

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8910

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 19-12-1997, nr. 245

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
TANDTECHNIEK**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van Detam Pensioen Services namens de Vereniging van Laboratoriumhoudende Tandtechnici in Nederland (VLHT) en het Nederlands Tandtechnisch Genootschap als partijen te ener zijde mede namens de FNV Dienstenbond, de CNV Industrie- en Voedingsbond en de Unie, vakbond voor Industrie en Dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Tandtechniek, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

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:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 juni 1998 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Tandtechniek, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald;

In dit besluit is een aantal bepalingen (de artikelen 14 en 15) opgenomen dat niet direct van kracht is maar eerst op 1 januari 1998. Op datzelfde tijdstip vervalt een aantal bepalingen (de artikelen 12 en 13).

Artikel 1

Begripsbepalingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. CAO:
de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Tandtechniek;
2. werkgever: elke natuurlijke persoon of rechtspersoon, die tandtechnische werkstukken doet vervaardigen of repareren. Onder tandtechnische werkstukken wordt verstaan alle werkstukken bestemd voor regulering, vervanging of herstel van gebitselementen, zoals bijvoorbeeld kronen, bruggen, (frame)prothesen en regulatie-apparatuur;
3. werknemer: degene die tot een werkgever als genoemd in dienstbetrekking staat, met uitzondering van de werknemer die een functie vervult, welke wordt aangemerkt als te liggen boven het niveau van de functiegroepen bedoeld in artikel 12 dan wel 14; waar in deze CAO van werknemers wordt gesproken, zijn ook vrouwelijke werknemers bedoeld;
4. leerling: de werknemer die de primaire opleiding in de tandtechniek volgt;
5. leerling-tandtechnicus: de werknemer die de voortgezette opleiding in de tandtechniek volgt;
6. volledig dienstverband: 40 uur per week verminderd met de in artikel 9 geregelde arbeidsduurverkortung;
7. salaris:
 - a. schaalsalaris: het schaalsalaris voorkomend in de salarisschalen in bijlage II en IV bij deze CAO;
 - b. maandsalaris: het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele toeslagen, als bedoeld in artikel 17 lid 1 en 2;
 - c. uursalaris: 0,58% van het maandsalaris;
10. personeelsvertegenwoordiging: de personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 29, dan wel de ondernemingsraad, indien in de onderneming een ondernemingsraad bestaat;
11. geschillencommissie: de geschillencommissie, als bedoeld in artikel 30.

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

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever en van de werknemer

1. De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen op voorwaarden, die strijdig zijn met de bepalingen van deze CAO.
2. De werknemer zal de hem opgedragen taak zo goed mogelijk vervullen.

Artikel 4

Aanstelling

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.Het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts schriftelijk geschieden. Indien de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk is aangegaan, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
Een model voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een model voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn als bijlagen V en VI bij deze CAO opgenomen.
3. De schriftelijke arbeidsovereenkomst bevat tenminste:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld en de functie-groep waarin deze functie is ingedeeld;
 - c. het aantal toegekende functiejaren;
 - d. de wekelijkse arbeidsduur;
 - e. het salaris;
 - f. de tijdsduur, indien het een dienstverband voor bepaalde tijd betreft;
 - g. de toepasselijkheid van deze CAO.De arbeidsovereenkomst moet door de werknemer voor akkoord worden ondertekend.

4. Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 12 maanden in dienst is geweest, inclusief de proeftijd, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
5. In afwijking van lid 4, is het mogelijk om met leerlingen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan van maximaal twee jaar¹⁾). Deze periode houdt verband met de duur van de primaire opleiding. Indien een leerling de primaire opleiding niet binnen twee jaar afrondt, kan deze arbeidsovereenkomst eenmalig worden verlengd met maximaal een jaar. De arbeidsovereenkomst van de leerling met een volledig dienstverband omvat mede de wekelijkse dag op school.

Artikel 5

Ontslag

1. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient zodanig te geschieden dat het einde van de opzeggingstermijn steeds samenvalt met het einde van de kalendermaand.
2. De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn is één maand, indien de arbeidsovereenkomst niet langer dan vier jaren onafgebroken heeft geduurd. Indien de arbeidsovereenkomst langer heeft geduurd, wordt deze termijn verlengd met een halve maand voor iedere periode, gelegen na de eerste vier jaren, dat de arbeidsovereenkomst vier jaren of minder onafgebroken heeft geduurd, tot een maximum van drie maanden.
3. De door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn is één maand tegenover de werknemer, van wie de arbeidsovereenkomst niet langer dan vier jaren onafgebroken heeft geduurd. Indien de arbeidsovereenkomst langer heeft geduurd, wordt deze termijn verlengd met een maand voor iedere periode, gelegen na de eerste vier jaren, dat de arbeidsovereenkomst vier jaren of minder onafgebroken heeft geduurd, tot een maximum van zes maanden.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is:
 - a. op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, hetzij
 - b. op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand waarin de volledige uitkering krachtens het reglement van de Stichting Vervroegd Uittreden Tandtechniek ingaat.

¹⁾ Het bepaalde in artikel 7:652 BW blijft onverkort van kracht.

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 6

Vakopleiding

1. De vaktechnische opleiding in de tandtechniek vindt plaats via het duale opleidingssysteem. Dit houdt in werkend leren in het tandtechnisch laboratorium en een dag per week naar school.
2. De opleiding wordt verzorgd door het Instituut Vakopleiding Tandtechniek te Nieuwegein. De verantwoording van het onderwijs berust bij de Streekschool Midden Nederland ASA groep te Leusden. SVGB-onderwijscentrum is het landelijk orgaan.
De opleidingsmogelijkheden zijn:
 - a. Assistent-tandtechnicus duur 2 jaar
 - b. Tandtechnicus duur 2 jaar
 - c. Specialist volledige prothese duur 1 jaar
 - d. Specialist partiële prothese duur 1 jaar
 - e. Specialist orthodontie duur 1 jaar
 - f. Specialist kroon- en brugwerk duur 1 jaar
 - g. Manager/ondernemer tandtechnicus duur 1-2 jaar

Artikel 7

Terugbetaling opleidingskosten bij ontslag

1. De leerling/werknemer die het diploma assistent-tandtechnicus heeft behaald en aansluitend hierop binnen een jaar zijn arbeidsovereenkomst zelf beëindigt bij de werkgever waar de opleiding is gevolgd, is verplicht aan deze werkgever te betalen een vergoeding ad f 5 000,- bij wijze van tegemoetkoming in betaalde dan wel gedeerde opleidingskosten.
2. De leerling/werknemer die het diploma tandtechnicus heeft behaald en aansluitend hierop binnen een jaar zijn arbeidsovereenkomst zelf beëindigt bij de werkgever waar de opleiding is gevolgd, is verplicht aan deze werkgever te betalen een vergoeding ad f 10 000,-, bij wijze van tegemoetkoming in betaalde dan wel gedeerde opleidingskosten.
3. In uitzonderlijke omstandigheden kan in overleg tussen de werknemer en de werkgever van het bepaalde in lid 2 en 3 worden afgeweken. Indien hierbij een geschil tussen de werknemer en de werkgever ontstaat, kan dit worden voorgelegd aan de geschillencommissie.

Artikel 8

Arbeidsduur en werktijden

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 40 uur en zal worden verdeeld over de werkdagen maandag tot en met vrijdag. De gemiddelde arbeidsduur per dag bedraagt 8 uur.
2. De normale werktijden liggen tussen 7.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
3. De werktijden worden in overleg met de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.

Artikel 9

Arbeidsduurverkortings

1. De werkgever kan, na overleg met de personeelsvertegenwoordiging, kiezen uit de navolgende vier arbeidsduurverkortingsmodellen:
 - a. arbeidsduurverkortings per week, waarbij de wekelijkse arbeidsduur gesteld wordt op 38 uur;
 - b. roostervrije dagen, waarbij 12 roostervrije dagen (op jaarbasis) opgenomen kunnen worden;
 - c. roostervrije halve dagen, waarbij 24 roostervrije halve dagen (op jaarbasis) opgenomen kunnen worden;
 - d. combinatie a en/of b en/of c.
2. Het is op jaarbasis mogelijk om van model te veranderen.
3. De arbeidsduurverkortings kan niet gevonden worden in het tot stand brengen van pauzes of het uitbreiden van pauzes.
4. Onder een roostervrije (halve) dag wordt verstaan een (halve) werkdag waarop volgens rooster niet wordt gewerkt. Deze dagen worden niet in mindering op het salaris gebracht. Een niet genoten roostervrije (halve) dag wordt niet gecompenseerd.
5. Oudere werknemers hebben het recht om arbeidsduurverkortings per dag op te nemen, en wel als volgt:
 - a. op 60-jarige leeftijd ½ uur;
 - b. op 61-jarige leeftijd 1 uur;
 - c. op 62-jarige leeftijd 1½ uur;
 - d. op 63-jarige leeftijd 2 uur;
 - e. op 64-jarige leeftijd 2½ uur.De niet gewerkte tijd wordt uitbetaald tegen 85% van het normale, vaste salaris, zonder dat dit gevolgen heeft voor de pensioenrechten.

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 10

Zon- en feestdagen

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

Artikel 11

Overwerk

1. Als overwerk wordt beschouwd in opdracht van de werkgever verricht werk boven de wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 8 lid 1.
2. Overwerk zal tot uitzonderingen worden beperkt. Indien vanwege het bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever in redelijk overleg – en met inachtneming van de daarvoor gestelde wettelijke voorschriften – overwerk noodzakelijk is, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten, mits hem daarvan als regel tenminste 24 uur van te voren mededeling is gedaan.

Per half jaar zal het aantal overuren niet meer dan 90 per werknemer bedragen.

3. Er zal geen overwerk worden verricht op uren liggende tussen 22.00 en 7.00 uur. Aan de werknemer jonger dan 18 jaar mag geen overwerk worden opgedragen.
4. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
5. Voor overwerk zal door de werkgever een vergoeding in geld worden betaald. Deze vergoeding bedraagt voor elk overwerkuur of gedeelte daarvan het uursalaris van de werknemer, vermeerderd met de navolgende toeslag, uitgedrukt in een percentage van het uursalaris:
 - a. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 18.00 uur: 25%;
 - b. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur: 50%;
 - c. voor werk verricht op zaterdag tussen 7.00 en 20.00 uur, alsmede op de arbeidsdag, direct voorafgaande aan hemelvaartsdag en, éénmaal in de vijf jaar, aan de bevrijdingsdag, tussen 18.00 en 20.00 uur: 100%.
6. Indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft kunnen overwerkuren, in afwijking van het in lid 5 gestelde, in vrije tijd worden uitgekeerd. Wanneer van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt, zullen uitsluitend de toeslagen worden betaald. De hier bedoelde vrije tijd dient binnen 30 dagen nadat het overwerk is verricht te worden opgenomen.

Artikel 12

Functiegroepen en salarisschalen tot 1 januari 1998

1. Een representatief aantal functies in de tandtechniek is gewaardeerd door een methode van functievergelijking. Deze voorbeeldfuncties en de indeling daarvan in functiegroepen zijn opgenomen in bijlage I bij deze CAO.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, bevattende de bruto salarissen per volle kalendermaand. De salarisschalen omvatten zowel een functiejaarschaal als een leeftijdsschaal. De functiejaarschaal geldt voor werknemers die de functievolwassen leeftijd voor hun functiegroep hebben bereikt. De leeftijdsschaal geldt voor werknemers die de functievolwassen leeftijd voor hun functiegroep nog niet hebben bereikt. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II bij deze CAO.

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De werkgever bepaalt in welke functiegroep de functie van de werknemer wordt ingedeeld. Dit gebeurt aan de hand van een vergelijking tussen de door de werknemer uit te oefenen functie en de voorbeeldfuncties.
4. Indien een vergelijking met de voorbeeldfuncties niet mogelijk is, wordt de functie ingedeeld mede aan de hand van de rangorde van de functies in de onderneming.
5. Iedere wijziging van de functie waarin de werknemer is aangesteld, van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van zijn schaalsalaris, wordt schriftelijk aan hem bevestigd.

Artikel 13

Toepassing van de salarisschalen tot 1 januari 1998

I Werknemers die de functievolwassen leeftijd hebben bereikt

1. Deze werknemers ontvangen bij indiensttreding het schaalsalaris bij 0 functie jaren van de functie jaren schaal behorende bij de functie groep waarin zij overeenkomstig hun uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – functie jaren worden toegekend.
2. Het schaalsalaris van de werknemers wordt eenmaal per jaar op 1 januari verhoogd door toekenning van een functiejaar, totdat het maximum van de schaal is bereikt. Toekenning van een functiejaar vindt niet plaats, indien het dienstverband op de datum van de verhoging niet tenminste drie maanden heeft geduurd, alsmede voor leerlingen gedurende de primaire opleiding in de tandtechniek.

II Werknemers die de functievolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt

1. Deze werknemers ontvangen het met hun leeftijd overeenkomende schaalsalaris van de leeftijdsschaal behorende bij de functie groep waarin zij zijn ingedeeld.
2. De werknemer die een hogere leeftijd bereikt, ontvangt met ingang

van de daarop volgende maand het met die hogere leeftijd overeenkomende hogere schaalsalaris.

3. De werknemer die de functievolwassen leeftijd bereikt, ontvangt met ingang van de daarop volgende maand tenminste het schaalsalaris bij 0 functie jaren van de functiegroep waarin hij is ingedeeld. Vervolgens is het bepaalde in lid I.2 van toepassing, tenzij de functievolwassen leeftijd in het laatste kwartaal wordt bereikt; in dat geval wordt de functiejaarverhoging per 1 maart van het volgende jaar toegekend.

III Leertijd

1. De werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, kan gedurende de proeftijd in een lagere functiegroep worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt.
2. De leerling kan gedurende de primaire opleiding worden ingedeeld in functiegroep 0.
3. De leerling-tandtechnicus wordt gedurende de voortgezette opleiding minimaal ingedeeld in functiegroep I.
4. De werknemer die zijn intrede in de tandtechniek doet, kan gedurende maximaal een jaar worden ingedeeld in functiegroep 0.
5. De werknemer die wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, kan een leertijd van drie maanden worden opgelegd. Deze leertijd kan in overleg met de betrokken werknemer worden verlengd met maximaal drie maanden. Gedurende de leertijd kan geen aanspraak worden gemaakt op een hoger schaalsalaris dan overeenkomt met de functie die hij laatstelijk vóór de hogere indeling vervulde.

IV Indeling in een andere functiegroep

1. Indien een functievolwassen werknemer definitief wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, bedraagt de verhoging van het salaris het halve verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere schaalsalaris in de hogere functiegroep. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de indeling in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejaarverhoging wordt toegekend overeenkomstig het bepaalde in lid I.2.
2. Indien een functievolwassen werknemer, op eigen verzoek, anders

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

dan op grond van medische redenen, wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, bedraagt de verlaging van het salaris het halve verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere schaal-salaris in de lagere functiegroep. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand, waarin de indeling in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejaarverhoging wordt toegekend overeenkomstig het bepaalde in lid I.2.

Artikel 14

Functiegroepen en salarisschalen vanaf 1 januari 1998

1. Aan de hand van een nieuw onderzoek is een representatief aantal functies in de tandtechniek beschreven en gewaardeerd door een methode van functievergelijking. Dit heeft geresulteerd in een nieuw functiewaarderingsstelsel, dat ingevoerd wordt per 1 januari 1998. De bedoelde nieuwe voorbeeldfuncties en de indeling daarvan in functiegroepen zijn opgenomen in bijlage III bij deze CAO.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, bevattende de bruto salarissen per volle kalendermaand. De salarisschalen omvatten zowel een functiejaarschaal als een leeftijdsschaal. De functiejaarschaal geldt voor werknemers die de 23-jarige leeftijd hebben bereikt. De leeftijdsschaal geldt voor werknemers die de 23-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage IV bij deze CAO.
3. De werkgever bepaalt in welke functiegroep de functie van de werknemer per 1 januari 1998 wordt ingedeeld. Dit gebeurt aan de hand van een vergelijking tussen de door de werknemer uit te oefenen functie en de nieuwe voorbeeldfuncties.
4. Indien een vergelijking met de voorbeeldfuncties niet mogelijk is, wordt de functie ingedeeld mede aan de hand van de rangorde van de functies in de onderneming.
5. Iedere wijziging van de functie waarin de werknemer is aangesteld, van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van zijn schaalsalaris, wordt schriftelijk aan hem bevestigd.

Artikel 15

Toepassing van de salarisschalen vanaf 1 januari 1998

I Werknemers die de 23-jarige leeftijd hebben bereikt

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

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

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

III Leertijd

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

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

IV Indeling in een andere functiegroep

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

V Overgangsregeling

1. Voor de werknemers van wie de functie-indeling in het kader van de invoering van het nieuwe functiewaarderingsstelsel per 1 januari 1998 leidt tot een lager salaris, geldt de volgende inkomensgarantie.
2. Indien het laatstelijk vóór 1 januari 1998 ontvangen schaalsalaris vermeerderd met een eventueel ontvangen diplomatoeslag, meer

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

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

Artikel 16

Salarismutatie

Per 1 juli 1997¹⁾ worden de schaalsalarissen en de werkelijk uitbetaalde salarissen met 2,75% verhoogd.

Artikel 17

Toeslagen

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

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

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

Artikel 18

De uitbetaling

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

Artikel 19

Bijzondere beloningen

1. Premiecompensatie particulier verzekerde werknemers
De werkgever zal aan werknemers, die niet verplicht verzekerd zijn ingevolge de Ziekenfondswet, een bijdrage verstrekken in de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering ter grootte van de helft van die premie met als maximum de maximale werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie.
2. Spaarregeling
De werknemer heeft het recht deel te nemen aan een premie-spaarregeling. Over het spaarbedrag wordt door de werkgever een premie van 50% verstrekt, met dien verstande dat deze premie maximaal f 450,- per jaar bedraagt.
In plaats van het voorgaande is het mogelijk dat de werknemer deelneemt in een andere gelijkwaardige spaarregeling, zoals een spaarloonregeling of een combinatie van een spaarloonregeling en een premie-spaarregeling.

Artikel 20

Vakantie en vrije dagen

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Aantal vakantiedagen
 - a. Voor ieder vol kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, bedraagt het aantal vakantiedagen met behoud van salaris:
 - voor werknemers jonger dan 19 jaar: 30 werkdagen;
 - voor werknemers van 19 t/m 49 jaar: 25 werkdagen;
 - voor werknemers van 50 t/m 54 jaar: 26 werkdagen;
 - voor werknemers van 55 t/m 59 jaar: 27 werkdagen;
 - voor werknemers van 60 jaar en ouder: 28 werkdagen.
 - b. De onder a genoemde aantallen dagen worden vermeerderd voor iedere periode dat de arbeidsovereenkomst vijf jaren onafgebroken bij dezelfde werkgever heeft geduurd, met een dag als dit lustrum valt in het eerste kwartaal en met een halve dag als dit lustrum valt in het tweede of derde kwartaal, zij het dat de hier bedoelde vermeerdering maximaal drie werkdagen is.
 - c. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van het in lid 3 bepaalde.
 - d. De onder a genoemde aantallen dagen worden vermeerderd met een dag, indien de werknemer zich gedurende het kalenderjaar niet ziek heeft gemeld. Zij worden verminderd met een dag, indien de werknemer zich gedurende het kalenderjaar vaker dan twee maal ziek heeft gemeld.
3. Berekening aantal vakantiedagen
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
4. Aaneengesloten vakantie
Van de vakantiedagen zullen er tenminste 15 aaneengesloten worden opgenomen. Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken.

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

5. Vakantiedagen
 - a. Onder voorbehoud van instemming door de personeelsvertegenwoordiging, heeft de werkgever het recht bij de aanvang van het vakantiejaar ten hoogste vier al dan niet aaneengesloten vakantiedagen als collectieve snipperdagen aan te wijzen en vast te stellen.
 - b. De overblijvende snipperdagen zullen door de werkgever worden toegekend, indien de aanvraag daartoe tenminste drie dagen voor de betreffende dag is ingediend, tenzij het bedrijfsbelang zich duidelijk hiertegen verzet.
6. Geen vakantiedagen gedurende onderbreking der werkzaamheden
 - a. De werknemer heeft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b. In geval van arbeidsongeschiktheid, daaronder begrepen zwangerschap en bevalling, heeft de werknemer nog vakantie-rechten over de laatste zes maanden, waarin geen arbeid wordt verricht wegens arbeidsongeschiktheid.¹⁾
 - c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft ook vakantie-rechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet of krachtens deze CAO in de gelegenheid moet stellen.
7. Samenvallen van vakantie-rechten met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
Indien vakantiedagen van de werknemer samenvallen met dagen waarop de werknemer anderszins aanspraak kan maken op salaris, worden deze vakantiedagen teruggeboekt op het tegoed van de werknemer.
8. Vakantie-rechten en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer vakantie-rechten alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Evenzo worden vakantie-rechten van de werknemer afgeboekt alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Dit geldt zolang de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zich voordoet.
9. Vakantie bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst

¹⁾ Ingevolge artikel 7:645 BW is een afwijking van artikel 7:635 lid 3 BW ten nadele van de werknemer nietig.

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

Artikel 21

Vakantietoelage

1. De vakantietoelage bedraagt 8%. De vakantietoelage wordt berekend over twaalf maal het maandsalaris van de maand mei inclusief de eventueel ontvangen persoonlijke toelage als bedoeld in artikel 15.V.2. De vakantietoelage wordt uitbetaald in mei. De vakantietoelage wordt betaald over het kalenderjaar.
2. Indien na de uitbetaling van de vakantietoelage het aantal arbeidsuren stijgt, wordt de vakantietoelage naar rato verhoogd; deze verhoging wordt uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling. Indien na de uitbetaling van de vakantietoelage het aantal arbeidsuren daalt, wordt de vakantietoelage naar rato verlaagd; deze verlaging wordt gedurende de resterende maanden van het kalenderjaar maandelijks verrekend met de salarisbetaling.
3. Indien de betaling van de vakantietoelage samenvalt met de proeftijd, wordt de vakantietoelage uitbetaald in de eerste maand volgend op het einde van de proeftijd.
4. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt in het lopende kalenderjaar, wordt de vakantietoelage in mei naar rato van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst uitbetaald. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt vóór de maand mei, wordt de vakantietoelage uitbetaald bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt na de maand mei, terwijl dat op dat moment niet bij de werkgever bekend was, wordt de vakantietoelage naar rato verlaagd; deze verlaging wordt verrekend met de laatste salarisbetaling.
5. Indien voor werknemers van 23 jaar en ouder de vakantietoelage over het gehele kalenderjaar berekend minder dan f 2 423,- bedraagt, zal deze tot dit bedrag worden aangevuld. Bij berekening van de vakantietoelage over een deel van het kalenderjaar zal de aanvulling naar rato plaatsvinden. Werknemers beneden de 23-jarige leeftijd ontvangen deze minimum vakantietoelage naar rato, vastgesteld aan de hand van de navolgende afbouwpercentages:

16 jaar	34½%
17 jaar	39½%
18 jaar	45½%
19 jaar	52½%

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

20 jaar	61½%;
21 jaar	72½%;
22 jaar	85%.

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

Artikel 22

Bijzonder verlof

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 20, heeft de werknemer recht op bijzonder verlof, indien de gebeurtenis op een arbeidsdag valt en deze daadwerkelijk wordt bijgewoond, met behoud van het volle salaris:
- gedurende één dag bij zijn ondertrouw;
 - gedurende twee dagen bij zijn huwelijk;
 - gedurende de dag van bevalling van zijn partner tot en met de daarop volgende twee werkdagen;
 - gedurende één dag bij het huwelijk van zijn kind, stief- en pleegkind, zijn vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - gedurende één dag bij priesterwijding van zijn zoon, stief- en pleegzoon, zijn kleinzoon, broer, zwager en bij de grote profesie van zijn kind, stief- en pleegkind, zijn kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - gedurende één dag bij zijn 25- of 40-jarig huwelijksfeest, bij het 25-, 40-, 50-, 60- en méérjarig huwelijksfeest van zijn ouders en schoonouders, alsmede bij het 50-, 60- en méérjarig huwelijksfeest van zijn grootouders en van de grootouders van zijn partner;
 - gedurende de tijd van de dag van het overlijden af tot en met de dag van crematie of begrafenis van zijn partner en een tot zijn gezin behorend kind, stief- en pleegkind;
 - gedurende maximaal drie dagen bij het overlijden en de begrafenis of crematie van zijn niet onder sub g genoemde kind, stief- en pleegkind, zijn vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, schoonzoon en schoondochter;
 - gedurende één dag bij het overlijden of de begrafenis of crematie van zijn grootvader, grootmoeder, de grootvader en grootmoeder van zijn partner, zijn kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;

- j. gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het afleggen van een vakexamen tegen overlegging van de schriftelijke oproeping;
 - k. gedurende maximaal twee dagen per kalenderjaar bij verhuizing van de gehuwde werknemer of de ongehuwde werknemer die een eigen huishouding voert of gaat voeren.
2. Indien in lid 1 wordt gesproken van partner, wordt daaronder verstaan zowel de (mannelijke of vrouwelijke) echtgenoot van de gehuwde werknemer als de persoon met wie de ongehuwde werknemer een langdurig en duurzaam samenlevingsverband heeft.
 3. Aan de werknemer, die tenminste zes weken lid is van een werknemersorganisatie, zal, mits het verzoek daartoe tijdig door deze organisatie aan de werkgever kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven:
 - b. voor eigen rekening over de tijd, nodig voor het deelnemen aan cursussen en/of scholingsactiviteiten van zijn organisatie.
 Het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd, indien aannemelijk wordt gemaakt, dat inwilliging van het verzoek de bedrijfsbelangen ernstig schaadt dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.

Artikel 23

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van arbeid wegens ziekte betaalt de werkgever het salaris 100% door gedurende deze ongeschiktheid tot een maximale duur van 52 weken.
2. Voor de in lid 1 bedoelde werknemer zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), gedurende maximaal één jaar worden aangevuld met het verschil tussen de netto uitkeringen krachtens de AAW en de WAO tezamen en het netto salaris dat uitbetaald zou zijn als de werknemer volledig arbeidsgeschikt zou zijn.
3. Voor de in lid 1 bedoelde werknemer zal bij samenloop van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de AAW en de WAO en restcapaciteit die bij de werkgever wordt ingezet, de som van de netto uitkeringen krachtens de AAW en de WAO en het netto salaris, verdiend met de restcapaciteit, gedurende maximaal één jaar worden aangevuld met het verschil tussen de som van de netto uitkeringen krachtens de AAW en de WAO tezamen en het netto uitbetaalde salaris enerzijds en het netto salaris dat uitbetaald zou zijn als de werknemer volledig arbeidsgeschikt zou zijn anderzijds.
4. Het hiervoor bepaalde is gebaseerd op het geldende wettelijke

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

uitkeringspercentage van 70. Zou gedurende de looptijd van deze CAO het wettelijke percentage worden verlaagd, dan blijft de aanvulling vanwege de werkgever gehandhaafd op het nominale bedrag dat vóór de verlaging aan de werknemer werd uitgekeerd.

5. Het in dit artikel bepaalde geldt niet, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn volledige dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden. De werknemer is verplicht deze vordering voor het bedrag van de in lid 1 geregelde aanvulling(en) aan de werkgever over te dragen, waarna de werkgever aan de werknemer voorschotten zal uitkeren tot het bedrag van de in lid 1 geregelde aanvullingen. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 24

Uitkering bij overlijden

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

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

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

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

Artikel 25

Pensioenfonds

Voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelneming in de Stichting Pensioenfonds voor de Tandtechniek, geldt een pensioenvoorziening overeenkomstig de statuten en het pensioenreglement van genoemd pensioenfonds.

Artikel 26

Vervroegde uittreding

Met betrekking tot de regeling inzake vervroegd uittreden hebben werkgevers- en werknemersorganisaties een afzonderlijke CAO afgesloten, de CAO voor tandtechnici en ander personeel in de tandtechniek inzake Vervroegd Uittreden. De in die CAO opgenomen regeling inzake vervroegd uittreden is uitgewerkt in de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Vervroegd Uittreden Tandtechniek.

Artikel 27

Sociaal fonds

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

Artikel 29

Personeelsvertegenwoordiging

1. Bij de werkgever die 10 of meer werknemers in dienst heeft, zal een gekozen personeelsvertegenwoordiging zijn.
2. De personeelsvertegenwoordiging stelt zich ten doel in alle ondernemingsaangelegenheden, voor zover deze niet door de werknemersorganisaties plegen te worden geregeld, de materiële en immateriële belangen van de werknemer te bevorderen, zulks met inachtneming van de belangen van de onderneming, alsmede de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer en van de werkplek te bevorderen.
3. De werknemersorganisaties hebben het recht namens de bij haar aan-

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gesloten leden, die in dienst zijn van de werkgever, voor de verkiezing van de personeelsvertegenwoordiging kandidaten te stellen. Een gelijk recht komt toe aan de werknemers, die geen lid zijn van één van deze organisaties.

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

Artikel 30

Geschillencommissie

1. Partijen stellen in een geschillencommissie, die tot taak heeft het geven van bindende adviezen over geschillen omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO.
2. Samenstelling, taken en bevoegdheden, alsmede de werkwijze van de geschillencommissie zijn nader geregeld in bijlage VII bij deze CAO.
2. Op het niveau van de individuele onderneming zal door de werkgever overleg gepleegd worden met de personeelsvertegenwoordiging over plannen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werk-

gelegenheid en de rechtspositie van de betrokken werknemers. Daarna zal hij de werknemersorganisaties van deze plannen op de hoogte stellen, opdat deze hierop kunnen reageren en advies uitbrengen. Zouden deze plannen een negatieve invloed op de werkgelegenheid hebben, dan zal in overleg getracht worden de nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken.

3. In de bedrijven zal in overleg met de personeelsvertegenwoordiging nagegaan worden in hoeverre gehandicapte werknemers bij het bedrijf ingeschakeld kunnen worden. Daarbij zal worden overlegd welke voorzieningen betreffende de inrichting van de arbeidsplaats zullen worden getroffen.
4. Een werkgever die van plan is een opdracht te verstrekken aan een externe deskundige om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van zijn onderneming, pleegt tevoren overleg met de personeelsvertegenwoordiging. Daarnaast worden door hem de werknemersorganisaties ingelicht.
5. In het overleg van de ondernemer met de personeelsvertegenwoordiging zal zoveel mogelijk aandacht besteed worden aan de interne opleiding en vorming van de personeelsleden, zulks mede in verband met de uitvoering van het bepaalde in artikel 6.
6. Indien er vacatures ontstaan bijvoorbeeld door natuurlijk verloop, zal de werkgever eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren. Daarna zal de vacature worden gemeld bij het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (RBA). Inmiddels weer vervulde vacatures zullen bij het RBA worden afgemeld.

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

(bijlage bij artikel 12 van de CAO)

VOORBEELDFUNCTIES EN FUNCTIEGROEPEN TOT
1 JANUARI 1998

1. De functie van de werknemer wordt ingedeeld in een van de functie-groepen 0 tot en met VIII aan de hand van een vergelijking tussen de door hem uit te oefenen functie en de hieronder opgenomen lijst van voorbeeldfuncties.

Functie-groep	Funcierang	Benamingen van voorbeeldfuncties
0	leerling	1e jaar werkzaam in de tandtechniek Werknemer voor het eerst in opleiding tot assistent-tandtechnicus
I	Leerling-tandtechnicus	–
II	Leerlingmedewerker B	Beetplaatmaker
III	Technisch medewerker A	Afwerker prothesen Stopper/perser kunstthars Gieter/polijster (goud en kunsttharskronen)
IV	Tandtechnicus A	Modelleur prothesen Vorbereider/vervaardiger (stompen en modellen met uitneembare stompen)
V	Tandtechnicus C	Reparateur kunststofprothesen Vorbereider/modelleur (eenvoudige frames) Modelleur (kronen en inlays) Modelleur (kunsttharsjackets)
VI	Tandtechnicus B	Modelleur/bakker (jacketkronen in porcelein c.q. goud/porceleincombinaties) Opsteller Vorbereider/modelleur (gecompliceerde frames) Orthodontisch Technicus
VII	Tandtechnicus A	Modelleur/bakker (grootconstructies)

Func-tie-groep	Func-tierang	Benamingen van voorbeeldfuncties
VII	Tandtechnicus tandheelkundige praktijk	-
VIII	Chef tandtechnicus	-

2. Indien de werknemer regelmatig meer dan één functie uitoefent, wordt hij ingedeeld in de functiegroep die overeenkomt met de zwaarste door hem uitgeoefende functie, tenzij deze functie in een te verwaarlozen omvang in zijn werkpakket voorkomt.
3. Chauffeurs dan wel werknemers die in hoofdzaak administratieve werkzaamheden verrichten, worden na een driejarig dienstverband niet lager ingedeeld dan in functiegroep III respectievelijk in functiegroep IV.
4. Werknemers die in hoofdzaak huishoudelijke werkzaamheden verrichten, worden niet lager ingedeeld dan in functiegroep I. Niettemin kunnen deze werknemers gedurende maximaal één jaar in functiegroep 0 worden ingedeeld.
5. Indien de door de werknemer uit te oefenen functie niet gerangschikt kan worden onder een van de voorbeeldfuncties, wordt de werknemer in onderling overleg door de werkgever in een van de functiegroepen ingedeeld.

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

SALARISSCHALEN VOOR TANDTECHNICI PER 1 JULI 1997¹⁾

Vakvolwassen leeftijd	23	23	23	23	23	24	24	24	25	25	25	27
Functiegroepen	0	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII			
0 Functiejaar	2.244	2.712	2.798	2.863	2.984	3.104	3.289	3.509	3.773			
1 Functiejaar	2.274	2.736	2.846	2.910	3.050	3.180	3.370	3.596	3.884			
2 Functiejaar		2.782	2.895	2.963	3.122	3.261	3.458	3.689	3.989			
3 Functiejaar		2.823	2.941	3.016	3.177	3.337	3.542	3.777	4.100			
4 Functiejaar		2.868	2.992	3.070	3.245	3.415	3.627	3.873	4.206			
5 Functiejaar		2.916	3.044	3.122	3.309	3.489	3.710	3.961	4.314			
6 Functiejaar		2.964	3.095	3.183	3.373	3.570	3.798	4.051	4.421			
7 Functiejaar			3.154	3.245	3.445	3.649	3.881	4.146	4.527			
8 Functiejaar				3.298	3.507	3.729	3.973	4.238	4.643			
9 Functiejaar					3.572	3.807	4.053	4.323	4.741			
10 Functiejaar						3.881	4.143	4.417	4.855			
11 Functiejaar							4.224	4.508	4.958			
12 Functiejaar								4.600	5.072			

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

(bijlage bij artikel 14 van de CAO)

VOORBEELDFUNCTIES EN FUNCTIEGROEPEN VANAF
1 JANUARI 1998

1. De functie van de werknemer wordt ingedeeld in een van de functie-groepen 0 en A tot en met H aan de hand van een vergelijking tussen de door hem uit te oefenen functie en de hieronder opgenomen lijst van voorbeeldfuncties.

Func-tie-groep	Voorbeeldfuncties	Doel functie
0		
A		
B	Assistent kroon- en brugwerk Assistent prothesen Assistent frames Assistent orthodontie	Verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan kroon- en brugwerkstukken. Verrichten van eenvoudig werkzaamheden aan prothesen. Verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan frames. Vervaardigen van eenvoudige orthodontische apparatuur; verrichten van eenvoudige werkzaamheden t.b.v. de vervaardiging van gemiddelde en moeilijke apparatuur.
C	Administratief medewerker/chauffeur	Administratief verwerken van in- en uitgaande werkopdrachten en gereede werkstukken/apparaten. Ophalen en bezorgen van werkopdrachten en werkstukken/apparaten bij afnemers.
D	Medewerker kroon- en brugwerk Medewerker prothesen	Vervaardigen van kroon- en brugwerkstukken van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke kroon- en brugwerkstukken. Vervaardigen van prothesen van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke prothesen.

Func-tie-groep	Voorbeeldfuncties	Doel functie
	Medewerker frames	Vervaardigen van frames van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke frames.
	Medewerker orthodontie	Vervaardigen van orthodontische apparatuur van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke apparatuur.
	Medewerker expeditie/voorraadbeheer	Administratief verwerken van de in- en uitgaande werkopdrachten en gereede werkstukken/apparatuur. Op peil houden van voorraden grondstoffen en materialen.
E		
F	Specialist kroon- en brugwerk Specialist prothesen Specialist frames Specialist orthodontie	Vervaardigen van alle soorten kroon- en brugwerkstukken. Vervaardigen van alle soorten prothesen. Vervaardigen van alle soorten frames. Vervaardigen van alle soorten orthodontische apparatuur.
G		
H	Groepsleider kroon- en brugwerk Groepsleider prothesen Groepsleider frames Groepsleider orthodontie	Realiseren van de gevraagde productie van kroon- en brugwerkstukken, conform kwaliteitseisen. Realiseren van de gevraagde productie van prothesen, conform kwaliteitseisen. Realiseren van de gevraagde productie van frames, conform kwaliteitseisen. Realiseren van de gevraagde productie van orthodontische apparatuur, conform kwaliteitseisen.

2. Werknemers die in hoofdzaak huishoudelijke werkzaamheden verrichten, worden niet lager ingedeeld dan in functiegroep A. Niettemin kunnen deze werknemers gedurende maximaal één jaar in functiegroep 0 worden ingedeeld.
3. De werknemer die (nog) niet beschikt over de kundigheden en ervaring die voor de vervulling van de functie van assistent, medewerker of specialist zijn vereist, maar over meer kundigheden en ervaring beschikt dan die vereist zijn als leerling respectievelijk assistent respectievelijk medewerker, kan al dan niet tijdelijk in de functiegroep A respectievelijk C respectievelijk E worden ingedeeld. Het voorgaande geldt alleen indien de werknemer die meerdere kundigheden en ervaring voor een substantieel deel van zijn werktijd inzet in de

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

functie van assistent respectievelijk medewerker respectievelijk specialist.

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

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Jeugdschaal

Functiegroepen	0	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar	774	823							
17 jaar	886	942							
18 jaar	1.021	1086	1279	1348					
19 jaar	1.178	1253	1475	1555					
20 jaar	1.380	1467	1728	1822	1920	2016			
21 jaar	1.627	1730	2037	2148	2263	2377	2565		
22 jaar	1.907	2028	2389	2518	2653	2787	3007		

BIJLAGE V

(bijlage bij artikel 4 van de CAO)

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

De ondergetekenden:

naam TTL
adres
postcode, woonplaats
verder te noemen: werkgever

en

naam
adres
postcode, woonplaats
verder te noemen: werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

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

Artikel 2

De arbeidsovereenkomst vangt aan op 199.. en wel voor de
duur van twee maanden als proeftijd en aansluitend voor de duur van
tien maanden, zodat de arbeidsovereenkomst eindigt op 199..

Artikel 4

Bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst bedraagt het salaris
f,- bruto per maand.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te op 199..

Handtekening werkgever:

Handtekening werknemer:

.....

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VI

(bijlage bij artikel 4 van de CAO)

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE TIJD

De ondergetekenden:

naam TTL
adres
postcode, woonplaats

verder te noemen: werkgever

en

naam
adres
postcode, woonplaats

verder te noemen: werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

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

Artikel 2

De arbeidsovereenkomst vangt aan op 199.. en wel voor de
duur van twee maanden als proeftijd en aansluitend voor onbepaalde
tijd.

Artikel 4

Bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst bedraagt het salaris
f,- bruto per maand.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend
te op 199..

Handtekening werkgever:

Handtekening werknemer:

.....

.....

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VII

(bijlage bij artikel 30 van de CAO)

REGLEMENT VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE

Artikel 1

Samenstelling

1. De geschillencommissie wordt ingesteld voor de duur van de CAO.
2. De commissie bestaat uit drie werkgeversleden en drie werknemersleden. Voor elk lid van de commissie wordt een plaatsvervanger benoemd.
3. De werkgeversleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de werkgeversorganisaties. De werknemersleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de werknemersorganisaties. De leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de duur van de CAO. Indien een vacature ontstaat, dient hierin binnen vier weken te worden voorzien door de organisatie, die het lid of de plaatsvervanger, wiens plaats is opengevallen, heeft benoemd. Zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde geldt dat twee van de drie leden van de commissie rechtstreeks betrokken moeten zijn bij de totstandkoming van de CAO.
4. De commissie wijst een werkgeverslid en een werknemerslid aan, die beurtelings voor de tijd van één kalenderjaar als voorzitter respectievelijk als vice-voorzitter optreden. Bij ontstentenis van de fungerende voorzitter treedt de vice-voorzitter als zodanig op.
5. De commissie laat zich bijstaan door een secretaris, die is belast met alle secretariaatswerkzaamheden die uit het werk van de commissie voortvloeien. Het secretariaat is gevestigd aan de Lomanlaan 55, 3526 XC Utrecht.
6. De commissieleden en hun plaatsvervangers ontvangen geen vergoeding voor hun werkzaamheden. Reis- en verblijfkosten van leden en plaatsvervangers worden gedragen door de organisaties, die hen hebben benoemd.

Artikel 2

Taken en bevoegdheden

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

Artikel 3

Indienen van verzoeken

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

Artikel 4

Behandeling van geschillen

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

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

BIJLAGE VIII

PROTOCOLLEN

- A. Protocol scholingsverlof werknemers ouder dan 45 jaar
Partijen bij deze CAO zijn overeengekomen aan werknemers die ouder zijn dan 45 jaar, een extra scholingsverlof van twee dagen te verlenen, indien aannemelijk wordt gemaakt dat deze scholing nuttig c.q. noodzakelijk is voor een goed (kunnen blijven) functioneren van de werknemer. Afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd.

Tandtechniek 1997/1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 17 december 1997

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het
Centraal kantoor
van de Arbeidsinspectie,*

C. J. Meerhof.