5% van de som van de functielonen van de werknemers op wie het waarderingssysteem van toepassing is.

AFWIJKING

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

OUDEREN

5. Een werknemer van 50 jaar en ouder, die gedurende een aaneengesloten periode van 2 jaar of langer in dienst van de werkgever is, zal, wanneer in aansluiting op bovengenoemde periode een functiewijziging plaatsvindt, waarbij de nieuw uit te oefenen functie in een lagere functiegroep is ingedeeld dan de oorspronkelijk uitgeoefende functie, het functieloon behouden dat hij genoot voor de functiewijziging, evenwel onder aftrek van eventuele wettelijke uitkeringen.

WAARNEMING

6. a. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke in een hogere functiegroep is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep welke met zijn eigen functie overeenkomt.
b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, wordt het functieloon van de werknemer tijdelijk verhoogd over de gehele periode van de waarneming.

Deze verhoging, de waarnemingstoeslag, bedraagt het verschilbedrag bij de 0-periodiek tussen de 2 betrokken functiegroepen en wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten. Over het aldus tijdelijk verhoogde functieloon dient, voor zover van toepassing, ploegentoeslag, overwerktoeslag, toeslag voor arbeid op ongunstige uren berekend te worden, doch niet de vakantietoeslag, de uitkering bij einde dienstverband, de uitkering bij overlijden en de vergoeding voor niet genoten vakantiedagen. Een eventuele inschalingstoeslag, volgens artikel 14 lid 2 c, wordt verrekend met de waarnemingsstoeslag.

- c. De waarnemingstoeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel tijdelijk waarnemen van een functie, behorende tot een hogere functiegroep, reeds is rekening gehouden.

Artikel 16

Herziening van het functieloon

1. Herziening van het functieloon van de werknemer jonger dan 22 jaar in verband met zijn leeftijd vindt plaats met ingang van de betalingsperiode, volgend op het tijdstip, waarop de in de functieloonschalen genoemde leeftijd is bereikt.
2. Aan de werknemer ouder dan 22 jaar wordt telkens per 1 januari een periodiek toegekend, totdat hij het maximum van zijn functiegroep heeft bereikt. De werknemer die tussen 1 oktober en 31 december van enig jaar in dienst is getreden ontvangt zijn eerste periodiek niet op de eerstvolgende 1 januari, maar op 1 januari van het daarop volgende jaar.
3. Bij promotie van een werknemer van 22 jaar of ouder naar een hogere functiegroep bedraagt de verhoging van zijn functieloon de helft van het verschil tussen de functielonen bij de 0-periodieken van de oude en de nieuwe functiegroep, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe functieloon in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de periodiekenchaal van de nieuwe functiegroep.
Aan de werknemer wordt dan het aantal periodieken toegekend dat bij het aldus gevonden bedrag hoort en de volgende periodiek telkens op de volgende 1 januari.

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 17

Beloning vakantiewerker

De vakantiewerker kan op jaarbasis gedurende maximaal 4 weken worden beloond volgens het wettelijk minimum (jeugd)loon. Hierna zal de vakantiewerker worden beloond volgens het CAO-functieloon van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld.

Artikel 18

Tijdelijke verlaging brutoloon

Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk overeenkomen dat het bruto (functie)loon van de werknemer tijdelijk wordt verlaagd in ruil voor een andere door de werkgever aan de werknemer aangeboden beloning, zoals vakbondscontributie, kinderopvang of een computer, mits dit mogelijk is op basis van de CAO of een algemene arbeidsvoorwaarden- of beloningsregeling, die in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid daarvan in overleg met de vakverenigingen, tot stand is gekomen.

HOOFDSTUK 7

TOESLAGEN, UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 19

Leerling- en diplomatoeslagen

1. Aan een werknemer, die een voor de onderneming van belang zijnde beroepsopleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg, als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, wordt een extra uitkering verleend:
 - a. van € 60,- bruto na afloop van het eerste opleidingsjaar;
 - b. van € 150,- bruto bij het behalen van het diploma van de basisberoepsopleiding;
 - c. van € 200,- bruto bij het behalen van het diploma van de vakopleiding.
2. Indien een werknemer in het bezit is van het diploma van de basisberoepsopleiding, zal hij een diplomatoeslag van € 4,10 bruto per

week ontvangen zolang hij nog niet het functieloon, behorende bij de vakvolwassen leeftijd, ontvangt van de functiegroep, waarin hij is ingedeeld.

Artikel 20

Uitkering bij einde dienstverband

1. De werknemer, die onafgebroken 10 jaar of meer in dienst is geweest bij de werkgever, ontvangt van de werkgever eenmalig bij de ingangsdatum van zijn tijdelijk ouderdomspensioen of van zijn levenslang pensioen, ter gelegenheid van het einde van rechtswege van de arbeidsovereenkomst, een bruto uitkering ineens van 50% van zijn laatstgenoten bruto inkomen over een maand.
2. Deze uitkering wordt onder dezelfde voorwaarden eveneens toegekend bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer wegens volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO.

Artikel 21

Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen van de werknemer, in afwijking van artikel 7:674 van het Burgerlijk wetboek, van de werkgever, over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, een bruto uitkering ineens ten bedrage van het inkomen dat de werknemer laatstelijk toekwam.

Artikel 22

Bedrijfskleding en arbeid in vriescellen

1. a. Door de werkgever zal, indien hij het dragen van bedrijfskleding verplicht stelt, deze bedrijfskleding in voldoende mate aan de betrokken werknemers in bruikleen worden verstrekt. De bedrijfskleding blijft het eigendom van de werkgever en dient bij het einde van de arbeidsovereenkomst te worden ingeleverd. Uitsluitend indien door de werkgever geen bedrijfskleding wordt verstrekt, zal aan de werknemer een kledingtoelage worden verstrekt van € 1,80 bruto per week.
- b. De werkgever is verplicht zorg te dragen voor de reiniging van de door hem verstrekte bedrijfskleding; mocht hij daartoe niet over de mogelijkheden beschikken, dan wordt aan de werknemer een vergoeding voor het wassen van bedrijfskleding verstrekt van € 3,- bruto per week.
- c. Indien de functie van de werknemer dit vereist, zal de werkgever

Suikerverwerkende Industrie 2004 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

kosteloos veiligheidsschoenen ter beschikking stellen. Deze veiligheidsschoenen blijven het eigendom van de werkgever en dienen bij het einde van het dienstverband te worden ingeleverd.

2. De werknemer, die regelmatig arbeid verricht in vriescellen, ontvangt boven het voor hem geldende functieloon per week, als bedoeld in artikel 1 lid 8, een toeslag van € 6,40 bruto per week.

Artikel 23

Overwerk- en verschoven uren-toeslag, vergoeding extra oproep en consignatie

OVERWERK

1. Ingeval van overwerk worden de overuren uitbetaald, vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. 35% van het uurinkomen voor overuren gewerkt op maandag t/m vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur, respectievelijk 45% van het uurinkomen voor overuren gewerkt tussen 18.00 uur en 07.00 uur;
 - b. 80% van het uurinkomen voor overuren, gewerkt op zaterdag en zondag; met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld arbeid op de in artikel 34 genoemde feestdagen.
2. Tenzij hij aantoont dat bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, kan de werkgever aan de werknemer toestaan geheel of gedeeltelijk zijn overwerkuren in plaats van betaling in overeenkomstige vrije tijd op te nemen; de overwerktoeslag wordt in principe uitbetaald.
In afwijking van deze bepaling kunnen in een onderneming afspraken worden gemaakt om de overwerktoeslag geheel of gedeeltelijk in overeenkomstige vrije tijd op te nemen.
Het tijdstip en de hoeveelheid vrije tijd die wordt opgenomen – bij voorkeur in blokken van 4 uren – wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld. In dat geval worden geen overuren uitbetaald. Het beleid in deze vormt onderwerp van bespreking in de ondernemingsraad.

SLAAPUREN

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

Deze slaapuren worden ingehaald door de volgende dienst een gelijk aantal uren later te laten aanvangen. Over deze vrije uren wordt het uurinkomen betaald.

VERSCHOVEN UREN

4. Over verschoven uren in enkelvoudige dienst worden alleen de volgende toeslagen betaald:
 - a. 22,5% van het uurinkomen voor verschoven uren, gewerkt op maandag t/m vrijdag;
 - b. 90% van het uurinkomen voor verschoven uren, gewerkt op zaterdag en zondag; met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld arbeid op de in artikel 34 genoemde feestdagen;
 - c. de onder a en b genoemde toeslag wordt niet uitbetaald, indien de verschuiving van de uren op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer geschiedt.

EXTRA OPROEP

5. Indien aan de werknemer wordt verzocht overwerk te verrichten na afloop van zijn werkrooster, wordt hem, voor zover het tijdstip en de omvang van het overwerk een extra gang naar en van het bedrijf naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, naast de overuren, vermeerderd met de in lid 2 genoemde toeslag, tevens € 17,50 toegekend. De toeslag van € 17,50 wordt tevens toegekend aan de werknemer die binnen 16 uur na afloop van zijn werkrooster van buiten het bedrijf wordt opgeroepen voor het verrichten van overwerk.

CONSIGNATIE

6. De vergoeding voor consignatie bedraagt voor elk etmaal consignatie 1,5 uurinkomen per 24 uur op maandag t/m vrijdag en 4 uurinkomen per 24 uur op zaterdag, zondag en feestdagen. De werknemer die minder dan 24 uur is geconsigneerd ontvangt een vergoeding naar evenredigheid.

Voor zover hogere vergoedingen reeds bestaan blijven deze gehandhaafd, totdat de CAO regeling gelijk is aan het niveau van de ondernemingsregeling.

DEFINITIE UURINKOMEN

7. Voor de toepassing van de leden 1 t/m 6 wordt onder uurinkomen verstaan: het inkomen per week berekend op basis van artikel 1, lid 9, met uitzondering van de toeslag van functiegebonden regelmatig gewerkte overuren, gedeeld door 36.

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 24

Arbeid in enkelvoudige dienst op ongunstige uren

1. Een werknemer, van wie de werkzaamheden aanvangen voor 07.00 uur of eindigen na 18.00 uur, ontvangt voor ieder uur of gedeelte van een uur, waarin door hem voor 07.00 uur of na 18.00 uur arbeid is verricht, een toeslag van 22,5% op zijn uurinkomen.
2. De in lid 1 genoemde toeslag geldt niet voor uren, waarin gewerkt wordt in verband met ploegendienst of in overwerk. De in lid 1 genoemde toeslag zal in totaal niet meer bedragen dan 15% van het voor de werknemer geldende weekinkomen.
3. Voor de toepassing van lid 1 wordt onder uurinkomen verstaan: het inkomen per week berekend op basis van artikel 1, lid 9, met uitzondering van ploegentoeslag en toeslag voor functiegebonden regelmatig gewerkte overuren, gedeeld door 36.

Artikel 25

Arbeid in ploegendienst

1. Indien een werknemer in ploegendienst werkt, zijn de volgende percentages per dienst van toepassing
 - voor een ochtenddienst op maandag tot en met vrijdag: 9%;
 - voor een middagdienst op maandag tot en met vrijdag: 15%;
 - voor een ochtend- of middagdienst op zaterdag: 50%;
 - voor een ochtend- of middagdienst op zondag: 60%;
 - voor een nachtdienst van maandag tot en met donderdagnacht: 35%;
 - voor een nachtdienst van zondag op maandag of vrijdag op zaterdag: 40%;
 - voor een nachtdienst van zaterdag op zondag: 50%.Deze percentages zijn niet van toepassing op arbeid in enkelvoudige dienst.

GEMIDDELDE PLOEGENTOESLAG

2. a. Met de percentages, genoemd in lid 1 wordt de gemiddelde ploegentoeslag over het inkomen berekend voor de betreffende ploegendienst:
 - 2-ploegendienst: 12%;

- 3-ploegendienst: 20%;
 - 4-ploegendienst: 24,4%;
 - 5-ploegendienst (zonder feestdagen): 28,8%. De vergoeding voor feestdagen (met uitzondering van eerste en tweede Kerstdag, Nieuwjaarsdag en Koninginnedag) bedraagt 2%.
- De genoemde percentages voor de 4- en 5-ploegendienst gelden als minimum.

VERSCHILLENDE PLOEGENWERKROOSTERS OP JAARBASIS

- b. Indien gedurende een kalenderjaar meer dan één ploegenwerkrooster op een werknemer van toepassing is, wordt dat jaar aan de betrokken werknemer een ploegentoeslag (jaarploegentoeslag) uitgekeerd, die gebaseerd is op het gewogen gemiddelde van de ploegentoeslagen van de ploegendienstschemata's, zoals berekend conform de in lid 1 aangegeven systematiek. De jaarploegentoeslag wordt aan het eind van het jaar op de feitelijke inzet van de verschillende ploegendienstschemata's herberekend. Indien het vooraf berekende gewogen gemiddelde van de jaarploegentoeslag lager is dan het feitelijk gewogen gemiddelde van die toeslagen, wordt de werknemer dit verschil in toeslag uitbetaald. In alle andere gevallen vindt geen verrekening plaats. Overgang van een gemiddeld hogere jaarploegentoeslag naar een gemiddeld lagere jaarploegentoeslag in het volgende jaar geeft recht op de afbouwregeling conform lid 6. Het referentiepunt voor de afbouw is het (herberekende) jaarploegentoeslag percentage dat in het voorafgaande jaar feitelijk zou moeten zijn betaald.
3. Een werknemer jonger dan 22 jaar die arbeid verricht in ploegendienst, ontvangt aan ploegentoeslag een bedrag dat gelijk is aan de ploegentoeslag van een werknemer van 22 jaar, die ingedeeld is in dezelfde functiegroep met 0-periodieken en arbeid verricht van dezelfde ploegendienst.
4. De toeslag voor arbeid in ploegen zal niet kunnen cumuleren met toeslagen voor overwerk, tenzij met inachtneming van het bepaalde in artikel 10 lid 2 a en b de voor de ploegencyclus geldende arbeidduur wordt overschreden.

AFBOUWREGELING

5. Indien door de werkgever, nadat door de werknemer tenminste een jaar in ploegendienst is gewerkt, overgeschakeld wordt van een ploegenstelsel naar een normale dagdienst, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van de ploegentoeslag:
 - a. gedurende de 1^e tot en met de 12^e week ontvangt de werknemer 100% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. gedurende de 13^e t/m 36^e week: 80% van de ploegentoeslag;
 - c. gedurende de 37^e t/m 60^e week: 60% van de ploegentoeslag;
 - d. gedurende de 61^e t/m 84^e week: 40% van de ploegentoeslag;
 - e. gedurende de 85^e t/m 104^e week: 20% van de ploegentoeslag.
6. Indien door de werkgever, nadat door de werknemer tenminste een jaar in ploegendienst is gewerkt, wordt overgeschakeld van een stelsel van een ploegendienst met een hogere ploegentoeslag naar een stelsel met een lagere ploegentoeslag, wordt het verschil tussen de hogere ploegentoeslag en de lagere ploegentoeslag als volgt afgebouwd:
- a. gedurende de 1^e periode van 12 weken wordt de ploegentoeslag van de werknemer maximaal met 1% verlaagd;
 - b. vanaf de 13^e week wordt de ploegentoeslag elke 12 weken maximaal met 1,5% verlaagd, totdat de ploegentoeslag volledig is afgebouwd.
7. De leden 5 en 6 zijn van overeenkomstige toepassing, indien de werknemer door de werkgever wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar enkelvoudige dienst c.q. van een ploegendienst met een hogere ploegentoeslag naar een ploegendienst met een lagere ploegentoeslag.

OUDERE WERKNEMER EN PLOEGENDIENST

8. a. De werknemer van 55 jaar en ouder, die tenminste 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, geniet voorrang bij plaatsing in een vacante dagdienstfunctie; hiertoe kan hij op zijn verzoek op een wachtlijst worden geplaatst. Op het moment dat hij gaat werken in een dagdienstfunctie geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van zijn ploegentoeslag:
- 1. gedurende de 1^e tot en met de 36^e week ontvangt de werknemer 80% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - 2. gedurende de 37^e t/m 72^e week: 60% van de ploegentoeslag;
 - 3. gedurende de 73^e t/m 108^e week: 40% van de ploegentoeslag;
 - 4. gedurende de 109^e t/m 144^e week: 20% van de ploegentoeslag.
- b. In afwijking van het in lid 8 onder a bepaalde, behoudt de werknemer van 55 jaar en ouder, die tenminste 25 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, de laatstgenoten ploegentoeslag volledig op het moment van overplaatsing op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever naar een 2-ploegendienst of dagdienst.

Het bovenstaande is eveneens van toepassing op de werknemer van 50 jaar en ouder die tenminste 25 jaar in ploegdienst heeft gewerkt, indien hij op verzoek van de werkgever naar een 2-ploegendienst of dagdienst wordt overgeplaatst.

9. Werknemers van 45 jaar en ouder die in een ploegdienst werkzaam zijn waarin regelmatig nachtdiensten voorkomen, kunnen een verzoek indienen om één of meer nachtdiensten minder te gaan werken tegen inlevering van vakantiedagen en/of loon. Dit verzoek zal worden gehonoreerd tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De behandeling van het verzoek geschiedt conform artikel 9 lid 5 (verzoek om deeltijdarbeid).

SPRONGVERGOEDING

10. a. De werknemer die op verzoek van de werkgever tijdelijk wordt overgeplaatst naar een andere dienst dan die volgens zijn rooster, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige uitkering van 1 uurinkomen (sprongvergoeding).
- b. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst wordt de onder a genoemde uitkering alleen dan opnieuw betaald, indien de werknemer wordt teruggeplaatst nadat hij gedurende tenminste 3 diensten in de voor hem afwijkende dienst heeft gewerkt.
- c. Indien de werknemer vanuit een enkelvoudige (dag)dienst respectievelijk vanuit een ploegdienst tijdelijk geplaatst wordt in een afwijkende dienst, waarvoor een ploegentoeslag respectievelijk een hogere ploegentoeslag geldt dan die volgens zijn rooster, wordt hem, naast de onder a genoemde uitkering, over zijn inkomen gedurende de afwijkende dienst het ploegentoeslagpercentage behorende bij de afwijkende dienst uit lid 1 respectievelijk het verschil tussen de gemiddelde toeslag als bedoeld in lid 2 en het ploegentoeslagpercentage uit lid 1 behorende bij de afwijkende dienst, als (aanvullende) toeslag uitbetaald.
- d. Bij tijdelijke overplaatsing in een ploegdienst waarvoor een lagere ploegentoeslag geldt dan die volgens het rooster, behoudt de werknemer zijn gemiddelde ploegentoeslag, als bedoeld in lid 2.

INKOMEN

11. Voor de toepassing van lid 2 a en b wordt onder inkomen verstaan: het inkomen per week berekend op basis van artikel 1 lid 9, met uitzondering van de ploegentoeslag. Voor de toepassing van lid 10 wordt onder uurinkomen verstaan: het inkomen per week berekend op basis van artikel 1 lid 9, met uitzondering van de ploegentoeslag gedeeld door 36.

Artikel 26

Vakantietoeslag

1. a. Het vakantiejaar loopt van 1 mei van het voorafgaande jaar tot 1 mei van het lopende jaar.
b. Met ingang van 1 januari 2004 heeft de werknemer aanspraak op een vakantietoeslag van 8% over zijn inkomen over het vakantiejaar.
2. Bij een arbeidsduur zoals vermeld in artikel 9 lid 1, geldt voor een werknemer die krachtens het bepaalde in lid 1 aanspraak maakt op de volledige vakantietoeslag over het vakantiejaar, afhankelijk van zijn leeftijd, een minimum vakantietoeslag. De minimum vakantietoeslag bedraagt per 1 januari 2004 € 1632,28. Voor werknemers van 21,5 jaar bedraagt de minimum vakantietoeslag 96% van de genoemde bedragen, voor werknemers van 21 jaar 92% en zo telkens per half jaar 4% minder tot 52% voor een 16-jarige werknemer.
3. De vakantietoeslag wordt jaarlijks vóór 1 juni aan de werknemer uitbetaald. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 35, lid 3 wordt de vakantietoeslag aan de werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is op hetzelfde tijdstip c.q. in dezelfde periode betaald als waarin deze aan de overige werknemers wordt uitbetaald.

Artikel 27

Werkgeversbijdrage in particuliere ziektekostenverzekering

De werkgever zal aan de werknemer die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, een bijdrage verstrekken in de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering volgens onderstaande regeling en voorwaarden:

- a. werkgeversbijdrage van 60% van de premie van een ziektekostenverzekering 3^e klas incl. huisarts;
- b. het maximum van deze bijdrage is het maximale werkgeversaandeel in de procentuele premie ZFW;
- c. zo in een onderneming een collectief contract geldt, wordt deze bijdrage alléén aan de werknemer toegekend, indien hij zich bij dit collectieve contract heeft aangesloten, tenzij redelijkerwijze van de werknemer niet gevraagd kan worden zijn individuele verzekering op te zeggen.

Artikel 28

Onkostenvergoeding chauffeurs

1. Aan een chauffeur wordt per gewerkt etmaal € 2,- netto koffiegeld toegekend.
2. Bij eendaagse ritten worden aan de chauffeur bij overlegging van een declaratie de kosten van een broodmaaltijd tot een maximum van € 5,- netto vergoed, alsmede van een warme maaltijd tot een maximum bedrag van € 7,50 netto bij terugkomst na 20.00 uur.
3. Bij meerdaagse ritten worden bij overlegging van declaraties met inachtneming van de in lid 2 genoemde maxima en voorwaarden de kosten van de broodmaaltijden en warme maaltijden vergoed.

HOOFDSTUK 8

VAKANTIE, VERZUIM, VERLOF EN FEESTDAGEN

Artikel 29

Vakantie

1. a. De normale vakantie waarop de werknemer aanspraak kan maken bedraagt, met inachtneming van het anders en overigens bepaalde, 25 werkdagen per jaar.
b. In afwijking van het onder a bepaalde bedraagt de aanspraak op de normale vakantie voor de werknemer die volgens een rooster van gemiddeld 4 dagen per week van 9 uur per dag in de onderneming werkzaam is 20 werkdagen per jaar.
c. Onder werkdag wordt verstaan de dag waarop de werknemer volgens het werkrooster gewerkt zou hebben indien geen vakantie zou zijn genoten, met uitzondering van de weekenddagen (of vervangende weekenddagen in het kader van een mogelijke 4- of 5-ploegendienst).
Een gedeelte van een werkdag die als vakantie wordt genoten wordt berekend naar het geldende werkrooster van de betreffende werkdag.
2. Een werknemer ontvangt over een vakantiedag het inkomen berekend op basis van artikel 1, lid 9 dat hij verdiend zou hebben conform het op dat moment geldende werkrooster in de onderneming of afdeling. Het inkomen over een feestdag of bij kort verzuim wordt overeenkomstig berekend.
3. Desverlangd geniet de werknemer – voor zover de aanspraak op

Suikerverwerkende Industrie 2004 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

vakantiedagen toereikend zal zijn – 3 weken aaneengesloten vakantie.

De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, dan wel bij ontbreken van dit orgaan in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel, maximaal 2 vakantiedagen aanwijzen als verplichte vrije dagen voor de gehele onderneming of een deel daarvan.

4. Indien in een onderneming een algemene bedrijfssluiting geldt, zal het tijdstip van de aaneengesloten vakantie worden vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad, dan wel bij het ontbreken van dit orgaan na overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel.
Indien geen algemene bedrijfssluiting geldt wordt het tijdstip van de aaneengesloten vakantie in overleg met de werknemer vastgesteld.
5. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft voor iedere aaneengesloten periode van 6 gehele maanden gedurende welke hij sedert 1 mei van het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is geweest, aanspraak op een dag extra vakantie met behoud van inkomen.

LEEFTIJDVAKANTIE

6. Om tegemoet te komen aan de verminderde belastbaarheid van de oudere werknemer heeft deze, boven de in lid 1 genoemde vakantiedagen, aanspraak op extra vakantiedagen volgens onderstaande regeling op het tijdstip dat hij de leeftijd heeft bereikt van:
 - 45 tot en met 49 jaar: 2 vakantiedagen;
 - 50 tot en met 54 jaar: 3 vakantiedagen;
 - 55 tot en met 59 jaar: 4 vakantiedagen;
 - 60 jaar en ouder: 5 vakantiedagen.
7. Met ingang van 1 januari 2004 heeft de werknemer die werkzaam is in een ploegdienst waarin 4 of meer nachtdiensten per 3 weken voorkomen, aanspraak op 1 extra vakantiedag per jaar.

KOPEN VAN VAKANTIEDAGEN

8. De werknemer kan op jaarbasis 5 vakantiedagen kopen. De waarde van deze dag wordt berekend door het jaarinkomen, berekend op basis van artikel 1 lid 9, te delen door 261 dagen.

Artikel 30

Vrije uren oudere werknemer

1. Om tegemoet te komen aan de verminderde belastbaarheid van de oudere werknemer kan de werknemer, die de leeftijd van 59 jaar of ouder heeft bereikt en die gedurende de in artikel 9 lid 1 genoemde normale wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werkzaam is, 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 een kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 59 jaar heeft bereikt: 13 uur per kalenderkwartaal
 - 60 jaar heeft bereikt: 26 uur per kalenderkwartaal;
 - 61 jaar heeft bereikt: 39 uur per kalenderkwartaal;
 - 62 jaar heeft bereikt: 39 uur per kalenderkwartaal;
 - 63 jaar heeft bereikt: 39 uur per kalenderkwartaal;
 - 64 jaar heeft bereikt: 45,5 uur per kalenderkwartaal.

Voor iedere week waarin de werknemer geen arbeid heeft verricht zoals bijvoorbeeld vanwege vakantie, arbeidsongeschiktheid of kort verzuim, vervalt de aanspraak op respectievelijk 1 uur voor een 59-jarige werknemer, 2 uur voor een 60-jarige, 3 uur voor een 61-, 62- en 63-jarige werknemer en 3,5 uur voor een 64-jarige werknemer.

3. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt worden in overleg met de werkgever volgens een nader overeen te komen rooster vastgesteld voor de aanvang van elk kalenderkwartaal.
4. De in lid 2 bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen.
Vrije uren waarop aanspraak bestaat, doch die niet worden opgenomen, vervallen.
5. 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 zijn inkomen.
6. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
7. Deze regeling geldt onverminderd de in artikel 29 lid 6 genoemde regeling betreffende extra vakantiedagen voor oudere werknemers.
8. Voor de toepassing van pensioenregelingen en overige arbeidsvoor-

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

waarden, met uitzondering van de aanvullingen op uitkeringen sociale verzekeringen, blijven de opgenomen uren voor 100% van het uurinkomen gelden.

9. Deze regeling vervalt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer.

Artikel 31

Doorbetaald kort verzuimverlof

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

Het inkomen wordt doorbetaald conform artikel 29, lid 2.

3. In geval van kort verzuimverlof zal het inkomen worden doorbetaald gedurende de hieronder genoemde zeer bijzondere omstandigheden en de daarbij vermelde tijd. Het inkomen wordt doorbetaald conform artikel 29, lid 2.
Onder levenspartner wordt hierna verstaan de echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner dan wel hij of zij met wie de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die vantevoren bekend is gemaakt door de werknemer.

HUWELIJK

- a. 1 dag bij ondertrouw van de werknemer.
- b. 3 dagen bij huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer.
- c. 1 dag, mits de feestdag wordt bijgewoond:
 - bij huwelijk van: de ouders of grootouders, een kind c.q.

- pleeg- of stiefkind, kleinkind, broer, zuster van de werknemer of levenspartner;
- bij 25- of 40-jarig dienstjubileum of huwelijksfeest van de werknemer;
- bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of grootouders van de werknemer of levenspartner.

OVERLIJDEN

- d. 1 dag, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond, bij overlijden van: één der grootouders, broer, zuster, kleinkind, zwager, schoonzuster van de werknemer of levenspartner.
- e. vanaf de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis of crematie:
 - bij overlijden van de levenspartner; één der ouders; één der schoonouders; een eigen of aangehuwd kind; een stief- of pleegkind van de werknemer of levenspartner.

BEVALLING EN KRAAMVERLOF

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

ADOPTIE

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

ACTIEF KIESRECHT EN WETTELIJKE VERPLICHTING

- i. voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd:
 - bij de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet of overheid persoonlijk opgelegde verplichting van de werknemer, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke van derden kan worden verkregen.

VERHUIZING

- j. ten hoogste 1 dag per kalenderjaar: bij verhuizing, indien deze op een werkdag plaatsvindt.

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

DOKTERSBEZOEK

- k. bij voor de gezondheidstoestand van de werknemer noodzakelijk doktersbezoek (waaronder begrepen tandartsbezoek), dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd, gedurende de voor dit bezoek benodigde tijd, tot ten hoogste 2 uren en mits tevoren toestemming aan de werkgever tot het afleggen van dit bezoek is gevraagd.
Indien een bedrijfsarts aan de onderneming is verbonden en de arbeidsongeschiktheid blijkt gedurende de arbeidstijd, beslist deze over de noodzakelijkheid van het in dit lid bedoelde doktersbezoek.
Indien de werknemer aantoont dat een langer verzuim dan 2 uren noodzakelijk was, zal de werkgever ook over dit langere verzuim het inkomen doorbetalen. De werkgever is verplicht langer dan 2 uren verzuim met behoud van inkomen toe te staan voor bezoek door de werknemer aan een arts-specialist, indien door de werknemer het verwijfsbriefje van zijn huisarts wordt overgelegd en indien door de werknemer redelijkerwijze kan worden aangetoond dat dit lange verzuim noodzakelijk is.

SOLLICITATIE

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

VAKBONDSVERLOF

- m. aan de werknemer die lid is van een vakvereniging zal, indien hij daarover van tevoren met overlegging van de benodigde stukken met de werkgever overleg heeft gepleegd en voor zover de werkzaamheden in overleg met betrokkene geregeld kunnen worden, gedurende de benodigde tijd vrijaf worden gegeven met behoud van inkomen voor het bijwonen van algemene vergaderingen of van vergaderingen van besturende organen van zijn vakvereniging, waaronder de formele overlegorganen gericht op de sector Suikerverwerkende industrie, indien hij als afgevaardigde van zijn afdeling is aangewezen, respectievelijk deel uitmaakt van het betreffende besturende orgaan, alsmede voor het volgen van door

- zijn vakvereniging georganiseerde scholings- en vormingscursussen.
- n. aan de werknemer die lid is van één van de aan de vakcentrales gelieerde jongerenorganisaties zal, indien hij daarover vantevoren met overlegging van de benodigde stukken met de werkgever overleg heeft gepleegd en voor zover de werkzaamheden in overleg met betrokkene geregeld kunnen worden, gedurende de benodigde tijd vrijaf worden gegeven met behoud van inkomen voor het bijwonen van algemene vergaderingen of van vergaderingen van besturende organen van zijn jongerenorganisatie, indien hij als afgevaardigde van zijn afdeling is aangewezen, respectievelijk deel uitmaakt van het betreffende bestuurde orgaan, alsmede voor het volgen van door zijn jongerenorganisatie georganiseerde scholings- en vormingscursussen.
 - o. aan de werknemer die werkzaam is in ploegendienst wordt het in lid m en n genoemde verlof verleend de nacht voorafgaande aan de activiteit van de vakvereniging of de jongerenorganisatie waarvoor het verlof wordt verleend.
 - p. Het in lid m en n genoemde vakbondsverlof wordt gelijkgesteld met arbeidstijd. Dit betekent dat de Arbeidstijdenwet van toepassing is bij samenloop van werk en vakbondsverlof.

Artikel 32

Calamiteitenverlof

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. 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 calamiteit. Mocht over de uitleg van dit artikel een meningsverschil ontstaan, dan zal dit worden voorgelegd aan de Contactcommissie.

Artikel 33

Ouderschapsverlof

De werknemer die gebruik maakt van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg behoudt zijn pensioenaanspraken.

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 34

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag en 5 mei (bevrijdingsdag) in geval van een lustrumjaar (1 x per 5 jaar) wordt in beginsel niet gewerkt.
2. Voor zover deze dagen niet vallen op een zondag of op een zaterdag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende werkrooster vrij heeft, wordt het inkomen doorbetaald. Het inkomen over een feestdag wordt doorbetaald, zoals bepaald in artikel 29 lid 2.
3. a. Een feestdag die samenvalt met een op grond van het werkrooster vrije dag (roostervrije dag) geeft recht op een vervangende roostervrije dag.
b. Bij vaste roosters van 9 uur per dag wordt aan een feestdag een waarde van 8 uur toegekend, zodat bij 6 feestdagen – in dit rooster 54 uur – 6 uur per jaar nog dient te worden ingeroosterd.
4. Werknemers kunnen ter viering van een dag of gebeurtenis die verband houdt met hun religie of levensovertuiging, desgewenst 2 dagen per jaar onbetaald verlof opnemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

HOOFDSTUK 9

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 35

Arbeidsongeschiktheid

LOONDOORBETALING EN AANVULLING BIJ ZIEKTE WAARBIJ DE EERSTE ZIEKTEDAG LIGT VOOR 1 JANUARI 2004

1. A Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of door zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 van het Burgerlijk wetboek, de Ziektewet, voor zwangerschaps- en bevallingsverlof de Wet

arbeid en zorg en de Wet op de arbeidsongeschiktheid (WAO), voor zover hierna niet anders bepaald is.

LOONDOORBETALING

- a. Bij ziekte van de werknemer betaalt de werkgever gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW van maximaal 52 weken (eventueel op grond van artikel 7:629 lid 11 en 12 BW verlengd tot maximaal 104 weken) 70% van het inkomen van de werknemer door, mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden.

AANVULLING OP DE LOONDOORBETALING

- b. Gedurende de (verlengde) wachttijd voor de toekenning of herziening van de WAO-uitkering (van maximaal 52/104 weken, die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof) betaalt de werkgever aan de werknemer een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling ter hoogte van 30% van het inkomen van de werknemer, mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden.

AANVULLING OP DE WAO-UITKERING

- c. 1. Indien de werknemer bij het begin van de ziekte tenminste 1 jaar in dienst van de werkgever was, wordt bij volledige arbeidsongeschiktheid na de hiervoor onder 1A b genoemde wachttijd, de uitkering krachtens de WAO van de werknemer door de werkgever gedurende maximaal 52 weken aangevuld met 30% van het inkomen.
2. Indien de werknemer bij het begin van de ziekte tenminste 1 jaar in dienst van de werkgever was, wordt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na de hiervoor onder 1A b genoemde wachttijd, de uitkering krachtens de WAO van de werknemer door de werkgever gedurende maximaal 52 weken aangevuld met 20% van het deel van het inkomen waarop de WAO-uitkering is gebaseerd. Deze aanvulling wordt alleen toegekend indien de werknemer naast zijn WAO-uitkering een inkomen op basis van de arbeidsovereenkomst met de werkgever danwel een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt.
Voor zover hogere aanvullingen en/of aanvullingen met een langere duur reeds in een onderneming van toepassing zijn, worden deze gehandhaafd totdat de CAO-regeling gelijk is aan het niveau respectievelijk de duur van de ondernemingsregeling.
3. Indien de werknemer:

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- bij het begin van de ziekte tenminste 1 jaar in dienst van de werkgever was en;
 - na de wachttijd geen recht op een WAO-uitkering heeft gehad of na de herziening van de WAO-uitkering geen recht meer op een WAO-uitkering had en;
 - als gevolg van dezelfde oorzaak binnen 5 jaar opnieuw arbeidsongeschikt raakt,
- dan wordt de WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid door de werkgever aangevuld conform het hierboven in lid 1A c 1 bepaalde en bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid conform het in lid 1A c 2 bepaalde gedurende 104 weken, onder aftrek van het aantal aanvullingsweken, op grond van lid 1A c 1 respectievelijk lid 1A c 2.
- d. Voor de hierboven onder a, b en c genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken, welke periode verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof.

LOONDOORBETALING EN AANVULLING BIJ ZIEKTE WAARBIJ DE EERSTE ZIEKTEDAG LIGT OP OF NA 1 JANUARI 2004

1. B Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of door zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 van het Burgerlijk wetboek, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), voor zwangerschaps- en bevallingsverlof de Wet arbeid en zorg en de Wet op de arbeidsongeschiktheid (WAO), voor zover hierna niet anders bepaald is.

LOONDOORBETALING EERSTE PERIODE VAN 52 WEKEN

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het inkomen worden doorbetaald, mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden.

AANVULLING OP DE LOONDOORBETALING EERSTE PERIODE VAN 52 WEKEN

- b. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op

de wettelijke loondoorbetaling , een aanvulling op de loondoorbetaling ter hoogte van 30% van het inkomen , mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden.

LOONDOORBETALING TWEDE PERIODE VAN 52 WEKEN

- c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer 70% van het inkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet sociale verzekeringen, mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden.

AANVULLING OP DE LOONDOORBETALING TWEDE PERIODE VAN 52 WEKEN

- d. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het inkomen, mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden

MAXIMERING INKOMEN

2. De werknemer ontvangt op grond van het bepaalde in lid 1 maximaal het inkomen dat hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

VAKANTIETOESLAG

3. a. Zolang de werknemer aanspraak maakt op de in lid 1A c 1 genoemde aanvulling zal hem in afwijking van het bepaalde in artikel 26, leden 1 en 2 een zodanige aanvulling op de vakantietoeslag krachtens de WAO worden uitbetaald, dat hij in totaal een vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met 100% van de vakantietoeslag, waarop hij krachtens de leden 1 en 2 van artikel 26 aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
- b. Zolang de werknemer aanspraak maakt op de in lid 1A c 2 genoemde aanvulling zal hem in afwijking van het bepaalde in artikel 26, leden 1 en 2 een zodanige aanvulling op de vakantietoeslag krachtens de WAO worden uitbetaald, dat hij over het deel van zijn inkomen dat bestaat uit de WAO-uitkering plus de aanvulling een vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met 100% van de vakantietoeslag waarop hij over dat deel van zijn inkomen krachtens de leden 1 en 2 van artikel 26 aanspraak zou

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

hebben gemaakt, indien hij niet gedeeltelijk arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

ZIEKTEVERZUIMREGELS

4. Door partijen is een voorbeeld voor controleregels bij ziekteverzuim opgesteld. Deze kunnen als leidraad dienen bij het opstellen van ziekteverzuimregels in de onderneming. Een voorbeeld van controle-regels bij ziekteverzuim is opgenomen in bijlage VII.

Artikel 36

Wao-gat verzekering

De werkgever zal de werknemer de mogelijkheid bieden een risico-verzekering aan te gaan door middel van een collectief contract om zich te verzekeren tegen de korting op de uitkering krachtens de WAO, die het gevolg is van het in werking treden van de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de werknemer.

Door de werkgeversvereniging is met een verzekeraar een mantelcontract voor de WAO-gat verzekering gesloten. Individuele werknemers kunnen desgewenst afzien van deelname aan de verzekering door het tekenen van een afstandsverklaring. Individuele werkgevers kunnen dispensatie krijgen ten aanzien van het mantelcontract, indien zij hun werknemers een ten minste gelijkwaardig ander collectief contract aanbieden. Een ander voor de onderneming collectief contract dient ten minste aan de in bijlage V van deze CAO genoemde randvoorwaarden te voldoen.

HOOFDSTUK 10

(PRE-)PENSIOEN

Artikel 37

Cursus oudere werknemer

1. In de 2 jaar voorafgaande aan het tijdstip dat de werknemer met (Tijdelijk) ouderdomspensioen gaat kan de werknemer 5 dagen of 10 halve dagen per jaar verzuim met behoud van inkomen opnemen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding van zijn aanstaande pensionering.

2. Het tijdstip waarop hiervoor wordt verzuimd wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.

HOOFDSTUK 11

DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 39

Sociaal beleid

1. In de onderneming, waar een ondernemingsraad is ingesteld, is de werkgever verplicht 1x per jaar een sociaal jaarverslag op te stellen. In dit jaarverslag worden feitelijke gegevens verschaft over het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, overwerk, opleiding, promotie en ontslag van de in de onderneming werkzame personen.
2. a. De werkgever draagt er zorg voor dat het aantal werknemers en de samenstelling van het personeel zodanig is, dat de normale werkzaamheden in de onderneming door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd worden verricht. Inzake het door de onderneming te voeren beleid met betrekking tot het inschakelen van uitzendbureaus voor vervanging van personeel dat wegens ziekte, vakantie en dergelijke tijdelijk afwezig is of voor het opvangen van werkzaamheden, verbandhoudende met het seizoen, zal de werkgever advies vragen aan de ondernemingsraad.
In dit verband zal de werkgever tenminste 2x per jaar de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen dit beleid te toetsen aan de hand van een door hem te verstrekken verslag.
- b. Op een desbetreffend verzoek zal de werkgever met één of meer vakvereniging(en) overleg plegen over het gebruik van arbeid op basis van oproepcontracten en uitzendarbeid aan de hand van door hem verstrekte gegevens omtrent aantal en gewerkte uren. Tevens zullen hierbij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ter sprake komen.
In dit overleg wordt afgesproken wat een voor die onderneming geldend maximum aantal personen op basis van een oproepcontract en/of uitzendarbeid per kalenderjaar redelijk is, waarbij rekening wordt gehouden met seizoensinvloeden op de omvang van de productie.
3. a. Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt, zoals oudere, jeugdige en gehandicapte werknemers.
Met de ondernemingsraad wordt overleg gepleegd over de moge-

Suikerverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- lijkheid voor deze categorieën werknemers arbeidsplaatsen geschikt te maken.
- b. De werkgever voert een actief beleid ter voorkoming van seksuele intimidatie.
4. Bij ontstaan van een vacature binnen de onderneming of binnen een met de onderneming verbonden werkmaatschappij worden – alvorens tot een wervingsprocedure buiten de onderneming of buiten een met de onderneming verbonden werkmaatschappijen wordt overgegaan – de werknemers in de gelegenheid gesteld hiernaar te solliciteren. Daartoe wordt via een publicatiebord c.q. interne mededeling de vacature in de onderneming bekend gemaakt.
 5. a. De werkgever zal de ondernemingsraad vóóraf en tijdig inlichten over omvangrijke investeringen die van ingrijpend belang zijn voor de werkgelegenheid. Tevens zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over het eventuele gebruikmaken en de aanwending van overheidssubsidies, voor zover deze worden gegeven om de werkgelegenheid in de onderneming veilig te stellen.
b. De werkgever zal 2x per jaar de ondernemingsraad inlichten over het aantal gemaakte overuren in de onderneming.
 6. De werkgever draagt zorg voor een beleid dat gericht is op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuigingen, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen.

WERKOVERLEG

7. a. De werkgever zal stimuleren dat binnen de onderneming gestructureerd werkoverleg wordt gevoerd.
b. Werkoverleg vindt zoveel mogelijk binnen werktijd plaats. Werkoverleg dat wegens bedrijfsomstandigheden buiten werktijd wordt gevoerd zal worden beschouwd als werktijd, zonder dat er sprake is van betaling van overwerktoeslag.

Artikel 40

Allochtone werknemer

1. Indien een werknemer behorende tot de doelgroep van de Wet sti-

mulering arbeidsdeelname minderheden (Wet SAMEN), zijn gezin in zijn land van herkomst bezoekt, zal de werkgever, wanneer hem daarom verzocht wordt, voor de duur van de reis (voor 2 x 3 dagen) voor een reisbagage- en ongevallenverzekering zorgdragen.

2. Ten aanzien van de in lid 1 bedoelde werknemer geldt dat de arbeids-overeenkomst niet wordt onderbroken, indien de werkzaamheden na terugkeer van het (familie) bezoek in het land van herkomst van de werknemer door deze binnen de afgesproken tijd, dan wel op het afgesproken tijdstip worden hervat. Voor zover hier sprake is van onbetaald verlof worden over die periode geen aanspraken op vakantie en vakantietoeslag verworven.

Artikel 41

Scholing

1. Om de technologische ontwikkelingen door de werknemers te kunnen laten volgen, alsmede om de eigen mogelijkheden van de werknemers te ontwikkelen, zal de werkgever blijvend aandacht schenken aan scholings- en opleidingsmogelijkheden in de onderneming.
2. Een werknemer is verplicht scholing te volgen op verzoek van de werkgever indien dit noodzakelijk is voor zijn huidig of toekomstig functioneren.
3. Verplichte scholing op verzoek van de werkgever geldt als arbeidstijd. Dit betekent dat de Arbeidstijdenwet van toepassing is bij samenloop van werk en verplichte scholing.
4. Een werkgever zal positief staan tegenover een scholingsverzoek van een werknemer, voor zover deze scholing verband houdt met het huidig of toekomstig functioneren van de werknemer binnen de onderneming.
5. Indien een werknemer in het kader van een individueel loopbaantraject een verzoek indient om een opleiding te mogen volgen, zal de werkgever dit verzoek, na overleg met de werknemer, in overweging nemen.
6. Scholing op verzoek van de werkgever c.q. op verzoek van de werknemer in belang van zijn huidig en toekomstig functioneren zal zoveel mogelijk binnen werktijd plaatsvinden. Scholing op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever die buiten werktijd wordt gevolgd, wordt gecompenseerd in vrije tijd zonder toeslag.
7. De kosten van de cursus of opleiding worden vergoed door de werkgever. Voor de eventuele terugbetaling daarvan kan de werkgever

Suikerverwerkende Industrie 2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

een regeling afspreken. Terugbetaling is niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever.

8. Bij het vormgeven aan een opleidingsbeleid zal de werkgever aandacht schenken aan de positie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten en aan hen die nog niet beschikken over een beroepskwalificatie op de arbeidsmarkt.
9. Aan de werknemer die in overleg met de werkgever een opleiding volgt en daarvoor een (vak)examen moet afleggen, zal per kalenderjaar 1 dag vrijaf worden gegeven om zich op het examen voor te bereiden en de benodigde tijd voor het afleggen van het examen zelf.

Artikel 42

Kinderopvang

1. De werknemer kan per inwonend kind dat de leeftijd van 4 jaar nog niet heeft bereikt een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang en voor kinderen van 4 tot en met 12 jaar een tegemoetkoming in de kosten van buitenschoolse opvang.
2. De werkgever kent een tegemoetkoming in de kosten toe:
 - indien door de werknemer gebruik wordt gemaakt van:
 - opvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar in een kinderdagverblijf;
 - buitenschoolse opvang voor kinderen van 4 tot 12 jaar;
 - gastouderopvang voor kinderen van 0 tot 12 jaar.Voor alle vormen geldt dat er sprake moet zijn van erkende kinderopvang.
 - nadat door de werknemer de benodigde informatie en bewijsstukken aan de werkgever zijn 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 € 9 bruto per hele dag per kind tot een maximum van € 180 bruto per kind per maand dan wel tot een maximum van het fiscaal vrijgestelde bedrag.
5. De hoogte van de bijdrage wordt afhankelijk gesteld van het aantal uren dat gebruik wordt gemaakt van kinderopvang. Halve dagopvang

bedraagt opvang gedurende 5 uur of minder per dag, hele dagopvang bedraagt onafgebroken opvang gedurende meer dan 5 uur en maximaal 10 uur per dag.

6. Per onderneming bedraagt de tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang maximaal 0,3% van de totale loonsom SV van de onderneming.

Artikel 43

Europees sociaal fonds

Indien een onderneming als bedoeld in artikel 1, lid 1a of b, gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF), loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Levensmiddelenindustrie (SOL); in voorkomende gevallen verstrekt de bedoelde onderneming een vrijwillige bijdrage aan de SOL, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke co-financiering.

Artikel 44

Ingrijpende wijziging in de onderneming

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

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag van kracht.

Artikel 45

Vakbondswerk binnen de onderneming

4. Indien de werkgever tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfskadergroep overgaat zal deze, alvorens een ontslagvergunning aan te vragen, de desbetreffende vakvereniging motiveren dat dezelfde maatstaven zijn aangelegd als die welke gelden voor werknemers die niet een dergelijke functie vervullen binnen de vakverenigingen.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van de bedrijfscontactpersoon en diens plaatsvervanger niet opzeggen dan na voorafgaande toestemming van de kantonrechter. De toestemming wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien het hem aannemelijk voorkomt, dat de opzegging geen verband houdt met de functie van de bedrijfscontactpersoon. Deze toestemming is niet vereist wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt wegens een dringende reden of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van gewichtige redenen.

Artikel 46

Sociaal fonds

Voor de periode 1 januari 2004 tot en met 31 december 2006 hebben partijen bij de CAO voor de Suikerverwerkende industrie een afzonderlijke CAO inzake de Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerverwerkende industrie afgesloten. De tekst van de voor deze periode geldende CAO en de statuten en reglementen zijn opvraagbaar bij CAO-partijen.

HOOFDSTUK 12

GESCHILLEN

Artikel 47

Contactcommissie

1. Ter bevordering van de eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de CAO hebben partijen een Contactcommissie ingesteld die tot taak heeft:
 - a. partijen bij de CAO te adviseren inzake aanvullingen c.q. wijzigingen in het referentieraster behorende bij de CAO;

INDELINGSGESCHIL

- b. uitspraak te doen in een geschil tussen een werkgever en een werknemer ter zake van de indeling van de werknemer in een functiegroep. De beslissing van de Commissie is alleen bindend, indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies. Een dergelijk geschil wordt door één der partijen in het geschil schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt;

GESCHILLEN UITLEG EN/OF TOEPASSING CAO

- c. te bemiddelen c.q. te beslissen zo beide partijen dit wensen bij wijze van (bindend) advies in een geschil over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van deze CAO, met uitzondering van het bepaalde in de artikelen 4, 49 en 50, gerezen tussen een werkgever en een werknemer. De beslissing van de Commissie is alleen bindend indien beide partijen in het geschil uitdrukkelijk om een bindend advies hebben verzocht. Een dergelijk geschil wordt door één der partijen in het geschil schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt;
 - d. de naleving van de CAO te bevorderen door het verstrekken van neutrale en feitelijke informatie op het totale gebied van de arbeidsvoorwaarden en de daarmee verband houdende sociale verzekeringen, VUT-regeling, pensioensregelingen en dergelijke. De informatie kan worden verkregen bij het secretariaat van de Contactcommissie.
 2. De samenstelling en werkwijze van de Commissie worden bij reglement nader geregeld, met dien verstande, dat een gelijk aantal leden en plaatsvervangende leden door de werkgeversvereniging VBZ en de vakverenigingen wordt aangewezen. Dit reglement is in bijlage IV van de CAO opgenomen en wordt geacht van deze overeenkomst deel uit te maken.

HOOFDSTUK 13

VERPLICHTINGEN

Artikel 48

Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

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

BIJLAGE I

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

A MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Ondergetekenden,(naam onderneming)
gevestigd te (vestigingsplaats werkge-
ver) ten deze rechtsgeldig
vertegenwoordigd door:, verder te noemen
„werkgever”
en

..... (naam werknemer), geboren op
..... wonende te (woon-
plaats werknemer), verder te noemen „werknemer”,
verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

1. De werknemer treedt met ingang van (volledige da-
tum) voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever in de functie van
..... (functie) te
..... (plaats waar de arbeid wordt verricht).
2. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van
weken/maanden/jaren*) en eindigt derhalve, zonder dat opzegging is
vereist, van rechtswege op (datum einde arbeidsovereenkomst)
3. (Eventueel)
Proeftijd: de eerste maand/2 maanden*) van deze overeenkomst gel-
den als proeftijd. Gedurende deze periode, welke loopt van t/m
.... kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereen-
komst met ingang van elke dag beëindigen.
4. (Eventueel)
Tussentijdse beëindiging: na de proeftijd kunnen de werkgever en
werknemer deze arbeidsovereenkomst door opzegging tussentijds
beëindigen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Het
einde van de arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het
einde van een maand/periode**).
5. De functie is ingedeeld in functiegroep Het functieloon bedraagt
(€) .. (bruto maandloon) per maand/periode* en zal, na aftrek van de
wettelijke inhoudingen, maandelijks/per periode* worden uitbetaald.
6. De arbeidstijd bedraagt uur per week.
(Eventueel: Per kalenderjaar worden roostervrije uren toegekend
om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis te
realiseren.)

*) * doorhalen wat niet van toepassing is.

**) zie artikel 5 lid 1 CAO

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 noodzaken en met inachtneming van de wettelijke bepalingen en de CAO.

7. De werknemer heeft aanspraak op vakantie conform de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerverwerkende industrie.

10. Eventueel: op deze arbeidsovereenkomst zijn verder de volgende, bijzondere, voorwaarden van toepassing:

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend.

..... (plaats) (datum)
(werkgever) (werknemer)

Bij minderjarigheid:

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

De wettelijke vertegenwoordiger:

B MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEN TIJD

Ondergetekenden,

..... (naam onderneming), gevestigd te
..... (vestigingsplaats werkgever) ten deze

rechtsgeldig
vertegenwoordigd door:

..... verder te noemen
„werkgever”

en

..... (naam werknemer) geboren op
..... wonende te (woon-
plaats werknemer), verder te noemen „werknemer”

..... gevestigd te
verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

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

*) doorhalen wat niet van toepassing is.

BIJLAGE II

FUNCTIEWAARDERING SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE
(MET INGANG VAN 1 JULI 2003)

A FUNCTIE-INDELING

1. COMMUNICATIE

- a. De werkgever informeert de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de werknemers over de gewijzigde systematiek met betrekking tot het indelen van functies in de onderneming.
- b. De werkgever informeert de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de werknemers over het plan van aanpak om te komen tot de functie-indelingen in de onderneming.

2. BEPALEN EN VASTSTELLEN VAN HET FUNCTIEPROFIEL

- a. De werkgever bepaalt de inhoud van de functie, vast te leggen in een functieprofiel. Een functieprofiel omvat een kernachtige omschrijving van de belangrijkste verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- b. Het functieprofiel wordt voor akkoord getekend door de werkgever en voor gezien door de werknemer.
- c. De werkgever verstrekt een kopie van het door de werkgever en werknemer getekende functieprofiel aan de werknemer.

3. INDELEN VAN FUNCTIES

- a. De werkgever stelt een indelingscommissie in. Deze indelingscommissie rapporteert aan de werkgever.
- b. De indelingscommissie blijft ook na de implementatie bestaan voor het behandelen van in te delen functies als gevolg van „onderhoud”.
- c. De indelingscommissie adviseert de werkgever over de indeling van functies in functiegroepen, door vergelijking van de zwaarte van functies met ten minste 1 referentiefunctie.
- d. De indelingscommissie voorziet haar indelingsadvies van de bijbehorende argumentatie en rapporteert dit schriftelijk aan de werkgever.

- e. De werkgever neemt de indelingsbeslissing. Deze indelingsbeslissing wordt schriftelijk vastgelegd.
- f. De werkgever deelt het resultaat van de functie-indeling schriftelijk mee aan de werknemer. De werkgever dient desgevraagd de functie-indeling toe te lichten aan de werknemer.

B BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING

1. BEROEPSCOMMISSIE

- a. De werkgever stelt een beroepscommissie in. Deze beroepscommissie is als volgt samengesteld:
 - 2 leden benoemd door de werkgever
 - 2 leden benoemd door de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging
- b. Bij organisaties waar geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bestaat, bestaat de beroepscommissie uit alleen de werkgever en de regionale vakbondsvertegenwoordiger.

2. BEZWAARFASE

- a. Een werknemer kan bezwaar aantekenen (verzoek tot heroverweging) indien hij zich niet kan verenigen met de indeling van zijn functie.
- b. Het verzoek tot heroverweging van het resultaat en de bijbehorende motivatie dient schriftelijk ingediend te worden bij personeelszaken, en wel binnen 1 maand nadat de werknemer schriftelijk het bericht van zijn functiegroepindeling heeft ontvangen.
- c. Na de indiening vindt op initiatief van personeelszaken in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en zijn direct leidinggevende. Het gesprek tussen leidinggevende en werknemer, alsmede de schriftelijke weergave van de uitkomst van het gesprek, dient binnen 1 maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden c.q. te worden vastgelegd.
- d. Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de werknemer van mening is dat het gesprek met de leidinggevende niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, kan de interne beroepsfase in gang worden gezet.

3. INTERNE BEROEPSFASE

- a. Het interne beroep dient binnen 1 maand na de schriftelijke weergave van de uitkomst van de interne bezwaarfase ingediend te worden bij personeelszaken.
- b. Personeelszaken draagt zorg voor een tijdige behandeling door de beroepscommissie en het beschikbaar stellen van alle documenten omtrent het beroep.
- c. De interne beroepscommissie kan allereerst het ingediende be-

Suikerverwerkende Industrie 2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

roep al dan niet ontvankelijk verklaren. Dit betekent een uitspraak over het al dan niet voldoen aan de formele vereisten. Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan personeelszaken ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.

De formele vereisten zijn:

- aan de in de procedure gestelde termijnen moet voldaan zijn
 - de inhoudelijke argumentatie van de werknemer om in beroep te gaan moet gegrond zijn.
- d. Indien het beroep niet ontvankelijk wordt verklaard en de werknemer kan zich niet in dit besluit vinden, dan kan de werknemer de externe beroepsprocedure in gang zetten.
 - e. Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de interne beroepscommissie. De commissie op haar beurt schakelt de indelingscommissie in voor het opnieuw in behandeling nemen van de functie-indeling.
 - f. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen binnen 1 maand na het indienen van het interne beroep, schriftelijk te worden vastgelegd en (via personeelszaken) meegedeeld aan de betrokken werknemer.
 - g. Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomsten van de interne beroepsfase kan de werknemer de externe beroepsprocedure in gang zetten. Deze beroepsmogelijkheid geldt voor zowel georganiseerde als niet-georganiseerde werknemers.

4. EXTERNE BEROEPSFASE

De externe beroepsfase is opgenomen in bijlage IV, artikelen 8 t/m 13 van de CAO (reglement van de Contactcommissie).

C FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE

Funcatiegroep Bandbreedte ORBA-punten	Funcatie naam	Totaal ORBA-score 10-25
2 26-40	Medewerker Inpak A	35
	Algemene Hulp	37
3 41-55	Medewerker kantine	42
	Storter	44
	Schoonmaker	44
	Medewerker Inpak B	48
4 56-70	Medewerker secretariaat	60
	Medewerker Productvorming	62
	Operator Inpak A	62
	Medewerker Magazijn	62
	Administratief Medewerker Verkoop Binnendienst	66
5 71-85	Administratief Medewerker Kwaliteit	72
	Operator Inpak B	74
	Administratief Medewerker Financiële Administra- tie	74
		78
	Telefoniste/receptioniste	79
	Deegmaker	80
	Medewerker Consumentenservice	81
	Operator Productie A	81
	Administratief Medewerker Export	
6 86-105	Vrachtwagenchauffeur	90
	Allround Operator chocoladeproductie	91
	Teamleider Magazijn	93
	Operator Productie B	95
7 106-125	Onderhoudsmonteur Werkplaats	108
	Medewerker Verkoop Binnendienst	111
	Storings/Onderhouds monteur WTB	112
	Medewerker Debiteuren/Crediteuren	112
	Proefbakker	113
	Secretaresse	117
	Teamleider Productie	119
	Teamleider Inpak	119
8 126-150	Medewerker Kwaliteit	130
	Allround Monteur WTB & Elektro	133
	Productieplanner	136
	Medewerker Personeels- en Salarisadministratie	138
	Monteur E&I	143
	Planner/Werkvoorbereider TD	144

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Funciegroep Bandbreedte ORBA-punten	Funcienaam	Totaal ORBA-score 10-25
9 151-175	Directiesecretaresse	153
	Appliecatiebeheerder	155
	Medewerker Marketing	155
	Vertegenwoordiger	156
	Hoofd Productie A	160
	Systeembeheerder	163
	Medewerker Personeelszaken	170
10 176-200	Hoofd Kwaliteitsdienst	182
	Hoofd Technische Dienst	184
	Productontwikkelaar	186
	Hoofd Productie B	189
	Inkoper Verpakkingsmaterialen	189
	Hoofd Financiële Administratie	190

BIJLAGE III

FUNCTIELONEN SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE

FUNCTIELONEN PER 1 JANUARI 2004

Voor werknemers van 22 jaar en ouder

Periodefunctielonen per 1 januari 2004* (nieuwe aanloopperiodiek 2 en 1 in groep 2 en 3, WML 1-7-2004)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3 WML	1167,51									
aanloop-periodiek 2	1278,09	1414,58	1440,48							
aanloop-periodiek 1	1388,68	1470,90	1497,83	1456,80	1485,96	1517,30	1538,94	1580,47	1626,84	1677,70
0	1499,26	1527,22	1555,18	1572,80	1604,29	1638,12	1661,48	1706,32	1756,38	1811,29
1	1518,90	1547,62	1579,35	1600,67	1636,59	1674,64	1702,99	1757,33	1817,17	1879,99
2	1541,58	1567,94	1603,49	1628,47	1668,65	1711,14	1747,00	1810,92	1878,50	1948,74
3	1561,22	1588,38	1627,75	1656,25	1700,63	1749,74	1793,49	1865,22	1940,45	2017,53
4	1583,81	1608,69	1651,58	1684,05	1733,67	1790,47	1840,98	1919,50	2001,26	2086,24
5				1711,91	1768,85	1832,16	1888,50	1973,76	2062,67	2155,09
6				1804,78						
7										
8										
9										
10										
11										
12										

* Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-2004 wordt verhoogd, worden de aanloopperiodieken naar evenredigheid aangepast.
De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst)

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Voor werknemers van 22 jaar en ouder
Maandfunctielonen per 1 januari 2004* (nieuwe aanloopperiodiek 2 en 1 in groep 2 en 3, WML 1-7-2004)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3 WML	1264,80	1532,46	1560,51							
aanloop-periodiek 2	1384,60	1593,48	1622,65	1578,19	1609,79	1643,73	1667,18	1712,17	1762,40	1817,50
aanloop-periodiek 1	1624,20	1654,49	1684,78	1703,87	1737,98	1774,63	1799,94	1848,51	1902,74	1962,23
0 periodieken	1645,48	1676,59	1710,96	1734,06	1772,97	1814,19	1844,91	1903,77	1968,60	2036,66
1 periodiek	1670,04	1698,60	1737,11	1764,18	1807,70	1853,74	1892,58	1961,83	2035,04	2111,14
2 periodieken	1691,32	1720,75	1763,40	1794,27	1842,35	1895,55	1942,95	2020,66	2102,15	2185,66
3 periodieken	1715,79	1742,75	1789,21	1824,39	1878,14	1939,68	1994,40	2079,46	2168,03	2260,09
4 periodieken				1854,57	1916,25	1984,84	2045,88	2138,24	2234,56	2334,68
5 periodieken					1955,18	2030,06	2096,63	2196,99	2300,99	2409,11
6 periodieken						2075,35	2148,61	2255,76	2367,48	2483,58
7 periodieken							2199,98	2314,57	2433,97	2558,09
8 periodieken								2373,45	2500,39	2632,55
9 periodieken									2566,88	2707,12
10 periodieken										2781,59
11 periodieken										2856,10
12 periodieken										

* Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-2004 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.
 De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst)

Voor werknemers jonger dan 22 jaar
 Periodefunctielonen per 1 januari 2004* (WML 1-7-2004)

	16	16,5	17	17,5	18	18,5	19	19,5	20	20,5	21	21,5
Groep 1												
aanloop-periode 3	402,78	402,78	461,17	461,17	531,23	531,23	612,92	612,92	718,02	718,02	846,46	846,46
aanloop-periode 2	524,27	543,96	602,52	622,17	688,57	708,24	782,41	802,04	893,39	914,64	1021,55	1042,80
aanloop-periode 1	645,75	685,13	743,88	783,17	845,91	885,24	951,89	991,15	1068,76	1111,27	1196,65	1239,15
bedrag bij voldoende opleiding en ervaring	767,23	826,30	885,23	944,17	1003,25	1062,25	1121,37	1180,26	1244,13	1307,89	1371,74	1435,49
Groep 2												
aanloop-periode 1			755,95	795,89	859,61	899,65	967,22	1007,22	1086,67	1130,50	1217,88	1261,75
vold. opl. en erv.			899,59	959,50	1019,50	1079,54	1139,43	1199,40	1264,98	1330,52	1396,08	1461,67
Groep 3												
aanloop-periode 1			768,52	809,12	874,51	914,53	983,37	1024,00	1105,14	1150,21	1239,48	1284,53
vold. opl. en erv.			914,55	975,45	1037,17	1097,40	1158,45	1219,38	1286,48	1353,72	1420,84	1488,06
Groep 4												
aanloop-periode 1				993,60	1034,67	1116,98	1116,98	1162,66	1162,66	1253,17	1298,88	1298,88
vold. opl. en erv.				1170,51	1232,08	1300,26	1300,26	1368,37	1368,37	1436,53	1504,68	1504,68
Groep 5												
aanloop-periode 1									1143,82	1189,33	1280,63	1326,16
vold. opl. en erv.									1331,51	1399,76	1468,01	1536,29
Groep 6												
aanloop-periode 1									1168,46	1214,70	1307,74	1354,09
vold. opl. en erv.									1360,19	1429,62	1499,08	1568,64
Groep 7												
aanloop-periode 1									1178,33	1227,00	1322,99	1371,75
vold. opl. en erv.									1371,68	1444,1	1516,57	1589,10

* Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-2004 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.
 De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst)

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Voor werknemers jonger dan 22 jaar
Maandfunctielonen per 1 januari 2004* (WML 1-7-2004)

Groep 1	16	16,5	17	17,5	18	18,5	19	19,5	20	20,5	21	21,5
aanloop-periode 3	436,35	436,35	499,60	499,60	575,50	575,50	664,00	664,00	777,85	777,85	917,00	917,00
aanloop-periode 2	567,96	589,29	652,73	674,02	745,950	767,26	847,61	868,87	967,84	990,86	1106,68	1129,70
aanloop-periode 1	699,56	742,22	805,87	848,43	916,40	959,01	1031,21	1073,74	1157,82	1203,87	1296,37	1342,41
bedrag bij voldoen- de opleiding en ervaring	831,17	895,16	959,00	1022,85	1086,85	1150,77	1214,82	1278,61	1347,81	1416,88	1486,05	1555,11
Groep 2												
aanloop-periode 1			818,95	862,21	931,25	974,62	1047,81	1091,16	1177,23	1224,70	1319,37	1366,90
vold. opl. en erv.			974,56	1039,46	1104,46	1169,50	1234,38	1299,35	1370,40	1441,40	1512,42	1583,48
Groep 3												
aanloop-periode 1			832,56	876,54	947,39	990,74	1065,31	1109,33	1197,23	1246,06	1342,77	1391,57
vold. opl. en erv.			990,76	1056,74	1123,60	1188,85	1254,99	1320,99	1393,69	1466,53	1539,24	1612,06
Groep 4												
aanloop-periode 1							1076,39	1120,88	1210,05	1259,54	1357,60	1407,12
vold. opl. en erv.							1268,05	1334,75	1408,61	1482,40	1556,24	1630,07
Groep 5												
aanloop-periode 1									1239,14	1288,44	1387,35	1436,67
vold. opl. en erv.									1442,47	1516,41	1590,34	1664,31
Groep 6												
aanloop-periode 1									1265,83	1315,92	1416,71	1466,93
vold. opl. en erv.									1473,54	1548,75	1624,00	1699,36
Groep 7												
aanloop-periode 1									1276,52	1329,25	1433,24	1486,07
vold. opl. en erv.									1485,99	1564,44	1642,95	1721,53

* Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMIJL), na 1-7-2004 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.
De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst)

BIJLAGE IV

REGLEMENT VOOR DE CONTACTCOMMISSIE

REGLEMENT VOOR DE CONTACTCOMMISSIE ALS BE- DOELD IN ARTIKEL 3 EN ARTIKEL 47 VAN DE CAO VOOR DE SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE

Artikel 1

Samenstelling

De Commissie bestaat uit 6 leden en 6 plaatsvervangende leden. 3 leden alsmede hun plaatsvervangers worden benoemd door de werkgeversvereniging VBZ en 3 leden alsmede hun plaatsvervangers door de vakverenigingen.

Artikel 2

Voorzitterschap

1. De Commissie benoemt bij meerderheid van stemmen uit zijn midden een voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter, met inachtneming van het gestelde in de navolgende leden van dit artikel.
2. De functie van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter wordt bij toerbeurt waargenomen door één der werkgevers- en één der werknemersleden.
3. De zittingsperiode van de voorzitter resp. de plaatsvervangend voorzitter bedraagt een kalenderjaar.

Artikel 3

Duur van het lidmaatschap

1. De leden en plaatsvervangende leden der Commissie hebben voor onbepaalde tijd zitting.
2. In vacatures wordt voorzien door de desbetreffende organisaties binnen 1 maand nadat zij zijn ontstaan.

Artikel 4

Einde van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

- a. aftreden;

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. overlijden;
- c. de verklaring van de organisatie die de benoeming deed, dat de betrokkene niet langer als lid fungeert. In de desbetreffende verklaring dient de datum van aftreden te worden vermeld. Bij gebreke van deze vermelding blijft het lidmaatschap gehandhaafd tot de nadere datumbepaling.

Artikel 5

Secretariaat

1. Het secretariaat van de Commissie wordt vervuld door de secretaris van de Sociaal Economische Begeleidingscommissie voor de Suikerverwerkende industrie of diens plaatsvervanger.
2. Het secretariaat is gevestigd: Sir Winston Churchilllaan 366, 2285 SJ RIJSWIJK, Postbus 161, 2280 AD RIJSWIJK, telefoon 070-3554700.

Artikel 6

Beraadslaging en stemming

1. De Commissie is slechts bevoegd te beraadslagen en te besluiten, indien tenminste 4 leden respectievelijk plaatsvervangende leden aanwezig zijn.
2. Bij ongelijkheid in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij 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, behoudens ten aanzien van een in een geschil conform artikel 47 lid 1c van de CAO uit te brengen bindend advies, waarvoor het bepaalde in artikel 15 lid 3 geldt, wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Indien bij de alsnog te houden nadere beraadslaging de stemmen wederom staken, wordt aan de partijen bij de CAO gevraagd gezamenlijk een uitspraak te doen.

Artikel 7

Aanvullingen, wijzigingen van het referentieraster en/of functiebenaming

1. Adviezen aan partijen bij de CAO inzake aanvullingen en wijzigingen in het referentieraster en/of functiebenaming kunnen tot stand worden gebracht door de Commissie zowel uit eigen hoofde, als op voorstel van de Sociaal Economische Begeleidingscommissie voor de Suikerverwerkende industrie en elk der vakverenigingen.
2. Voorstellen van de Sociaal Economische Begeleidingscommissie en/of de vakverenigingen behoren, voorzien van een behoorlijke toelichting, schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie te worden ingediend.

Artikel 8

Behandeling van geschillen inzake de indeling van een werknemer in een functiegroep

1. Geschillen, als bedoeld in artikel 47 lid 1 b van de CAO, worden door één der partijen (klager) in het geschil schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting waarin zijn vermeld de naam en het adres van de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusie die daaruit naar de mening van klager getrokken moet worden en het soort advies (bindend of niet bindend) dat op grond daarvan aan de Commissie wordt gevraagd.
3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist en een verklaring dat zij akkoord gaan met een bindend advies indien hierom is gevraagd. De beslissing van de Commissie is alleen bindend, indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies
5. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 9

De commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in het artikel 8 genoemde termijnen.

Artikel 10

1. Voor de behandeling van geschillen als genoemd in artikel 8 stelt de Commissie een subcommissie van deskundigen in op het gebied van het gehanteerde functieclassificatiesysteem.
2. De subcommissie stelt zelf richtlijnen vast volgens welke het geschil zal worden behandeld.
3. De subcommissie zal een bindend advies uitbrengen aan de Commissie.
4. De subcommissie zal in gelijke mate worden samengesteld uit leden en plaatsvervangende leden namens de werkgeversvereniging VBZ en namens de vakverenigingen.
5. De deskundige(n) is/zijn bevoegd een onderzoek op de werkplek van de betrokken werknemer in te stellen.

Artikel 11

Een lid van de in artikel 10 genoemde Subcommissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken neemt niet aan de behandeling hiervan deel. In zijn plaats treedt dan één der plaatsvervangende leden op.

Artikel 12

De subcommissie kan aan zijn bindend advies geen verdere terugwerkende kracht verbinden dan tot 6 maanden voorafgaande aan de datum waarop het geschil aanhangig werd gemaakt.

Artikel 13

1. Het bindend advies wordt schriftelijk ter kennis van partijen in het geschil gebracht, ondertekend door de voorzitter en de secretaris.
2. In het bindend advies wordt de datum vermeld waarop het besluit in

werking treedt. Het bindend advies kan tevens een regeling bevatten betreffende de kosten van behandeling van het geschil.

Artikel 14

Behandeling van geschillen over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van de CAO

1. Geschillen, als bedoeld in artikel 47 lid 1 c van de CAO worden door één der partijen schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting, waarin zijn vermeld de naam en het adres van de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusie die daaruit naar de mening van de klager getrokken moet worden en het soort advies (bindend of niet bindend) dat op grond daarvan aan de Commissie wordt gevraagd.
3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij in kennis van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending van het schrijven van de klagende partij door het secretariaat schriftelijk een verweerschrift bij het secretariaat in te dienen. De wederpartij dient tevens aan te geven of zij akkoord gaan met een bindend advies, indien hierom is gevraagd. De beslissing van de Commissie is alleen bindend, indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies
4. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het verweerschrift aan de klagende partij.
Zowel aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt als aan de wederpartij zendt het secretariaat een mededeling, dat de overgelegde gedingstukken aan de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter worden voorgelegd, die binnen 14 dagen na ontvangst van het verweerschrift met een bemiddeling in het geschil zullen aanvangen.
De bemiddeling dient binnen 6 weken na de aanvang afgerond te zijn.

Artikel 15

1. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter bepalen gezamenlijk de wijze van bemiddeling. Zij zijn onder meer bevoegd partijen in het geschil op te roepen voor mondeling overleg en deskundigen in te schakelen. Het bepaalde in artikel 11 en artikel 12 is van overeenkomstige toepassing.

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. Indien de in lid 1 genoemde bemiddeling leidt tot een voor beide partijen in het geschil aanvaardbare oplossing, wordt de beslissing vastgelegd in een bindend advies dat aan partijen in het geschil en aan de leden van de Commissie ter goedkeuring wordt voorgelegd. Het bindend advies kan tevens een regeling bevatten betreffende de kosten van behandeling van het geschil.
3. a. Het bindend advies wordt alleen definitief vastgesteld indien beide partijen in het geschil alsmede de meerderheid van de Commissie conform het bepaalde in artikel 6 met de inhoud hebben ingestemd.
De voorschriften als genoemd in artikel 13 zijn van toepassing.
b. Ingeval geen overeenstemming tussen partijen in het geschil en/of geen meerderheid van stemmen in de Commissie wordt verkregen dan wel de stemmen in de Commissie staken, geldt het bepaalde in lid 4.
4. Indien de bemiddeling van de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter niet leidt tot een voor beide partijen in het geschil aanvaardbare oplossing, hebben partijen in het geschil de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beslissing voor te leggen. De beide voorzitters brengen vervolgens verslag uit van hun bevindingen aan de Commissie.

Artikel 16

Vergunning tot afwijking van bepalingen van deze cao

1. Een verzoek om vergunning tot afwijking van bepalingen van de CAO dient door de werkgever, voorzien van de benodigde informatie en toelichting, te worden ingediend. Op een dergelijk verzoek beslist de Commissie binnen 2 maanden na indiening.
2. Indien de Commissie een in lid 1 genoemd verzoek geheel of gedeeltelijk afwijst, dient deze afwijzing met redenen omkleed te geschieden.

Artikel 17

Schriftelijke behandeling

De Commissie, respectievelijk de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter, zijn bevoegd de in artikel 47 van de CAO opgedragen taken

schriftelijk te behandelen. Dit reglement is dan van overeenkomstige toepassing.

Artikel 18

Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen bij de CAO worden gewijzigd.

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE V

RANDVOORWAARDEN POLIS WAO GAT

Een voor de onderneming collectief verzekeringscontract dient tenminste aan de volgende uitgangspunten te voldoen:

- a. Alle werknemers moeten zonder (gezondheids)selectievoorwaarden tot de verzekering kunnen toetreden.
- b. De verzekering geeft een aanvulling op de wettelijke bruto WAO-uitkering tot 70% van het WAO-dagloon.
- c. De verzekering volgt de beslissingen van het UWV inzake de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid.
- d. De ingegane verzekeringsuitkeringen worden geïndexeerd op basis van een overrentedeling.
- e. De premie van de te dispenserende regeling mag voor de werknemers niet duurder zijn dan die volgens de bedrijfstakregeling. Is dit wel het geval dan komt het meerdere voor rekening van de werkgever. De premie van de bedrijfstakregeling wordt vastgesteld door een leeftijdsafhankelijk percentage van het beschadigd loon (WAO-loon minus franchise).

PREMIETABEL WAO-GAT VERZEKERING 2004

Percentage over het beschadigde loon

Leeftijd 1-1-2004	premie
16	2,5295
17	2,6023
18	2,6742
19	2,7460
20	2,8167
21	2,8868
22	2,9551
23	3,0219
24	3,0863
25	3,1483
26	3,2074
27	3,2626
28	3,3140
29	3,3609
30	3,4030

Leeftijd 1-1-2004	premie
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	3,176
40	3,134
41	3,081
42	2,893
43	2,817
44	2,729
45	2,628
46	2,516
47	2,269
48	2,134
49	1,987
50	1,830
51	1,663
52	1,284
53	1,109
54	0,932
55	0,753
56	0,577
57	0,000

Leeftijd	Franchise:
16	7.458
17	8.605
18	10.080
19	11.883
20	13.932
21	16.391
22	16.391
23	16.391

Max.loon WAO: 43.770

Voor de berekening van het beschadigd loon (gemaximeerd salaris -/minimumloon) dient de bovenstaande franchisetabel te worden gebruikt.

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Hierbij is reeds rekening gehouden met het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid.

BIJLAGE VII

ZIEKTEVERZUIM EN REÏNTEGRATIE

A VOORBEELD CONTROLEREGELS BIJ ZIEKTEVERZUIM

Leidraad bij het opstellen van bedrijfsspecifieke controleregels.

I ZIEKMELDING

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

II MAAK CONTACT MOGELIJK

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

III GENEZING NIET BELEMMEREN

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

IV BEHANDELING

- a. De werknemer dient tijdens de arbeidsongeschiktheid de voorschriften van de behandelend arts op te volgen.
- b. De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep op het spreekuur van de arts van de arbodienst te verschijnen.
- c. De werknemer dient op verzoek aan de arts van de arbodienst de

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

nodige inlichtingen te verschaffen, resp. een benodigd geneeskundig onderzoek mogelijk te maken.

V HERINTREDING/HERVATTEN BIJ (GEDEELTELIJK) HERSTEL

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

N.B.:

De hier weergegeven controleregels kunnen als leidraad dienen bij het opstellen van bedrijfsspecifieke controleregels. In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is het mogelijk om op bedrijfsniveau sancties te verbinden aan het (herhaaldelijk) overtreden van de per bedrijf vastgestelde controleregels. De bedrijfsspecifieke controle- en sanctieregels kunnen eerst worden toegepast nadat deze in de onderneming aan de werknemers kenbaar zijn gemaakt. Toepassing van sanctievoorschriften kan er in geen geval toe leiden dat de loondoorbetaling verder zou worden gekort dan 70% van het loon met een minimum van het wettelijk minimumloon.

B NADERE AFSPRAKEN M.B.T. DE REINTEGRATIE 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 artikel 658a BW. Concreet betekent dit dat werkgever zal trachten werknemer volgens de navolgende rangorde te herplaatsen:

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

2. INTERNE REÏNTEGRATIE/SUPPLETIE

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

b. Suppletie:

- Indien de eerste ziekte dag ligt vóór 1 januari 2004, ontvangt de werknemer bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie het bij deze functie behorende functieloon, aangevuld met een eventuele WAO-uitkering en/of gedurende een periode van maximaal 104 weken (te rekenen vanaf datum ziekmelding) aangevuld met een suppletie door de werkgever tot maximaal het niveau van zijn oorspronkelijke inkomen. De werknemer ontvangt in totaal maximaal het inkomen dat hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
- Indien de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, ontvangt de werknemer bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie het bij deze functie behorende functieloon. Gedurende een periode van maximaal 52 weken (te rekenen vanaf datum ziekmelding) wordt het nieuwe functieloon aangevuld met een suppletie door de werkgever tot maximaal het niveau van zijn oorspronkelijk inkomen. In de periode van de 53ste tot en met de 104e week (te rekenen vanaf de datum ziekmelding) wordt het nieuwe functieloon aangevuld met 70% van het verschil tussen het oorspronkelijke inkomen en het nieuwe inkomen.

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. EXTERNE REÏNTEGRATIE/SUPPLETIE
- a. Een aanbod tot passende arbeid bij een andere werkgever zal schriftelijk worden gedaan en behelst bij voorkeur eerst een detachingsperiode van maximaal 3 maanden met behoud van alle rechten en arbeidsvoorwaarden van de eigen (uitlenende) werkgever.
 - b. Als de detachering een tijdelijk karakter heeft omdat terugkeer in arbeid bij de eigen werkgever op termijn mogelijk is, dan wordt in het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid het werken bij de eigen werkgever te hervatten.
 - c. Suppletie:
 - Indien de eerste ziektedag ligt vóór 1 januari 2004 zal bij bemiddeling naar een definitieve plaatsing bij een andere werkgever de oorspronkelijke werkgever het lagere inkomen plus een eventuele WAO-uitkering van de werknemer 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.
 - Indien de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004 zal bij bemiddeling naar een definitieve plaatsing bij een andere werkgever de oorspronkelijke werkgever het lagere inkomen 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.
 - d. Er is sprake van geslaagde externe reïntegratie, wanneer de werknemer minimaal 3 maanden onafgebroken bij de andere werkgever heeft gewerkt. In dat geval zal de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever in onderling overleg worden beëindigd, waarbij werkgever en werknemer overleg zullen voeren over de financiële en/of andere voorwaarden waaronder de beëindiging zal plaatsvinden.
4. INKOMEN BIJ UITSTEL VAN DE WAO-AANVRAAG OF WAO-UITKERING (IN GEVAL DE EERSTE ZIEKTEDAG LIGT VÓÓR 1 JANUARI 2004)
- Indien de eerste ziektedag ligt voor 1 januari 2004 ontvangt de werknemer tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid het inkomen zoals in de CAO is overeengekomen. Indien na afloop van het eerste ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat ten gevolge van een gezamenlijk besluit daartoe van werkgever en werknemer, dan wel

een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal loon-
doorbetaling en de aanvulling daarop worden gecontinueerd. De
totale periode van loondoorbetalingen en aanvullingen zal maximaal
104 weken bedragen. Indien werknemer een sanctie krijgt opgelegd
zal de werkgever deze niet compenseren.

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.

6. SECOND OPINION PASSENDE ARBEID

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 aanvrage
van een second opinion bij het UWV over de vraag of er sprake
is van passende arbeid. Wanneer hij gebruik maakt van dit recht,
geldt het volgende: bij aanvraag van een second opinion in geval van
passende arbeid zal de loondoorbetaling en/of de aanvulling tot het
in de CAO overeengekomen niveau plaatsvinden voor maximaal 4
weken. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal de werk-
gever het alsdan achterstallige inkomen nabetalen. Tevens zullen dan
de kosten van de second opinion volledig voor rekening van de
werkgever komen. Als de werknemer niet in het gelijk wordt gesteld,
beperkt de loonbetaling en/of de aanvulling zich tot de periode van
maximaal 4 weken.

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 verbe-
tering Poortwachter. Het gaat daarbij o.a. over:

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

8. KWALITEITSCRITERIA REÏNTEGRATIEBEDRIJVEN

Om de kwaliteit van de reïntegratiebedrijven en de dienstverlening

Suikerverwerkende Industrie 2004 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

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

C EISEN AAN EXTERNE DIENSTVERLENERS TEN BEHOEVE VAN REÏNTEGRATIE

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

- a. Het gekozen reïntegratiebedrijf dient te voldoen aan de volgende criteria:
 - Het reïntegratiebedrijf beschikt over een privacy- en klachtenreglement en Gedragscode bejegening. Zij informeert de te

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

De door de opdrachtgever verstrekte gegevens over te begeleiden werknemers zijn persoonsgegevens in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP). Het reïntegratiebedrijf dient deze gegevens te behandelen met inachtneming van hetgeen in deze wet en de Wet structuur uitvoering werk en inkomen (SUWI) is bepaald.
 - c. Het reïntegratiebedrijf behandelt alle informatie over individuele klanten (zowel medisch als arbeidsdeskundig) die hij ten behoeve van de uitvoering van een met opdrachtgever gesloten contract verkrijgt vertrouwelijk. Wanneer bij uitbesteding aan derden informatie wordt overgedragen kan dit alleen plaatsvinden met instemming van de klant. Het reïntegratiebedrijf draagt er zorg voor dat deze geheimhoudingsverplichting door zijn ingeschakelde derden wordt nageleefd.
4. **HET KLACHTENREGLEMENT**
 Het reïntegratiebedrijf beschikt over een op schrift vastgelegd klachtenreglement. Dit reglement bevat tenminste de volgende bepalingen:
- a. degene die de klacht behandelt is niet degene die de klacht heeft veroorzaakt;
 - b. de klacht dient op een centraal punt te worden ingediend;
 - c. klager dient de gelegenheid te krijgen de klacht persoonlijk toe te lichten;
 - d. klager heeft het recht op inzage in het onderhavige dossier;
 - e. als de klacht erkend wordt, kan de klager indien gewenst kiezen voor een ander reïntegratiebedrijf;
 - f. op de klacht dient in beginsel binnen 4 weken na binnenkomst beslist te zijn;
 - g. bevat de mogelijkheid van een beroepsprocedure bij de afhandeling van klachten; indien de te begeleiden werknemer het niet eens is met een beslissing van het reïntegratiebedrijf kan hij een beroep doen op deze mogelijkheid.
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

Suikerverwerkende Industrie 2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

houdt de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging hiervan op de hoogte.

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

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2005 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

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

's-Gravenhage, 3 november 2004

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

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