

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 15 JUNI 2006 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
TANDTECHNIEK**

UAW Nr. 10504

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 19-06-2006, nr. 116

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Interpolis Pensioenbeheer B.V. namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Branchevereniging Tandtechniek (BTT), Vereniging van Laboratoriumhoudende Tandtechnici in Nederland (VLHT) en de Nederlandse Werkgeversvereniging Tandtechniek (NWVT);

Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie.

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

ALGEMEEN

Artikel 1

Begripsbepalingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. CAO:
de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Tandtechniek;
2. werkgever:
elke natuurlijke persoon of rechtspersoon, die tandtechnische werkstukken doet vervaardigen of repareren. Onder tandtechnische werkstukken wordt verstaan alle werkstukken bestemd voor regulering, vervanging of herstel van gebitselementen, zoals bijvoorbeeld kronen, bruggen, (frame)prothesen en regulatie-apparatuur;
3. werknemer:
degene die tot een werkgever als genoemd in dienstbetrekking staat, met uitzondering van de werknemer die een functie vervult, welke wordt aangemerkt als te liggen boven het niveau van de functiegroepen bedoeld in artikel 14. Niet als werknemer wordt beschouwd degene die niet belast is met het vervaardigen of repareren van tandtechnische werkstukken en werkzaam is bij een werkgever, waarbij de bedrijfsactiviteiten zich in hoofdzaak uitstrekken tot andere activiteiten dan het vervaardigen of repareren van tandtechnische werkstukken. Waar in de CAO van werknemers wordt gesproken, zijn ook vrouwelijke werknemers bedoeld;
4. leerling:
de werknemer die de primaire opleiding in de tandtechniek volgt;
5. medewerker-tandtechnicus:
de werknemer die de voortgezette opleiding in de tandtechniek volgt;
6. volledig dienstverband:
40 uur per week verminderd met de in artikel 11 geregelde arbeidsduurverkorting;
7. salaris:
 - a. schaalsalaris: het schaalsalaris voorkomend in de salarisschalen in bijlage II bij deze CAO;
 - b. maandsalaris: het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele toeslagen, als bedoeld in artikel 17 lid 1 en 2;
 - c. uursalaris: 0,6% van het maandsalaris;
10. personeelsvertegenwoordiging:

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 32, dan wel de ondernemingsraad, indien in de onderneming een ondernemingsraad bestaat;

11. geschillencommissie:
de geschillencommissie, als bedoeld in artikel 33.

De bepalingen in deze CAO ter zake van arbeidsduurverkorting, salarisschalen, vakantie en vrije dagen, alsmede vakantietoeslag gelden bij een deeltijd dienstverband naar rato van het aantal te werken uren.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever en van de werknemer

1. De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen of houden op voorwaarden, die strijdig zijn met de bepalingen van deze CAO.

AANVANG EN BEËINDIGING

Artikel 4

Aanstelling

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar geldt wederzijds een proeftijd van een maand, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.

Het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts schriftelijk geschieden. Indien de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk is aangegaan, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Een model voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een model voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn als bijlagen III en IV bij deze CAO opgenomen.

3. De schriftelijke arbeidsovereenkomst bevat tenminste:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld en de functie-groep waarin deze functie is ingedeeld;
 - c. het aantal toegekende functie jaren;
 - d. de wekelijkse arbeidsduur;
 - e. het salaris;
 - f. de tijdsduur, indien het een dienstverband voor bepaalde tijd betreft;
 - h. de van toepassing zijnde proeftijd.De arbeidsovereenkomst moet door de werknemer voor akkoord worden ondertekend.
4. Er kan maximaal drie maal opeenvolgend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan, waarbij de gezamenlijke totale duur maximaal 36 maanden bedraagt.
Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 36 maanden opeenvolgend in dienst is geweest, inclusief de eventuele proeftijd, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.

Artikel 5

Deeltijdarbeid

1. De werkgever zal bevorderen dat voorkomende functies naast vol-tijds ook in deeltijd kunnen worden verricht.
2. De werknemer die één jaar in dienst is bij een werkgever, kan de werkgever schriftelijk verzoeken tot omzetten van het dienstverband in een (ander) deeltijd dienstverband.
3. De werkgever zal het verzoek van de werknemer als bedoeld in lid 2 binnen vier weken schriftelijk beantwoorden.
4. De werkgever zal het verzoek van de werknemer als bedoeld in lid 2 honoreren tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hier tegen verzetten.
5. Een werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaar, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
6. Indien in een bedrijf vacatures ontstaan, zal bij de invulling hiervan aan reeds in het bedrijf werkzame deeltijdwerkers die hun arbeids-duur willen uitbreiden, de voorkeur worden gegeven boven externe kandidaten. Dit geldt uitsluitend indien sprake is van een gelijkwaar-dige functie.

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. Indien een fulltime medewerker op zijn eigen verzoek parttime is gaan werken bij dezelfde werkgever, kan hij alleen met toestemming van zijn werkgever werkzaam zijn bij een andere tandtechnische werkgever, dan wel in eigen beheer tandtechnische werkzaamheden voor derden verrichten. Dit ter voorkoming van oneigenlijke concurrentie.

Artikel 6

Ontslag

1. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient zodanig te geschieden dat het einde van de opzeggingstermijn steeds samenvalt met het einde van de kalendermaand.
2. De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn is één maand.
3. Bij een arbeidsovereenkomst korter dan vijf jaar bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever een maand; bij een arbeidsovereenkomst langer dan vijf jaar en korter dan tien jaar twee maanden; bij langer dan tien jaar en korter dan vijftien jaar drie maanden; bij langer dan vijftien jaar vier maanden.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is:
 - a. op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, hetzij
 - b. op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand waarin de volledige uitkering krachtens het reglement van de Stichting Vervroegd uittreden Tandtechniek ingaat, hetzij
 - c. op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand waarin voltijds gebruik wordt gemaakt van de prepensioen regeling krachtens het reglement van de Stichting Pensioenfonds voor de Tandtechniek, hetzij
 - d. na het verstrijken van periode van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Artikel 7

Vakopleiding

1. De vaktechnische opleiding in de tandtechniek vindt plaats via het

duale opleidingssysteem. Dit houdt in werkend leren in het tandtechnisch laboratorium en een dag per week naar school.

2. De opleiding kan worden gevolgd bij het Instituut Vakopleiding Tandtechniek te Nieuwegein.
De verantwoording van het onderwijs berust bij de Streekschool Midden Nederland ASA Groep te Leusden.
SVGB-onderwijscentrum is het landelijke orgaan.
De opleidingsmogelijkheden zijn:

a. voor een leerling	tandtechnicus prothese	3 jaar
medewerker	duur	
b. voor een leerling	medewerker	duur 3 jaar
	tandtechnicus kroon- en brugwerk	
c. voor een leerling	tandtechnicus prothese	duur 4 jaar
d. voor een leerling	tandtechnicus kroon- en brugwerk	duur 4 jaar
e. voor een medewerker	tandtechnicus	duur 1,5 jaar
tandtechnicus		
f. voor een tandtechnicus	manager/ondernemer	duur 1-2 jaar
	tandtechnicus	
3. Om toegelaten te worden tot de opleiding, dient de leerling de medewerker tandtechnicus dan wel de tandtechnicus een arbeidsovereenkomst te hebben voor tenminste 32 uur per week.

Artikel 8

Scholingsverlof

1. Scholing is een gemeenschappelijk belang van werkgever en werknemer. Over een verzoek tot scholing en de periode waarin de scholing plaatsvindt zal in onderling overleg overeenstemming worden bereikt.
2. Aan werknemers wordt op verzoek scholingsverlof verleend indien aannemelijk wordt gemaakt dat deze scholing nuttig c.q. noodzakelijk is voor het goed kunnen (blijven) uitoefenen van de functie van de werknemer. Onder scholing wordt in dit verband verstaan iedere vorm van externe of interne opleiding die genoten kan worden ter verbreding of verdieping van de voor de functie van de werknemer benodigde vakkennis.
3. De scholing kan worden geweigerd indien de bedrijfssituatie naar het oordeel van de werkgever het gevraagde verlof niet toelaat. De werkgever maakt in dit geval een afspraak met de werknemer wanneer de scholing wel kan plaatsvinden en draagt zorg voor het zo snel moge-

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

lijk wel realiseren van de scholing, maar in beginsel uiterlijk binnen een jaar na het verzoek daartoe.

4. De werknemer zal aan een verzoek door de werkgever tot scholing medewerking verlenen indien dit in het belang is van het bedrijf. Indien van de werknemer scholing wordt verlangd anders dan hiervoor beschreven op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever en de scholing buiten werktijd plaatsvindt zal uitsluitend de aan scholing besteedde tijd gecompenseerd worden door middel van tijd voor tijd (100%).

Artikel 9

Terugbetaling opleidingskosten bij ontslag

1. De werknemer, die bij een werkgever een opleiding volgt, of heeft gevolgd, zoals genoemd in artikel 7 lid 2a, 2b, 2c en 2d en tijdens de opleiding of binnen een jaar na afsluiting van de opleiding zijn arbeidsovereenkomst zelf beëindigt bij de werkgever waar de opleiding wordt/is gevolgd, is verplicht aan deze werkgever naar rato van de totale bij de werkgever gevolgde opleidingsperiode een vergoeding te betalen ad € 1200,= per leerjaar bij wijze van tegemoetkoming in betaalde dan wel gedeerde opleidingskosten. In verband met het berekenen van de naar rato terug te betalen opleidingskosten wordt het opleidingsjaar geacht aan te vangen op 1 augustus en te eindigen op 31 juli en een aangevangen maand dient als een volledige maand te worden beschouwd.
De terugbetaling kan vermeerderd worden met de kosten welke de werkgever eventueel ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan de opleiding, zoals boeken, inschrijfgeld, examengeld, materialen en gereedschappen e.d.
Het verdient aanbeveling de terugbetaling van deze extra kosten vast te leggen in een schriftelijke overeenkomst.
2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing indien de leerling de arbeidsovereenkomst is aangegaan met een bedrijf dat gedurende de opleiding niet heeft voldaan aan de wettelijke criteria verbonden aan het certificaat Erkend Leerbedrijf van het I.V.T.
3. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan, waarbij de wekelijkse arbeidsduur zodanig is aangepast dat daarbij de wekelijkse schooldag voor de opleiding tot tandtechnicus niet is inbegrepen.

4. In uitzonderlijke omstandigheden kan in overleg tussen de werknemer en de werkgever van het bepaalde in lid 1 worden afgeweken. Indien hierbij een geschil tussen de werknemer en de werkgever ontstaat, kan dit worden voorgelegd aan de geschillencommissie.

ARBEIDSDUUR

Artikel 10

Arbeidsduur en werktijden

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur en zal worden verdeeld over de arbeidsdagen maandag tot en met vrijdag.
2. De normale werktijden liggen tussen 7.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
3. De werktijden worden in overleg met de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.

Artikel 11

Arbeidsduurverkorting

1. De werkgever kan, na overleg met de personeelsvertegenwoordiging, kiezen uit de navolgende drie arbeidsduurverkortingsmodellen:
 - a. arbeidsduurverkorting per week, zodat de wekelijkse arbeidsduur gesteld wordt op 38 uur;
 - b. roostervrije dagen, waarbij hetzij 12 roostervrije dagen (op jaarbasis) hetzij 24 roostervrije halve dagen (op jaarbasis) opgenomen kunnen worden, zodat de wekelijkse arbeidsduur van 40 uur verkort wordt tot gemiddeld 38 uur;
 - c. combinatie a en/of b.
2. Het is op jaarbasis mogelijk om van model te veranderen.
3. De arbeidsduurverkorting kan niet gevonden worden in het tot stand brengen van pauzes of het uitbreiden van pauzes.
4. Onder een roostervrije (halve) dag wordt verstaan een (halve) arbeidsdag waarop volgens rooster niet wordt gewerkt. Deze dagen worden niet in mindering op het salaris gebracht. Een niet genoten roostervrije (halve) dag wordt niet gecompenseerd.
5. Oudere werknemers hebben het recht om extra arbeidsduurverkorting per dag op te nemen, en wel als volgt:
 - a. op 60-jarige leeftijd ½ uur;

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. op 61-jarige leeftijd 1 uur;
- c. op 62-jarige leeftijd 1½ uur;
- d. op 63-jarige leeftijd 2 uur;
- e. op 64-jarige leeftijd 2½ uur.

Deze niet gewerkte tijd wordt uitbetaald tegen 85% van het normale, vaste salaris, zonder dat dit gevolgen heeft voor de pensioenrechten.

- 6. De werkgever stelt de werknemer desgevraagd in de gelegenheid om gedurende vijf dagen extra betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Dit verlof is op te nemen gedurende de laatste drie jaar, voorafgaande aan de pensionering.

Artikel 12

Zon- en feestdagen

- 1. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Deze dagen worden niet op het salaris in mindering gebracht.
- 2. Onder feestdagen wordt verstaan:
 - a. nieuwjaarsdag, tweede paasdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag;
 - b. koninginnedag;
 - c. éénmaal in de vijf jaar de bevrijdingsdag (5 mei); voor zover zij niet op zondag vallen.
- 3. Tot de zondag en de feestdag worden mede gerekend te behoren uren, liggende tussen 20.00 en 24.00 uur van de direct daaraan voorafgaande dag en tussen 0.00 en 7.00 uur van de eerstvolgende dag.
- 4. Op Goede Vrijdag, alsmede op de arbeidsdagen 5, 24 en 31 december wordt vanaf 16.00 uur niet gewerkt. De op deze dagen niet gewerkte uren worden niet op het salaris in mindering gebracht.

Artikel 13

Overwerk

- 1. Als overwerk wordt beschouwd in opdracht van de werkgever verricht werk boven de wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 10 lid 2.

2. a. Indien sprake is van een deeltijd dienstverband, is slechts sprake van overwerk indien boven de contractueel overeengekomen uren meer uren worden gewerkt dan de wekelijkse of dagelijkse voltijds arbeidsduur, dan wel indien het overwerk uitsluitend buiten de normale voltijds arbeidstijden plaatsvindt.
b. Over de meeruren van deeltijdwerkers, niet zijnde overuren, dient aan het einde van ieder kalenderjaar de vakantietoeslag uitbetaald te worden en de vakantierechten te worden toegekend.
3. Overwerk zal tot uitzonderingen worden beperkt. Indien vanwege het bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever in redelijk overleg – en met inachtneming van de daarvoor gestelde wettelijke voorschriften – overwerk noodzakelijk is, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten, mits hem daarvan als regel tenminste 24 uur van te voren mededeling is gedaan.
Per half jaar zal het aantal overuren niet meer dan 75 per werknemer bedragen.
4. Er zal geen overwerk worden verricht op uren liggende tussen 22.00 en 7.00 uur. Aan de werknemer jonger dan 18 jaar mag geen overwerk worden opgedragen.
5. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
6. Voor overwerk zal door de werkgever een vergoeding in geld worden betaald. Deze vergoeding bedraagt voor elk overwerkuur of gedeelte daarvan het uursalaris van de werknemer, vermeerderd met de navolgende toeslag, uitgedrukt in een percentage van het uursalaris:
 - a. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 18.00 uur: 25%;
 - b. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur: 50%;
 - c. voor werk verricht op zaterdag tussen 7.00 en 20.00 uur, alsmede op de arbeidsdag, direct voorafgaande aan hemelvaartsdag en, éénmaal in de vijf jaar, aan de bevrijdingsdag, tussen 18.00 en 20.00 uur: 100%.
7. Indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, kan in overleg de vergoeding voor overwerk, in afwijking van het in lid 6 bepaalde, in vrije tijd worden uitgekeerd.
Dit betreft zowel de overwerkuren als het aantal uren dat overeenkomt met de van toepassing zijnde toeslag. De hier bedoelde vrije tijd dient binnen 12 maanden nadat het overwerk is verricht, beschikbaar te worden gesteld en te worden opgenomen.

BELONING

Artikel 14

Functiegroepen en salarisschalen

1. Aan de hand van een onderzoek is een representatief aantal functies in de tandtechniek beschreven en gewaardeerd door een methode van functievergelijking. Dit heeft geresulteerd in een functiewaarderingsstelsel, dat ingevoerd is per 1 januari 1998. De bedoelde voorbeeldfuncties en de indeling daarvan in functiegroepen zijn opgenomen in bijlage I bij deze CAO, welke bijlage uitsluitend dient als korte samenvatting.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, bevattende de bruto salarissen per volle kalendermaand. De salarisschalen omvatten zowel een functiejaarschaal als een leeftijdsschaal. De functiejaarschaal geldt voor werknemers die de 23-jarige leeftijd hebben bereikt. De leeftijdsschaal geldt voor werknemers die de 23-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II bij deze CAO.
3. De werkgever bepaalt in welke functiegroep de functie van de werknemer wordt ingedeeld. Dit gebeurt aan de hand van een vergelijking tussen de door de werknemer uit te oefenen functie en de voorbeeldfuncties.
4. Indien een vergelijking met de voorbeeldfuncties niet mogelijk is, wordt de functie ingedeeld mede aan de hand van de rangorde van de functies in de onderneming.
5. In het geval de medewerker en de werkgever een fietsplan overeenkomen, is het de werkgever toegestaan om in overleg met de medewerker tijdelijk het bruto salaris te verlagen. Hij dient dit in overleg met de medewerker vast te leggen in een aanvullende arbeidsovereenkomst.
6. Iedere wijziging van de functie waarin de werknemer is aangesteld, van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van zijn schaalsalaris, wordt schriftelijk aan hem bevestigd.

Artikel 15

Toepassing van de salarisschalen

I Werknemers die de 23-jarige leeftijd hebben bereikt

1. Deze werknemers ontvangen bij indiensttreding het schaalsalaris bij 0 functiejaren van de functiejarenschaal behorende bij de functie-groep waarin zij zijn ingedeeld. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – functiejaren worden toegekend.
2. Het schaalsalaris van de werknemers wordt eenmaal per jaar op 1 januari verhoogd door toekenning van een functiejaar, totdat het maximum van de schaal is bereikt. Bij onvoldoende functioneren kan na een gesprek met de werknemer toekenning van een functiejaar in de tijd worden verschoven. Het gesprek dient schriftelijk, voorzien van de argumenten, aan de werknemer te worden bevestigd. Toekenning van een functiejaar vindt overigens niet plaats, indien het dienstverband op de datum van de verhoging niet tenminste drie maanden heeft geduurd, alsmede voor leerlingen gedurende de primaire opleiding in de tandtechniek.

II Werknemers die de 23-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt

1. Deze werknemers ontvangen het met hun leeftijd overeenkomende schaalsalaris van de leeftijdsschaal behorende bij de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld.
2. De werknemer die een hogere leeftijd bereikt, ontvangt met ingang van de daarop volgende maand het met die hogere leeftijd overeenkomende hogere schaalsalaris.
3. De werknemer die de 23-jarige leeftijd bereikt, ontvangt met ingang van de daarop volgende maand tenminste het schaalsalaris bij 0 functiejaren van de functiegroep waarin hij is ingedeeld. Vervolgens is het bepaalde in lid I. 2 van toepassing, tenzij de 23-jarige leeftijd in het laatste kwartaal wordt bereikt; in dat geval wordt de functiejaarverhoging per 1 maart van het volgende jaar toegekend.

III Leertijd

1. De leerling kan gedurende de primaire opleiding worden ingedeeld in functiegroep 0.

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De werknemer die zijn intrede in de tandtechniek doet, kan gedurende maximaal een jaar worden ingedeeld in functiegroep 0.

IV Indeling in een andere functiegroep

1. Indien een werknemer van 23 jaar of ouder wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, ontvangt hij met ingang van de daarop volgende maand het schaalsalaris volgens die hogere functiegroep op basis van het aantal functie jaren, dat bepaald wordt door het schaalsalaris dat hij laatstelijk ontving in zijn vorige functiegroep, in te passen bij het naast hogere schaalsalaris in de nieuwe functiegroep. Indien de hogere indeling plaatsvindt in het laatste kwartaal, vindt het bepaalde in lid I.2 op 1 januari daaropvolgend geen toepassing.
2. Indien een werknemer van 23 jaar of ouder, door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, anders dan op grond van medische redenen, wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, ontvangt hij met ingang van diezelfde maand het schaalsalaris volgens die lagere functiegroep op basis van het aantal functie jaren, dat bepaald wordt door het schaalsalaris dat hij laatstelijk ontving in zijn vorige functiegroep, in te passen bij het naast lagere schaalsalaris in de nieuwe functiegroep. Indien de lagere indeling plaatsvindt in het laatste kwartaal, vindt er op 1 januari daaropvolgend geen functie-toekenning plaats.
3. Indien een werknemer van jonger dan 23 jaar wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, ontvangt hij met ingang van de daarop volgende maand het met die hogere functiegroep overeenkomende hogere schaalsalaris.
4. Indien een werknemer van jonger dan 23 jaar, door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, anders dan op grond van medische redenen, wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, ontvangt hij met ingang van diezelfde maand het met die lagere functiegroep overeenkomende lagere schaalsalaris.

V Overgangsregeling

1. Voor de werknemers van wie de functie-indeling in het kader van het per 1 januari 1998 ingevoerde functiewaarderingsstelsel leidde tot een lager salaris, geldt de volgende inkomensgarantie.
2. Indien het laatstelijk vóór 1 januari 1998 ontvangen schaalsalaris

vermeerderd met een eventueel ontvangen diplomatoeslag, meer bedroeg dan het maximum schaalsalaris van zijn nieuwe functie-groep, ontvangt hij ingaande 1 januari 1998 het maximum schaal-salaris van deze nieuwe functie-groep. Bovendien ontvangt hij een persoonlijke toeslag, die gelijk is aan het verschil tussen enerzijds het laatstelijk vóór 1 januari 1998 ontvangen schaalsalaris vermeer-derd met een eventueel ontvangen diplomatoeslag en anderzijds het maximum schaalsalaris van zijn nieuwe functie-groep.

3. De persoonlijke toeslag wordt overeenkomstig de algemene salaris-verhogingen op grond van deze CAO verhoogd.
4. Indien de werknemer met een persoonlijke toeslag in een hogere functie-groep wordt ingedeeld, wordt de persoonlijke toeslag vermin-derd met het bedrag waarmee zijn schaalsalaris alsdan stijgt.

Artikel 16

Salarismutatie

De schaalsalarissen en de werkelijk uitbetaalde salarissen worden per 1 juli 2005 met 1% verhoogd.

Artikel 17

Toeslagen

1. Prestatietoeslag
 - a. Indien de prestaties van een werknemer naar het oordeel van de werkgever duurzaam boven het gemiddelde liggen en dit via een objectieve beoordeling kan worden vastgesteld, kan aan hem een prestatietoeslag worden toegekend.
 - b. De prestatietoeslag bedraagt maximaal 10% van het schaalsalaris.
 - c. De werkgever stelt eenmaal per jaar het percentage van de prestatietoeslag per werknemer vast na overleg met de desbetref-fende groepsleider of chef.
2. Toeslag voor bezwarende omstandigheden
 - a. Indien een werknemer werkzaamheden verricht onder omstan-digheden die naar het oordeel van de werkgever extra bezwarend zijn, wordt aan hem een toeslag toegekend.
 - b. Deze toeslag bedraagt maximaal 4% van het schaalsalaris.
 - c. De werkgever kent de toeslag toe na overleg met de personeels-vertegenwoordiging.
3. Waarnemingstoeslag
De werknemer die tijdelijk een volledige functie waarneemt die in een hogere functie-groep is ingedeeld dan de functie-groep waarin zijn

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

eigen functie is ingedeeld, ontvangt gedurende de gehele periode van waarneming een toeslag op zijn salaris. Het voorgaande geldt alleen indien de waarneming tenminste vier aaneengesloten weken en maximaal twee maanden plaatsvindt. De toeslag bedraagt het halve verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functiegroepen. Door het ontvangen van deze toeslag kan de werknemer geen aanspraak maken op indeling in die hogere functiegroep.

4. Schriftelijke bevestiging
Het toekennen van een toeslag, de omvang ervan en iedere wijziging daarvan wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

Artikel 18

Uitbetaling

1. De uitbetaling van het salaris geschiedt tegen het einde van elke kalendermaand. De uitbetaling gaat vergezeld van een specificatie.

Artikel 19

Bijzondere beloningen

2. Spaarregeling De werknemer heeft het recht deel te nemen aan een spaarloonregeling tot het daartoe gestelde wettelijk maximum.

Artikel 20

Kinderopvang

Ingaande 1 juli 2001 is een kinderopvangregeling overeengekomen. Deze regeling voorziet in een financiële bijdrage in de kosten van kinderopvang ten behoeve van kinderen tot de basisschoolleeftijd. De uitvoering van de bijdrageregeling is opgedragen aan de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Tandtechniek. Het jaarlijkse budget is vastgesteld op € 54.454,=. De voorwaarden waaronder de werknemer een financiële bijdrage in de kosten van kinderopvang kan ontvangen, zijn uitgewerkt in het reglement van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Tandtechniek.

VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 21

Vakantieregeling

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Aantal vakantiedagen
 - a. Voor ieder vol kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, bedraagt het aantal vakantiedagen met behoud van salaris:
 - voor werknemers jonger dan 19 jaar 30 werkdagen;
 - voor werknemers van 19 t/m 49 jaar 25 werkdagen;
 - voor werknemers van 50 t/m 54 jaar 26 werkdagen;
 - voor werknemers van 55 t/m 57 jaar 27 werkdagen;
 - voor werknemers van 58 t/m 59 jaar 28 werkdagen;
 - voor werknemers van 60 jaar en ouder 29 werkdagen.
 - b. De waarde van een vakantiedag bedraagt:
 - bij een 40-urige werkweek: 8 uren;
 - bij een 38-urige werkweek: 7,6 uren.Bij toekenning van vakantierechten in uren wordt het aantal vakantie-uren naar boven afgerond op gehele uren. Indien bij een 38-urige werkweek sprake is van werkdagen van verschillende lengte, wordt iedere opgenomen vakantiedag teruggeboekt op het tegoed van de werknemer voor het aantal uren dat op die dag feitelijk gewerkt zou zijn als geen vakantiedag opgenomen zou zijn.
 - c. De onder a genoemde aantallen dagen worden vermeerderd voor iedere periode dat de arbeidsovereenkomst vijf jaren onafgebroken bij dezelfde werkgever heeft geduurd, met een dag als dit lustrum valt in het eerste kwartaal en met een halve dag als dit lustrum valt in het tweede of derde kwartaal, zij het dat de hier bedoelde vermeerdering maximaal drie werkdagen is.
 - d. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van het in lid 3 bepaalde.
 - e. De onder a genoemde aantallen dagen worden vermeerderd met een dag, indien de werknemer zich gedurende het kalenderjaar niet ziek heeft gemeld. Zij worden verminderd met een dag, indien de werknemer zich gedurende het kalenderjaar vaker dan twee maal ziek heeft gemeld.
3. Berekening aantal vakantiedagen
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Aaneengesloten vakantie
Van de vakantiedagen zullen er tenminste 15 aaneengesloten worden opgenomen. Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken.
5. Vakantiedagen
 - a. Onder voorbehoud van instemming door de personeelsvertegenwoordiging, heeft de werkgever het recht bij de aanvang van het vakantiejaar ten hoogste vier al dan niet aaneengesloten vakantiedagen als collectieve snipperdagen aan te wijzen en vast te stellen.
 - b. De overblijvende snipperdagen zullen door de werkgever worden toegekend, indien de aanvraag daartoe tenminste drie dagen voor de betreffende dag is ingediend, tenzij het bedrijfsbelang zich duidelijk hiertegen verzet.
6. Geen vakantiedagen gedurende onderbreking der werkzaamheden
 - a. De werknemer heeft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft ook vakantie-rechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet of krachtens deze CAO in de gelegenheid moet stellen.
7. Samenvallen van vakantie-rechten met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
Indien vakantiedagen van de werknemer samenvallen met dagen waarop de werknemer anderszins aanspraak kan maken op salaris, worden deze vakantiedagen teruggeboekt op het tegoed van de werknemer.
8. Vakantie-rechten en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer vakantie-rechten alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Evenzo worden vakantie-rechten van de werknemer afgeboekt alsof hij volledig arbeids-geschikt is. Dit geldt zolang de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zich voordoet.

9. Vakantie bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst
Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer als-nog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen, waarop hij krachtens het in de vorige leden bepaalde recht heeft, te genieten of zullen deze dagen worden uitbetaald.

Artikel 22

Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8%. De vakantietoeslag wordt berekend over twaalf maal het maandsalaris van de maand mei inclusief de eventueel ontvangen persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 15.V.2. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in mei. De vakantietoeslag wordt betaald over het kalenderjaar.
2. Indien na de uitbetaling van de vakantietoeslag het aantal arbeids-uren stijgt, wordt de vakantietoeslag naar rato verhoogd; deze verhoging wordt uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling. Indien na de uitbetaling van de vakantietoeslag het aantal arbeidsuren daalt, wordt de vakantietoeslag naar rato verlaagd; deze verlaging wordt gedurende de resterende maanden van het kalenderjaar maandelijks verrekend met de salarisbetaling.
3. Indien de betaling van de vakantietoeslag samenvalt met de proef-tijd, wordt de vakantietoeslag uitbetaald in de eerste maand volgend op het einde van de proeftijd.
4. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt in het lopende kalenderjaar, wordt de vakantietoeslag in mei naar rato van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst uitbetaald. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt vóór de maand mei, wordt de vakantietoeslag uitbetaald bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt na de maand mei, terwijl dat op dat moment niet bij de werkgever bekend was, wordt de vakantietoeslag naar rato verlaagd; deze verlaging wordt verrekend met de laatste salarisbetaling.
5. Indien voor werknemers van 23 jaar en ouder de vakantietoeslag over het gehele kalenderjaar berekend minder dan € 1100,- bedraagt, zal deze tot dit bedrag worden aangevuld. Voor werknemers met een parttime dienstverband geldt een minimumaanspraak op de vakantie-

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

toeslag naar rato. Bij berekening van de vakantietoeslag over een deel van het kalenderjaar zal de aanvulling naar rato plaatsvinden. Werknemers beneden de 23-jarige leeftijd ontvangen deze minimum vakantietoeslag naar rato, vastgesteld aan de hand van de navolgende afbouwpercentages

16 jaar 34½%

17 jaar 39½%

18 jaar 45½%

19 jaar 52½%

20 jaar 61½%

21 jaar 72½%

22 jaar 85%

6. Een eventuele vakantietoeslag op grond van de sociale verzekeringswetten zal met de in lid 1 bedoelde toeslag worden verrekend.

Artikel 23

Bijzonder verlof

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 21, heeft de werknemer recht op bijzonder verlof, indien de gebeurtenis op een werkdag valt en deze daadwerkelijk wordt bijgewoond, met behoud van het volle salaris:
 - a. gedurende één dag bij zijn ondertrouw;
 - b. gedurende twee dagen bij zijn huwelijk of partnerregistratie;
 - c. gedurende de dag van bevalling van zijn partner tot en met de daarop volgende twee werkdagen;
 - d. gedurende één dag bij het huwelijk van zijn kind, stief- en pleegkind, zijn (stief/pleeg)vader, (stief/pleeg)moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - e. gedurende één dag bij zijn 25- of 40-jarig huwelijksfeest, bij het 25-, 40-, 50-, 60- en méérjarig huwelijksfeest van zijn (stief/pleeg)ouders en schoonouders, alsmede bij het 50-, 60- en méérjarig huwelijksfeest van zijn grootouders en van de grootouders van zijn partner;
 - f. gedurende de tijd van de dag van het overlijden af tot en met twee dagen na de dag van de crematie of begrafenis van zijn partner of een tot zijn gezin behorend kind, stief- en pleegkind;
 - g. gedurende maximaal drie dagen bij het overlijden en de begrafenis of crematie van zijn niet onder sub g genoemde kind, stief- en pleegkind, zijn (stief/pleeg)vader, (stief/pleeg)moeder, schoonvader, schoonmoeder, schoonzoon en schoondochter;

- h. gedurende één dag bij het overlijden of de begrafenis of crematie van zijn grootvader, grootmoeder, de grootvader en grootmoeder van zijn partner, zijn kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - i. gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het afleggen van een vakexamen tegen overlegging van de schriftelijke oproeping;
 - j. gedurende maximaal twee dagen per kalenderjaar bij verhuizing van de gehuwde werknemer of de ongehuwde werknemer die een eigen huishouding voert of gaat voeren.
- 2. Indien in lid 1 wordt gesproken van partner, wordt daaronder verstaan zowel de (mannelijke of vrouwelijke) echtgenoot van de gehuwde werknemer als de persoon met wie de ongehuwde werknemer een langdurig en duurzaam samenlevingsverband heeft.
 - 4. Bezoek aan een arts, tandarts en een fysiotherapeut vindt plaats buiten werktijd. Indien een bezoek buiten werktijd niet mogelijk is, kan de werknemer in overleg met de werkgever deze (para) medici onder werktijd raadplegen. In dat geval heeft de medewerker hooguit recht op twee uren verlof.

DIVERSE UITKERINGEN

Artikel 24

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

- 1. Bij ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van arbeid wegens ziekte betaalt de werkgever het salaris 100% door gedurende deze ongeschiktheid tot een maximale duur van 52 weken.
- 2. Bij voortdurende ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van arbeid wegens ziekte na afloop van de genoemde 52 weken in het eerste lid betaalt de werkgever 70% van het salaris in het tweede jaar tot een maximale duur van wederom 52 weken. Bij een goed reïntegratie-beleid vult de werkgever deze 70% aan tot 100%.

Artikel 25

Wet Poortwachter

- 1. De werkgever is verplicht ten aanzien van de werknemer die ongeschikt is de bedongen arbeid te verrichten maatregelen te treffen zodanig dat de werknemer in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien binnen het bedrijf van de werkgever geen passende arbeid voorhanden is bevordert de werkgever de inschakeling van de werknemer in het bedrijf van een andere werkgever.

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. In het kader van de reïntegratieverplichting stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op, welk plan regelmatig wordt geëvalueerd en zonodig bijgesteld.
3. De werknemer die als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten is verplicht gevolg te geven aan redelijke voorschriften van de werkgever dan wel een door de werkgever aangewezen deskundige terzake het verrichten van de eigen of andere passende arbeid.
4. De werknemer is tevens verplicht medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.
5. De werknemer is verplicht passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

Artikel 26

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus twee daarop volgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WAO.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel de met deze persoon gelijk te stellen partner met wie de werknemer duurzaam samenwoonde;
- b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Voor zover de werknemer drie jaren of meer in dienst van de werkgever is geweest, wordt de uitkering bij overlijden gesteld op vier kalendermaanden met inbegrip van de kalendermaand, waarin de werknemer overleed.

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 29

Sociaal fonds

Met betrekking tot de regeling inzake sociaal fonds hebben werkgevers- en werknemersorganisaties een afzonderlijke CAO afgesloten, de CAO voor de Tandtechniek inzake Sociaal Fonds. De in die CAO opgenomen subsidieregeling voor de tandtechnische opleiding is uitgewerkt in de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Tandtechniek.

Artikel 30

Personeelsontwikkelingsbeleid

De werkgever bespreekt met het personeel dan wel de personeelsvertegenwoordiging plannen, die betrekking hebben op maatschappelijke en/of technische ontwikkelingen binnen het bedrijf en/of de bedrijfstak, met als doel de werknemers met deze ontwikkelingen mee te laten groeien en zodoende voor hen werkgelegenheid te behouden.

Artikel 32

Personeelsvertegenwoordiging

1. Bij de werkgever die 10 of meer werknemers in dienst heeft, zal een gekozen personeelsvertegenwoordiging zijn.
2. De personeelsvertegenwoordiging stelt zich ten doel in alle ondernemingsaangelegenheden, voor zover deze niet door de werknemersorganisaties plegen te worden geregeld, de materiële en immateriële belangen van de werknemer te bevorderen, zulks met inachtneming van de belangen van de onderneming, alsmede de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer en van de werkplek te bevorderen.
3. De werknemersorganisaties hebben het recht namens de bij haar aangesloten leden, die in dienst zijn van de werkgever, voor de verkiezing van de personeelsvertegenwoordiging kandidaten te stellen. Een gelijk recht komt toe aan de werknemers, die geen lid zijn van één van deze organisaties.
4. De verkiesbaarheid en de kiesbevoegdheid behoeven niet te worden toegekend aan de werknemer, die niet gedurende het jaar aan de verkiezing voorafgaande, onafgebroken bij de betrokken werkgever in dienst is geweest.

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. De personeelsvertegenwoordiging regelt, in overleg met de werkgever, haar samenstelling, taak en werkwijze.
6. Bij de werkgever die minder dan 10 kiesgerechtigde werknemers in dienst heeft, kunnen in overleg met de werknemers twee of meer van hen als personeelsvertegenwoordiging worden aangewezen.
7. Indien in een onderneming geen personeelsvertegenwoordiging bestaat, zal, indien in deze CAO overleg tussen de werkgever en zijn werknemers wordt voorgeschreven, dit overleg dienen plaats te hebben met alle werknemers die in de onderneming werkzaam zijn.
8. De bepalingen van dit artikel gelden niet voor een onderneming, waarin een ondernemingsraad bestaat. Voor dat geval zal, indien in deze CAO overleg tussen de werkgever en de personeelsvertegenwoordiging wordt voorgeschreven, dit overleg gevoerd worden met de ondernemingsraad.

Artikel 33

Geschillencommissie

1. Partijen stellen in een geschillencommissie, die tot taak heeft het geven van bindende adviezen over geschillen omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO.
2. Samenstelling, taken en bevoegdheden, alsmede de werkwijze van de geschillencommissie zijn nader geregeld in bijlage V bij deze CAO.

Artikel 34

Ongewenst gedrag

Werkgevers en werknemers komen tot een protocol met betrekking tot de bestrijding van ongewenst gedrag, waarbij het protocol ten minste dient te bevatten:

- Een definitie van ongewenst gedrag en de vormen waarin dat kan voorkomen;
- Een beleid gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag;
- Een klachtenregeling alsmede een klachteninstantie;
- Een onafhankelijk vertrouwenspersoon.

Artikel 35

Werkgelegenheid

2. Op het niveau van de individuele onderneming zal door de werkgever overleg gepleegd worden met de personeelsvertegenwoordiging over plannen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid en de rechtspositie van de betrokken werknemers. Zouden deze plannen een negatieve invloed op de werkgelegenheid hebben, dan zal in overleg getracht worden de nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken.
3. In de bedrijven zal in overleg met de personeelsvertegenwoordiging nagegaan worden in hoeverre gehandicapte werknemers bij het bedrijf ingeschakeld kunnen worden. Daarbij zal worden overlegd welke voorzieningen betreffende de inrichting van de arbeidsplaats zullen worden getroffen.
4. Een werkgever die van plan is een opdracht te verstrekken aan een externe deskundige om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van zijn onderneming, pleegt tevoren overleg met de personeelsvertegenwoordiging.
5. In het overleg van de ondernemer met de personeelsvertegenwoordiging zal zoveel mogelijk aandacht besteed worden aan de interne opleiding en vorming van de personeelsleden, zulks mede in verband met de uitvoering van het bepaalde in artikel 7.
6. Indien er vacatures ontstaan bijvoorbeeld door natuurlijk verloop, zal de werkgever eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren. Daarna zal de vacature worden gemeld bij het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (RBA). Inmiddels weer vervulde vacatures zullen bij het RBA worden afgemeld.

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

(bijlage bij artikel 14 van de CAO)

VOORBEELDFUNCTIES EN FUNCTIEGROEPEN

1. De functie van de werknemer wordt ingedeeld in een van de functie-groepen 0 en A tot en met H aan de hand van een vergelijking tus-sen de door hem uit te oefenen functie en de hieronder opgenomen lijst van voorbeeldfuncties. In deze lijst zijn onder „doel functie” de voorbeeldfuncties beknopt omschreven.

Functie-groep	Voorbeeldfuncties	Doel functie
0		
A		
B	Assistent kroon- en brugwerk	Verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan kroon- en brugwerstukken.
	Assistent prothesen	Verrichten van eenvoudig werkzaamheden aan prothesen.
	Assistent frames	Verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan frames.
	Assistent orthodontie	Vervaardigen van eenvoudige orthodontische apparatuur; verrichten van eenvoudige werkzaamheden t.b.v. de vervaardiging van gemiddelde en moeilijke apparatuur.
	Chauffeur	Ophalen en bezorgen van werkopdrachten en werkstukken/apparaten bij afnemers.

Funcie-groep	Voorbeeldfuncties	Doel functie
C	Administratief medewerker/	Administratief verwerken van inen uitgaande werkopdrachten en gerede werkstukken/ apparaten. Ophalen en bezorgen van werkopdrachten en werkstukken/apparaten bij afnemers.
D	Medewerker kroon- en brugwerk	Vervaardigen van kroon- en brugwerkstukken van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke kroon- en brugwerkstukken.
	Medewerker prothesen	Vervaardigen van prothesen van gemiddeldemoeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke prothesen.
	Medewerker frames	Vervaardigen van frames van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke frames.
	Medewerker orthodontie	Vervaardigen van orthodontische apparatuur van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke apparatuur.
	Medewerker expeditie/ voorraadbeheer	Administratief verwerken van de in- en uitgaande werkopdrachten en gerede werkstukken/apparatuur. Op peil houden van voorraden grondstoffen en materialen.
E		

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Func-tie-groep	Voorbeeldfuncties	Doel functie
F	Specialist kroon- en brugwerk	Vervaardigen van alle soorten kroon- en brugwerkstukken.
	Specialist prothesen	Vervaardigen van alle soorten prothesen.
	Specialist frames	Vervaardigen van alle soorten frames.
	Specialist orthodontie	Vervaardigen van alle soorten orthodontische apparatuur.
G		
H	Groepsleider kroon- en brugwerk	Realiseren van de gevraagde productie van kroon- en brugwerkstukken, conform kwaliteitseisen.
	Groepsleider prothesen	Realiseren van de gevraagde productie van prothesen, conform kwaliteitseisen.
	Groepsleider frames	Realiseren van de gevraagde productie van frames, conform kwaliteitseisen.
	Groepsleider orthodontie	Realiseren van de gevraagde productie van orthodontische apparatuur, conform kwaliteitseisen.

2. Werknemers die in hoofdzaak huishoudelijke werkzaamheden verrichten, worden niet lager ingedeeld dan in functiegroep A. Niettemin kunnen deze werknemers gedurende maximaal één jaar in functiegroep 0 worden ingedeeld.
3. De werknemer die (nog) niet beschikt over de kundigheden en erva-

ring die voor de vervulling van de functie van assistent, medewerker of specialist zijn vereist, maar over meer kundigheden en ervaring beschikt dan die vereist zijn als leerling respectievelijk assistent respectievelijk medewerker, kan al dan niet tijdelijk in de functiegroep A respectievelijk C respectievelijk E worden ingedeeld. Het voorgaande geldt alleen indien de werknemer die meerdere kundigheden en ervaring voor een substantieel deel van zijn werktijd inzet in de functie van assistent respectievelijk medewerker respectievelijk specialist.

4. De werknemer die blijkt heeft gegeven als assistent, medewerker of specialist twee of meer vakgebieden te beheersen, en daardoor breder inzetbaar te zijn dan normaal, kan in de functiegroep C respectievelijk E respectievelijk G worden ingedeeld. Het voorgaande geldt alleen indien de werknemer voor een substantieel deel van zijn werktijd werkzaam is in twee of meer vakgebieden.
5. Indien de door de werknemer uit te oefenen functie niet gerangschikt kan worden onder een van de voorbeeldfuncties, wordt de werknemer in onderling overleg door de werkgever in een van de functiegroepen ingedeeld.

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

(bijlage bij artikel 14 van de CAO)

Salarisschalen per 1 juli 2005

FUNKTIESCHAAL
(23 jaar en ouder)

FUNKTIE- GROEPEN	0	A	B	C	D	E	F	G	H
0 Functiejaar	1265*	1340	1579	1664	1753	1842	1988	2073	2226
1 Functiejaar		1374	1614	1703	1797	1891	2041	2134	2297
2 Functiejaar		1406	1650	1742	1840	1939	2096	2197	2368
3 Functiejaar		1439	1686	1782	1884	1988	2150	2259	2440
4 Functiejaar		1472	1722	1821	1927	2036	2204	2321	2512
5 Functiejaar		1505	1757	1860	1970	2085	2258	2384	2584
6 Functiejaar			1794	1900	2013	2133	2313	2446	2655
7 Functiejaar				1939	2056	2182	2367	2509	2727
8 Functiejaar					2100	2230	2421	2570	2798
9 Functiejaar						2279	2476	2633	2869
10 Functiejaar								2696	2941

Per 1 januari is het minimumloon voor 23-jarigen en ouder verhoogd naar € 1272,60

JEUGDSCHAAL

FUNKTIE- GROEPEN	0	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar	436*	472							
17 jaar	500*	539							
18 jaar	576*	621	732	772					
19 jaar	664*	717	844	891					
20 jaar	778*	840	990	1043	1099	1154			
21 jaar	917*	991	1167	1229	1296	1361	1469		
22 jaar	1075*	1162	1368	1441	1519	1596	1722		

Per 1 januari 2006 zijn de minimumlonen voor werknemers jonger dan 23 jaar verhoogd naar:

16 jaar: 439	19 jaar: 668
17 jaar: 503	20 jaar: 783
18 jaar: 579	21 jaar: 923

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

(bijlage bij artikel 4 van de CAO)

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

De ondergetekenden:

naam TTL
adres
postcode, woonplaats
verder te noemen: werkgever

en

naam
adres
postcode, woonplaats
verder te noemen: werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

Werkgever neemt werknemer in dienst als (functie),
ingeschaald in functiegroep .. van de CAO.
Het aantal toegekende functie jaren is bepaald op ..
De wekelijkse arbeidsduur bedraagt .. uren.

Artikel 2

De arbeidsovereenkomst vangt aan op 20.. en wel voor de duur
van 12 maanden waarvan één maand als proeftijd, zodat de arbeidsover-
eenkomst van rechtswege eindigt op 20..

Artikel 4

Bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst bedraagt het salaris € .,-
bruto per maand.
Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend
te op 20..

Handtekening werkgever: Handtekening werknemer:

BIJLAGE IV

(bijlage bij artikel 4 van de CAO)

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALED TIJD

De ondergetekenden:

naam TTL
adres
postcode, woonplaats
verder te noemen: werkgever

en

naam
adres
postcode, woonplaats
verder te noemen: werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

Werkgever neemt werknemer in dienst als (functie),
ingeschaald in functiegroep .. van de CAO.
Het aantal toegekende functie jaren is bepaald op ..
De wekelijkse arbeidsduur bedraagt .. uren.

Artikel 2

De arbeidsovereenkomst vangt aan op 20.. met een proeftijd van
twee maanden.

Artikel 4

Bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst bedraagt het salaris € .,-
bruto per maand.
Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te op 20..

Handtekening werkgever:
.....

Handtekening werknemer:
.....

BIJLAGE V

(bijlage bij artikel 33 van de CAO)

REGLEMENT VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE

Artikel 1

Samenstelling

1. De geschillencommissie wordt ingesteld voor de duur van de CAO.
2. De commissie bestaat uit drie werkgeversleden en drie werknemersleden. Voor elk lid van de commissie wordt een plaatsvervanger benoemd.
3. De werkgeversleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de werkgeversorganisaties. De werknemersleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de werknemersorganisaties. De leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de duur van de CAO. Indien een vacature ontstaat, dient hierin binnen vier weken te worden voorzien door de organisatie, die het lid of de plaatsvervanger, wiens plaats is opengevallen, heeft benoemd. Zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde geldt dat twee van de drie leden van de commissie rechtstreeks betrokken moeten zijn bij de totstandkoming van de CAO.
4. De commissie wijst een werkgeverslid en een werknemerslid aan, die beurtelings voor de tijd van één kalenderjaar als voorzitter respectievelijk als vice-voorzitter optreden. Bij ontstentenis van de fungerende voorzitter treedt de vice-voorzitter als zodanig op.
5. De commissie laat zich bijstaan door een secretaris, die is belast met alle secretariaatswerkzaamheden die uit het werk van de commissie voortvloeien. Het secretariaat is gevestigd aan Rijnzathe 10, 3454 PV De Meern.
6. De commissieleden en hun plaatsvervangers ontvangen geen vergoeding voor hun werkzaamheden. Reis- en verblijfkosten van leden en plaatsvervangers worden gedragen door de organisaties, die hen hebben benoemd.

Artikel 2

Taken en bevoegdheden

1. De commissie heeft tot taak het geven van bindende adviezen over geschillen omtrent de uitleg en/of de toepassing van de CAO, waaronder begrepen geschillen over de indeling van een functie in de functiegroepen als bedoeld in bijlage I bij de CAO, indien beide partijen betrokken bij het geschil daarom schriftelijk verzoeken.
2. Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt niet in behandeling genomen, indien:
 - a. het een geschil betreft over een individuele ontslagzaak of een individuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van ontbinding door de kantonrechter;
 - b. niet vaststaat dat de werkgever en de werknemer tevergeefs hebben geprobeerd overeenstemming over het geschil te bereiken.

Artikel 3

Indienen van verzoeken

1. Een verzoek als bedoeld in artikel 2 lid 1 wordt schriftelijk ingediend bij het secretariaat van de commissie. Een verzoek wordt met redenen omkleed en bevat een duidelijke omschrijving van de beslissing welke de indiener(s) wenst (wensen).
2. Geschillen kunnen aan de commissie worden voorgelegd door zowel de bij het geschil betrokken partijen als door organisaties die hen vertegenwoordigen, alsook door gemachtigden.

Artikel 4

Behandeling van geschillen

1. Geschillen worden door de voltallige commissie in behandeling genomen.
2. Uitspraak wordt steeds gedaan namens de geschillencommissie.
3. De commissie moet bij de behandeling van geschillen het volgende in acht nemen:
 - a. de commissie zal, alvorens een beslissing te nemen, partijen die zijn betrokken bij het geschil in de gelegenheid stellen hun standpunt nader schriftelijk toe te lichten binnen een door de commissie te stellen termijn. Indien de commissie daartoe aanleiding vindt, zullen partijen die zijn betrokken bij het geschil in de gelegenheid worden gesteld te worden gehoord, hetzij door de vol-

Tandtechniek 2006
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- tallige commissie, hetzij door de voorzitter, vice-voorzitter en secretaris gezamenlijk. Partijen kunnen zich daarbij laten bijstaan door een deskundige;
- b. een lid of een plaatsvervangend lid van de commissie, dat bij een geschil rechtstreeks is betrokken, mag niet deelnemen aan de behandeling ervan;
 - c. de commissie kan slechts uitspraak doen in vergadering indien ten minste twee leden of plaatsvervaarders van zowel werkgeverszijde als werknemerszijde aanwezig zijn. Is aan dit quorum niet voldaan, dan wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen een maand, een nieuwe vergadering gehouden. Tijdens deze vergadering dient de commissie een beslissing te nemen, onverminderd het gestelde in lid 4;
 - d. alle beslissingen worden met gewone meerderheid van stemmen genomen. De secretaris heeft geen stemrecht;
 - e. beslissingen over geschillen worden gegeven bij wijze van bindend advies.
4. Indien de commissie met betrekking tot een geschil, in een vergadering waarin de commissie voltallig aanwezig is, wegens staking van de stemmen niet tot een beslissing kan komen, wordt het nemen van een besluit tot een volgende vergadering uitgesteld, die zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen veertien dagen wordt gehouden. Indien in deze maar ook in een voltallige vergadering de stemmen (opnieuw) staken, zal de commissie geen uitspraak kunnen doen en de bij het geschil betrokken partijen daarvan in kennis stellen.
 5. De commissie regelt voorts zover nodig zelf de wijze van behandeling en beslissing van aan haar oordeel onderworpen geschillen.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2006.

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 juli 2006 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, 15 juni 2006

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

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