

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 13 JUNI 2008 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
ZOETWARENINDUSTRIE**

UAW Nr. 10790

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 17-06-2008, nr. 114

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Werkgeversvereniging AWVN namens 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;

Partij(en) te anderer zijde: 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:

HOOFDSTUK 1

DEFINITIES EN ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

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

de natuurlijke persoon of rechtspersoon die de onderneming – als bedoeld in in lid 1 – drijft.
3. Werknemer:

de persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst is bij een werkgever en die een functie vervult die is ingedeeld of ingedeeld behoort te worden in een van de functiegroepen van bijlage II van deze CAO.

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Vakantiewerker:
de werknemer (m/v) die uitsluitend gedurende zijn schoolvakantie of studieverlof in een aaneengesloten periode van maximaal 1 maand arbeid verricht.
Gedurende deze maand is het bepaalde in de artikelen 15, (functie-indeling), 16 (herziening van schaalsalaris) en artikel 33 lid 2 (minimum vakantietoeslag) niet van toepassing.
6. Werknemersvereniging:
een rechtspersoonlijkheid bezittende vereniging van werknemers, welke krachtens zijn statuten ten doel heeft de belangen van zijn leden te behartigen.
7. Beroepscommissie:
de Commissie als bedoeld in artikel 53 van deze CAO.
8. Bedragen:
de in de CAO genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij anders vermeld.
Deze bedragen en de minimum vakantietoeslag worden geïndexeerd met de percentages van de aanpassing van de schaalsalarissen.
9. Salaris:
het te betalen bruto bedrag per betalingstermijn (per maand of per periode van 4 weken) als beloning voor te verrichten arbeid als vermeld in hoofdstuk 4; inclusief persoonlijke toeslag, prestatie- of waarderingpremies, vriestoeslag en inschalingstoeslag.
10. Inkomen:
het salaris vermeerderd met de beloning voor functiegebonden regelmatig gewerkte overuren tot maximaal 5 uur per week, meeruren als bedoeld in artikel 10 lid 4 op dit loon en de roostertoeslag.
11. Uurloon:
0,694% van het 4-wekensalaris of 0,639% van het maandsalaris
12. Functiegebonden regelmatig gewerkte overuren: uren die:
 - a. vooraf in het werkrooster worden ingeroosterd boven de in artikel 8 lid 1 genoemde normale arbeidsuren, en
 - b. waarbij vooraf is vastgesteld dat deze uren niet door middel van compensatie-uren – conform artikel 8 lid 3 worden uitgeroosterd, en,
 - c. die voor minimaal 6 achtereenvolgende maanden worden verricht

binnen dezelfde functie tot een maximum van gemiddeld 5 uur per week.

13. Dagvenster:
de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6.30 uur en 18.00 uur.
14. CAO:
de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Zoetwarenindustrie.
15. Pensioengerechtigde leeftijd:
de eerste dag van de maand waarop de werknemer pensioengerechtigd wordt, dan wel uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
16. Functieboek:
het Referentiehandboek voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie en het Functieboek voor de Suikerverwerkende Industrie

Artikel 2

Werkingsfeer en algemene bepalingen

1. Deze CAO is van toepassing op de werkgever als bedoeld in artikel 1, lid 2.
2. Deze CAO is tevens van toepassing op die onderneming of dat gedeelte van een onderneming, waarin ook andere werkzaamheden dan hiervoor genoemd worden verricht. Indien meer CAO's van toepassing kunnen zijn, wordt de onderneming gerangschikt onder de CAO van die bedrijfstak, waartoe het merendeel van de werkzaamheden van deze onderneming behoort, gemeten in arbeidsuren op jaarbasis.
3. De bepalingen van deze CAO zijn, voor zover niet anders vermeld, naar evenredigheid van toepassing op werknemers die in deeltijd werken of die korter werken omdat zij gedeeltelijk leerplichtig zijn.
4. Met de werknemer die een opleiding volgt in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, wordt een praktijkovereenkomst en een arbeidsovereenkomst gesloten.
Deze arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor het aantal uren dat daadwerkelijk arbeid wordt verricht. De bepalingen van deze CAO zijn, voor zover niet anders bepaald, naar evenredigheid van toepassing op de werkzaamheden die de werknemer in het kader van het praktijkgedeelte van de opleiding in de onderneming verricht.
5. Voordat de werkgever een verzoek tot werktijdverkorting bij de

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Arbeidsinspectie indient, doet hij van het voornemen daartoe mededeling aan de werknemersverenigingen en pleegt hij overleg over de consequenties voor de werknemers, op wie de werktijdverkorting van toepassing zal zijn.

6. De werkgever biedt aan het eind van elk kalenderjaar aan werknemers die lid zijn van een vakbond de mogelijkheid tot het ruilen van bruto loon ten behoeve van de vakbondscontributie, waardoor voor deze werknemers een fiscaal voordeel wordt bereikt.
7. Uitzendkrachten
 - b. De werkgever dient zich ervan te vergewissen, dat het in Nederland gevestigde uitzendbureau waarmee wordt samengewerkt gecertificeerd is op basis van de NEN 4400-1 norm.
 - d. Werkgevers zullen zich desondanks steekproefsgewijs vergewissen van een juiste toepassing van de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten.

HOOFDSTUK 2

ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 4

Arbeidsovereenkomst

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

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

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

Artikel 5

Proeftijd, opzegging en oproeparbeid

Proeftijd

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

Opzegging

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

Oproeparbeid

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

Artikel 6

Indiensttreding uitzendkrachten

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

Artikel 7

Einde arbeidsovereenkomst bij pensioen

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

HOOFDSTUK 3

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

Artikel 8

Arbeidsduur, werktijden en compensatie-uren

Arbeidsduur

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

Werktijden

2. Vaststelling van 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 48 en minimaal 24 uur per week

- met een werkrooster variërend tussen maximaal 6 werkdagen en minimaal 3 werkdagen per week.
- c. De werkgever dient vóór de invoering van een flexibel rooster overleg te voeren met de werknemersverenigingen 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 8,5 uur of langer per week;
 - maximaal een gemiddelde werkweek van 42 uur per week in elke periode van 16 achtereenvolgende weken.
 - d. 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 werknemersverenigingen. 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.

Compensatie-uren

3. Werkroosters met een gemiddeld hogere arbeidsduur dan 36 uur per week worden middels inroostering van compensatie-uren teruggebracht tot die gemiddeld 36-urige werkweek. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Compensatie-uren worden in blokken van ten minste 4 uren door de werkgever aangewezen.
 - b. Compensatie-uren worden ten minste 4 weken (maand) van tevoren aangewezen.
 - c. Een individuele verhindering (ziekte, kort verzuim) op de datum waarop compensatie-uren zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervangend roostervrij. Indien er echter sprake is van 3 of meer aaneengesloten dagen waarop collectief compensatie-uren zijn ingeroosterd en de werknemer deze compensatie-uren wegens ziekte niet heeft kunnen genieten, wordt hem de helft van die compensatie-uren op een later tijdstip alsnog toegewezen.
 - d. Gedurende arbeidsongeschiktheid blijft het vastgestelde rooster van toepassing. Indien in het bedrijf de compensatiedagen vrij opneembaar zijn zal de opbouw van compensatie-uren tijdens arbeidsongeschiktheid stoppen na 4 weken.
 - e. Indien in een incidenteel geval tengevolge van bedrijfsomstandigheden op compensatie-uren door de werknemer (volgens opdracht) moet worden gewerkt volgens zijn normale werkrooster, geldt de arbeid niet als overwerk en worden andere compensatie-uren aangewezen.
 - f. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de vastgestelde

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

data, waarop compensatie-uren zijn vastgesteld geeft geen recht op vervangend roostervrij.

- g. De werknemer wordt voorafgaande aan de datum waarop hij met (pre)pensioen gaat dan wel deelneemt aan de regeling vervroegd uitreden in de gelegenheid gesteld de vanwege de werk-omstandigheden nog niet genoten compensatie-uren in overleg met de werkgever op te nemen.

Artikel 9

Arbeidstijdenwet

1. Voor deze CAO gelden, tenzij anders bepaald, de normen van de standaardregeling van de Arbeidstijdenwet van voor 1 april 2007. Na instemming van de ondernemingsraad of in afwezigheid hiervan in overleg met de vakbonden, kunnen de normen van de overleg-regeling van de Arbeidstijdenwet van voor 1 april 2007 toegepast worden.
2. In afwijking van bovenstaande kunnen in overleg met de vakbonden op bedrijfsniveau ruimere afspraken worden gemaakt binnen de grenzen van de nieuwe Arbeidstijdenwet.

Artikel 10

Overwerk en meeruren

1. Onder overwerk wordt verstaan de uren waarop arbeid in opdracht van de werkgever wordt verricht die boven het vastgestelde werkrooster uitgaan, met uitzondering van arbeid die verricht wordt door een deeltijdwerknemer, dan wel een gedeeltelijk leerplichtige werknemer. Voor deze categorie werknemers wordt onder overwerk verstaan de uren waarop arbeid wordt verricht in opdracht van de werkgever die uitgaan boven het vastgestelde werkrooster dat geldt voor een voltijdwerknemer in de onderneming/afdeling, dan wel voor een voltijdwerknemer met een gelijke of nagenoeg gelijke functie.
2. Incidentele overschrijding van de werktijden tot maximaal 15 minuten wordt geacht tot de normalen dagelijkse arbeidsduur te behoren. Bij overschrijding van de werktijd met meer dan 15 minuten wordt de volledige werktijd als overwerk beschouwd.
3. Indien de werkgever het in het belang van de onderneming noodza-

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

4. Meeruren zijn de uren gelegen tussen het individueel vastgestelde werkrooster van de deeltijdwerknemer en het voor een voltijdwerknemer vastgestelde werkdagrooster. Meeruren tellen mee bij de berekening van toeslagen, uitkeringen, vergoedingen, gratificaties, vakantie, verzuim, verlof, feestdagen, arbeidsongeschiktheid en pensioen.
5. Tenzij hij aantoont dat bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, kan de werkgever aan de werknemer toestaan geheel of gedeeltelijk zijn overwerkuren in plaats van betaling in overeenkomstige vrije tijd op te nemen; de overwerktoeslag wordt per 4 weken of per maand uitbetaald respectievelijk in vrije tijd opgenomen met inachtneming van het bepaalde in artikel 23 lid 1 en 2. In afwijking van deze bepaling kunnen in een onderneming afspraken worden gemaakt om de overwerktoeslag geheel of gedeeltelijk in overeenkomstige vrije tijd op te nemen. Het tijdstip en de hoeveelheid vrije tijd die wordt opgenomen – bij voorkeur in blokken van 4 uren – wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld. In dat geval worden geen overuren uitbetaald. Het beleid in deze vormt onderwerp van bespreking in de ondernemingsraad.

Artikel 11

Verschuiven en springen

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

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

Artikel 12

Werkroosters

1.
 - a. Onder een standaard dagdienst wordt een arbeidssysteem verstaan waarbij op maandag t/m vrijdag anders dan in wisselende ochtend-, middag- of nachtdiensten arbeid wordt verricht.
 - b. Onder een standaard 2-ploegendienst wordt een arbeidssysteem verstaan waarbij op maandag t/m vrijdag door twee elkaar aflossende ploegen in een arbeidscyclus met wisselende ochtenden middagdiensten of nacht- en ochtenddiensten of middag- en nachtdiensten gedurende ten minste 12 uren per etmaal arbeid wordt verricht.
 - c. Onder een standaard 3-ploegendienst wordt een arbeidssysteem verstaan waarbij tussen hetzij zondag 22:00 uur en vrijdag 23:00 uur, hetzij maandag 06:00 uur en zaterdag 07:00 uur door drie elkaar aflossende ploegen in een arbeidscyclus met wisselende ochtend-, middag- en nachtdiensten binnen een ononderbroken bedrijfstijd arbeid wordt verricht.
 - d. Onder een standaard 4-ploegendienst wordt een arbeidssysteem verstaan waarbij tussen hetzij zondag 22:00 uur en zaterdag 23:00 uur, hetzij maandag 06:00 uur en zondag 07:00 uur door vier elkaar aflossende ploegen in een arbeidscyclus met wisselende ochtend-, middag- en nachtdiensten binnen een ononderbroken bedrijfstijd arbeid wordt verricht.
 - e. Onder een standaard 5-ploegendienst wordt een arbeidssysteem verstaan waarbij gedurende alle 168 uren van de week door vijf elkaar aflossende ploegen in een arbeidscyclus met wisselende ochtend-, middag- en nachtdiensten arbeid wordt verricht. In een standaard 5-ploegendienst zullen de pauzes worden doorbetaald.
 - f. Voor elk van de onder b t/m e genoemde standaard ploegendiensten geldt dat het aantal verschillende diensten op een dag in de arbeidscyclus elke dag aan elkaar gelijk zijn.
 - g. Bij de overgang naar een werkrooster met arbeid op zondag zullen de werknemers zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid worden ingeroosterd, met name in het geval de werknemer vanuit zijn geloofsovertuiging bezwaar heeft tegen het werken op zondag.
2. Andere dan de in lid 1 genoemde werkroosters zijn mogelijk. Indien de werkgever op terugkerende basis of gedurende meer dan 12 achtereenvolgende weken een werkrooster wil toepassen waarin tussen zaterdag 07:00 uur en zondag 22:00 uur arbeid wordt verricht, is de

werkgever verplicht overleg te plegen met de werknemersverenigingen inzake een dergelijk werkrooster.

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

Dienstroosters

3. a. Dienstroosters worden vastgesteld voor een periode van minimaal 4 weken en omvatten minimaal 4 werkdagen per week.
- b. Het dienstrooster ingaat door de werkgever aan de werknemers te worden meegedeeld, tenzij er sprake is van onvoorziene omstandigheden die een wijziging noodzakelijk maken. Wijziging van het vastgestelde dienstrooster is dan mogelijk in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of, bij afwezigheid daarvan, met de werknemersverenigingen.
- c. Bij het opstellen van roosters wordt gekeken naar zowel het belang van de werkgever als dat van de werknemer.

Artikel 13

Feestdagen

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

HOOFDSTUK 4

FUNCTIE-INDELING EN BELONING

Artikel 14

Loonbetaling

De schaalsalarissen en de salarissen worden met ingang van 1 juli 2007 verhoogd met 3%.

De schaalsalarissen en de salarissen worden met ingang van 1 juli 2008 verhoogd met 3%.

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

Artikel 15

Functie-indeling

1. De werknemer ontvangt een kopie van de omschrijving van zijn functie en schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
2. De procedure voor de juiste indeling van de functies is gebaseerd op het functiewaarderingssysteem ORBA???- De Nieuwe Generatie.

Voor de werknemer die werkzaam is in de onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub a sub 1, 2, 3, 4, 5 of 9 of bij Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen zijn nadere regels ten aanzien van onder andere de functie-indeling en de beroepsprocedure zijn te vinden in het Functieboek voor de Suikerverwerkende industrie (Koek), versie d.d. 24 april 2008, welke onderdeel uitmaakt van deze CAO. Voor de werknemer die werkzaam is in de onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub a sub 6, 7 of 8 met uitzondering van Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemin-

gen zijn nadere regels ten aanzien van onder andere de functie-indeling en de beroepsprocedure te vinden in het Referentiehandboek voor de Suikerwerk en Chocolateverwerkende industrie (Snoep), versie d.d. 24 april 2008, welke onderdeel uitmaakt van deze CAO. Bedoelde boeken zijn te vinden op www.vbz.nl.

3. Overgangsregelingen in verband met de invoering van het functiewaarderingssysteem voor de Zoetwarenindustrie die golden bij de invoering van het functiewaarderingssysteem zoals vermeld in de in het Functieboek voor de Suikerverwerkende industrie (Koek) en het Referentiehandboek voor de Suikerwerk en Chocolateverwerkende industrie (Snoep), blijven onverkort van toepassing.
4. De werknemer die werkzaam is in de onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub a sub 6, 7 of 8 met uitzondering van Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen en die in de loop van het dagelijks productieproces werkzaamheden verricht, die typerend zijn voor verschillende functiegroepen, wordt ingedeeld in de hoogste functiegroep, tenzij deze werkzaamheden minder dan gemiddeld 1,5 uur per dag of 7,5 uur per week bedragen of de werkzaamheden reeds in de functiebeschrijving opgenomen zijn.
Deze regeling geldt zolang het Functieboek voor de Suikerverwerkende industrie (Koek) en het Referentiehandboek voor de Suikerwerk en Chocolateverwerkende industrie (Snoep) nog niet geïntegreerd zijn.

Afwijking

5. Afwijkende functiewaarderingssystemen in combinatie met afwijkende beloningssystemen kunnen, na voorafgaand overleg met de werknemersverenigingen en met goedkeuring van de beroepscommissie, worden ingevoerd.
Het bepaalde in artikel 27 lid 1 c van de Wet op de ondernemingsraden is onverminderd van kracht.
De werkgever die een afwijkend salarissysteem hanteert, zorgt ervoor dat het beloningsniveau niet beneden dat van vergelijkbare functies en functieniveaus van het functiegroepstelsel van de CAO ligt.

Schaalsalaris

6. De werkgever is verplicht de werknemer het schaalsalaris te betalen op grond van zijn functie-indeling. Het schaalsalaris van de werknemer wordt bij indiensttreding minimaal vastgesteld in de 0 periodiek van de betreffende salarisschaal.
7. De werknemer die nog niet over de kennis, vaardigheid en/of ervaring beschikt welke voor de vervulling van een functie zijn vereist,

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

kan gedurende maximaal 12 maanden het schaalsalaris ontvangen conform de naast lagere functiegroep waarin deze functie is ingedeeld. Na 12 maanden wordt de werknemer ingeschaald op het naast hogere schaalsalaris van de functiegroep behorende bij zijn functie.

8. Bij elke functiegroep hoort een schaalsalaris. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage III van de CAO.

Deze bijlage maakt deel uit van deze overeenkomst.

Vakantiewerker

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

Waarneming

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

Artikel 16

Herziening van het schaalsalaris

1. a. Voor de werknemer die werkzaam is in een onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub a sub 1, 2, 3, 4, 5 of 9 of bij Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te

Amsterdam en haar dochterondernemingen geldt dat telkens per 1 januari een periodiek wordt toegekend, totdat hij het maximum van zijn functiegroep heeft bereikt. Bedoelde werknemer die tussen 1 oktober en 31 december van enig jaar in dienst is getreden ontvangt zijn eerste periodiek niet op de eerstvolgende 1 januari, maar op 1 januari van het daarop volgende jaar. (koek)

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

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

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

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

Deze wijziging van het schaalsalaris wordt toegepast met ingang van

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de eerste dag van de betalingstermijn volgend op die, waarin de plaatsing in een lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.

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

Artikel 17

Beoordelingsafhankelijk beloningssysteem

Voor de werknemer die werkzaam is in de onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub a sub 6, 7 of 8 met uitzondering van Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen geldt dat de werkgever het in de bijlage XI opgenomen beoordelingsafhankelijk beloningssysteem kan toepassen. Voor de toepassing van het beoordelingsafhankelijk beloningssysteem dient een onderneming aan een aantal randvoorwaarden te voldoen, welke zijn opgenomen in bijlage XI. De bijlage wordt geacht deel uit te maken van deze overeenkomst.

Met ingang van 1 januari 2003 is de werkgever die het beoordelingsafhankelijk beloningssysteem invoert dat voldoet aan de randvoorwaarden zoals opgenomen in bijlage XI ontheven van de bepaling in artikel 16 lid 1 sub b met uitzondering van de eerste 3 stappen. Met ingang van deze datum kunnen de beoordelingsresultaten voor het eerst gevolgen hebben voor de beloning van de werknemer.

Artikel 18

Cao à la carte

Algemeen

1. a. In overleg met de ondernemingsraad, dan wel, bij het ontbreken van dit orgaan, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel, kan een keuzemodel arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld.
- b. Als conform lid 1 sub a geen keuzemodel arbeidsvoorwaarden

wordt vastgesteld, gelden voor wat betreft de in de leden 2 en 3 genoemde onderwerpen, de desbetreffende artikelen elders in de CAO.

Bronnen en doelen

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

Bronnen	Doelen
Tijdaanspraken: • Bovenwettelijke vakantiedagen	Tijdaanspraken • Vormen van verlof als zorgverlof, ouderschapsverlof, sabbatsverlof en loopbaanonderbreking. • Extra vrije tijd met een maximum van 10 vakantiedagen op jaarbasis.
Geldaanspraken: • Loon • Bonus in een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem • Vakantietoelage • Eindejaars- en/of winstuitkering • Toeslag voor overuren • Levenslooptegoed	Geldaanspraken: • Extra pensioen • Vakbondscontributie • Eigen bijdrage in een studiekostenregeling voor de werknemer of zijn kinderen • Ouderbijdrage in de kinderopvang • Extra geld via bijvoorbeeld bedrijfs-sparen • Aanvulling vrije uren van de oudere werknemer • Levensloopsparen • Fietsplan

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

Randvoorwaarden

3. a. In overleg met de ondernemingsraad, dan wel in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid daarvan met het personeel, wordt vastgesteld op welk moment en over welke termijn de werknemer zijn keuze maakt.
- b. Registratie van de door dit systeem opgebouwde aanspraken vindt plaats in geld.

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Op het tijdstip dat de werknemer de keuze maakt voor de besteding in tijd worden de aanspraken in geld omgezet in de waarde in tijd op dat moment.

- c. Voor de toepassing van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden is de waarde van een dag bepaald op 1/261 deel van het inkomen als genoemd in artikel 1, lid 10 op jaarbasis.
- d. Als een werknemer gebruikt maakt van het keuzemodel zijn de eventuele consequenties op het gebied van belastingen, sociale verzekeringen en pensioen voor rekening van de werknemer.
- e. In overleg met de ondernemingsraad, dan wel bij het ontbreken van dit orgaan in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel, wordt vastgesteld op welke wijze de gespaarde tijdsaanspraken die het resultaat zijn van dit keuzemodel, worden geadmistreerd en zeker worden gesteld.

Kopen van vakantiedagen

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

HOOFDSTUK 5

TOESLAGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 19

Toeslagen op ongunstige uren

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

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

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

Artikel 20

Roostertoeslag

1. Indien een werknemer een werkrooster heeft waarin buiten het dagvenster arbeid wordt verricht, wordt de gemiddelde roostertoeslag over het salaris berekend uitgaande van de aanwezigheidsuren (dat zijn de betaalde en onbetaalde uren tussen het begin en het einde van de dienst) in de roostercyclus van de betreffende werknemer. Per roostercyclus wordt de som van de in artikel 19 lid 1 aangegeven toeslagpercentages van al zijn aanwezigheidsuren bepaald. Deze som wordt gedeeld door het totale aantal aanwezigheidsuren in de roostercyclus. Dit levert de gemiddelde toeslag per uur op. Samen met het uurloon vormt dit de uurwaarde. Indien het totaal aantal arbeidsuren in de roostercyclus groter of gelijk is aan de in artikel 8 lid 1 genoemde arbeidsduur (deeltijd naar rato), is de roostertoeslag gelijk aan deze gemiddelde toeslag. In alle andere gevallen wordt de uurwaarde vermenigvuldigd met een factor gelijk aan de ingeroosterde arbeidsduur gedeeld door de contractuele arbeidsduur. Het resultaat hiervan is het salaris inclusief roostertoeslag. De roostertoeslag is dan dit percentage minus 100%. De uitkomst van de berekening wordt rekenkundig afgerond op een veelvoud van een kwart procent.

Voorbeeldberekeningen van roostertoeslagen zijn opgenomen in bijlage VIII.

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

Jaarroostertoeslag

- b. Indien gedurende een kalenderjaar meer dan één werkrooster op een werknemer van toepassing is, en in één of meer van die werkroosters buiten het dagvenster arbeid wordt verricht, wordt dat jaar aan de betrokken werknemer een roostertoeslag (jaarroostertoeslag) uitgekeerd, die gebaseerd is op het gewogen ge-

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gemiddelde van de roostertoeslagen van die werkroosters, zoals berekend conform de in lid 1 aangegeven systematiek. De jaarroostertoeslag wordt aan het eind van het kalenderjaar op de feitelijke inzet van de verschillende werkroosters herberekend. Indien de vooraf berekende jaarroostertoeslag lager is dan het feitelijk gewogen gemiddelde van de roostertoeslagen bij de verschillende werkroosters, wordt de werknemer dit verschil in toeslag uitbetaald. In alle andere gevallen vindt geen verrekening plaats.

Overgang van een hogere jaarroostertoeslag naar een lagere jaarroostertoeslag in het volgende jaar geeft recht op de afbouwregeling conform artikel 21 lid 2 sub a en b. Het referentiepunt voor de afbouw is het (herberekende) jaarroostertoeslag percentage dat in het voorafgaande jaar feitelijk zou moeten zijn betaald.

Artikel 21

Afbouwregeling toeslag

Ploegenrooster naar dagrooster

1. Indien door de werkgever wordt overgeschakeld van een werkrooster met arbeid buiten het dagvenster naar een werkrooster waarin uitsluitend binnen het dagvenster arbeid wordt verricht, geldt voor de werknemer die direct voorafgaand aan deze roosterwijziging ten minste een jaar aaneengesloten in een werkrooster met arbeid buiten het dagvenster heeft gewerkt, de volgende afbouwregeling ten aanzien van de roostertoeslag:
 - a. gedurende de 1^e tot en met de 12^e week ontvangt de werknemer 100% van de roostertoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - b. gedurende de 13^e t/m 36^e week: 80% van de roostertoeslag;
 - c. gedurende de 37^e t/m 60^e week: 60% van de roostertoeslag;
 - d. gedurende de 61^e t/m 84^e week: 40% van de roostertoeslag;
 - e. gedurende de 85^e t/m 104^e week: 20% van de roostertoeslag.

Wijziging ploegenrooster

2. Indien door de werkgever wordt overgeschakeld van een werkrooster met een hogere roostertoeslag naar een werkrooster met een lagere roostertoeslag, geldt voor de werknemer die direct voorafgaand aan deze roosterwijziging ten minste een jaar aaneengesloten in werkrooster met arbeid buiten het dagvenster heeft gewerkt, de volgende

afbouwregeling ten aanzien van de hogere roostertoeslag tot het moment dat de lagere roostertoeslag is bereikt:

- a. gedurende de 1^e tot en met de 12^e week een afbouw van de oorspronkelijke roostertoeslag met maximaal 1%-punt;
- b. vanaf de 13^e week wordt de toeslag elke 12 weken maximaal met 1,5% punt verlaagd totdat het niveau van het nieuwe rooster is bereikt.

Afbouwregeling bij invoering klokurenmatrix

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

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

Artikel 22

Oudere werknemer en nachtarbeid

1. Op het moment dat de werknemer van 55 jaar en ouder ten minste 5 aaneengesloten jaren in een werkrooster met arbeid tussen 23:00 uur en 6:00 uur heeft gewerkt, geniet hij voorrang bij plaatsing in een vacante dagdienstfunctie; hiertoe kan hij op zijn verzoek op een wachtlijst worden geplaatst. Op het moment dat hij gaat werken in een dagdienstfunctie, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van zijn roostertoeslag:
 - a. gedurende de 1^e tot en met de 36^e week ontvangt de werknemer 80% van de roostertoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - b. gedurende de 37^e t/m 72^e week: 60% van de roostertoeslag;
 - c. gedurende de 73^e t/m 108^e week: 40% van de roostertoeslag;
 - d. gedurende de 109^e t/m 144^e week: 20% van de roostertoeslag.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde, behoudt de werknemer van 55 jaar en ouder op het moment dat hij ten minste 25 aaneengesloten jaren in een werkrooster met arbeid tussen 23:00 uur en 6:00 uur heeft gewerkt, de laatstgenoten roostertoeslag volledig op het moment van overplaatsing op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever naar een werkrooster zonder arbeid tussen 23:00 uur en 6:00 uur.

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Het bovenstaande is eveneens van toepassing op de werknemer van 50 jaar en ouder op het moment dat hij ten minste 25 aaneengesloten jaren in een werkrooster met arbeid tussen 23:00 uur en 6:00 uur heeft gewerkt, indien hij op verzoek van de werkgever naar een werkrooster zonder arbeid tussen 23:00 uur en 6:00 uur wordt overgeplaatst.

3. Werknemers van 45 jaar en ouder die in een werkrooster werkzaam zijn waarin regelmatig nachtdiensten voorkomen, kunnen een verzoek indienen om één of meer nachtdiensten minder te gaan werken tegen inlevering van vakantiedagen en/of loon. Dit verzoek zal worden gehonoreerd tenzij zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. De behandeling van het verzoek geschiedt conform vereisten Wet aanpassing arbeidsduur (verzoek om deeltijdarbeid).
4. Een werknemer van 55 jaar of ouder kan niet worden verplicht om vanuit de dagdienst in ploegendienst te gaan werken.

Artikel 23

Overwerktoeslag

1. Uren waarop overwerk is verricht, worden uitbetaald tegen het voor de betrokken werknemer geldende uurloon, vermeerderd met een toeslag van 35% op dat uurloon.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op functiegebonden regelmatig gewerkte overuren. Indien sprake is van arbeid in een werkrooster met uren buiten het dagvenster wordt elk uurloon tevens vermeerderd met de roostertoeslag bedoeld in artikel 20 lid 1.
3. Onderdeel a is van overeenkomstige toepassing op aan het eind van het jaar of bij beëindiging van het dienstverband niet genoten compensatie-uren. Indien sprake is van arbeid in een werkrooster met uren buiten het dagvenster wordt elk uurloon tevens vermeerderd met de roostertoeslag bedoeld in artikel 20 lid 1.

Artikel 24

Slaapuren

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

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

Artikel 25

Verschuivings- en sprongtoelage

1. Per verschuiving wordt een toelage van een half uurloon uitbetaald. Deze toelage wordt niet uitbetaald, indien de verschuiving op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer gebeurt.
2. Bij springen wordt een toelage van één uurloon uitbetaald. Deze toelage wordt niet uitbetaald, indien de sprong op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer gebeurt. Bij terugspringen wordt deze toelage alleen dan opnieuw betaald indien de werknemer ten minste 3 achtereenvolgende diensten in de voor hem afwijkende dienst heeft gewerkt.
3. Als de werknemer door een verschuiving of bij springen op andere uren komt te werken waarvoor op grond van artikel 19 lid 1 een hogere toeslag geldt dan die volgens zijn oorspronkelijke rooster, wordt hem naast de onder a. of b. genoemde uitkering over zijn inkomen gedurende die afwijkende uren het verschil tussen de toeslag volgens zijn rooster en de toeslag behorende bij die afwijkende uren als (aanvullende) toeslag uitbetaald.
4. Als de werknemer door een verschuiving of bij springen op andere uren komt te werken waarvoor op grond van artikel 19 lid 1 een lagere toeslag geldt dan die volgens zijn oorspronkelijke rooster, behoudt de werknemer de toeslag voor dat rooster.

Artikel 26

Vergoeding bij extra gang

De werknemer die voor het verrichten van overwerk een extra gang naar het bedrijf moet maken, krijgt ten minste 2 uren als overwerk uitbetaald. Als het overwerk in combinatie met een extra gang naar het bedrijf lan-

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ger duurt dan 2 uur, wordt uitsluitend het daadwerkelijk aantal uren als overwerk uitbetaald.

Artikel 27

Consignatie

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

Artikel 28

Feestdagen

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

Artikel 29

Onkostenvergoeding chauffeurs

1. Aan een chauffeur wordt per gewerkt etmaal € 2,12 netto koffiegeld toegekend.
2. Bij eendaagse ritten worden aan de chauffeur bij overlegging van een declaratie de kosten van een broodmaaltijd tot een maximum van € 5,31 netto vergoed, alsmede van een warme maaltijd tot een maximum bedrag van € 7,86 netto bij terugkomst na 20.00 uur.

3. Bij meerdaagse ritten worden bij overlegging van declaraties met inachtneming van de in lid 2 genoemde maxima en voorwaarden de kosten van de broodmaaltijden en warme maaltijden vergoed.

Artikel 30

Arbeid in vriescellen

De werknemer, die regelmatig arbeid verricht in vriescellen, ontvangt boven het voor hem geldende schaalsalaris, een toeslag van € 6,79 bruto per week.

Artikel 31

Leerling- en diplomatoeslagen

1. Aan een werknemer, die een voor de onderneming van belang zijnde beroepsopleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg, als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, wordt een extra uitkering verleend:
 - a. van € 63,65 bruto na afloop van het eerste opleidingsjaar;
 - b. van € 159,14 bruto bij het behalen van het diploma van de basisberoepsopleiding
 - c. van € 212,18 bruto bij het behalen van het diploma van de vakopleiding

Artikel 32

Reiskostenregeling voor woon-werkverkeer

Iedere werkgever dient een reiskostenregeling voor woonwerkverkeer te hebben.

Artikel 33

Vakantietoeslag

1. a. Het vakantiejaar loopt van 1 mei van het voorafgaande jaar tot 1 mei van het lopende jaar.
b. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag van 8% over zijn inkomen over het vakantiejaar.
2. Bij een arbeidsduur zoals vermeld in artikel 8 lid 1, geldt voor een werknemer die krachtens het bepaalde in lid 1 aanspraak maakt op de volledige vakantietoeslag over het vakantiejaar, een minimum vakantietoeslag.
Per 1 juli 2008 bedraagt de minimum vakantietoeslag € 1787,-.

3. De vakanti toeslag over het afgelopen vakantiejaar zal uiterlijk in de maand mei worden uitgekeerd.

HOOFDSTUK 6

VAKANTIE VERZUIM VERLOF EN FEESTDAGEN

Artikel 34

Vakantie

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

van. Deze verplichte dagen dienen vastgesteld te worden voor aanvang van het desbetreffende kalenderjaar.

5. De werknemer die op 1 mei van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft voor iedere aaneengesloten periode van 6 gehele maanden gedurende welke hij sedert 1 mei van het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is geweest, aanspraak op 7,2 uur extra vakantie met behoud van inkomen.

Artikel 35

Extra vrije uren

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

Artikel 36

Nachtarbeid

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

Artikel 37

Bijzonder verlof

1. Voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg als hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan.

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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:
- zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - een door de wet of overheid, zonder financiële vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in de vrije tijd kan plaatsvinden;
 - de uitoefening van het actief kiesrecht.

Het inkomen wordt doorbetaald conform artikel 34, lid 2.

Artikel 38

Doorbetaald kort verzuimverlof

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

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

Huwelijk

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

Overlijden

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

eigen of aangehuwd kind; een stief- of pleegkind van de werknemer of levenspartner.

Bevalling en kraamverlof

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

Adoptie

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

Verhuizing

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

Doktersbezoek

- j. Bij voor de gezondheidstoestand van de werknemer noodzakelijk doktersbezoek (waaronder begrepen tandartsbezoek), dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd; gedurende de voor dit bezoek benodigde tijd, tot ten hoogste 2 uren en mits tevoren toestemming aan de werkgever tot het afleggen van dit bezoek is gevraagd.
Als de werknemer aantoont dat een langer verzuim dan 2 uren noodzakelijk was, zal de werkgever ook over dit langere verzuim het inkomen doorbetalen. De werkgever is verplicht langer dan 2 uren verzuim met behoud van inkomen toe te staan voor bezoek door de werknemer aan een arts-specialist, als door de werknemer het verwijsbriefje van zijn huisarts wordt overgelegd en als door de werknemer redelijkerwijze kan worden aangetoond dat dit lange verzuim noodzakelijk is.

Sollicitatie

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

Jubileum

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

Artikel 39

Onbetaald verlof in verband met religie of levensovertuiging

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

Artikel 40

Feestdagen

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

Artikel 41

Vrije uren oudere werknemers

1. De voltijdwerknemer van 59 jaar of ouder kan per kalenderkwartaal vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde werknemer, die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 59 jaar heeft bereikt: 13 uren per kalenderkwartaal;
 - 60 jaar heeft bereikt: 26 uren per kalenderkwartaal;
 - 61 jaar heeft bereikt: 39 uren per kalenderkwartaal;

- 62 jaar heeft bereikt: 39 uren per kalenderkwartaal;
 - 63 jaar heeft bereikt: 39 uren per kalenderkwartaal;
 - 64 jaar heeft bereikt: 52 uren per kalenderkwartaal.
3. De in lid 2 genoemde uren worden naar evenredigheid per week opgebouwd. Geen uren worden opgebouwd gedurende de tijd die de werknemer afwezig is bijvoorbeeld vanwege vakantie, arbeidsongeschiktheid of verlof krachtens artikel 39.
 4. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de werkgever volgens een nader overeen te komen rooster vastgesteld vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal.
 5.
 - a. De in lid 2 bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen. Niet genoten vrije uren vervallen aan het einde van het kwartaal.
 - b. In afwijking van het in lid 5 sub a bepaalde is het in de volgende situaties mogelijk opgebouwde niet genoten vrije uren mee te nemen naar het eerstvolgende kwartaal; bij vakantie, arbeidsongeschiktheid of verlof krachtens artikel 39.
 6. De werknemer die gebruik maakt van de in lid 2 bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, ontvangt over deze vrije uren 85% van het voor hem geldende inkomen.
 7. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
 8. Deze regeling geldt onverminderd de in artikel 35 genoemde regeling betreffende extra vakantie-uren voor oudere werknemers.
 9. Voor de toepassing van pensioenregelingen en overige arbeidsvoorwaarden blijven de opgenomen vrije uren voor 100% van het inkomen per uur gelden.
 10. Deze regeling vervalt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer.

Artikel 42

Vakbondsverlof

1. De werknemer die een algemene vergadering van een werknemersvereniging bijwoont als afgevaardigde of een vergadering van een besturend orgaan van een werknemersvereniging bijwoont als bestuurslid, heeft recht op verlof met behoud van inkomen voor zover de werkzaamheden in overleg met betrokkene geregeld kunnen worden, vrijaf gedurende de benodigde tijd.

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

HOOFDSTUK 7

ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN REINTEGRATIE

Artikel 43

Arbeidsongeschiktheid

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

LOONDOORBETALING

Aanvulling op de loondoorbetaling eerste jaar

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

Aanvulling op de loondoorbetaling resterende periode

- b. Gedurende het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer een aanvul-

ling boven op de wettelijke loondoorbetaling tot 85% van het loon, mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden. Uren gewerkt in het kader van het reïntegratieproces (uitgezonderd arbeidstherapie) zullen als normaal gewerkte uren worden gerekend en als zodanig tegen 100% worden vergoed. Gedurende deze periode blijft de pensioenopbouw 100% voor zover dit fiscaal is toegestaan.

c. Derde jaar en later:

- Bij **arbeidsongeschiktheid < 35%** zal werknemer aangepast/ander werk door werkgever aangeboden krijgen. Aan werknemer zal de verdien capaciteit worden betaald met een minimum van 70% van het laatstgenoten loon; hierbij wordt een vloer gehanteerd ter hoogte van het minimumloon (deeltijd naar rato). Slechts in uitzonderingsgevallen zal ontslag onvermijdelijk blijken.
- Bij **arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80%** zal werkgever zich maximaal inspannen om werknemer zijn resterende verdien capaciteit te laten benutten.
- Met betrekking tot de aanvullende verzekering (WGA-gat), is door partijen een collectief aanbod geregeld (zie bijlage V).
- Bij **arbeidsongeschiktheid > 80% (IVA)**: aan de werknemer die volledig arbeidsongeschikt wordt verklaard zal bij einde dienstverband een vergoeding worden gegeven die ertoe leidt dat de aanvulling over de periode genoemd onder b alsnog 100% bedraagt.

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

Controleregels

4. In bijlage VII onder A zijn de controleregels en sancties in het kader van de bestrijding van ziekteverzuim opgenomen. De controleregels en sancties in bijlage V hebben het karakter van een vangnetbepaling en kunnen eerst worden toegepast nadat deze in de onderneming aan de werknemers bekend zijn gemaakt. In overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kan van de regels in bijlage VII onder A worden afgeweken.

De werkgever kan ingeval van overtreding van de in bijlage VII onder A vermelde controleregels de aldaar vermelde sancties toepassen. Toepassing van deze sancties kan er in geen geval toe leiden dat de loondoorbetaling verder zou worden gekort dan tot 70% van het loon met als minimum het wettelijk minimumloon.

Reïntegratie

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

Artikel 44

Uitkering bij overlijden

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

HOOFDSTUK 8

PENSIOEN

Artikel 45

Pensioen

2. De werknemer van wie het dienstverband bij de werkgever onafgebroken 10 of meer jaren heeft bestaan, ontvangt, wanneer het dienstverband bij of na het bereiken van de pre-pensioen- of pensioenge-rechtigde leeftijd op reguliere wijze eindigt, van de werkgever een bruto-uitkering gelijk aan een periode-inkomen. De uitkering wordt slechts één maal uitbetaald.
3. De oudere werknemer die een cursus bijwoont ter voorbereiding op zijn (pre)pensionering heeft recht op verlof met behoud van inkomen voor zover zijn werkzaamheden in overleg met betrokkene geregeld kunnen worden. Voor dit verlof geldt een maximum van 5 diensten gedurende de laatste 3 jaren tezamen.

HOOFDSTUK 9

SCHOLING

Artikel 46

Scholing

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

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

HOOFDSTUK 10

DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 47

Sociaal beleid

1. In een onderneming waarin op grond van de Wet op de ondernemingsraden een ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PVT) is ingesteld, zal de werkgever ten minste één maal per jaar schriftelijk aan de OR of PVT feitelijke gegevens verstrekken over het algemeen beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, werkoverleg, ontslag, overwerk en de inschakeling van uitzendbureaus. De werkgever die deze gegevens

verstrekt aan OR of PVT zal deze gegevens op aanvraag tevens aan ieder personeelslid ter beschikking stellen.

2. a. Als met betrekking tot het productiepersoneel door een werkgever gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, zal dit door de werkgever aan de ondernemingsraad worden meegedeeld. De ondernemingsraad zal in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen. Bij het ontbreken van een ondernemingsraad zal de werkgever de personeelsvertegenwoordiging ter zake informeren.
- b. Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan de mogelijkheid de vacature te doen vervullen door middel van deeltijdarbeid of door personen uit zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt. De werkgever pleegt overleg met de ondernemingsraad over de mogelijkheden om deze arbeidsplaatsen geschikt te maken voor deze categorieën.
3. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming zullen eerst de werknemers in dienst van de onderneming in de gelegenheid worden gesteld naar deze vacatures te solliciteren.
4. De werkgever voert een actief beleid ter voorkoming van (seksuele) intimidatie, discriminatie, ongewenste intimiteiten en pesten op de werkplek.
5. De werkgever zal stimuleren dat binnen de onderneming gestructureerd werkoverleg wordt gevoerd. Werkoverleg vindt zoveel mogelijk binnen werktijd plaats. Werkoverleg dat wegens bedrijfsomstandigheden buiten werktijd wordt gevoerd, zal worden uitbetaald zonder dat er sprake is van overwerktoeslag.
6. De werkgever zal de werknemer in kennis stellen van bedrijfsgebonden regelingen. Wijziging van een bedrijfsgebonden regeling kan slechts plaatsvinden met instemming van de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid daarvan met de werknemersverenigingen.

Artikel 48

Ingrijpende wijziging in de onderneming

1. De werkgever is verplicht om ingeval van reorganisatie, fusie of opheffing van de onderneming tijdig vertrouwelijk overleg te openen met werknemersverenigingen ter bespreking van ontslag, overplaatsing of soortgelijke ernstige gevolgen voor een belangrijk deel van de werknemers.

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Met inachtneming van het bij of krachtens de Wet op de ondernemingsraden bepaalde, wordt de ondernemingsraad door de ondernemer (werkgever) in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem te nemen besluit inzake de hierboven genoemde onderwerpen.

2. In het hierop volgende overleg zullen de werkgever en de werknemersverenigingen regelingen uitwerken, teneinde de nadelige gevolgen – voortvloeiende uit de wijziging – voor de betrokken werknemers zoveel mogelijk te beperken. In het bijzonder zal aandacht worden besteed aan herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming of binnen andere ondernemingen waarmee de onderneming betrekkingen onderhoudt.
Tevens zal na overleg met de werknemersverenigingen door de werkgever worden vastgesteld hoe, in welke volgorde en binnen welke tijdsduur de te volgen procedure zal worden uitgevoerd en het tijdstip waarop het personeel zal worden ingelicht.
3. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag van kracht.

HOOFDSTUK 11

VERPLICHTINGEN

Artikel 49

Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

1. De werkgever kan de partiel 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.

HOOFDSTUK 12

OVERLEG TUSSEN PARTIJEN

Artikel 53

Beroepscommissie

1. Partijen hebben een Beroepscommissie ingesteld ter bevordering van een eenvormige uitleg en toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst, het oplossen van geschillen over de uitleg of toepassing van bepalingen van deze overeenkomst, over de indeling van de functie van een werknemer, over de procedure ten aanzien van het beoordelingssysteem zoals bedoeld in bijlage XIII van deze CAO (indien van toepassing) alsmede voor het verlenen van dispensaties van de bepalingen van deze overeenkomst. Dispensatie van het systeem van functiewaardering, dan wel het salarissysteem, is geregeld in bijlage IV van deze CAO.
2. Afwijkende afspraken inzake jeugdschalen en plus- en minuren samenhangend met de integratie van de CAO Koek en Snoep, worden bij de Beroepscommissie gemeld.
3. De Beroepscommissie bestaat uit 6 leden en 6 plaatsvervangende leden. De werkgeversvereniging benoemt 3 leden en 3 plaatsvervangende leden. De werknemersverenigingen gezamenlijk benoemen 3 leden en 3 plaatsvervangende leden.
De werkwijze van de Beroepscommissie wordt bij reglement nader geregeld (zie bijlage IV).

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

A. MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Ondergetekenden,

..... (naam onderneming) gevestigd
te (vestigingsplaats werkgever) ten deze
rechtsgeldig vertegenwoordigd door:

....., verder te noemen „werkgever”

en

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

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

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

5. De functie is ingedeeld in functiegroep Het schaalsalaris bedraagt (€) (bruto maandloon) per maand/periode en zal, na aftrek van de wettelijke inhoudingen, maandelijks/per periode worden uitbetaald.
6. De arbeidstijd bedraagt uur per week.
(Eventueel: Per kalenderjaar worden roostervrije uren toegekend om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis te realiseren.)

Voor de werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde 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.

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:

** doorhalen wat niet van toepassing is.

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

**B. MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE
TIJD**

Ondergetekenden,

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

..... verder te noemen „werkgever”

en

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

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

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

* doorhalen wat niet van toepassing is.

BIJLAGE II

FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST EN FUNCTIERASTER

A. FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE

Funciegroep Bandbreedte ORBA-punten	Funcienaam	Totaal ORBA-score
1		
0-25		
2	Werknemer Inpak A	35
26-40	Algemene Hulp	37
3	Werknemer kantine	42
41-55	Storter	44
	Schoonmaker	44
	Werknemer Inpak B	48
4	Werknemer secretariaat	60
56-70	Werknemer Productvorming	62
	Operator Inpak A	62
	Werknemer Magazijn	62
	Administratief Werknemer Verkoop Binnendienst	66
5	Administratief Werknemer Kwaliteit	72
71-85	Operator Inpak B	74
	Administratief Werknemer Financiële Administratie	74
	Telefoniste/receptioniste	78
	Deegmaker	79
	Werknemer Consumentenservice	80
	Operator Productie A	81
	Administratief Werknemer Export	81
6	Vrachtwagenchauffeur	90
86-105	Allround Operator chocoladeproductie	91
	Teamleider Magazijn	93
	Operator Productie B	95
7	Onderhoudsmonteur Werkplaats	108
106-125	Werknemer Verkoop Binnendienst	111
	Storings-/Onderhoudsmonteur WTB	112
	Werknemer Debiteuren/Crediteuren	112
	Proefbakker	113
	Secretaresse	117
	Teamleider Productie	119
	Teamleider Inpak	119

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Funciegroep Bandbreedte ORBA-punten	Funcienaam	Totaal ORBA-score
8 126-150	Werknemer Kwaliteit	130
	Allround Monteur WTB & Electro	133
	Productieplanner	136
	Werknemer Personeels- en Salarisadministratie	138
	Monteur E&I	143
	Planner/Werkvoorbereider TD	144
9 151-175	Directiesecretaresse	153
	Applicatiebeheerder	155
	Werknemer Marketing	155
	Vertegenwoordiger	156
	Hoofd Productie A	160
	Systeembeheerder	163
	Werknemer 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

**B. REFERENTIERASTER SUIKERWERK- EN CHOCOLADE-
 VERWERKENDE INDUSTRIE**

ORBA grenzen	Funcie nr.	Funcie- groep	Funcienaam	Totaal pt. ORBA
0		A		
	V.11		Inpakker	31
	0.11 P.11		Werknemer Huishoudelijke Dienst Opvanger	33 33
35		B		
	P.21		Transporteur	36
	0.21		Werknemer Kantine	42
	V.22		Bediener rolleninpakmachine	43
	P.22		Schoonmaker	46

ORBA grenzen	Functie nr.	Functie-groep	Functienaam	Totaal pt. ORBA
50	P.31	C	Glanzer	52
	L.31		Heftruckchauffeur	54
	V.31		Bediener Transwrapmachine	56
	P.32		Doorwerker	63
65	L.41	D	Werknemer Magazijn	67
	P.44		Draaier	68
	L.42		Materiaalverzorgers verpakkingafdeling	70
	O.41		Telefoniste/receptioniste	72
	V.41		Verpakingsoperator snelloper	72
	O.48		Bediener comprimé	72
	A.41		Administratief assistent	73
	P.41		Koker	73
	P.46		Vullingmaker	73
	P.45		Chocolatier	74
	P.43		Dragist	74
	P.42		Bediener gietmachine	76
	K.41		Kwaliteitscontroleur	76
	P.47		Werknemer kleur/smaakstoffenbereiding	78
	O.42		Portier	78
80	P.53	E	Operator chocoladegietlijn	84
	P.52		Operator dragee	86
	L.51		Vrachtwagenchauffeur	88
	V.51		Lijnvoerder blisterinpaklijn	90
	P.51		Operator kokerij	90
	P.54		Operator steeklijn	90
	O.51		Afdelingssecretaresse	96
100	K.62	F	Werknemer productontwikkeling	103
	V.61		Groepsleider verpakking	107
	A.62		Assistent salarisadministratie	108
	K.61		Werknemer kwaliteitszorg	109
	L.61		Werknemer inkoop	109
	P.61		Groepsleider drups	115
	A.61		Werknemer boekhouding	115
	A.63		Medewerker verkoop binnendienst	116
	T.61		Onderhoud monteur (mechanisch)	117
	O.61		Secretaresse	118
120	K.71	G	Analist	125
	A.71		Werknemer grootboekadministratie	129
	L.71		Chef magazijn	132
	T.71		Elektronica-/elektromonteur	136
	P.71		Productieplanner	137

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ORBA grenzen	Functie nr.	Functie-groep	Funcienaam	Totaal pt. ORBA
140		H		
	P.81		Chef dragee	148
	O.81		Systeembeheerder	150
	A.81		Administrateur	152
	V.81		Chef verpakking	157

C. FUNCTIEBOEK SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE EN REFERENTIEHANDBOEK SUIKERWERK- EN CHOCOLADE-VERWERKENDE INDUSTRIE

Het Functieboek voor de Suikerverwerkende industrie (versie 24 april 2008) en het Referentiehandoek voor de Suikerwerken Chocoladeverwerkende Industrie (versie 24 april 2008) maken onderdeel uit van de CAO voor Zoetwarenindustrie. Bedoelde boeken zijn te vinden op www.vbz.nl

SALARISSCHALEN

Salarisschaal per maand ZOETWAREN per 1 juli 2007 (inclusief een verhoging van 3%)

Groep K/S	1/-	2/A	3/B	4/C	5/D	6/E	7/F	8/G	9/H	10/nvt
0 periodes	1449	1617	1647	1665	1699	1734	1759	1807	1860	1918
1 periodes	1587	1687	1718	1810	1847	1886	1912	1964	2022	2085
2 periodes	1726	1758	1790	1842	1884	1928	1960	2023	2092	2164
3 periodes	1748	1781	1818	1874	1921	1970	2011	2084	2162	2243
4 periodes	1774	1805	1846	1906	1958	2014	2064	2147	2234	2322
5 periodes	1797	1828	1874	1943	1999	2061	2119	2209	2304	2401
6 periodes	1823	1852	1901	1970	2036	2109	2174	2272	2374	2481
7 periodes					2077	2157	2228	2334	2445	2560
8 periodes						2205	2283	2397	2515	2639
9 periodes							2338	2459	2586	2718
10 periodes								2522	2664	2797
11 periodes									2727	2876
12 periodes										2955
13 periodes										3035
Bonus 2,5% (van het schaalmaximum)	46	46	48	49	52	55	58	63	68	76

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarijschaal per maand ZOETWAREN per 1 juli 2008 (inclusief een verhoging van 3%)

Groep K/S	1/-	2/A	3/B	4/C	5/D	6/E	7/F	8/G	9/H	10/nvt
0 periodieken	1493	1666	1696	1715	1750	1786	1812	1861	1915	1975
1 periodiek	1635	1738	1770	1865	1902	1942	1970	2023	2082	2147
2 periodieken	1778	1811	1844	1898	1940	1985	2019	2083	2154	2229
3 periodieken	1801	1835	1872	1931	1978	2029	2071	2147	2227	2310
4 periodieken	1828	1859	1901	1964	2016	2074	2126	2211	2301	2392
5 periodieken	1851	1883	1930	2001	2059	2123	2183	2276	2373	2473
6 periodieken	1878	1907	1958	2030	2097	2172	2239	2340	2445	2555
7 periodieken					2140	2222	2295	2404	2518	2636
8 periodieken						2271	2351	2469	2591	2718
9 periodieken							2408	2533	2664	2800
10 periodieken								2597	2743	2881
11 periodieken									2809	2963
12 periodieken										3044
13 periodieken										3126
Bonus 2,5% (van het schaalmaximum)	47	48	49	51	53	57	60	65	70	78

Salarisschaal per periode voor de werknemer die werkzaam is in een onderneming als bedoeld onder artikel 1, lid 1, sub a, sub 1, 2, 3, 4, 5 of 9 of bij Baronië de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen per 1 juli 2007 (inclusief een verhoging van 3%)

Groep K/S	1/-	2/A	3/B	4/C	5/D	6/E	7/F	8/G	9/H	10/nvt
0 periodes	1338	1493	1520	1537	1568	1601	1624	1668	1716	1770
1 periodes	1465	1558	1586	1671	1704	1740	1765	1813	1866	1924
2 periodes	1593	1623	1652	1701	1739	1779	1809	1867	1931	1997
3 periodes	1614	1644	1678	1730	1773	1818	1856	1924	1996	2070
4 periodes	1638	1666	1704	1760	1807	1859	1905	1982	2062	2143
5 periodes	1659	1688	1729	1793	1845	1902	1956	2039	2126	2216
6 periodes	1683	1709	1755	1819	1879	1947	2006	2097	2191	2290
7 periodes					1917	1991	2056	2155	2257	2363
8 periodes						2035	2107	2212	2322	2436
9 periodes							2158	2270	2387	2509
10 periodes								2328	2458	2582
11 periodes									2517	2655
12 periodes										2728
13 periodes										2801
Bonus 2,5% (van het schaal-maximum)	42	43	44	45	48	51	54	58	63	70

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarijschaal per periode voor de werknemer die werkzaam is in een onderneming als bedoeld onder artikel 1, lid 1, sub a, sub 1, 2, 3, 4, 5 of 9 of bij Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen per 1 juli 2008 (inclusief een verhoging van 3%)

Groep K/S	1/-	2/A	3/B	4/C	5/D	6/E	7/F	8/G	9/H	10/nvt
0 periodes	1378	1537	1565	1583	1615	1649	1672	1718	1768	1823
1 periodes	1509	1604	1634	1721	1756	1793	1818	1867	1922	1982
2 periodes	1641	1671	1702	1752	1791	1833	1864	1923	1989	2057
3 periodes	1662	1694	1728	1782	1826	1872	1912	1982	2056	2133
4 periodes	1687	1716	1755	1812	1861	1915	1963	2041	2123	2208
5 periodes	1708	1738	1781	1847	1901	1959	2015	2100	2190	2283
6 periodes	1733	1760	1807	1873	1936	2005	2067	2160	2257	2358
7 periodes					1975	2051	2118	2219	2324	2433
8 periodes						2096	2170	2279	2391	2509
9 periodes							2222	2338	2459	2584
10 periodes								2397	2532	2659
11 periodes									2593	2735
12 periodes										2810
13 periodes										2885
Bonus 2,5% (van het schaalmaximum)	43	44	45	47	49	52	56	60	65	72

Salarisschaal per periode voor de werknemer die werkzaam is in een onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub a sub 6, 7 of 8 met uitzondering van Baronië de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen per 1 juli 2007 (inclusief een verhoging van 3%)

Groep K/S	1/-	2/A	3/B	4/C	5/D	6/E	7/F	8/G	9/H	10/nvt
0 periodes	1333	1488	1515	1532	1563	1596	1618	1662	1711	1764
1 periodes	1460	1552	1581	1666	1699	1735	1759	1807	1860	1918
2 periodes	1588	1617	1647	1695	1733	1773	1803	1861	1924	1991
3 periodes	1608	1639	1672	1724	1767	1812	1850	1918	1989	2064
4 periodes	1632	1660	1698	1754	1801	1853	1899	1975	2055	2136
5 periodes	1653	1682	1724	1787	1839	1896	1950	2033	2119	2209
6 periodes	1677	1704	1749	1813	1873	1940	2000	2090	2184	2282
7 periodes					1911	1984	2049	2148	2249	2355
8 periodes						2029	2100	2205	2314	2428
9 periodes							2151	2263	2379	2501
10 periodes								2320	2450	2573
11 periodes									2509	2646
12 periodes										2719
13 periodes										2792
Bonus 2,5% (van het schaal-maximum)	42	43	44	45	48	51	54	58	63	70

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarijschaal per periode voor de werknemer die werkzaam is in een onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub a sub 6, 7 of 8 met uitzondering van Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen per 1 juli 2008 (inclusief een verhoging van 3%)

Groep K/S	1/-	2/A	3/B	4/C	5/D	6/E	7/F	8/G	9/H	10/nvt
0 periodes	1373	1532	1560	1578	1610	1644	1667	1712	1762	1817
1 periodes	1504	1599	1628	1716	1750	1787	1812	1861	1916	1976
2 periodes	1635	1666	1696	1746	1785	1827	1858	1917	1982	2051
3 periodes	1657	1688	1723	1776	1820	1866	1906	1975	2049	2126
4 periodes	1681	1710	1749	1807	1855	1909	1956	2034	2117	2201
5 periodes	1703	1733	1775	1841	1894	1953	2008	2094	2183	2276
6 periodes	1728	1755	1801	1867	1929	1998	2060	2153	2250	2351
7 periodes					1969	2044	2111	2212	2317	2426
8 periodes						2090	2163	2271	2384	2501
9 periodes							2215	2330	2451	2576
10 periodes								2390	2524	2651
11 periodes									2584	2726
12 periodes										2801
13 periodes										2876
Bonus 2,5% (van het schaalmaximum)	43	44	45	47	49	52	55	60	65	72

OVERGANGSREGELING INZAKE INSCHALING
GEINTEGREERDE SALARISSCHALEN:

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

Bij de inschaling in het nieuwe gebouw wordt in principe als volgt te werk gegaan:

- A. Voor werknemers die juni 2007 nog niet volgens het maximum van hun schaal worden beloond:
Het schaalsalaris van juni 2007 (per maand dan wel per periode) dient met 3% verhoogd te worden, waarna in de nieuwe tabel het „naastbij gelegen hogere bedrag” gezocht wordt. Hieruit volgt dan het periodieknummer dat hetzelfde kán zijn, maar ook afhankelijk van de uitkomsten van bovengenoemde exercitie – zou kunnen wijzigen.
Voor deze omnummering is geen eenduidige regel te geven. Immers, niet het huidige periodieknummer is leidend, maar het schaalsalaris.

- B. Voor werknemers die juni 2007 volgens het maximum van hun schaal worden beloond:

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

Vertrekkend vanuit de dikgedrukte schaalmaxima is nog één hoger schaalbedrag opgenomen in groepen C, G en H, resp. zijn nog twee hogere schaalbedragen opgenomen in groepen D, E en F.

In de tabel is de achtergrond van deze bedragen gearceerd weergegeven. Bedragen in gearceerde cellen worden vanuit het daaraan voorafgaande bedrag na uiterlijk 4 jaar bereikt als volgt:

- voor bedrijven mét een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem als bedoeld in bijlage XI;
 - na 1 x D – beoordeling, dan wel
 - na 3 x C – beoordeling, dan wel
 - na 4 x B – beoordeling.(werknemers met een D – beoordeling krijgen gedurende één jaar de bonus van 2,5% als zij geen verdere stappen in de tabel meer kunnen maken)
- voor bedrijven zonder beoordelingsafhankelijk beloningssysteem als bedoeld in bijlage XI:

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

na uiterlijk 4 jaar.

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

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

- C. Werknemers boven schaalmaximum met een inschalingstoeslag:
Deze werknemers worden ingeschaald op een hoger bedrag onder evenredige verkleining van de inschalingstoeslag.

Tot slot:

Het bovenstaande betekent voor de werknemer die werkzaam is in een onderneming als bedoeld onder artikel 1, lid 1, sub a, sub 1, 2, 3, 4, 5 of 9 of bij Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen het volgende:

- Aanloopschaal 3 onder het minimumloon verdwijnt (in groep 1);
- Aanloopschaal 2 wordt de nieuwe 0-periodiek (groepen 1, 2, en 3);
- Aanloopschaal 1 wordt periodiek 1 (groepen 1, 2 en 3) resp. de nieuwe 0-periodiek (groepen 4 t/m 10).
- De opvolgende periodieknummers worden overeenkomstig aangepast.

Dus een werknemer die in juni 2007 een x aantal periodieken had, heeft vanaf juli 2007

- x + 2 periodieken in groepen 1, 2 en 3, dan wel
- x + 1 periodieken in de groepen 4 tot en met 10.

NB: voor ondernemingen als bedoeld onder artikel 1, lid 1, sub a, sub 1, 2, 3, 4, 5 of 9 of bij Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen is de opmaak van de tabel (vetgedrukt, gearceerd) niet relevant. Evenmin van toepassing is de regel „bonus 2,5%”: deze geldt voor ondernemingen als bedoeld onder artikel 1, lid 1, sub a, sub 6,7, of 8 met uitzondering van Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen waar een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem wordt gehanteerd.

BIJLAGE IV

REGLEMENT VAN DE BEROEPSCOMMISSIE VOOR DE ZOETWARENINDUSTRIE

Als bedoeld in artikel 53 van de CAO voor de Zoetwarenindustrie

Artikel 1

Definities

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

Artikel 2

Algemeen

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

Artikel 3

Bevoegdheid

- De Beroepscommissie heeft de taak en de bevoegdheid tot:
- a. het beslissen in een geschil tussen een werkgever en een werknemer betreffende de indeling van de functie van een werknemer in een bepaalde functiegroep. De beslissing van de Commissie is alleen bindend indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies;

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. het bemiddelen c.q. het op verzoek beslissen bij wijze van bindend of niet bindend advies in een geschil tussen een werkgever en een werknemer over de uitleg of toepassing van één of meer bepalingen in de CAO. Een beslissing van de Commissie is alleen bindend indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies;
- c. op verzoek van de werkgever het verlenen van dispensaties van de bepalingen van deze CAO;
- d. het beoordelen van verzoeken van ondernemingen over het toepassen van andere bronnen en doelen dan genoemd in de CAO a la Carte (artikel 18 lid 2 sub e);
- e. gevraagd en ongevraagd adviezen te geven aan het Georganiseerd Overleg voor de Zoetwarenindustrie naar aanleiding van haar bevindingen onder voornoemde punten a t/m d.

Artikel 4

Samenstelling

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

Artikel 5

Secretariaat

1. Het secretariaat van de commissie wordt vervuld door de secretaris van het georganiseerd overleg voor de zoetwarenindustrie. Het secretariaat is gevestigd ten kantore van de vereniging voor de bakkerijen zoetwarenindustrie, postbus 161, 2280 ad rijswijk, telefoon 070 35 54 700.
2. Het secretariaat draagt zorg voor de schriftelijke behandeling van de binnengekomen zaken en voor het archief.
3. Het secretariaat toetst of de verstrekte gegevens en bescheiden voldoende zijn voor de beoordeling van een geschil. Indien deze onvoldoende blijken wordt de eisende partij in de gelegenheid gesteld om gegevens en bescheiden aan te vullen binnen 2 weken na mededeling hiervan door het secretariaat.
4. Op grond van de verstrekte gegevens en bescheiden beoordeelt het secretariaat of het geschil onder de competentie van de Beroepscommissie valt.

Artikel 6

Beraadslaging en stemming

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

Artikel 7

**Behandeling geschil tussen een werkgever en een werknemer
betreffende de indeling van de functie van de werknemer in een
bepaalde functiegroep respectievelijk externe beroepsprocedure
functiewaardering**

1. Een geschil tussen een werkgever en een werknemer betreffende de indeling van de functie van een werknemer in een bepaalde functiegroep wordt door één van de partijen in het geschil schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een toelichting, waarin o.a. vermeld wordt: naam en adres van de partijen, feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, conclusie die daaruit naar de mening van klager getrokken moet worden.
3. Het secretariaat stelt terstond de verwerende partij op de hoogte van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de eisende partij.
4. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist en een verklaring dat zij akkoord gaan met een bindend advies indien hierom is gevraagd. De beslissing van de Commissie is alleen bindend, indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies.
5. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
6. Ter behandeling van geschillen genoemd in dit artikel stelt de Commissie een subcommissie van deskundigen in op het gebied van het gehanteerde systeem van functieclassificatie.
 - a. Deze subcommissie zal in gelijke mate worden samengesteld uit leden en plaatsvervangende leden namens de werkgeversvereniging en namens de vakbonden.
 - b. De subcommissie stelt zelf richtlijnen vast volgens welke het geschil zal worden behandeld.

- c. De subcommissie zal een bindend advies uitbrengen aan de Commissie.
 - d. De subcommissie kan aan zijn bindend advies geen verdere terugwerkende kracht verbinden dan tot 6 maanden voorafgaande aan de datum waarop het geschil – bij voorkeur schriftelijk – bij de werkgever aanhangig werd gemaakt.
 - e. Het bindend advies wordt schriftelijk ter kennis van partijen in het geschil gebracht, ondertekend door de voorzitter en de secretaris. In het bindend advies wordt de datum vermeld waarop het besluit in werking treedt. Het bindend advies kan tevens een regeling bevatten betreffende de kosten van behandeling van het geschil.
 - f. Een lid van de genoemde Subcommissie dat rechtstreeks bij het geschil is betrokken neemt niet aan de behandeling hiervan deel. In zijn plaats treedt dan één der plaatsvervangende leden op.
- 7. De deskundige(n) zijn bevoegd een onderzoek op de werkplek van de betrokken werknemer in te stellen.
 - 8. De Commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in dit artikel genoemde termijnen.

Artikel 8

Besluit inzake geschil tussen werkgever en werknemer betreffende de indeling van de functie van een werknemer in een bepaalde functiegroep. Besluit externe beroepsprocedure functiewaardering

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

Artikel 9

Behandeling geschil tussen een werkgever en een werknemer over de uitleg of toepassing van de bepalingen in deze cao

1. Een geschil tussen een werkgever en werknemer over de uitleg of toepassing van één of meerdere bepalingen van de CAO wordt door één van de partijen schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting, waarin vermeld naam en adres van de verwerende partij, feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven en de conclusie die daaruit naar de mening van de klager getrokken moet worden.
3. Het secretariaat stelt terstond de verwerende partij in kennis van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de eisende partij. De verwerende partij is bevoegd binnen 14 dagen na toezending schriftelijk een verweerschrift bij het secretariaat in te dienen, tezamen met een verklaring dat zij akkoord gaan met een bindend advies indien hierom is gevraagd. De beslissing van de Commissie is alleen bindend, indien beide partijen hebben verklaard akkoord te gaan met een bindend advies.
4. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het verweerschrift aan de eisende partij.
5. Zowel aan de eisende partij als aan de verwerende partij zendt het secretariaat een mededeling, dat de gedingstukken aan de commissie-leden zijn overlegd.
6. De Commissie vangt binnen 1 maand na ontvangst van het verweerschrift aan met de behandeling van het geschil. De behandeling wordt binnen 3 maanden na aanvang afgerond.
7. De Commissie bepaalt de wijze van behandeling. Zij is onder meer bevoegd partijen in het geschil op te roepen voor mondeling overleg en deskundigen in te schakelen.

Artikel 10

Besluit inzake geschil tussen werkgever en werknemer over de uitleg of toepassing van de bepalingen in deze cao

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

Artikel 11

Behandeling verzoek van de werkgever voor het verlenen van dispensaties van de bepalingen van deze cao

1. Een verzoek voor het verlenen van dispensatie van de bepalingen van de CAO dient door de werkgever schriftelijk te worden ingediend, voorzien van de benodigde informatie en toelichting. Op het verzoek beslist de Commissie binnen 3 maanden na indiening.
2. Indien de Commissie een in lid 1 genoemd verzoek geheel of gedeeltelijk afwijst, geschiedt deze afwijzing met redenen omkleed.

Artikel 12

Schriftelijke Behandeling

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

Artikel 13

Wijziging reglement

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

BIJLAGE V

REGELING AFDEKKING WGA RISICO

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

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

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

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

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

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

BIJLAGE VII

ZIEKTEVERZUIM EN REINTEGRATIE

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.

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

V. HERINTREDING/HERVATTEN BIJ (GEDEELTELIJK) HERSTEL

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

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:
De werknemer ontvangt bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie het bij deze functie behorende schaalsalaris. Gedurende een periode van maximaal 52 weken (te rekenen vanaf datum ziekmelding) wordt het nieuwe schaalsalaris aangevuld met een suppletie door de werkgever tot maximaal het niveau van zijn 100% inkomen. In de periode van de 53ste tot en met de 104e week (te rekenen vanaf de datum ziekmelding) wordt het nieuwe schaalsalaris aangevuld met 85% van het verschil tussen het oorspronkelijke inkomen en het nieuwe inkomen. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer leidt tot toekenning van een WAO of WIA uitkering ontvangt de werknemer deze uitkering naast het bij de nieuwe functie geldende schaalsalaris.
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:
Bij bemiddeling naar een definitieve plaatsing bij een andere werkgever zal de oorspronkelijke werkgever het lagere inkomen gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid suppleren tot het in de CAO overeengekomen niveau als zou deze werknemer nog bij de oorspronkelijke werkgever werkzaam zijn.
 - d. Er is sprake van geslaagde externe reïntegratie, wanneer de werknemer minimaal 3 maanden onafgebroken bij de andere werkgever heeft gewerkt. In dat geval zal de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever in onderling overleg worden beëindigd, waarbij werkgever en werknemer overleg zullen voeren over de financiële en/of andere voorwaarden waaronder de beëindiging zal plaatsvinden.

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. 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.
5. 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 aanvragen van een second opinion bij het UWV over de vraag of er sprake is van passende arbeid. Wanneer hij gebruik maakt van dit recht, geldt het volgende: bij aanvraag van een second opinion in geval van passende arbeid zal de 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 werkgever het alsdan achterstallige inkomen nabetalen. Tevens zullen dan de kosten van de second opinion volledig voor rekening van de werkgever komen. Als de werknemer niet in het gelijk wordt gesteld, beperkt de loonbetaling en/of de aanvulling zich tot de periode van maximaal 4 weken.
6. Informatie tijdens ziekteverzuim
De werkgever draagt zorg voor tijdige en gedetailleerde voorlichting aan de werknemer over de procedure en de rechten en plichten van zowel werkgever als werknemer die voortvloeien uit de Wet verbetering Poortwachter. Het gaat daarbij o.a. over:
 - a. de ziekmelding,
 - b. de opstelling van de probleemanalyse,
 - c. de mogelijkheden om een second opinion aan te vragen bij het UWV,
 - d. het in overeenstemming tussen werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak om een snelle terugkeer naar werk te bevorderen,
 - e. het eventueel op te stellen reïntegratieverslag,
 - f. een eventuele aanvraag van de WIA-uitkering,
 - g. rechten en plichten van werkgever en werknemer in het kader van de Wet verbetering poortwachter,
 - h. terugkeer naar werk (reïntegratie).
7. Kwaliteitscriteria reïntegratiebedrijven
Om de kwaliteit van de reïntegratiebedrijven en de dienstverlening van deze bedrijven te garanderen, zijn inhoudelijke eisen geformu-

leerd waaraan de te contracteren reïntegratiebedrijven moeten voldoen.

C. EISEN AAN EXTERNE DIENSTVERLENERS TEN BEHOEVE VAN REINTEGRATIE

1. De te volgen procedure:

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

In het kader van een concreet plan van aanpak wordt inschakeling van de gecontracteerde reïntegratiebedrijven voorgesteld aan de werknemer. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen inschakeling van dit bedrijf dan moet de mogelijkheid bestaan om dit gemotiveerd aan te geven. In dat geval kan de werknemer vervolgens, binnen redelijke grenzen, een alternatief aangeven voor het voorgestelde reïntegratiebedrijf.

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

2. Gevolgen van een vertrouwensbreuk:

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

3. Inhoudelijke eisen waaraan te contracteren reïntegratiebedrijven moeten voldoen

- 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:

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 ten minste de volgende bepalingen:
- a. degene die de klacht behandelt is niet degene die de klacht heeft veroorzaakt;
 - b. de klacht dient op een centraal punt te worden ingediend;
 - c. klager dient de gelegenheid te krijgen de klacht persoonlijk toe te lichten;
 - d. klager heeft het recht op inzage in het onderhavige dossier;
 - e. als de klacht erkend wordt, kan de klager indien gewenst kiezen voor een ander reïntegratiebedrijf;
 - f. op de klacht dient in beginsel binnen 4 weken na binnenkomst beslist te zijn;
 - g. bevat de mogelijkheid van een beroepsprocedure bij de afhandeling van klachten; indien de te begeleiden werknemer het niet eens is met een beslissing van het reïntegratiebedrijf kan hij een beroep doen op deze mogelijkheid.
5. Klachtenprocedures en rapportages
Gedurende het eerste jaar van toepassing van externe reïntegratie in het kader van de Wet verbetering Poortwachter rapporteert het

reïntegratiebedrijf de vorderingen aan de werkgever. De werkgever houdt de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging hiervan op de hoogte.

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VIII

VOORBEELDBEREKENINGENROOSTERTOESLAG
 (ARTIKEL 20 LID 1)

Standaard 2-ploegendienst

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

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

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

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

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

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

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

2-ploegendienst met vroege start

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

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

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

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

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

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

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

Standaard 3-ploegendienst

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

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

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

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

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

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

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

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 40 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 4 uur per week worden uitgeroosterd

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

(compensatie-uren). Het inkomen bedraagt $36/36 * 119,94\% = 119,94\%$, afgerond 120,00%. Dit is dus 100% salaris plus 20,00% roostertoeslag.

3-ploegendienst met start op zondagavond

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

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

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

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

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

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

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

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

Standaard 4-ploegendienst

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

O = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (doorbetaalde pauze)
M = 8-urige middagdienst van 14:00 tot 22:00 (doorbetaalde pauze)
N = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (doorbetaalde pauze)

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

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	0,5x 139% 7,5x 100%	0,5x 139% 7,5x 100%	4x 100% 4x 138%	4x 100% 4x 138%	5x 138% 3x 139%	8x 210%	-
2	-	-	0,5x 139% 7,5x 100%	0,5x 139% 7,5x 100%	4x 100% 4x 138%	1x 150% 7x 183%	-
3	5x 138% 3x 139%	5x 138% 3x 139%	-	-	0,5x 139% 7,5x 100%	1,5x 139% 6,5x 150%	-
4	4x 100% 4x 138%	4x 100% 4x 138%	5x 138% 3x 139%	5x 138% 3x 139%	-	-	-

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

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

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5-ploegendienst met snelle voorwaartse rotatie

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

O = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (doorbetaalde pauze)
M = 8-urige middagdienst van 14:00 tot 22:00 (doorbetaalde pauze)
N = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (doorbetaalde pauze)

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

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

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

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

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5-ploegendienst met gematigd voorwaartse rotatie

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

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

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

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

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

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

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

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

BIJLAGE IX

VORMGEVING 36-URIGE WERKWEEK

1. Inleiding:

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

2. De jaarlijkse arbeidsduur:

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

Een gemiddeld jaar bestaat uit:

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

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

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

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Kalenderjaar	Kalenderdagen	Weekend-dagen	Jaarlijkse bruto arbeidsduur	Doordeweekse feestdagen	Vakantie-uren	Jaarlijkse netto arbeidsduur
2008	366 dagen	104 dagen	1886,4 uren	7 dagen	180 uren	1656,0 uren
2009	365 dagen	104 dagen	1879,2 uren	6 dagen	180 uren	1656,0 uren
2010	365 dagen	104 dagen	1879,2 uren	6 dagen	180 uren	1656,0 uren
2011	365 dagen	105 dagen	1872,0 uren	4 dagen	180 uren	1663,2 uren
2012	366 dagen	105 dagen	1879,2 uren	6 dagen	180 uren	1656,0 uren
2013	365 dagen	104 dagen	1879,2 uren	7 dagen	180 uren	1648,8 uren

3. Tijdsfad voor het vaststellen van werkroosters:
 Werkroosters moeten minimaal voor een periode van 4 weken/een maand worden vastgesteld. Als het kan langer.
 Uiterlijk 2 weken voor de ingang van het rooster moet de werkgever de betreffende werknemers op de hoogte stellen van hun werkrooster. Dat betekent dat werknemers altijd op de hoogte zijn van hun werktijden voor de komende 6 weken of langer.
 Alleen in bijzondere omstandigheden kan worden afgeweken van het vastgestelde werkrooster. De werkgever dient dit tevoren in overleg met de Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging af te spreken. Als er geen OR of PVT is dan moet de wijziging in overleg met de werknemersverenigingen plaats vinden.
4. De grenzen waarbinnen het werkrooster moet blijven:
 Bedrijven kennen diverse typen werkroosters; dagdiensten, ploegendiensten, 4-daagse werkweek, deeltijdroosters. Alle werkroosters moeten ontwikkeld worden binnen bepaalde grenzen:
- de werktijd bedraagt maximaal 42 uur per week;
 - de werkweek bedraagt minimaal 32 uur per week (deeltijders naar rato);
 - het werkrooster bevat minimaal 4 werkdagen per week (deeltijders naar rato);
 - de werktijd bedraagt maximaal 9 uur per dag.
5. Inroosteren van roostervrije dagen:
 Het is mogelijk om werkroosters te maken die door middel van compensatie-uren gemiddeld per jaar of roostercyclus op 36 uur per week uitkomen, maar waarbij het rooster per week meer dan 36 uur bedraagt, bijvoorbeeld 37,5 of 40 uur. In de CAO zijn aparte regels opgenomen voor het inroosteren van de compensatie-uren. Door dit inroosteren ontstaat weer een gemiddeld 36-urige werkweek.

Met de volgende regels moet rekening worden gehouden:

- compensatie-uren worden ten minste in blokken van 4 aaneengesloten uren door de werkgever aangewezen.
 - de compensatie-uren worden ten minste 4 weken of 1 maand van tevoren ingeroosterd.
 - is een werknemer ziek of wegens een andere rede afwezig tijdens compensatie-uren dan is er geen mogelijkheid om vervangende compensatie-uren te plannen. Hierop is echter een uitzondering mogelijk. In een aantal bedrijven worden compensatie-uren collectief opgenomen. Iedereen in het bedrijf heeft dan vrij. Gaat het om een periode van 3 of meer collectief ingeroosterde dagen met compensatie-uren, dan krijgt men bij afwezigheid door bijvoorbeeld ziekte wel vervangend roostervrij. In zulke gevallen kan de helft van de betreffende compensatie-uren op een nader te bepalen tijdstip worden opgenomen.
 - er is geen sprake van overwerk als de werknemer in opdracht van de werkgever toch moet werken tijdens een uur dat was aangemerkt als compensatie-uur. Dit compensatie-uur wordt dan op een nader moment (vervangend) ingeroosterd.
 - bij ontslag vervallen de compensatie-uren die na de ontslagdatum reeds zijn ingeroosterd.
 - voorafgaande aan de datum waarop de werknemer met (pre)pensioen gaat dan wel deelneemt aan de regeling vervroegd uitreden, wordt hij in de gelegenheid gesteld de vanwege de werk-omstandigheden nog niet genoten compensatie-uren in overleg met de werkgever op te nemen.
6. Roostermodellen
- Voorgaande regels zijn verwerkt in diverse typen roostermodellen, die variëren van roosters met een zuivere 36-urige werkweek tot roosters die gebaseerd zijn op de 40-urige werkweek. Een ander onderscheidend kenmerk in de roosters is het gemiddeld aantal werkdagen per week. Natuurlijk is de traditionele 5-daagse werkweek mogelijk, maar de werkweek kan ook worden gecomprimeerd tot 4 werkdagen. Ook zijn werkroosters mogelijk met een gemiddeld aantal werkdagen per week dat tussen de 4 en 5 ligt. Onderstaand worden een aantal mogelijke modellen van werkroosters beschreven (alle modellen voltijd).
7. Roostermodel gebaseerd op 36 uur per week en 5 werkdagen:
- Dit is het basismodel van de „echte” 36-urige werkweek. De arbeidstijd per dag is zo verkort dat men per week nooit meer dan 36 uur werkt. Compensatie-uren bestaan dan ook niet in dit model. De in dit model te werken uren en te genieten vrije feestdaguren alsmede vakantie-uren zijn de maatstaf voor alle andere modellen. Met andere woorden: in die modellen moeten op jaarbasis evenveel uren gewerkt en evenveel uren vrijaf door feestdagen en vakantie gegeven worden. De kenmerken zijn:
- 5 diensten per week,

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- dienstlengte 7,2 uur,
 - gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
 - 25 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.
8. Roostermodel gebaseerd op 36 uur per week en 4,5 werkdagen:
Een werkweek van 36 uur is op verschillende wijze te vormen Dit is een model waarbij de arbeidstijd per dag maximaal 8 uur bedraagt en gemiddeld nooit meer dan 36 uur per week gewerkt wordt. Uitgaande van een 5-daagse werkweek wordt namelijk elke 2 weken een hele dienst of elke week een halve dienst uitgeroosterd. De vrije dagen die hierdoor ontstaan zijn daarmee vast in de roostercyclus opgenomen. Compensatie-uren bestaan daardoor niet meer. Hierbij gelden wel een aantal aanvullende afspraken voor de waarde van een vakantiedag en een feestdag. Per week hoeft een werknemer immers maar gemiddeld 4,5 dagen vrij te nemen om een volledige vakantie-week te plannen. Zonder aanpassing van het aantal vakantiedagen kunnen werknemers met een 4,5-daagse werkweek meer vakantie op nemen, dan hun 5-daagse collega's. Hetzelfde geldt voor feestdagen. De gemiddelde waarde van een feestdag is door CAO-partijen vastgesteld op 7,2 uur. Zes feestdagen staan dan voor 43,2 uur vrij. Indien bij een 4,5-daagse werkweek alle 6 doordeweekse feestdagen samenvallen met de ingeroosterde werkdagen, is er sprake van $6 \times 8 = 48$ uur vrij op feestdagen. De extra vrije uren boven de 43,2 dienen in dat geval op een nader moment te worden ingeroosterd. Vallen alle doordeweekse feestdagen echter op de vrije dag in de 4,5-daagse werkweek, dan moeten nog 43,2 extra vrije uren worden ingeroosterd. Hierdoor heeft de werknemer in de 4,5-daagse werkweek evenveel doorbetaalde vrije feestdaguren als een werknemer in de 5-daagse werkweek. De kenmerken zijn:
- gemiddeld 4,5 diensten per week,
 - dienstlengte 8 uur,
 - gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
 - 22,5 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.
9. Roostermodel gebaseerd op 36 uur per week en 4 werkdagen:
Een van de mogelijkheden die CAO-partijen met elkaar hebben afgesproken is de 4-daagse werkweek. Door het maken van 4 langere werkdagen wordt per week 36 uur gewerkt. Daarbij gelden dan wel een aantal aanvullende afspraken voor de waarde van een vakantiedag en een feestdag. Per week hoeft een werknemer immers maar 4 dagen vrij te nemen om een volledige vakantie-week te plannen. Zonder aanpassing van het aantal vakantiedagen kunnen werknemers met een 4 daagse werkweek meer vakantie op nemen, dan hun

5-daagse collega's. Hetzelfde geldt voor feestdagen. De gemiddelde waarde van een feestdag is door CAO-partijen vastgesteld op 7,2 uur. Zes feestdagen staan dan voor 43,2 uur vrij. Indien bij een 4-daagse werkweek alle 6 doordeweekse feestdagen samenvallen met de ingeroosterde werkdagen, is er sprake van $6 \times 9 = 54$ uur vrij op feestdagen. De extra vrije uren boven de 43,2 dienen in dat geval op een nader moment te worden ingeroosterd. Vallen alle doordeweekse feestdagen echter op de vrije dag in de 4-daagse werkweek, dan moeten nog 43,2 extra vrije uren worden ingeroosterd. Hierdoor heeft de werknemer in de 4-daagse werkweek evenveel doorbetaalde vrije feestdaguren als een werknemer in de 5-daagse werkweek. De kenmerken van dit roostermodel zijn:

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

10. Jaarrooster gebaseerd op gemiddeld 36 uur per week

De gemiddeld 36-urige werkweek kan ook via een jaarrooster worden vormgegeven. Zo is het mogelijk om de ene helft van het jaar 40 uur per week en de andere helft van het jaar 32 uur per week te werken. Ook kan een deel van het jaar in 3-ploegendienst en een ander deel van het jaar in 2-ploegendienst worden gewerkt. In het geval van zo'n jaarrooster blijft het inkomen elke betalingsperiode constant. Een variatie in aantallen uren gaat dus gepaard met een vast inkomen gebaseerd op 36 uur per week. Twee soorten ploegendiensten in een jaar geven dus een vaste roostertoeslag voor dat jaar, gebaseerd op een middeling van de toeslagen voor elk van die roosters, rekening houdend met de duur van elk van die roosters in het betreffende jaar. Een half jaar 2-ploegendienst gecombineerd met een half jaar 3-ploegendienst geeft dus gedurende dat jaar een vaste roostertoeslag van $(12\% + 20\%) / 2 = 16\%$. Indien onverhoopt in dat jaar langer in 3-ploegendienst wordt gewerkt en korter in 2-ploegendienst, wordt achteraf de roostertoeslag evenredig verhoogd. Bij een omgekeerde situatie is echter een verlaging van die roostertoeslag niet mogelijk.

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

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

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

11. Roostermodel gebaseerd op 40 uur per week en 5 werkdagen:
Dit model gaat uit van de 40-urige werkweek die voor de invoering van arbeidstijdverkorting algemeen was. Door middel van compensatie-uren wordt in dit model de werktijd verkort tot 36 uur. Die compensatie-uren worden echter pas in de loop van het jaar ingeroosterd, conform de voorschriften die hiervoor al zijn vermeld. Anders dan de modellen met een 36-urige werkweek is de locatie van die vrije tijd dus niet vooraf op basis van het roosterschema bekend. Ook hoeft de verdeling van de roostervrije dagen over het jaar niet per definitie gelijk te zijn, bijvoorbeeld doordat een aantal aansluitende roostervrije dagen wordt ingeroosterd rondom een bepaalde feestdag of een collectieve bedrijfssluiting in de vakantie. Hierbij gelden wel een aantal aanvullende afspraken voor de waarde van een vakantiedag en een feestdag, zodat op jaarbasis een werknemer niet meer of minder werkt dan een vergelijkbare werknemer met een „echte” 36-urige werkweek. De gemiddelde waarde van een feestdag is door CAO-partijen vastgesteld op 7,2 uur. Zes feestdagen staan dan voor 43,2 uur vrij. Bij een 5-daagse werkweek vallen 6 doordeweekse feestdagen samen met de ingeroosterde werkdagen en is er dus sprake van $6 \times 8 = 48$ uur vrij op feestdagen. Tegelijkertijd moeten in een 40-urige werkweek gemiddeld 4 uur per week worden uitgeroosterd om op een 36-urige werkweek te komen. Totaal is dat gemiddeld 26,09 compensatiedagen per jaar. Dit aantal compensatiedagen kan per jaar iets verschillen, afhankelijk van het aantal kalender- en weekenddagen in het betreffende jaar. De extra vrije uren boven de 43,2 op feestdagen dienen in dat geval verrekend te worden met de nog in te roosteren compensatiedagen. Dit zijn er dan nog gemiddeld 25,49. Het aantal vakantie-uren van een werknemer met een 40-urige werkweek is gelijk aan die van een werknemer met een „echte” 36-urige werkweek. Omgerekend naar vakantiedagen zijn dat er 22,5. Gecombineerd met het aantal compensatie-uren is de werknemer met een 40-urige werkweek daardoor even vaak vrij als de werknemer met de „echte” 36-urige werkweek. Het rooster dat bij dit model hoort bevat de volgende kenmerken:
- 5 diensten per week,
 - dienstlengte 8 uur,
 - gemiddeld 25,49 compensatiedagen,
 - gemiddeld 6 feestdagen per jaar,
 - 22,5 vakantiedagen met een waarde van 180 vakantie-uren.
12. Roostermodel gebaseerd op 37,5 uur per week en 5 werkdagen:
Vanuit het model met de 40-urige werkweek kunnen een aantal alternatieve roostermodellen worden afgeleid. In dit model is de feitelijke

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

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

13. Roostermodel op basis van flexibele werktijden:

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

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

voorwaarden reeds vastgelegd. De kenmerken van dit roostermodel zijn:

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

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

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

BIJLAGE XI

BEOORDELINGS-AFHANKELIJK BELONINGSSYSTEEM VOOR DE ONDERNEMINGEN ALS BEDOELD ONDER ARTIKEL 1 LID 1 SUB A SUB 6, 7 EN 8 (met uitzondering van Baronie de Heer B.V. te Rotterdam, Droste B.V. te Vaassen, Union Edel Chocolate B.V. te Haarlem en Koraal Holding B.V. te Amsterdam en haar dochterondernemingen)

Dit beoordelingsafhankelijk beloningssysteem kan door de ondernemingen worden gehanteerd. Voor de toepassing van het systeem dient een onderneming aan een aantal randvoorwaarden te voldoen.

1. Beloningssysteem

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

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

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

2. Beoordelingssysteem

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

De bedrijven die reeds een beoordelingssysteem hebben mogen dit handhaven, mits dit voldoet aan de minimum criteria en randvoorwaarden

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van het branchemodel en opnieuw is goedgekeurd door de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. De personeelsvertegenwoordiging heeft ten aanzien van het beoordelingssysteem dezelfde bevoegdheden als de ondernemingsraad.

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

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

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

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

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO de evaluatie van het beoordelingsafhankelijk beloningssysteem bespreken. Hierbij komt onder andere aan de orde het definitieve karakter van de bonus en het verschaffen van de totaal overzichten aan de Beroepscommissie voor de Suikerwerk- en Chocolateverwerkende Industrie. Conclusie van de evaluatie kan zijn dat het systeem wordt afgeschaft.

**2. RANDVOORWAARDEN VOOR DE TOEPASSING VAN HET
BEOORDELINGS-AFHANKELIJK BELONINGSSYSTEEM**

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

1. Totaaloverzicht van de resultaten van de beoordelingen

- Een onderneming die het nieuwe beoordelingsafhankelijk beloningssysteem gaat toepassen dient jaarlijks vóór 1 maart een totaaloverzicht te verschaffen van de resultaten van de beoordelingen van de werknemers aan de Beroepscommissie voor de Suikerwerk- en Chocolateverwerkende Industrie.

- Bedrijven die reeds een door een ondernemingsraad goedgekeurd beoordelingssysteem hebben mogen dit handhaven, mits dit voldoet aan de criteria en randvoorwaarden van het branchemodel en het opnieuw is goedgekeurd door de ondernemingsraad.
- Ondernemingen die een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem hanteren voor het gehele personeel (CAO en boven CAO personeel) zullen het totaaloverzicht verstrekken voor het gehele personeel. Ondernemingen die een afwijkend beoordelingssysteem hanteren voor werknemers die niet onder de werkingssfeer van de CAO vallen (boven CAO personeel), behoeven het totaaloverzicht van de beoordelingen uitsluitend te verstrekken voor het CAO personeel.
- Ondernemingen die voor de invoering van het nieuwe systeem een afwijkend beloningssysteem hanteerden kunnen dit afwijkende systeem blijven hanteren. Indien een van deze ondernemingen het nieuwe beoordelingsafhankelijke beloningssysteem wil gaan toepassen, zal hierover eerst overleg dienen plaats te vinden met de werknemersverenigingen. Bij de toepassing van het systeem zullen eveneens de totaaloverzichten dienen te worden verstrekt aan de Beroepscommissie.
- Het totaaloverzicht dient ten minste de volgende gegevens te bevatten:
 - totaal aantal werknemers;
 - totaal aantal beoordelingen;
 - resultaat van de beoordelingen.
- Indien het jaarlijks totaaloverzicht niet of niet tijdig wordt verschaft, zijn de gevolgen van de beoordeling nietig met als gevolg dat geen negatieve financiële gevolgen aan de beoordeling kunnen worden verbonden. De automatische salarisstap dient in dit geval alsnog gegeven te worden.
- Mocht uit de jaarlijkse overzichten blijken dat slechts een minderheid van het personeel beoordeeld is, dan zijn de gevolgen van de beoordelingen tevens nietig.
- Als uit het jaarlijks overzicht blijkt dat slechts een klein gedeelte van het personeel niet is beoordeeld, dan dient de Beroepscommissie om een nadere verklaring te vragen. De Beroepscommissie heeft de mogelijkheid om vervolgens maatregelen te nemen, welke in de lijn van bovenstaande liggen.
- Mocht uit het jaarlijkse overzicht blijken dat in een onderneming in grote mate negatieve beoordelingen gegeven zijn, dan is de onderneming verplicht om gemotiveerd aan de Beroepscommissie aan te geven wat hiervan de oorzaak is. Tevens dient aan de Beroeps-

Zoetwarenindustrie 2008/2009
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

commissie een verbeterplan te worden verstrekt. Zolang de onderneming niet aan deze randvoorwaarden voldoet, worden de gevolgen van de beoordeling opgeschort. Ofwel wordt het niet toekennen van de salarisstap uitgesteld.

Onder „in grote mate” wordt hierbij verstaan:

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

2. Maximaal aantal negatieve beoordelingen

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

3. Tijdstip beoordeling

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

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

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2009.

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 2009 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum

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

's-Gravenhage, 13 juni 2008

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

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