

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID

AI Nr. 9039

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 10-08-1998, nr. 149

ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE
SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Sociaal Economische Begeleidingscommissie voor de Suikerverwerkende Industrie namens de Vereniging van fabrikanten van banket, beschuit, biscuit, koek en aanverwante produkten (Verbisko), Baronie de Heer B.V., Droste B.V., Marvelo B.V., Rademaker B.V. en Cacao- en Chocoladefabriek Union B.V. als partijen te ener zijde mede namens FNV Bondgenoten, de CNV Bedrijvenbond en De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerverwerkende Industrie, 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 Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bedenkingen 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 2000 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerverwerkende Industrie alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerverwerkende Industrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

PROTOCOL

1. In-, door- en uitstroom
De paritair samengestelde werkgroep Perspectief zal worden voortgezet. Deze werkgroep is namens het Georganiseerd Overleg verantwoordelijk voor de uitvoering van de gemaakte afspraken over in-, door- en uitstroom.

Instroom

Sociale partners willen met de afspraken over instroom bevorderen dat werkgevers over voldoende kwalitatief personeel kunnen blijven beschikken, terwijl er tevens aandacht wordt besteed aan de achterstandssituatie van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt, met name (gedeeltelijke) WAO'ers.

Doorstroom

Partijen hebben afgesproken om door middel van verschillende financieringsbronnen (waaronder een eenmalige extra loonsomheffing van 0,3%) een centrale, tijdelijke pot te vullen waaruit gedurende een bepaalde periode inspanningen op het gebied van de doorstroom kunnen worden gefinancierd.

Uitstroom

In het kader van de uitstroom bij onvrijwillig ontslag zal in overleg met een of meerdere intermediairs een raamwerk worden vastgelegd. Dit raamwerk (de „van werk naar werk” afspraak) kan op ondernemingsniveau nader worden ingevuld rekening houdend met door sociale partners vastgestelde randvoorwaarden en de specifieke omstandigheden van de onderneming. De afhandeling van projecten in het kader van bovengenoemde aanpak zal op zo kort mogelijke termijn (afhankelijk van de omvang van de reorganisatie: 1 à 2 maanden) worden afgehandeld door alle betrokken partijen.

De bedrijven in de suikerverwerkende industrie zullen over de afspraken rond in-, door- en uitstroom in de 2^e helft van 1998 nadere informatie ontvangen van het secretariaat van het Georganiseerd Overleg.

4. Indien een werknemer na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gedurende meer dan 31 dagen in dienst is geweest als

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

uitzendkracht, kan hem niet opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangeboden.

Indien een werknemer na afloop van een dienstverband als uitzendkracht in een arbeidscontract voor bepaalde tijd werkzaam is geweest, kan hem niet opnieuw een dienstverband als uitzendkracht worden aangeboden.

5. De werkgever is gehouden de werknemer de mogelijkheid te bieden zich door middel van een collectief contract te verzekeren tegen de korting op de uitkering krachtens de WA die het gevolg is van het in werking treden van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen. In verband hiermee is met een verzekeraar een collectief bedrijfscontract gesloten. De premie voor de hier bedoelde verzekering is voor rekening van de werknemer. Individuele werkgevers kunnen desgewenst afzien van deelname door het tekenen van een afstandsverklaring. Individuele werkgevers kunnen dispensatie krijgen ten aanzien van dit bedrijfscontract indien zij hun werkgevers een ten minste gelijkwaardig ander collectief verzekeringscontract aanbieden. Een ander voor de onderneming collectief verzekeringscontract dient ten minste aan de in bijlage VII van deze cao genoemde randvoorwaarde te voldoen.
6. Gedeeltelijk arbeidsongeschikten zullen niet op grond van hun arbeidsongeschiktheid worden ontslagen indien er binnen de onderneming herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Onderneming: iedere onderneming, waarin uitsluitend of in hoofdzaak:
 - a. fabrieksmatig bloem en andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels, ongeacht de soort worden verwerkt;
 - b. fabrieksmatig producten worden vervaardigd, welke naar de aard der verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de producten, vermeld onder a;
 - c. De onder a en b genoemde producten worden uitsluitend of in hoofdzaak verkocht aan wederverkopers/bedrijfsmatige afnemers.

2. Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming drijft.
3. Werknemer: de man of de vrouw die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 1637a van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
6. Sociaal Economische Begeleidingscommissie voor de Suikerwerkende Industrie: het vertegenwoordigend orgaan van de partijen ter ene zijde van deze cao.
7. Contactcommissie: de Commissie als bedoeld in artikel 35 van deze cao.
8. Functieloon: het functieloon per week c.q. per maand c.q. per periode (4 weken), zoals vermeld in de functieloonschalen in bijlage II van deze cao.
9. Inkomen: het functieloon uitsluitend vermeerderd met prestatie- of waarderingpremies, ploegtoeslag, vriestoeslag en/of toeslag voor functiegebonden regelmatig gewerkte overuren tot maximaal 5 uur per week.

Artikel 2

Verhoging functieloon

1. Met ingang van 1 april 1998¹⁾ wordt het functieloon van 1 januari 1998 verhoogd met 1,25%.
2. Met ingang van 1 oktober 1998 wordt het functieloon van 1 april 1998 verhoogd met 1,25%.
Met ingang van 31 december 1998 wordt het functieloon van 1 oktober 1998 verhoogd met 1,25%.
4. Met ingang van 1 juli 1999 wordt het functieloon van 31 december 1998 verhoogd met 2%.
5. Met ingang van 31 december 1999 wordt het functieloon van 1 juli 1999 verhoogd met 1,25%.
6. In de maand april 2000 wordt een éénmalige uitkering van 1% over het jaarinkomen toegekend aan die werknemers die op 1 april 2000 in dienst zijn. Onder jaarinkomen wordt in dit verband verstaan het inkomen, als bedoeld in artikel 1, lid 9 over de periode 1 april 1999 tot en met 31 maart 2000.”

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

Werkingsfeer

1. Deze cao is van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers, gesloten door werkgevers die een onderneming drijven als bedoeld in artikel 1 lid 1.
2. De bepalingen van deze cao zijn, voorzover niet anders vermeld, naar evenredigheid van toepassing op werknemers die hetzij krachtens overeenkomst (b.v. bij vervulling van een functie door meerdere werknemers in afwisseling met elkaar) hetzij krachtens wettelijk voorschrift (partieel-leerplichtigen) gedurende kortere tijd dan de in artikel 20 genoemde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werkzaam zijn.
3. Een jeugdige werknemer kan niet uitsluitend op basis van een leerovereenkomst in de onderneming werkzaam zijn. Ingeval de jeugdige werknemer in de onderneming een opleiding volgt, wordt met hem een leer- en arbeidsovereenkomst gesloten, waarbij de aanspraken op grond van deze cao naar evenredigheid worden verminderd, afhankelijk van de mate waarin de jeugdige werknemer tijd aan opleiding besteedt.
4. Deze cao is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers, die een functie vervullen boven het niveau van de bij deze cao behorende functies.

Artikel 8

Indiensttreding

1. De bepalingen van het Burgerlijk Wetboek omtrent het aangaan van de arbeidsovereenkomst zijn van toepassing met dien verstande dat de eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst als proeftijd gelden, gedurende welke zowel de werkgever als de werknemer de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen kan doen eindigen. Een model-arbeidsovereenkomst is als bijlage I bij deze cao gevoegd.
2. De werkgever verstrekt aan de werknemer een exemplaar van de arbeidsovereenkomst.
In deze arbeidsovereenkomst worden in ieder geval vermeld:

- a. de datum van ingang van de dienstbetrekking;
- b. de proeftijd;
- c. de functie en de vakgroep, waarin de werknemer is ingedeeld;
- d. het inkomen, gespecificeerd volgens functieloon, toeslagen e.d.

Artikel 9

Salarisbetaling

1. Salarisbetaling geschiedt per bank, giro of contant voor het einde van elke betalingsperiode.
2. De werkgever verstrekt bij de salarisbetaling aan de werknemer een salarisbriefje, waarop tenminste zijn vermeld:
 - a. de naam van de werknemer;
 - b. de periode, waarop de betaling betrekking heeft;
 - c. het bruto-inkomen, gespecificeerd naar functieloon en in voorkomend geval prestatie- of waarderingspremies, ploegentoeslag, vriestoeslag, overwerktoeslag of andere beloningen;
 - d. nhouding van loonbelasting en premies sociale verzekering;
 - e. andere inhoudingen, nauwkeurig te specificeren.

Artikel 10

Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

1. De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met het bedrijf in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen welke hem door of namens de werkgever worden verstrekt.
2. 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.

Artikel 11

Opzeggingstermijn

Onverminderd het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek omtrent het eindigen van de arbeidsovereenkomst bedraagt ten aanzien van de werknemer, die onafgebroken langer dan een jaar in dienst van de werkgever is

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

geweest, de opzeggingstermijn wederzijds tenminste twee weken (functieloonbasis per week) c.q. een maand (functieloonbasis per maand) c.q. vier weken (functieloonbasis per periode).

Artikel 12

Vakgroepindeling

1. Voor de toepassing van deze cao wordt de werknemer op grond van zijn werkzaamheden, welke hij als regel verricht, ingedeeld in één van de vakgroepen, vermeld in het bij deze cao behorende Sleutel-functieboek¹⁾. De vakgroepen worden zonodig aangevuld of gewijzigd, zoals in artikel 35 is geregeld.
2. Ten aanzien van de werknemer, die in de loop van het dagelijkse arbeidsproces gewoonlijk werkzaamheden verricht, behorende tot verschillende vakgroepen, wordt bij de indeling uitgegaan van de hoogst geclassificeerde werkzaamheden, tenzij deze werkzaamheden gedurende een gering deel (minder dan circa 25%) van de totale arbeidsduur van de werknemer worden uitgeoefend.

Artikel 13

Functieloon- en toeslagbepalingen

1. De werkgever is verplicht de werknemer het functieloon te betalen op grond van zijn vakgroep.
2. a. 1. Het functieloon van de vakvolwassen werknemer die voldoet aan de bij de functie horende eisen van opleiding en ervaring wordt bij indiensttreding in beginsel vastgesteld in de 0-periodiek van de betreffende vakgroep.
2. Het functieloon van de vakvolwassen werknemer die nog niet voldoet aan de bij de functie horende eisen van opleiding en ervaring wordt bij indiensttreding vastgesteld in de (laagste) aanlooperperiodiek van de betreffende vakgroep.
- b. 1. Het functieloon van de werknemer die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt maar reeds voldoet aan de eisen van opleiding en ervaring wordt bij indiensttreding vastgesteld op het bij de leeftijd genoemde bedrag in de functieloonshalen.

¹⁾ Zie hiervoor het besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 augustus 1985 (Stcrt. 1985, nr. 153).

2. Het functieloon van de werknemer die de vakvolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt en nog niet voldoet aan de eisen van opleiding en ervaring wordt bij indiensttreding vastgesteld op de bij de leeftijd genoemde (laagste) aanlooperperiode in de functieloonschalen.
3. Boven het krachtens lid 1 vastgestelde functieloon mag op grondslag van een goedgekeurd systeem aan een werknemer, op wie geen ander oververdienstestelsysteem van toepassing is, een waarderingspremie worden toegekend. Deze premie kan ten hoogste 5% van het functieloon bedragen met dien verstande dat de som van de toegekende premies niet meer mag bedragen dan 2,5% van de som van de functielonen van de werknemers op wie het waarderingsstelsysteem van toepassing is.
4. Afwijkende functiewaarderingsystemen in combinatie met afwijkende beloningssystemen kunnen na voorafgaand overleg met de vakverenigingen en met goedkeuring van de Contactcommissie worden ingevoerd.¹⁾
5. Een werknemer van 50 jaar en ouder, die gedurende een aaneengesloten periode van twee jaar of langer in dienst van de werkgever is, zal wanneer in aansluiting op bovengenoemde periode een functiewijziging plaatsvindt, waarbij de nieuw uit te oefenen functie in een lagere vakgroep is ingedeeld dan de oorspronkelijk uitgeoefende functie, het functieloon behouden dat hij genoot vóór de functiewijziging, evenwel onder aftrek van eventuele uitkeringen krachtens de Ziekwet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en/of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. a. De werknemer die tijdelijk een functie, welke in een hogere vakgroep is ingedeeld dan zijn eigen functie volledig waarneemt, blijft ingedeeld in de vakgroep welke met zijn eigen functie overeenkomt.
b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, wordt het functieloon van de werknemer tijdelijk verhoogd over de gehele periode van de waarneming. Deze verhoging bedraagt het verschilbedrag bij 0-periodieken tussen de twee betrokken vakgroepen en wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten. Over het aldus tijdelijk verhoogde functieloon dient, voorzover van toepassing, ploegentoeslag, overwerktoeslag, toeslag voor arbeid op ongunstige uren berekend te worden, doch niet de vakantietoeslag, de uitkering bij einde dienstverband, de uitkering bij overlijden en de vergoeding voor niet genoten vakantiedagen.

¹⁾ Secretariaat Contactcommissie: Bankastraat 131B, 2585 EL Den Haag.

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 14

Herziening van het functieloon

1. Herziening van het functieloon van de werknemer jonger dan 22 jaar in verband met zijn leeftijd vindt plaats met ingang van de betalingsperiode, volgend op het tijdstip, waarop de in de functieloonshalen genoemde leeftijd is bereikt.
2. Het functieloon van de werknemer van 22 jaar en ouder, die nog niet het maximum van zijn functieloonshaal heeft bereikt, wordt eenmaal per jaar, en wel op 1 januari opnieuw vastgesteld, waarbij hem een periodiek wordt toegekend totdat hij het maximale aantal periodieken in zijn vakgroep heeft bereikt.
3. Aan de werknemer, die de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt in de periode 1 januari tot en met 30 september van enig jaar, zal de eerste periodiek worden toegekend op de eerstvolgende 1 januari en de volgende periodiek telkens op de volgende 1 januari.
Aan de werknemer die na 30 september van enig jaar de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt zal de eerste periodiek niet op de eerstvolgende 1 januari worden gegeven, doch op de daaropvolgende 1 januari.
4. Indien een werknemer van 22 jaar of ouder in dienst treedt, die elders in zijn functie reeds bruikbare ervaring heeft gekregen, kunnen hem bij de aanvang van het dienstverband één of meer periodieken worden toegekend in overeenstemming met die ervaring.
5. Aan de werknemer van 22 jaar en ouder, die in dienst is getreden in de periode 1 januari tot en met 30 september van enig jaar, zal een periodiek worden toegekend op de eerstvolgende 1 januari en de volgende periodiek telkens op de volgende 1 januari. Aan de werknemer die in dienst is getreden in de periode 1 oktober tot en met 31 december van enig jaar zal niet op de eerstvolgende 1 januari een periodiek worden toegekend, doch op de daaropvolgende 1 januari.
6. Bij promotie van een werknemer van 22 jaar of ouder naar een hogere vakgroep bedraagt de verhoging van zijn functieloon de helft

van het verschil tussen de functielonen bij nul periodieken van de oude en de nieuwe vakgroep, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe functieloon in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de periodiekenschaal van de nieuwe vakgroep.

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.

Artikel 14a

Vakantiewerker

1. Onder vakantiewerker wordt verstaan de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 3, die echter uitsluitend in dienst is van de werkgever ter vervanging van werknemers, die in de zomerperiode waarin de schoolvakanties plaatsvinden, met vakantie zijn.
2. Gedurende de eerste vier weken van het dienstverband is het bepaalde in de artikelen 13, 14 en 28 niet van toepassing op de vakantiewerker.
3. Gedurende de eerste vier weken van het dienstverband wordt de vakantiewerker beloond volgens het wettelijk minimum (jeugd)loon en in aansluiting daarop volgens het cao-functieloon van de vakgroep, waarin zijn functie is ingedeeld.

Artikel 15

Leerling- en diplomatoeslagen

1. Aan een werknemer, die een voor de onderneming van belang zijnde vakopleiding volgt in het kader van een leerlingstelsel, als bedoeld in de Wet op het leerlingwezen, wordt een extra uitkering verleend:
 - a. van f 120,= bij het volgen van een twee-jarige opleiding na afloop van het eerste leerjaar, mits hij tot het tweede leerjaar is toegelaten;
 - b. van f 300,= bij het behalen van het diploma behorende bij de onder a genoemde vakopleiding;
 - c. van f 400,= bij het behalen van een op de onder a genoemde vakopleiding gevolgde vervolgopleiding.
2. Indien een werknemer in het bezit is van het einddiploma van een in lid 1 bedoelde vakopleiding, zal hij een diplomatoeslag van f 8,20 per week ontvangen zolang hij nog niet het functieloon, behorende bij de vakvolwassen leeftijd, ontvangt van de vakgroep, waarin hij is ingedeeld.

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 16

Uitkering bij einde dienstverband

1. De werknemer, wiens dienstverband bij de werkgever onafgebroken 10 of meer jaren heeft bestaan, ontvangt van de werkgever bij de datum van ingang van de pensioenuitkering ter gelegenheid van de beëindiging van de dienstbetrekking, mits deze op rechtmatige wijze geschiedt, een uitkering ineens van 50% van zijn laatstgenoten inkomen over een maand.
2. De in lid 1 genoemde uitkering wordt onder dezelfde voorwaarden eveneens toegekend aan:
 - a. de deelnemer aan de regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden voor de Suikerverwerkende Industrie op het tijdstip van beëindiging van de dienstbetrekking i.v.m. vervroegde uittreding;
 - b. bij beëindiging van de dienstbetrekking met de werknemer die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de AAW/WAO.

Artikel 17

Uitkering bij overlijden¹⁾

1. Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ineens ten bedrage van het inkomen dat de werknemer laatstelijk toekwam.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. bij ontstentenis van de echtgeno(o)t(e), de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. de levensgezel(lin) met wie de werknemer in gezinsverband samenwoonde.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt

¹⁾ Artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek is onverkort van toepassing.

krachtens de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en/of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

4. De overlijdingsuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel geldt niet, indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en/of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 18

Bedrijfskleding en arbeid in vriescellen

1. a. Door de werkgever zal, indien hij het dragen van bedrijfskleding verplicht stelt, deze bedrijfskleding in voldoende mate aan de betrokken werknemers in bruikleen worden verstrekt. De bedrijfskleding blijft het eigendom van de werkgever en dient bij het einde van de dienstbetrekking te worden ingeleverd. Uitsluitend indien door de werkgever geen bedrijfskleding wordt verstrekt, zal aan de werknemer een kledingtoelage worden verstrekt van f 3,60 per week.
b. De werkgever is verplicht zorg te dragen voor de reiniging van de door hem verstrekte bedrijfskleding; mocht hij daartoe niet over de mogelijkheden beschikken, dan kan de werknemer de kosten van de reiniging van deze bedrijfskleding bij de werkgever declareren.
c. Indien de functie van de werknemer dit vereist, zal de werkgever veiligheidsschoenen ter beschikking stellen (kosteloos). Deze veiligheidsschoenen blijven het eigendom van de werkgever en dienen bij het einde van het dienstverband te worden ingeleverd.
2. De werknemer, die regelmatig arbeid verricht in vriescellen, ontvangt boven het voor hem geldende functieloon per week, als bedoeld in artikel 1 lid 8, een toeslag van f 12,80 per week.

Artikel 19

Wet minimumloon – minimumvakantiebijslag

1. Voor de toepassing van het wettelijk minimumloon, als bedoeld in artikel 7 lid 1 van de Wet minimumloon minimumvakantiebijslag gelden de volgende inkomensbestanddelen: het functieloon, als bedoeld in artikel 1 vermeerderd met prestatie- of waarderingspremies.
2. De eventuele verrekening tot het niveau van het wettelijk minimumloon geschiedt op basis van de in lid 1 genoemde inkomensbestanddelen over een periode van 4 weken, respectievelijk een maand.

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 20

Arbeidsduur

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

Uitgangspunt bij de berekening van de verschillende werktijdregelingen is een rooster van 8 uur per dag gedurende 5 dagen per week, waarbij per kalenderjaar naast gemiddeld 6 feestdagen 23 roostervrije dagen behoren teneinde een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis te realiseren¹); voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen per kalenderjaar.

Andere werktijdregelingen worden van bovengenoemde werktijdregeling afgeleid, zoals:

- bij een rooster van 7,5 uur per dag gedurende 5 dagen per week, naast gemiddeld 6 feestdagen 9,2 roostervrije dagen; voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen;
- bij een rooster van 7,2 uur per dag gedurende 5 dagen per week, gemiddeld 6 feestdagen; voorts behoren bij dit rooster 25 vakantiedagen;
- bij een rooster van 9 uur per dag gedurende 4 dagen per week, gemiddeld 6 feestdagen²); voorts behoren bij dit rooster 20 vakantiedagen.

2. a. Vaststelling van werkroosters geschiedt met inachtneming van de volgende voorwaarden:

1. 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.
2. De werkroosters worden minimaal voor een periode van 4 weken (kalendermaand) vastgesteld en bekend gemaakt. Zo

¹) Noot van cao-partijen:

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

²) Noot van cao-partijen:

„De waarde van deze feestdagen bedraagt 8 uur per dag, zodat bij 6 feestdagen – in dit rooster 54 uur – 6 uur per jaar nog dient te worden ingeroosterd.”

mogelijk worden werkroosters voor een langere periode vastgesteld en bekend gemaakt. Tussentijdse wijzigingen van vastgestelde werkroosters zijn mogelijk in overleg met de ondernemingsraad.

- b. 1. T.a.v. roostervrije uren/dagen gelden de volgende voorwaarden:
 - Een individuele verhindering (ziekte, bijzonder verzuim ex. artikel 26) op de datum waarop een roostervrije dag of roostervrije uren is/zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervangend roostervrij. Indien er echter sprake is van 3 of meer collectieve roostervrije dagen in een aaneengesloten periode en de werknemer deze collectieve roostervrije dagen wegens ziekte niet heeft kunnen genieten, wordt hem de helft van die roostervrije dagen op een later tijdstip alsnog toegewezen.
 - 2. Indien tengevolge van bedrijfsomstandigheden op een roostervrije dag/op roostervrije uren door de werknemer (volgens opdracht) moet worden gewerkt volgens zijn normale werkrooster, geldt de arbeid niet als overwerk en wordt/worden een andere roostervrije dag/roostervrije uren aangewezen.
 - 3. Beëindiging van de dienstbetrekking vóór de vastgestelde data, waarop roostervrije dag(en)/uren is/zijn vastgesteld geeft geen recht op vervangend roostervrij.
 - 4. Roostervrije uren worden in blokken van tenminste 4 uren door de werkgever aangewezen.
 - 5. Roostervrije dag(en)/uren wordt/worden tenminste 4 weken (maand) van tevoren aangewezen.
 - 6. Bij een werkrooster van 4 dagen per week met een werktijd van 9 uren per dag in wisselende diensten is de werkgever bevoegd de roostervrije dag te bestemmen voor het bijwonen van lessen in het kader van een (vak)opleiding (1 dag per 5 weken).

Ook kan bij andere werkroosters roostervrije tijd worden aangewezen ten behoeve van voor de onderneming noodzakelijke opleidingen.
 - 7. De werknemer wordt voorafgaande aan de datum waarop hij met pensioen gaat dan wel deelneemt aan de regeling vervroegd uittreden in de gelegenheid gesteld de vanwege de werkomstandigheden nog niet genoten roostervrije dagen in overleg met de werkgever op te nemen.
3. a. Indien de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben afgesloten met een looptijd van maximaal 12 maanden, dient bij het einde van die arbeidsovereenkomst vastgesteld te worden of de arbeidsduur van de werknemer over de gehele looptijd overeenkomt met een gemiddelde werkweek van 36 uur, danwel meer of minder heeft bedragen dan een gemiddelde werkweek van 36 uur.

Bij bovengenoemde berekening zijn uitgezonderd de uren die

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- krachtens het bepaalde in artikel 21 als overwerk dienen te worden aangemerkt.
- b. Indien gedurende de looptijd van de onder a genoemde arbeidsovereenkomst de arbeidsduur meer uren heeft bedragen dan gemiddeld 36 uur per week, worden deze meeruren aan het einde van het dienstverband aan de werknemer uitbetaald. Indien gedurende de looptijd de arbeidsduur minder heeft bedragen dan gemiddeld 36 uur per week, worden deze minuren in mindering gebracht op het inkomen over de laatste betalingsperiode, de vakantietoeslag en/of de vergoeding voor niet genoten vakantie-dagen.
 4. Werkroosters en data waarop roostervrije uren/dagen worden toegekend, worden voor het gehele personeel c.q. groepen van het personeel in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden.
 5. Indien een werknemer op basis van een afspraak voor oproeparbeid opgeroepen wordt om gedurende een bepaalde periode krachtens arbeidsovereenkomst in de onderneming werkzaam te zijn, bedraagt de arbeidsduur minimaal 8 uur per week.
 6. Iedere werknemer kan de werkgever verzoeken om in deeltijd te gaan werken. Indien het belang van de onderneming zich verzet tegen inwilliging van bedoeld verzoek, zal dit schriftelijk en met redenen omkleed aan betrokken werknemer worden meegedeeld.

Artikel 21

Overwerk, extra oproep en consignatie

1. a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid die boven het vastgestelde werkrooster uitgaat, gerekend over een periode van 4 weken (een maand), met uitzondering van arbeid die verricht wordt door de werknemer die in deeltijd werkzaam is c.q. een partieel-leerplichtige werknemer. Voor deze categorie werknemers wordt onder overwerk verstaan arbeid die uitgaat boven het vastgestelde rooster, dat geldt voor werknemers die in volle tijd werkzaam zijn in de onderneming/afdeling danwel in een gelijke of nagenoeg gelijke functie, gerekend over een periode van 4 weken.
Over de meeruren, gelegen tussen het individueel vastgestelde werkrooster en het voor een werknemer in volle tijd vastgestelde

rooster, is bepaald dat deze meeruren meetellen bij de berekening van vakantiedagen, vakantietoeslag en eventueel gratificatie.

- b. Overuren worden per 4 weken (een maand) uitbetaald respectievelijk in vrije tijd opgenomen met inachtneming van het bepaalde in de leden 2 en 3 en/of worden tot een maximum van 6 uren in mindering gebracht op de daarop volgende werkroosters. Tevens kan tot maximaal 6 uren per werkrooster van 4 weken (een maand) minder arbeid worden verricht dan volgens het vastgestelde rooster; deze uren worden aan de daarop volgende werkroosters toegevoegd zonder dat sprake is van overuren.
 - c. De werkgever draagt er zorg voor dat het aantal werknemers en de samenstelling van het personeel in vaste dienst zodanig is dat een werknemer niet meer dan 6 uren per week overwerk behoeft te verrichten.
Overschrijding van 6 overuren per week is mogelijk, indien – naar het oordeel van de werkgever – op grond van bedrijfsomstandigheden, b.v. extra werkzaamheden in verband met het seizoen, extra overwerk noodzakelijk is. Het beleid in deze vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.
Indien de werkgever zulks in het belang van de onderneming noodzakelijk acht, is het verrichten van overwerk verplicht, waarbij zoveel mogelijk met studiebelangen van de werknemer rekening zal worden gehouden.
2. Ingeval van overwerk worden de overuren uitbetaald vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. 35% voor overuren tot 18.00 uur, respectievelijk 45% voor overuren van 18.00 uur tot 07.00 uur, gewerkt op maandag t/m vrijdag;
 - b. 80% voor uren, gewerkt op zaterdag en zondag; met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld arbeid op de in artikel 27 genoemde feestdagen.
 3. Tenzij hij aantoont dat bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, kan de werkgever aan de werknemer toestaan geheel of gedeeltelijk zijn overwerkuren in plaats van betaling in overeenkomstige vrije tijd op te nemen; de overwerktoeslag wordt in principe uitbetaald.¹⁾
Het tijdstip en de hoeveelheid vrije tijd die wordt opgenomen – bij voorkeur in blokken van vier 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.

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„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.”

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Niet tot overwerk behoren verschoven uren.
Er is sprake van verschoven uren, indien van tevoren wordt overeengekomen, dat er een of meer uren op een ander tijdstip dan volgens het dienstrooster wordt gewerkt zonder dat het aantal uren volgens het dienstrooster wordt overschreden.
Over verschoven uren in enkelvoudige dienst worden alleen de volgende toeslagen betaald:
 - a. 22,5% voor verschoven uren, gewerkt op maandag t/m vrijdag;
 - b. 90% voor verschoven uren, gewerkt op zaterdag en zondag; met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld arbeid op de in artikel 27 genoemde feestdagen;
 - c. de onder a en b genoemde toeslag wordt niet uitbetaald, indien de verschuiving van de uren op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer geschiedt.
5. Indien overwerk na 6 uur na afloop van het dienstrooster wordt verricht en het eerstvolgende dienstrooster aanvangt binnen 16 uren na afloop van dit overwerk, is er sprake van overwerk in slaapuren. Deze slaapuren worden ingehaald door de volgende dienst een gelijk aantal uren later te laten aanvangen. Over deze vrije uren wordt het uurinkomen betaald.
6. Indien aan de werknemer tijdens zijn dienstrooster wordt verzocht overwerk te verrichten na afloop van datzelfde dienstrooster, wordt hem, voorzover het tijdstip en de omvang van het overwerk een extra gang van en naar het bedrijf naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, naast de overuren, vermeerderd met de in lid 2 genoemde toeslag, tevens 1 uur zonder de in lid 2 genoemde toeslag uitbetaald.
Dit extra uur zonder toeslag wordt tevens toegekend aan de werknemer die binnen 16 uur na afloop van zijn dienstrooster van buiten het bedrijf wordt opgeroepen voor het verrichten van overwerk.
7. Indien voor een werknemer een consignatieregeling geldt, is de werknemer tot consignatie verplicht. Onder consignatie wordt verstaan, dat de werknemer voor de werkgever bereikbaar is en na oproep beschikbaar is voor werkzaamheden. De vergoeding bedraagt voor elk etmaal consignatie 1,5 functieloon per uur op maandag t/m

vrijdag en viermaal functieloon per uur op zaterdag, zondag en feestdagen.¹⁾

8. Voor de toepassing van de leden 2, 3, 4, 5, 6 en 7 wordt onder uurinkomen verstaan: het inkomen als bedoeld in artikel 1, lid 8 met uitzondering van de toeslag van functiegebonden regelmatig gewerkte overuren, gedeeld door 36 (weekinkomen).

Artikel 22

Arbeid in enkelvoudige dienst op ongunstige uren

1. Een werknemer, wiens werkzaamheden aanvangen vóór 07.00 uur, ontvangt voor ieder uur of gedeelte van een uur, gedurende hetwelk door hem vóór 07.00 uur arbeid is verricht een toeslag van 22,5% op zijn uurinkomen.
2. Een werknemer, wiens werkzaamheden eindigen na 18.00 uur, ontvangt voor elk uur of gedeelte van een uur gedurende hetwelk door hem na 18.00 uur arbeid is verricht, een toeslag van 22,5% op zijn uurinkomen.
3. De in de leden 1 en 2 genoemde toeslagen gelden niet voor uren, waarin gewerkt wordt in verband met ploegendienst. De in de leden 1 en 2 genoemde toeslagen mogen in totaal niet meer bedragen dan 15% van het voor de werknemer geldende weekinkomen.
4. Voor de toepassing van de leden 1 en 2 wordt onder uurinkomen verstaan: het inkomen als bedoeld in artikel 1, lid 9 met uitzondering van ploegentoeslag en toeslag voor functiegebonden regelmatig gewerkte overuren, gedeeld door 36 (weekinkomen).

Artikel 23

Arbeid in ploegendienst

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

¹⁾ Noot van cao-partijen:

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

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- gedurende 6 dagen per week en 24 achtereenvolgende uren per etmaal, in vier ploegen wordt verricht.
2. In de 4-ploegendienst worden per jaar 52 vervangende weekenddagen aangewezen. Indien wordt overgewerkt op een vervangende weekenddag ontvangt de werknemer de weekendoverwerktoeslag. Indien vooraf in overeenstemming met de werknemer een andere vrije dag wordt vastgesteld, is er geen overwerktoeslag verschuldigd.
 - d. 1. Onder arbeid in 5-ploegendienst wordt verstaan arbeid die gedurende 7 dagen per week en 24 achtereenvolgende uren per etmaal in vijf ploegen wordt verricht.
 2. In afwijking van artikel 20, lid 1 bedraagt de gemiddelde arbeidsduur in de 5-ploegendienst 33,6 uur per week (7 dagen x 24 uur/5 ploegen).
 3. In de 5-ploegendienst worden per jaar 104 vervangende weekenddagen aangewezen. Indien wordt overgewerkt op een vervangende weekenddag ontvangt de werknemer de weekendoverwerktoeslag. Indien vooraf in overeenstemming met de werknemer een andere vrije dag wordt vastgesteld, is er geen overwerktoeslag verschuldigd.
 4. Bij de overgang naar een 5-ploegendienst zullen de werknemers zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid worden ingeroosterd, met name in het geval de werknemer vanuit zijn geloofsovertuiging problemen heeft met het werken op zondag.
2. Indien een werknemer in ploegendienst werkt zijn de volgende percentages per dienst van toepassing¹⁾:
- | | |
|---|-----|
| voor een ochtendienst op maandag tot en met vrijdag: | 8% |
| voor een middagdienst op maandag tot en met vrijdag: | 14% |
| voor een ochtend- of middagdienst op zaterdag: | 50% |
| voor een ochtend- of middagdienst op zondag: | 60% |
| voor een nachtdienst van maandag tot en met donderdagnacht op zaterdag: | 32% |
| voor een nachtdienst van zondag op maandag of vrijdag op zaterdag: | 40% |
| voor een nachtdienst van zaterdag op zondag: | 50% |

¹⁾ Noot van cao-partijen:
„Deze percentages zijn niet van toepassing op de enkelvoudige dienst.”

3. Met de percentages, genoemd in lid 2 wordt de gemiddelde ploegentoeslag berekend voor de betreffende ploegendienst¹⁾:
- | | |
|---|---------------------|
| 2-ploegendienst: | 11,0% |
| 3-ploegendienst: | 18,5% |
| 4-ploegendienst: | 23,2% ²⁾ |
| 5-ploegendienst (zonder feestdagen ³⁾): | 28,0% ²⁾ |
4. Indien een ploegendienst wordt ingevoerd, die afwijkt van de ploegendiensten, genoemd in de leden 1, 2 en 3 is de werkgever verplicht overleg te plegen met de vakverenigingen inzake een dergelijke ploegendienstregeling.
Het bovenstaande laat onverlet de bevoegdheden van de ondernemingsraad ingevolge artikel 27, lid 1 van de Wet op de Ondernemingsraden.
5. Een werknemer jonger dan 22 jaar ontvangt een ploegentoeslag die gelijk is aan de ploegentoeslag van een werknemer van 22 jaar, die ingedeeld is in dezelfde vakgroep en arbeid verricht van dezelfde ploegendienst.
6. De toeslag voor arbeid in ploegen zal niet kunnen cumuleren met toeslagen voor overwerk, tenzij met inachtneming van het bepaalde in artikel 21 lid 1 a en b de voor de ploegencyclus geldende arbeidsduur wordt overschreden.
7. Indien door de werkgever, nadat tenminste een jaar in ploegendienst is gewerkt, overgeschakeld wordt van een ploegenstelsel naar een normale dagdienst, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van de ploegentoeslag:
- gedurende de 1e tot en met de 12e week ontvangt de werknemer 100% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - gedurende de 13e t/m 36e week: 80% van de ploegentoeslag;
 - gedurende de 37e t/m 60e week: 60% van de ploegentoeslag;
 - gedurende de 61e t/m 84e week: 40% van de ploegentoeslag;
 - gedurende de 85e t/m 104e week: 20% van de ploegentoeslag.
8. Indien wordt overgeschakeld van een stelsel van een ploegendienst met een hogere ploegentoeslag naar een stelsel met een lagere ploegentoeslag is het bepaalde in lid 7 van overeenkomstige toepas-

¹⁾ Noot van cao-partijen:
„Voorbeeldroosters van ploegendiensten zijn opgenomen in bijlage IX.”

²⁾ Noot van cao-partijen:
„De genoemde percentages voor de 4- en 5-ploegendienst gelden als minimum.”

³⁾ Noot van cao-partijen:
„De vergoeding voor feestdagen (met uitzondering van 1e en 2e Kerstdag, Nieuwjaarsdag en Koninginnedag) bedraagt 2%.”

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

sing, met dien verstande dat de in dat lid genoemde percentages worden berekend over het verschil van de hogere ploegdiensttoeslag met de lagere ploegdiensttoeslag.

9. De leden 7 en 8 zijn van overeenkomstige toepassing indien de werknemer door de werkgever wordt overgeplaatst van een ploegdienst met een hogere ploegdiensttoeslag naar een ploegdienst met een lagere ploegdiensttoeslag, c.q. ploegdienst naar enkelvoudige dienst.
10. De werknemer van 55 jaar en ouder, die tenminste 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt, geniet voorrang bij plaatsing in een vacante dagdienstfunctie; hiertoe kan hij op zijn verzoek op een wachtlijst worden geplaatst. Op het moment dat hij gaat werken in een dagdienstfunctie, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van zijn ploegentoeslag:
 - a. gedurende de 1e tot en met de 36e week ontvangt de werknemer 80% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens;
 - b. gedurende de 37e t/m 72e week: 60% van de ploegentoeslag;
 - c. gedurende de 73e t/m 108e week: 40% van de ploegentoeslag;
 - d. gedurende de 109e t/m 144e week: 20% van de ploegentoeslag.
11. In afwijking van het in lid 10 bepaalde, behoudt de werknemer van 55 jaar en ouder, die tenminste 25 jaar in ploegdienst heeft gewerkt de laatstgenoten ploegentoeslag volledig op het moment van overplaatsing op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever naar een 2-ploegdienst of dagdienst.
Het bovenstaande is eveneens van toepassing op de werknemer van 50 jaar en ouder die tenminste 25 jaar in ploegdienst heeft gewerkt, indien hij op verzoek van de werkgever naar een 2-ploegdienst of dagdienst wordt overgeplaatst.
12. a. De werknemer die anders dan door eigen toedoen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een andere dienst dan die volgens zijn rooster, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige uitkering van één uurinkomen (sprongvergoeding).
 - b. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst wordt de onder a genoemde uitkering alleen dan opnieuw betaald, indien de werknemer wordt teruggeplaatst, nadat hij gedurende tenminste 3 diensten in de voor hem afwijkende dienst heeft gewerkt.
 - c. Indien de werknemer vanuit dagdienst, respectievelijk vanuit ploegdienst tijdelijk geplaatst wordt in een afwijkende dienst,

waarvoor een ploegentoeslag, respectievelijk een hogere ploegen-
toeslag geldt dan die volgens zijn rooster wordt hem naast de
onder a genoemde uitkering over zijn inkomen gedurende de
afwijkende dienst de ploegentoeslag, respectievelijk het verschil
tussen de gemiddelde toeslag als bedoeld in lid 2 en de ploegen-
toeslag, behorende bij de afwijkende dienst als (aanvullende) toes-
slag uitbetaald.

- d. Bij tijdelijke overplaatsing in een ploegendienst, waarvoor een
lagere ploegentoeslag geldt dan die volgens het rooster behoudt
de werknemer zijn gemiddelde ploegentoeslag, als bedoeld in lid
2.

13. Voor de toepassing van de leden 2, 3 en 12 wordt onder inkomen
verstaan: het weekinkomen als bedoeld in artikel 1 lid 9 met uitzon-
dering van ploegentoeslag.

Artikel 24

Vrije uren oudere werknemer

1. De werknemer, die de leeftijd van 60 jaar of ouder heeft bereikt en
die gedurende de in artikel 20 genoemde normale wekelijkse arbeids-
duur in de onderneming werkzaam is, 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 een kalenderkwartaal de leef-
tijd van:
60 jaar heeft bereikt: 13 uur per kalenderkwartaal;
61 jaar heeft bereikt: 26 uur per kalenderkwartaal;
62 jaar heeft bereikt: 26 uur per kalenderkwartaal;
63 jaar heeft bereikt: 32 1/2 uur per kalenderkwartaal;
64 jaar heeft bereikt: 45 1/2 uur per kalenderkwartaal.
Voor iedere week waarin de werknemer geen arbeid heeft verricht
zoals b.v. vanwege vakantie, arbeidsongeschiktheid of verzuim krach-
tens artikel 26, vervalt de aanspraak op respectievelijk een uur voor
een 60-jarige werknemer, twee uur voor een 61 en 62-jarige werkne-
mer, twee en een half uur voor een 63-jarige werknemer en drie en
een half uur voor een 64-jarige werknemer.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 3 lid 2 heeft de werknemer
die krachtens overeenkomst een derde of meer van de in artikel 20
genoemde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werkzaam is
aanspraak op een evenredig deel van het in lid 2 genoemde aantal
vrije uren.
4. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

overleg met de werkgever volgens een nader overeen te komen rooster vastgesteld voor de aanvang van elk kalenderkwartaal.

5. De in lid 2 bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen.
Vrije uren waarop aanspraak bestaat, doch die niet worden opgenomen, vervallen.
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 zijn inkomen.
7. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
8. Deze regeling geldt onverminderd de in artikel 25 genoemde regeling betreffende extra vakantiedagen voor oudere werknemers.
9. Voor de toepassing van pensioenregelingen en overige arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de aanvullingen op uitkeringen sociale verzekeringen, blijven de opgenomen uren voor 100% van het uurinkomen gelden.
10. Deze regeling vervalt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer.

Artikel 25

Vakantie

1. a. De normale vakantie, waarop de werknemer in het vakantiejaar aanspraak kan maken, bedraagt met inachtneming van het anders en overigens bepaalde in dit artikel 25 werkdagen per jaar.
Met inachtneming van het bepaalde in artikel 20 betreffende arbeidsduur en roostervrije tijd bedraagt de normale vakantie, waarop de werknemer in het vakantiejaar aanspraak kan maken 25 werkdagen per jaar.
- b. In afwijking van het onder a bepaalde bedraagt de aanspraak op de normale vakantie voor de werknemer die volgens een rooster van 4 dagen per week van 9 uur per dag in de onderneming werkzaam is 20 werkdagen per jaar.
- c. Onder werkdag wordt verstaan de dag, waarop de werknemer volgens het werkrooster gewerkt zou hebben indien geen vakan-

tie zou zijn genoten met uitzondering van de weekenddagen (of vervangende weekenddagen in het kader van een mogelijke 4- of 5-ploegendienst).

Een gedeelte van een werkdag die als vakantie wordt genoten wordt berekend naar het geldende werkrooster van de betreffende werkdag.

2. De in lid 1 onder a en b bedoelde vakantie wordt als volgt opgebouwd: voor elke maand gedurende welke de werknemer vóór 1 mei van enig jaar sedert 1 mei van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is geweest van de werkgever en waarover hij nog geen vakantie of vakantievergoeding heeft genoten, worden aan hem 21/12 (a) respectievelijk 12/3 (b) werkdagen met behoud van inkomen toegekend.
3. Desverlangd geniet de werknemer – voorzover de aanspraak op vakantiedagen toereikend zal zijn – drie weken aaneengesloten vakantie. De overige vakantiedagen kunnen verspreid over het gehele jaar worden opgenomen, met dien verstande, dat voor de verspreide dagen – ter beoordeling van de werkgever – zullen worden genomen plaatselijke feestdagen.
De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, dan wel bij ontbreken van dit orgaan in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel, maximaal twee vakantiedagen aanwijzen als verspreide vrije dagen voor de gehele onderneming of een deel daarvan.
4. Indien in een onderneming een algemene fabrieksvakantie geldt, zal het tijdstip van de aaneengesloten vakantie worden vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad dan wel bij het ontbreken van dit orgaan na overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel.
Indien geen algemene fabrieksvakantie geldt wordt het tijdstip van de aaneengesloten vakantie in overleg met de werknemer vastgesteld.
5. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft voor iedere aaneengesloten periode van zes gehele maanden gedurende welke hij sedert 1 mei van het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is geweest, aanspraak op een dag extra vakantie met behoud van inkomen.
6. a. De werknemer heeft boven de in lid 1 genoemde vakantiedagen aanspraak op extra vakantiedagen volgens onderstaande regeling:
op het tijdstip dat hij de leeftijd heeft bereikt van:
45 tot en met 49 jaar: twee vakantiedagen
50 tot en met 54 jaar: drie vakantiedagen
55 tot en met 59 jaar: vier vakantiedagen

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- 60 jaar en ouder: vijf vakantiedagen.
- b. De aanspraak van de werknemer op diensttijdvakantie krachtens artikel 20 lid 5b, c of d respectievelijk artikel 8 lid 5b, c of d, van de cao's 1974, die vóór 1 januari 1975 werd verkregen, blijft gehandhaafd met dien verstande dat:
 - I. deze diensttijdvakantie niet cumuleert met de onder a genoemde leeftijdsvakantie;
 - II. deze diensttijdvakantie wordt vervangen door de onder a genoemde leeftijdsvakantie op het moment dat de leeftijdsvakantie gelijk is aan de diensttijdvakantie.
 - c. De werknemer, werkzaam in 3-ploegendienst, waarin vier of meer nachtdiensten per 3 weken voorkomen, heeft boven de in lid 2 genoemde vakantiedagen aanspraak op drie extra vakantiedagen.
 - d. De werknemer, die in aanmerking komt voor de onder a, b en c genoemde extra vakantiedagen, zal niet kunnen verlangen dat deze dagen kunnen worden opgenomen aansluitend aan de aaneengesloten vakantieperiode.
7. In afwijking van het bepaalde in artikel 3 lid 2 heeft de werknemer die krachtens overeenkomst een dienstverband heeft met een wekelijkse arbeidsduur van een derde of meer van de in artikel 20 genoemde wekelijkse arbeidsduur, boven de in lid 1 bedoelde vakantiedagen aanspraak naar evenredigheid op de in de leden 5 en 6 genoemde extra vakantiedagen.
8. Indien het dienstverband in enig jaar eindigt, betaalt de werkgever aan de werknemer de vakantiedagen, waarop hij krachtens het bepaalde in de leden 1, 5 en 6 aanspraak heeft als vergoeding voor niet genoten vakantiedagen uit.
De werkgever zal bij het einde van het dienstverband aan de werknemer een verklaring uitreiken, waaruit blijkt, dat aan de werknemer een vakantievergoeding is uitbetaald en met hoeveel dagen verlof zonder behoud van inkomen deze vergoeding correspondeert.

Artikel 26

Verzuim met behoud van inkomen

- 1. Met uitsluiting van het anders en overigens bepaalde in artikel 1638c van het Burgerlijk Wetboek wordt, indien hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, aan de werknemer kort verzuim toegeestaan voor de in lid 2 genoemde gelegenheden.

Waar in lid 2 de echtgeno(o)t(e) respectievelijk aangehuwde familieleden worden genoemd wordt hier mede onder verstaan levensgezel(-lin) met wie de werknemer in gezinsverband samenwoont respectievelijk familieleden van deze levensgezel(-lin).

2. Bij zodanig verzuim wordt het inkomen doorbetaald in de hieronder opgenomen gevallen gedurende de daarbij vermelde duur:
 - a. 3 dagen: bij huwelijk van de werknemer;
 - b. 2 dagen: bij bevalling van de echtgenote;
bij adoptie van een kind in het gezin van de werknemer;
 - c. 1 dag: bij ondertrouw van de werknemer;
mits de plechtigheid wordt bijgewoond bij huwelijk van:
één der ouders;
een kind c.q. pleeg- of stiefkind;
kleinkind;
broer;
zuster;
zwager;
schoonzuster;
bij 25- of 40-jarig dienstjubileum of huwelijksfeest van de werknemer;
bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders of de schoonouders;
mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond bij overlijden van:
één der grootouders;
broer;
zuster;
kleinkind;
zwager;
schoonzuster;
 - d. vanaf de sterfdag
tot en met de dag van de begrafenis of crematie: bij overlijden van de echtgeno(o)t(t)e;
één der ouders;
één der schoonouders;
een eigen of aangehuwd kind;
een stief- of pleegkind;
 - e. een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot maximaal 2 dagen: bij de vervulling door de werknemer van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke van derden kan worden verkregen;
 - f. ten hoogste 1 dag per kalenderjaar: bij verhuizing, indien deze op een werkdag plaatsvindt;
 - g. aan de werknemer die in overleg met de werkgever een studie volgt en daarvoor een (vak)examen moet afleggen, zal per kalen-

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- derjaar één dag vrijaf worden gegeven om zich op het examen voor te bereiden en de benodigde tijd voor het afleggen van het examen zelf;
- h. bij voor de gezondheidstoestand van de werknemer noodzakelijk doktersbezoek (waaronder begrepen tandartsenbezoek), dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd, gedurende de voor dit bezoek benodigde tijd, tot ten hoogste twee uren en mits tevoren toestemming aan de werkgever tot het afleggen van dit bezoek is gevraagd.
Indien een bedrijfsarts aan de onderneming is verbonden en de arbeidsongeschiktheid blijkt gedurende de arbeidstijd, beslist deze over de noodzakelijkheid van het in dit lid bedoelde doktersbezoek.
Indien de werknemer aantoont, dat een langer verzuim dan twee uren noodzakelijk was, zal de werkgever ook over dit langere verzuim het inkomen doorbetalen. De werkgever is verplicht langer dan twee uren verzuim met behoud van inkomen toe te staan voor bezoek door de werknemer aan een arts-specialist, indien door de werknemer het verwijsbriefje van zijn huisarts wordt overgelegd en indien door de werknemer redelijkerwijze kan worden aangetoond, dat dit lange verzuim noodzakelijk is;
- i. bij oproep voor mondelinge toelichting van een sollicitatie, indien dit niet in de vrije tijd mogelijk is en de opzegging door de werkgever is aangekondigd, dan wel het dienstverband wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, zoveel tijd als door omstandigheden nodig is.

Artikel 26a

Ouderschapsverlof

1. De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in het BW zal dit tijdig, doch in ieder geval uiterlijk twee maanden van te voren voor de ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan de werkgever mededelen.
2. Het ouderschapsverlof kan worden aangevraagd door een werknemer

die tenminste 1 jaar in dienst is bij een werkgever en ouder of verzorger¹⁾ is van een kind onder de vier jaar.

3. Bij het verlenen van ouderschapsverlof kan de wekelijkse arbeidstijd, in overleg met de werkgever, tegen evenredige vermindering van het inkomen, worden teruggebracht.
4. Bij de geboorte van ieder kind ontstaat recht op ouderschapsverlof, bij een meerling echter slechts éénmaal.
5. Gedurende de in lid 3 genoemde periode van onbetaald verlof worden geen aanspraken op vakantie en vakantietoeslag verworven. De pensioenopbouw van een werknemer met ouderschapsverlof wordt echter niet onderbroken.

Artikel 27

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, de door de regering als zodanig aangegeven Nationale Feestdag (30 april) en 5 mei in jubileumjaren (eenmaal per 5 jaar) wordt niet gewerkt.
2. Voor zover deze dagen niet vallen op een zondag of op een zaterdag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende dienstrooster vrij heeft, wordt het inkomen doorbetaald.
3. a. Een feestdag die samenvalt met een roostervrije dag geeft recht op een vervangende roostervrije dag.
b. Bij vaste roosters van 9 uur per dag wordt aan een feestdag een waarde van 8 uur toegekend, zodat bij 6 feestdagen – in dit rooster 54 uur – 6 uur per jaar nog dient te worden ingeroosterd.

Artikel 28

Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt voor elke maand gedurende welke hij vóór 1 mei van enig jaar sedert 1 mei van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is geweest bij de werkgever een vakantietoeslag ter grootte van 1/12 deel van 8% van zijn jaarinkomen.

¹⁾ Noot van cao-partijen:
„Met verzorger wordt bedoeld de werknemer die blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woont als het kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen.”

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. a. Bij een arbeidsduur, zoals vermeld in artikel 20, geldt voor een werknemer, die krachtens het bepaalde in lid 1 aanspraak maakt op de volledige vakantietoeslag, afhankelijk van zijn leeftijd één van de hieronder vermelde minima van de toeslag bij de uitbetaling in 1998, 1999 en 2000.

	per 1-04-1998 ¹⁾	per 1-10-1998	per 31-12-1998	per 1-7-1999	per 31-12-1999
22 jaar en ouder	f 2.988,88	f 3.026,24	f 3.086,77	f 3.125,35	f 3.164,42
21,5 jaar	f 2.869,32	f 2.905,19	f 2.963,29	f 3.000,34	f 3.037,84
21 jaar	f 2.749,78	f 2.784,15	f 2.839,83	f 2.875,33	f 2.911,27
20,5 jaar	f 2.630,22	f 2.663,10	f 2.716,36	f 2.750,32	f 2.784,70
20 jaar	f 2.510,67	f 2.542,05	f 2.592,89	f 2.625,30	f 2.658,12
19,5 jaar	f 2.391,10	f 2.420,99	f 2.469,41	f 2.500,28	f 2.531,53
19 jaar	f 2.271,55	f 2.299,95	f 2.345,95	f 2.375,27	f 2.404,96
18,5 jaar	f 2.152,00	f 2.178,90	f 2.222,48	f 2.250,26	f 2.278,38
18 jaar	f 2.032,45	f 2.057,86	f 2.099,01	f 2.125,25	f 2.151,82
17,5 jaar	f 1.912,88	f 1.936,79	f 1.975,52	f 2.000,22	f 2.025,22
17 jaar	f 1.793,33	f 1.815,75	f 1.852,06	f 1.875,21	f 1.898,65
16,5 jaar	f 1.673,77	f 1.694,70	f 1.728,59	f 1.750,20	f 1.772,07
16 jaar	f 1.554,22	f 1.573,65	f 1.605,12	f 1.625,18	f 1.645,50

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

- b. Voorzover onder a aanspraak bestaat op een gedeelte van de vakantietoeslag wordt een minimum naar evenredigheid toegekend.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 3 lid 2 zal aan de werknemer die krachtens overeenkomst een derde of meer van de in artikel 20 genoemde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werkzaam is, een van de in lid 2 genoemde minima naar evenredigheid worden toegekend.
4. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 3 wordt onder jaarinkomen verstaan: het inkomen als bedoeld in artikel 1, lid 9 in de maand april vermenigvuldigd met 52 (weekinkomen) c.q. 12 (maandinkomen) of meer met een lagere vermenigvuldigingsfactor naar gelang de werknemer korter dan een jaar in dienst van de werkgever is geweest.
5. De vakantietoeslag wordt jaarlijks vóór 1 juni aan de werknemer uit-

betaald. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 29 lid 3 wordt de vakantietoelage aan de werknemer, die langdurig arbeidsongeschikt is op hetzelfde tijdstip c.q. in dezelfde periode betaald waarin deze aan de overige werknemers wordt uitbetaald.

Artikel 29

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem – met uitsluiting van het bepaalde in artikel 1638c BW – de bepalingen van de Ziektewet (ZW), de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AAW/WAO), voor zover hierna niet anders bepaald.
 - a.
 1. Gedurende de eerste 52 weken wordt het inkomen voor 100% doorbetaald mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in een onderneming gelden.
 2. Bij het opstellen van de in lid 1a1 bedoelde regels kunnen de in bijlage VIII opgenomen controleregels als leidraad dienen.
 - b.
 1. Bij volledige arbeidsongeschiktheid en indien de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid tenminste 1 jaar in dienst van de werkgever was, wordt de uitkering krachtens de AAW/WAO gedurende maximaal 1 jaar (van de 53e tot en met de 104e week) aangevuld met 30% van het netto-inkomen.
 2. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en indien de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid tenminste 1 jaar in dienst van de werkgever was, wordt de uitkering krachtens de AAW/WAO gedurende maximaal 1 jaar (van de 53e tot en met de 104e week) aangevuld met 20% van het deel van het inkomen waarop de uitkering AAW/WAO is gebaseerd. Deze aanvulling wordt alleen toegekend indien de werknemer naast zijn AAW/WAO-uitkering een inkomen op basis van de arbeidsovereenkomst met de werkgever, danwel een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt.¹⁾
 3. Wanneer als gevolg van wijziging bij Wet c.q. bij Algemene Maatregel van Bestuur de AAW/WAO-uitkering op een lager niveau wordt gebracht dan 70% blijft niettemin als uitgangspunt voor de berekening van de in de vorige alinea bedoelde aanvulling, het bedrag gelden dat overeenkomt met een uitkering van 70%.
2. Voor de werknemer die op of na 55-jarige leeftijd volledig arbeids-

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Voorzover hogere aanvullingen en/of aanvullingen met een langere duur reeds in een onderneming van toepassing zijn, worden deze gehandhaafd totdat de cao-regeling gelijk is aan het niveau respectievelijk de duur van de ondernemingsregeling.”

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

ongeschikt wordt en vanaf die leeftijd een uitkering AAW/WAO naar een arbeidsongeschiktheid van 80/100% heeft ontvangen in de onder 1 genoemde periode en bovendien op de eerste dag van de maand waarin hij 61 jaar wordt, zijnde de normpensioendatum tenminste 10 jaar in de bedrijfstak werkzaam is geweest, wordt de uitkering AAW/WAO vanaf de 105e week van de arbeidsongeschiktheid tot 61 jaar, zijnde de normpensioendatum aangevuld tot 90% van het netto-inkomen.¹⁾

3. a. Zolang de werknemer aanspraak maakt op de in lid 1 b sub 1 genoemde aanvulling zal hem in afwijking van het bepaalde in artikel 28 leden 1 en 2 een zodanige aanvulling op de vakantietoeslag krachtens de AAW/WAO worden uitbetaald, dat hij in totaal een netto-vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met 100% van de netto-vakantietoeslag, waarop hij krachtens de leden 1 en 2 van artikel 28 aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
- b. Zolang de werknemer aanspraak maakt op de in lid 1 b sub 2 genoemde aanvulling zal hem in afwijking van het bepaalde in artikel 28 leden 1 en 2 een zodanige aanvulling op de vakantietoeslag krachtens de AAW/WAO worden uitbetaald, dat hij over het deel van zijn inkomen dat bestaat uit de AAW/WAO-uitkering plus de aanvulling een netto-vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met 100% van de netto-vakantietoeslag, waarop hij over dat deel van zijn inkomen krachtens de leden 1 en 2 van artikel 28 aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij niet gedeeltelijk arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

Artikel 30

Sociaal beleid

1. In de onderneming, waar een ondernemingsraad is ingesteld, is de werkgever verplicht éénmaal per jaar een sociaal jaarverslag op te stellen en dit jaarverslag vóór 1 juli van het daaropvolgende jaar ter beschikking te stellen aan alle werknemers in de onderneming. In dit jaarverslag worden feitelijke gegevens verschaft over het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, overwerk,

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Deze bepaling is van toepassing op de werknemer die in de periode 1 januari 1996 tot en met 31 december 1996 op 55-jarige of oudere leeftijd 80/100% arbeidsongeschikt wordt in de zin van de AAW/WAO.”

opleiding, promotie en ontslag van de in de onderneming werkzame personen.

Dit verslag zal in de ondernemingsraad ter discussie worden gesteld, nadat de werknemers in de gelegenheid zijn gesteld hun vertegenwoordiger(s) in de ondernemingsraad op de hoogte te brengen van hun eventuele op- en aanmerkingen naar aanleiding van dit verslag.

2. a. De werkgever draagt er zorg voor dat het aantal werknemers en de samenstelling van het personeel zodanig is, dat de normale werkzaamheden in de onderneming door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd worden verricht. Inzake het door de onderneming te voeren beleid met betrekking tot het inschakelen van uitzendbureaus voor vervanging van personeel dat wegens ziekte, vakantie en dergelijke tijdelijk afwezig is of voor het opvangen van werkzaamheden, verbandhoudende met het seizoen, zal de werkgever advies vragen aan de ondernemingsraad.
In dit verband zal de werkgever tenminste twee maal per jaar de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen dit beleid te toetsen aan de hand van een door hem te verstrekken verslag.
- b. Op een desbetreffend verzoek zal de werkgever met één of meer vakvereniging(en) overleg plegen over het gebruik van arbeid op basis van oproepcontracten en uitzendarbeid aan de hand van door hem verstrekte gegevens omtrent aantal en gewerkte uren. Tevens zullen hierbij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ter sprake komen.
In dit overleg wordt afgesproken wat een voor die onderneming geldend maximum aantal personen op basis van een oproepcontract en/ of uitzendarbeid per kalenderjaar redelijk is, waarbij rekening wordt gehouden met seizoensinvloeden op de omvang van de productie.
3. a. Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt, zoals oudere, jeugdige en gehandicapte werknemers.
Met de ondernemingsraad wordt overleg gepleegd over de mogelijkheid voor deze categorieën werknemers arbeidsplaatsen geschikt te maken.
- b. De werkgever geeft aandacht aan het voorkomen van seksuele intimidatie. Ten behoeve van de opvang van de werkne(e)m(st)er worden de volgende voorzieningen getroffen:
 1. In ondernemingen met 100 of meer werknemers wordt een interne of externe centrale meldpost ingesteld, waarvan het adres en telefoonnummer via de gebruikelijke communicatiemiddelen, b.v. het mededelingenbord, in de onderneming bekend worden gemaakt. De meldpost geeft een binnengekomen melding op werkdagen binnen 48 uur door aan de door cao-partijen aangewezen regionale instantie, die de klacht

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

behandelt, overeenkomstig de tussen de onderneming en deze instantie gemaakte afspraken.¹⁾

Indien een externe meldpost wordt ingesteld geldt het bepaalde onder 2.

2. In ondernemingen met minder dan 100 werknemers maakt de werkgever adres en telefoonnummer van de door de cao-partijen aangewezen regionale instantie bekend via de gebruikelijke communicatiemiddelen, b.v. het mededelingenbord, in de onderneming bekend.
Deze regionale instantie neemt de melding in ontvangst en behandelt de klacht, overeenkomstig de tussen de onderneming en deze instantie gemaakte afspraken.
4. Bij ontstaan van een vacature binnen de onderneming worden, alvorens tot een wervingsprocedure buiten de onderneming wordt overgegaan, de werknemers in de gelegenheid gesteld hiernaar te solliciteren. Daartoe wordt via een publikatiebord c.q. interne mededeling de vacature in de onderneming bekend gemaakt.
5. Met inachtneming van het bepaalde in lid 4, zal de werkgever een vacature voor een functie met een vast dienstverband melden bij het RBA. De werkgever zal daarbij mededeling doen over de aard van de functie, de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden t.a.v. opleiding en ervaring, waaraan een sollicitant dient te voldoen.
Zodra in de vacature is voorzien zal de werkgever hiervan mededeling doen aan het RBA.
6. Alvorens de werkgever een verzoek tot werktijdverkorting bij de Arbeidsinspectie indient, doet hij van dit voornemen mededeling aan de vakverenigingen en zal hij met hen overleg plegen over de consequenties voor de werknemers, op wie de werktijdverkorting van toepassing zal zijn.
7. a. Ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid, de hygiëne en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake, zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Ondernemingen die over de benodigde faciliteiten beschikken kunnen een melding door een interne commissie laten behandelen. In dat geval pleegt de werkgever over de samenstelling, taak en bevoegdheden van deze commissie overleg met de ondernemingsraad.”

- b. De werkgever zal krachtens deze regelingen de nodige persoonlijke beschuttingsmiddelen ten gebruike geven.
 - c. Iedereen in de onderneming zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de regelingen en de ter bevordering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De werknemer zal de voorgeschreven beveiligingen toepassen en de persoonlijke beschuttingsmiddelen gebruiken.
 - d. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in strijd met de vastgestelde regelingen.
 - e. Voor het verrichten van bewakingsdienst buiten werktijd zal door de werkgever meer dan één werknemer tegelijk worden aangesteld, indien de veiligheid van betrokkene dit gewenst maakt. Dit ter beoordeling van de veiligheidscommissie c.q. de overlegvergadering van de ondernemingsraad.
8. a. De werkgever zal de ondernemingsraad vóóraf en tijdig inlichten over omvangrijke investeringen die van ingrijpend belang zijn voor de werkgelegenheid. Tevens zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over het eventuele gebruikmaken en de aanwending van overheidssubsidies, voor zover deze worden gegeven om de werkgelegenheid in de onderneming veilig te stellen.
- b. De werkgever zal twee maal per jaar de ondernemingsraad inlichten over het aantal gemaakte overuren in de onderneming.
9. De werkgever draagt zorg voor een beleid dat gericht is op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sexe, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuigingen, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen.
10. a. Om de technologische ontwikkelingen door de werknemers te kunnen laten volgen alsmede om de eigen mogelijkheden van de werknemers te ontwikkelen zal de werkgever blijvend aandacht schenken aan scholings- en opleidingsmogelijkheden. Scholing en opleiding die in werktijd plaatsvindt, wordt als werktijd aangemerkt.
- b. Iedere werknemer kan de werkgever verzoeken om een opleiding te gaan volgen. Indien het belang van de onderneming zich verzet tegen inwilliging van bedoeld verzoek, zal dit schriftelijk en met redenen omkleed aan betrokken werknemer worden meege-deeld.
- c. Bij het vormgeven aan het opleidingsbeleid zal de werkgever aandacht schenken aan de positie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten en aan hen die nog niet beschikken over een starterskwalificatie op de arbeidsmarkt.
11. a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Onderne-

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

mingsraden zal de werkgever bij besprekingen met de ondernemingsraad over de algemene gang van zaken in de onderneming verslag doen van de getroffen maatregelen op het gebied van de interne en externe milieuzorg alsmede van beleidsvoornemens in de toekomst.

- b. Op een desbetreffend onderzoek zal de werkgever over de onder a genoemde aangelegenheden eveneens verslag doen aan de vakverenigingen.

Artikel 30a

Europees sociaal fonds

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

Artikel 31

Cursus oudere werknemer

1. In de twee jaar voorafgaande aan het tijdstip van pensionering dan wel vervroegde uittreding kan de werknemer 5 dagen of 10 halve dagen per jaar verzuim met behoud van inkomen opnemen voor het volgen van een cursus ter voorbereiding van zijn aanstaande pensionering of vervroegde uittreding.
2. Het tijdstip waarop hiervoor wordt verzuimd wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.

Artikel 32

Ingrijpende wijziging in de onderneming

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

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

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

Artikel 34

Sociaal fonds

1. De werkgever is vanaf 1 april 1998¹⁾ tot en met 30 juni 2000 een bijdrage verschuldigd aan de „Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerverwerkende Industrie”, waarvan de hoogte wordt vastgesteld overeenkomstig datgene wat te dezer zake in de statuten van voormelde Stichting is of wordt bepaald.
2. De Stichting heeft ten doel:
 - a. het financieren van het sociaal vormings- en ontwikkelingswerk in de suikerverwerkende industrie in de meest ruime zin;
 - b. het financieren van werkgelegenheidsprojecten ten behoeve van specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt in de suikerverwerkende industrie;
 - c. het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de suikerverwerkende industrie;
 - d. de financiering van de werkzaamheden verbonden aan het uitvoeren van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerverwerkende industrie en de werkzaamheden in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden.
De Stichting tracht dit doel te bereiken door bijdragen te heffen van werkgevers in de suikerverwerkende industrie en deze met

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

andere baten van de stichting te gebruiken voor de financiering van projecten als bedoeld in artikel 13 van de statuten.

3. De Statuten en het Financieringsreglement van de Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerverwerkende Industrie zijn opgenomen in Bijlage III van deze cao en worden geacht van deze overeenkomst deel uit te maken.

Artikel 35

Contactcommissie

1. Ter bevordering van de eenvormige uitleg en toepassing van de bepalingen van de cao hebben partijen een Contactcommissie ingesteld die tot taak heeft:
 - a. partijen bij de cao te adviseren inzake aanvullingen c.q. wijzigingen in de vaklijst, alsmede de functiebenaming, behorende bij de cao;
 - c. te bemiddelen c.q. te beslissen zo beide partijen dit wensen bij wijze van (bindend) advies in een geschil over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van deze cao met uitzondering van het bepaalde in de artikelen 4, 5, 6 en 7, gerezen tussen een werkgever, vallend onder partijen ter ene zijde en een werknemer, lid van één der vakverenigingen. De beslissing van de Commissie is alleen bindend, indien beide partijen in het geschil uitdrukkelijk om een bindend advies hebben verzocht. Een dergelijk geschil wordt door één der partijen in het geschil schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt;
 - d. te beslissen over een verzoek om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze cao, welke door de werkgever, voorzien van de benodigde informatie en toelichting, schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie behoort te worden ingediend.
Bij de toepassing van het hierboven bepaalde, blijven de bepalingen hieromtrent in de Wet op de Ondernemingsraden onverminderd van kracht;
2. De samenstelling en werkwijze van de Commissie worden bij reglement nader geregeld met dien verstande, dat een gelijk aantal leden en plaatsvervangende leden door de Sociaal Economische Begeleidingscommissie voor de Suikerverwerkende Industrie en de vakverenigingen wordt aangewezen¹⁾. Dit reglement is in Bijlage IV

¹⁾ Bedoeld wordt partijen te anderer zijde.

van de cao opgenomen en wordt geacht van deze overeenkomst deel uit te maken.

Artikel 36

Allochtone werknemer

1. Een allochtone werknemer in het kader van de Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEAA) wordt in de gelegenheid gesteld om voor twee voor hem geldende religieuze feestvakantiedagen op te nemen, indien de werkzaamheden zich daartegen niet verzetten.
2. Indien de in lid 1 bedoelde werknemer zijn gezin in zijn land van herkomst bezoekt, zal de werkgever, wanneer hem daarom verzocht wordt, voor de duur van de reis (voor 2 x 3 dagen) voor een reisbagage- en ongevallenverzekering zorgdragen.
3. Ten aanzien van de in lid 1 bedoelde werknemer geldt, dat de dienstbetrekking als niet onderbroken wordt voortgezet, indien de werkzaamheden na terugkeer van het (familie) bezoek in het land van herkomst van de werknemer door deze binnen de afgesproken tijd, dan wel op het afgesproken tijdstip worden hervat. Voorzover hier sprake is van onbetaald verlof worden over die periode geen aanspraken op vakantie en vakantietoeslag verworven.

Artikel 37

Werkgeversbijdrage in particuliere ziektekostenverzekering

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

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

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 38

Onkostenvergoeding chauffeurs

1. Aan een chauffeur wordt per gewerkt etmaal f 4,= koffiegeld toegerekend.
2. Bij eendaagse ritten wordt aan de chauffeur bij overlegging van een declaratie de kosten van een broodmaaltijd tot een maximum van f 10,= vergoed, alsmede van een warme maaltijd tot een maximum bedrag van f 15,= 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.¹⁾

Artikel 40

Prepensioenregeling

Per 1 januari 1997 is het reglement inzake prepensioenen van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de suikerverwerkende industrie van kracht.

Artikel 41

Einde arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 61 jaar bereikt, zijnde de normpensioendatum²⁾.

Het gestelde in lid 1 is uitsluitend in de volgende gevallen niet van toepassing:

- a. Tussen werkgever en werknemer bestaat overeenstemming om de arbeidsovereenkomst na de normpensioendatum voort te zetten, of;
- b. Indien de werknemer kiest voor een ingangsdatum welke eerder is dan de normpensioendatum, dan eindigt de arbeidsovereenkomst van

¹⁾ Noot van cao-partijen:

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

²⁾ Noot van cao-partijen:

„De normpensioendatum is gedefinieerd in het reglement inzake prepensioenen van de Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Suikerverwerkende industrie.”

rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de uitkering uit hoofde van het reglement inzake prepensioen ontvangt. Indien de werknemer gebruik maakt van artikel 4, lid 5 van het reglement inzake prepensioen (deeltijdrepensioen) dan wordt de arbeidsduur welke in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen, naar evenredigheid aangepast

3. In het geval de arbeidsovereenkomst na het 61^e jaar wordt voortgezet conform lid 2a, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege uiterlijk op de eerste dag van de maand waarin de deelnemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, zijnde de pensioengerechtigde leeftijd van het levenslang ouderdomspensioen.

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

Model-arbeidsovereenkomst (in tweevoud)

De ondergetekenden:

..... (naam + adres onderneming) ten deze ingevolge zijn statuten vertegenwoordigd door (naam vertegenwoordiger werkgeverskant) en, (naam + adres werknemer) verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan.

1. De dienstbetrekking vangt aan op (datum aanvang) en is aangegaan voor onbepaalde tijd.
(of: De dienstbetrekking vangt aan op (datum aanvang) en is gesloten voor de tijd van maanden/jaren, zodat deze van rechtswege eindigt op (datum einde)).
2. De proeftijd bedraagt twee maanden en loopt van tot en met
4. De werknemer wordt aangesteld als (naam van de functie) in vakgroep
5. Bij de aanvang van de dienstbetrekking bedraagt het functieloon f . per maand/week/periode, vakgroep met periodieken/bij-jarige leeftijd, (vermeerderd met een toeslag van% voor arbeid in 2/3 ploegendienst/arbeid op ongunstige uren e.d.).
6. De werknemer wordt opgenomen in het (bedrijfs)pensioenfonds van (voor de) (BPF of ondernemingspensioenfonds en/of particuliere pensioenverzekering).

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,
..... (plaats en datum).

.....
(naam + adres werknemer)¹⁾
(naam ondertekenaar werkgeverskant)

N.B. Uiteraard kunnen er nog aanvullende onderwerpen opgenomen worden, zoals een particuliere ziektekostenverzekering, winstdelingsregeling/13e maand e.d.

¹⁾ Noot van cao-partijen:
„Bij een minderjarige werknemer mede-ondertekening door ouder/voogd.”

BIJLAGE II

N.B. De puntenverdeling over de 10 vakgroepen is:

Vakgroep	Maximum punten G.M.
1	23
2	38
3	53
4	68
5	85
6	103
7	123
8	147
9	172
10	198

Funcieoontabellen

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Weekfunctielonen per 1 oktober 1998¹⁾ (inclusief een verhoging van 1,25%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3	WML	525,50									
aanloop-periodiek 2		579,05									
aanloop-periodiek 2		632,79	644,59	656,39	663,82	677,11	691,40	701,25	720,18	741,31	764,47
0 periodieken		686,54	699,34	721,15	720,21	734,63	750,13	760,82	781,35	804,28	829,41
1 periodiek		695,54	708,68	723,21	732,97	749,41	766,84	779,83	804,71	832,11	860,88
2 periodieken		705,92	717,99	734,27	745,70	764,09	783,56	799,98	829,24	860,19	892,37
3 periodieken		714,90	727,34	745,38	758,43	778,74	801,23	821,27	854,12	888,56	923,86
4 periodieken		725,24	736,65	756,28	771,15	793,87	819,88	843,01	878,97	916,40	955,32
5 periodieken					783,91	809,98	838,97	864,78	903,82	944,52	986,85
6 periodieken						826,45	858,08	886,22	928,65	972,61	1018,31
7 periodieken							877,22	908,21	953,49	1000,71	1049,79
8 periodieken								929,92	978,35	1028,82	1081,28
9 periodieken									1003,24	1056,90	1112,76
10 periodieken										1085,00	1144,28
11 periodieken											1175,75

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-1-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast. De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

²⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Periodefunctielonen per 1 april 1998¹⁾ (inclusief een verhoging van 1,25%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3	WML 2101,20									
aanloop-periodiek 2	2316,19									
aanloop-periodiek 1	2531,17	2578,36	2625,59	2655,31	2708,47	2765,62	2805,03	2880,72	2965,26	3057,91
0 periodieken	2746,16	2797,36	2848,60	2880,84	2938,52	3000,52	3043,28	3125,40	3217,12	3317,64
1 periodiek	2782,16	2834,72	2892,84	2931,88	2997,64	3067,36	3119,32	3218,84	3328,44	3443,52
2 periodieken	2823,68	2871,96	2937,08	2982,80	3056,36	3134,24	3199,92	3316,96	3440,76	3569,48
3 periodieken	2859,60	2909,36	2981,52	3033,72	3114,96	3204,92	3285,08	3416,48	3554,24	3695,44
4 periodieken	2900,96	2946,60	3025,12	3084,60	3175,48	3279,52	3372,04	3515,88	3665,60	3821,28
5 periodieken				3135,64	3239,92	3355,88	3459,12	3615,28	3778,08	3947,40
6 periodieken					3305,80	3432,32	3544,88	3714,60	3890,44	4073,24
7 periodieken						3508,88	3632,84	3813,96	4002,84	4199,16
8 periodieken							3719,68	3913,40	4115,28	4325,12
9 periodieken								4012,96	4227,60	4451,04
10 periodieken									4340,00	4577,12
11 periodieken										4703,00
12 periodieken										4829,00

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-1-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

²⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Maandfunctielonen per 1 april 1998¹⁾²⁾ (inclusief een verhoging van 1,25%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
aanloop-periodiek 3	WML	2276,30									
aanloop-periodiek 2		2508,90									
aanloop-periodiek 1		2741,49	2792,60	2843,75	2875,94	2933,53	2995,42	3038,10	3120,09	3211,65	3312,00
0 periodieken		2974,09	3029,54	3085,03	3119,95	3182,42	3249,56	3295,87	3384,81	3484,14	3593,00
1 periodiek		3013,08	3070,00	3132,95	3175,23	3246,44	3321,95	3378,22	3486,00	3604,70	3729,33
2 periodieken		3058,05	3110,33	3180,86	3230,37	3310,04	3394,38	3465,51	3592,27	3726,34	3865,75
3 periodieken		3096,95	3150,84	3228,99	3285,52	3373,50	3470,93	3557,74	3700,05	3849,24	4002,16
4 periodieken		3141,74	3191,17	3276,20	3340,62	3439,04	3551,72	3651,92	3807,70	3969,84	4138,45
5 periodieken					3395,90	3508,83	3634,42	3746,23	3915,35	4091,66	4275,03
6 periodieken						3580,18	3717,20	3839,11	4022,91	4213,35	4411,32
7 periodieken							3800,12	3934,37	4130,52	4335,08	4547,69
8 periodieken								4028,41	4238,21	4456,85	4684,10
9 periodieken									4346,04	4578,49	4820,48
10 periodieken										4700,22	4957,02
11 periodieken											5093,35
12 periodieken											5229,81

1) Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-1-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

2) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Weekfunctielonen per 1 april 1998¹⁾ (inclusief een verhoging van 1,25%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3	WML	532,50									
aanloop-periodiek 2		586,71									
aanloop-periodiek 1		640,91	652,86	664,82	672,34	685,80	700,28	710,25	729,42	750,82	774,29
0 periodieken		695,12	708,08	721,05	729,21	743,81	759,51	770,33	791,12	814,33	839,78
1 periodiek		704,23	717,54	732,25	742,13	758,78	776,43	789,58	814,77	842,51	871,64
2 periodieken		714,74	726,96	743,45	755,02	773,64	793,35	809,98	839,61	870,94	903,52
3 periodieken		723,84	736,43	754,70	767,91	788,47	811,25	831,54	864,80	899,67	935,41
4 periodieken		734,31	745,86	765,73	780,79	803,79	830,13	853,55	889,96	927,86	967,26
5 periodieken					793,71	820,10	849,46	875,59	915,12	956,33	999,19
6 periodieken						836,78	868,81	897,30	940,26	984,77	1031,04
7 periodieken							888,19	919,56	965,41	1013,22	1062,91
8 periodieken								941,54	990,58	1041,68	1094,80
9 periodieken									1015,78	1070,11	1126,67
10 periodieken										1098,56	1158,58
11 periodieken											1190,45
12 periodieken											1222,34

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-1-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Periodefunctielonen per 1 oktober 1998¹⁾ (inclusief een verhoging van 1,25%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3	WML	2130,00								
aanloop-periodiek 2		2346,83								
aanloop-periodiek 2	2563,65	2611,45	2659,28	2689,38	2743,22	2801,12	2841,03	2917,70	3003,30	3097,17
0 periodieken	2780,48	2832,32	2884,20	2916,84	2975,24	3038,04	3081,32	3164,48	3257,32	3359,12
1 periodiek	2816,92	2870,16	2929,00	2968,52	3035,12	3105,72	3158,32	3259,08	3370,04	3486,56
2 periodieken	2858,96	2907,84	2973,80	3020,08	3094,56	3173,40	3239,92	3358,44	3483,76	3614,08
3 periodieken	2895,36	2945,72	3018,80	3071,64	3153,88	3245,00	3326,16	3459,20	3598,68	3741,64
4 periodieken	2937,24	2983,44	3062,92	3123,16	3215,16	3320,52	3414,20	3559,84	3711,44	3869,04
5 periodieken				3174,84	3280,40	3397,84	3502,36	3660,48	3825,32	3996,76
6 periodieken					3347,12	3475,24	3589,20	3761,04	3939,08	4124,16
7 periodieken						3552,76	3678,24	3861,64	4052,88	4251,64
8 periodieken							3766,16	3962,32	4166,72	4379,20
9 periodieken								4063,12	4280,44	4506,68
10 periodieken									4394,24	4634,32
11 periodieken										4761,80
12 periodieken										4889,36

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Maandfunctielonen per 1 oktober 1998¹⁾ (inclusief een verhoging van 1,25%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3	WML 2307,50									
aanloop-periodiek 2	2542,09									
aanloop-periodiek 2	2776,67	2828,44	2880,25	2912,85	2971,16	3033,88	3077,10	3160,14	3252,86	3354,52
0 periodieken	3011,26	3067,40	3123,59	3158,94	3222,18	3290,20	3337,07	3427,13	3527,68	3637,93
1 periodiek	3050,72	3108,38	3172,11	3214,91	3287,03	3363,49	3420,46	3529,58	3649,75	3775,94
2 periodieken	3096,25	3149,19	3220,63	3270,75	3351,41	3436,79	3508,83	3637,19	3772,91	3914,05
3 periodieken	3135,67	3190,21	3269,36	3326,59	3415,65	3514,34	3602,23	3746,31	3897,37	4052,20
4 periodieken	3181,03	3231,07	3317,14	3382,38	3482,02	3596,12	3697,58	3855,31	4019,49	4190,17
5 periodieken				3438,35	3552,67	3679,86	3793,06	3964,30	4142,82	4328,49
6 periodieken					3624,93	3763,68	3887,10	4073,21	4266,02	4466,47
7 periodieken						3847,64	3983,53	4182,16	4389,27	4604,53
8 periodieken							4078,75	4291,19	4512,56	4742,67
9 periodieken								4400,36	4635,72	4880,73
10 periodieken									4758,96	5018,97
11 periodieken										5157,03
12 periodieken										5295,18

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Weekfunctielonen per 1 april 1998¹⁾ (inclusief een verhoging van 1,25%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
aanloop-periodiek 3	WML	532,50									
aanloop-periodiek 2		589,60									
aanloop-periodiek 1		646,71	658,77	670,83	678,43	692,01	706,61	716,68	736,02	757,62	781,30
0 periodieken		703,81	716,93	730,06	738,33	753,11	769,00	779,96	801,01	824,51	850,28
1 periodiek		713,03	726,51	741,40	751,41	768,26	786,14	799,45	824,95	853,04	882,54
2 periodieken		723,67	736,05	752,74	764,46	783,31	803,27	820,10	850,11	881,83	914,81
3 periodieken		732,89	745,64	764,13	777,51	798,33	821,39	841,93	875,61	910,92	947,10
4 periodieken		743,49	755,18	775,30	790,55	813,44	840,51	864,22	901,08	939,46	979,35
5 periodieken				803,63	830,35	860,08	884,53	926,56	968,28	1011,68	
6 periodieken					847,24	879,67	908,52	952,01	997,08	1043,93	
7 periodieken						899,29	931,05	977,48	1025,89	1076,20	
8 periodieken							953,31	1002,96	1054,70	1108,49	
9 periodieken								1028,48	1083,49	1140,75	
10 periodieken									1112,29	1173,06	
11 periodieken										1205,33	
12 periodieken										1237,62	

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-1-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Periodefunctielonen per 31 december 1998¹⁾ (inclusief een verhoging van 1,25%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3	WML 2130,00									
aanloop-periodiek 2	2358,41									
aanloop-periodiek 2	2586,83	2635,05	2683,31	2713,71	2768,03	2826,43	2866,72	2944,09	3030,46	3125,18
0 periodieken	2815,24	2867,72	2920,24	2953,32	3012,44	3076,00	3119,84	3204,04	3298,04	3401,12
1 periodiek	2852,12	2906,04	2965,60	3005,64	3073,04	3144,56	3197,80	3299,80	3412,16	3530,16
2 periodieken	2894,68	2944,20	3010,96	3057,84	3133,24	3213,08	3280,40	3400,44	3527,32	3659,24
3 periodieken	2931,56	2982,56	3056,52	3110,04	3193,32	3285,56	3367,72	3502,44	3643,68	3788,40
4 periodieken	2973,96	3020,72	3101,20	3162,20	3255,36	3362,04	3456,88	3604,32	3757,84	3917,40
5 periodieken				3214,52	3321,40	3440,32	3546,12	3706,24	3873,12	4046,72
6 periodieken					3388,96	3518,68	3634,08	3808,04	3988,32	4175,72
7 periodieken						3597,16	3724,20	3909,92	4103,56	4304,80
8 periodieken							3813,24	4011,84	4218,80	4433,96
9 periodieken								4113,92	4333,96	4563,00
10 periodieken									4449,16	4692,24
11 periodieken										4821,32
12 periodieken										4950,48

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Maandfunctielonen per 31 december 1998¹⁾ (inclusief een verhoging van 1,25%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3	WML	2276,30								
aanloop-periodiek 2		2533,83								
aanloop-periodiek 2	2791,37	2843,41	2895,48	2928,29	2986,90	3049,93	3093,40	3176,88	3270,08	3372,29
0 periodieken	3048,90	3105,74	3162,62	3198,45	3262,47	3331,31	3378,79	3469,98	3571,78	3683,41
1 periodiek	3088,85	3147,24	3211,74	3255,11	3328,10	3405,56	3463,22	3573,68	3695,37	3823,16
2 periodieken	3134,94	3188,57	3260,87	3311,64	3393,30	3479,77	3552,67	3682,68	3820,09	3962,96
3 periodieken	3174,88	3230,11	3310,21	3368,17	3458,37	3558,26	3647,24	3793,14	3946,11	4102,84
4 periodieken	3220,80	3271,44	3358,60	3424,66	3525,55	3641,09	3743,80	3903,48	4069,74	4242,54
5 periodieken				3481,33	3597,08	3725,87	3840,45	4013,86	4194,59	4382,60
6 periodieken					3670,24	3810,73	3935,71	4124,11	4319,35	4522,30
7 periodieken						3895,72	4033,31	4234,44	4444,16	4662,10
8 periodieken							4129,74	4344,82	4568,96	4801,98
9 periodieken								4455,38	4693,68	4941,73
10 periodieken									4818,44	5081,70
11 periodieken										5221,49
12 periodieken										5361,37

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Weekfunctielonen per 1 juli 1999¹⁾ (inclusief een verhoging van 2%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3	WML	532,50									
aanloop-periodiek 2		594,30									
aanloop-periodiek 2		656,09	668,32	680,56	688,27	702,04	716,86	727,07	746,70	768,60	792,63
0 periodieken		717,89	731,27	744,66	753,10	768,17	784,38	795,56	817,03	841,00	867,29
1 periodiek		727,29	741,04	756,23	766,44	783,63	801,86	815,44	841,45	870,10	900,19
2 periodieken		738,14	750,77	767,79	779,75	798,98	819,34	836,50	867,11	899,47	933,11
3 periodieken		747,55	760,55	779,41	793,06	814,30	837,82	858,77	893,12	929,14	966,04
4 periodieken		758,36	770,28	790,81	806,36	830,12	857,32	881,50	919,10	958,25	998,94
5 periodieken					819,70	846,96	877,28	904,26	945,09	987,65	1031,91
6 periodieken						864,18	897,26	926,69	971,05	1017,02	1064,81
7 periodieken							917,28	949,67	997,03	1046,41	1097,72
8 periodieken								972,38	1023,02	1075,79	1130,66
9 periodieken									1049,05	1105,16	1163,57
10 periodieken										1134,54	1196,52
11 periodieken											1229,44
12 periodieken											1262,37

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Periodefunctielonen per 1 juli 1999¹⁾ (inclusief een verhoging van 2%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3	WML	2130,00								
aanloop-periodiek 2		2377,19								
aanloop-periodiek 2	2624,37	2673,28	2722,23	2753,09	2808,18	2867,44	2908,31	2986,79	3074,42	3170,53
0 periodieken	2871,56	2925,08	2978,64	3012,40	3072,68	3137,52	3182,24	3268,12	3364,00	3469,16
1 periodiek	2909,16	2964,16	3024,92	3065,76	3134,52	3207,44	3261,76	3365,80	3480,40	3600,76
2 periodieken	2952,56	3003,08	3071,16	3119,00	3195,92	3277,36	3346,00	3468,44	3597,88	3732,44
3 periodieken	2990,20	3042,20	3117,64	3172,24	3257,20	3351,28	3435,08	3572,48	3716,56	3864,16
4 periodieken	3033,44	3081,12	3163,24	3225,44	3320,48	3429,28	3526,00	3676,40	3833,00	3995,76
5 periodieken				3278,80	3387,84	3509,12	3617,04	3780,36	3950,60	4127,64
6 periodieken					3456,72	3589,04	3706,76	3884,20	4068,08	4259,24
7 periodieken						3669,12	3798,68	3988,12	4185,64	4390,88
8 periodieken							3889,52	4092,08	4303,16	4522,64
9 periodieken								4196,20	4420,64	4654,28
10 periodieken									4538,16	4786,08
11 periodieken										4917,76
12 periodieken										5049,48

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Maandfunctielonen per 1 juli 1999¹⁾ (inclusief een verhoging van 2%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3	WML	2276,30								
aanloop-periodiek 2		2554,17								
aanloop-periodiek 2		2832,03	2884,81	2937,64	2970,93	3030,38	3094,32	3138,44	3223,13	3317,69
0 periodieken		3109,90	3167,86	3225,87	3262,43	3327,71	3397,93	3446,37	3539,37	3643,21
1 periodiek		3150,62	3210,19	3275,99	3320,22	3394,69	3473,66	3532,49	3645,16	3769,27
2 periodieken		3197,62	3252,34	3326,07	3377,88	3461,18	3549,38	3623,72	3756,32	3896,50
3 periodieken		3238,39	3294,70	3376,40	3435,54	3527,55	3629,44	3720,19	3869,00	4025,03
4 periodieken		3285,22	3336,85	3425,79	3493,15	3596,08	3713,91	3818,66	3981,54	4151,14
5 periodieken					3550,94	3669,03	3800,38	3917,25	4094,13	4278,50
6 periodieken						3743,63	3886,93	4014,42	4206,59	4405,73
7 periodieken							3973,66	4113,97	4319,13	4533,05
8 periodieken								4212,35	4431,72	4660,32
9 periodieken									4544,48	4787,55
10 periodieken										4914,83
11 periodieken										
12 periodieken										

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Weekfunctielonen per 31 december 1999¹⁾ (inclusief een verhoging van 1,25%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
aanloop-periodiek 3	WML	532,50									
aanloop-periodiek 2		597,29									
aanloop-periodiek 1		662,07	674,41	686,76	694,54	708,44	723,39	733,70	753,50	775,61	799,86
0 periodieken		726,86	740,41	753,97	762,51	777,77	794,18	805,50	827,24	851,51	878,13
1 periodiek		736,38	750,30	765,68	776,02	793,43	811,88	825,63	851,97	880,98	911,44
2 periodieken		747,37	760,15	777,39	789,50	808,97	829,58	846,96	877,95	910,71	944,77
3 periodieken		756,89	770,06	789,15	802,97	824,48	848,29	869,50	904,28	940,75	978,12
4 periodieken		767,84	779,91	800,70	816,44	840,50	868,04	892,52	930,59	970,23	1011,43
5 periodieken					829,95	857,55	888,25	915,56	956,90	1000,00	1044,81
6 periodieken						874,98	908,48	938,27	983,19	1029,73	1078,12
7 periodieken							928,75	961,54	1009,49	1059,49	1111,44
8 periodieken								984,53	1035,81	1089,24	1144,79
9 periodieken									1062,16	1118,97	1178,11
10 periodieken										1148,72	1211,48
11 periodieken											1244,81
12 periodieken											1278,15

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Periodefunctielonen per 31 december 1999¹⁾ (inclusief een verhoging van 1,25%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3	WML 2130,00									
aanloop-periodiek 2	2389,15									
aanloop-periodiek 1	2648,29	2697,66	2747,06	2778,18	2833,78	2893,57	2934,81	3014,02	3102,45	3199,44
0 periodieken	2907,44	2961,64	3015,88	3050,04	3111,08	3176,72	3222,00	3308,96	3406,04	3512,52
1 periodiek	2945,52	3001,20	3062,72	3104,08	3173,72	3247,52	3302,52	3407,88	3523,92	3645,76
2 periodieken	2989,48	3040,60	3109,56	3158,00	3235,88	3318,32	3387,84	3511,80	3642,84	3779,08
3 periodieken	3027,56	3080,24	3156,60	3211,88	3297,92	3393,16	3478,00	3617,12	3763,00	3912,48
4 periodieken	3071,36	3119,64	3202,80	3265,76	3362,00	3472,16	3570,08	3722,36	3880,92	4045,72
5 periodieken				3319,80	3430,20	3553,00	3662,24	3827,60	4000,00	4179,24
6 periodieken					3499,92	3633,92	3753,08	3932,76	4118,92	4312,48
7 periodieken						3715,00	3846,16	4037,96	4237,96	4445,76
8 periodieken							3938,12	4143,24	4356,96	4579,16
9 periodieken								4248,64	4475,88	4712,44
10 periodieken									4594,88	4845,92
11 periodieken										4979,24
12 periodieken										5112,60

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

Maandfunctielonen per 31 december 1999¹⁾ (inclusief een verhoging van 1,25%) voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
aanloop-periodiek 3	WML	2276,30								
aanloop-periodiek 2		2567,12								
aanloop-periodiek 2	2857,94	2911,22	2964,53	2998,11	3058,11	3122,64	3167,15	3252,62	3348,05	3452,72
0 periodieken	3148,76	3207,46	3266,20	3303,19	3369,30	3440,39	3489,43	3583,60	3688,74	3804,06
1 periodiek	3190,00	3250,30	3316,93	3361,72	3437,14	3517,06	3576,63	3690,73	3816,41	3948,36
2 periodieken	3237,61	3292,97	3367,65	3420,11	3504,46	3593,74	3669,03	3803,28	3945,20	4092,74
3 periodieken	3278,85	3335,90	3418,60	3478,47	3571,65	3674,79	3766,67	3917,34	4075,33	4237,22
4 periodieken	3326,28	3378,57	3468,63	3536,82	3641,05	3760,35	3866,40	4031,32	4203,04	4381,51
5 periodieken				3595,34	3714,91	3847,90	3966,21	4145,29	4332,00	4526,12
6 periodieken					3790,41	3935,54	4064,59	4259,18	4460,79	4670,42
7 periodieken						4023,35	4165,39	4373,11	4589,71	4814,76
8 periodieken							4264,98	4487,13	4718,59	4959,23
9 periodieken								4601,28	4847,38	5103,57
10 periodieken									4976,26	5248,13
11 periodieken										5392,52
12 periodieken										5536,95

¹⁾ Noot van cao-partijen:

„Indien het wettelijk minimumloon (WML), resp. het wettelijk minimumjeugdloon (WMJL), na 1-7-1998 wordt verhoogd, worden de aanloop-periodieken naar evenredigheid aangepast.

De functielonen gelden bij een 36-urige werkweek (33,6 uur in de 5-ploegendienst).”

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

STATUTEN

Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerverwerkende Industrie

Artikel 1

Naam en zetel

De stichting draagt de naam „Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerverwerkende Industrie” en is gevestigd te 's-Gravenhage.

Artikel 2

Doel

De stichting heeft ten doel:

- a. het financieren van het sociaal vormings- en ontwikkelingswerk in de suikerverwerkende industrie in de meest ruime zin;
- b. het financieren van werkgelegenheidsprojecten ten behoeve van specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt in de suikerverwerkende industrie;
- c. het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de suikerverwerkende industrie;
- d. de financiering van de werkzaamheden, verbonden aan het uitvoeren van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerverwerkende industrie en werkzaamheden in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden.

De stichting tracht dit doel te bereiken door bijdragen te heffen van werkgevers in de suikerverwerkende industrie en deze met andere baten van de stichting te gebruiken voor de financiering van projecten als bedoeld in artikel 13.

Artikel 3

Bestuur

Het bestuur bestaat uit acht leden. Voor ieder lid wordt een plaatsvervanger benoemd.

De vergaderingen van het bestuur kunnen als waarnemer worden bijgewoond door een vertegenwoordiger van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Indien het bestuur uit minder dan acht leden bestaat, behoudt het niettemin zijn bevoegdheid om rechtsgeldig bestuursbesluiten te nemen.

Artikel 4

Benoeming van de leden van het bestuur

De leden van het bestuur en voor ieder van hen een vaste plaatsvervanger worden benoemd door de organisaties van werknemers en werkgevers in de suikerverwerkende industrie, te weten:

- twee leden en twee plaatsvervangende leden door de Voedingsbond FNV te Utrecht (werknemerssector);
- één lid en één plaatsvervangend lid door de CNV Industrie- en Voedingsbond te Nieuwegein (werknemerssector);
- één lid en één plaatsvervangend lid door De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten (werknemerssector);
- één lid en één plaatsvervangend lid door de Nederlandse Stichting voor de Chocolate-industrie te 's-Gravenhage (werkgeverssector);
- drie leden en drie plaatsvervangende leden door de Vereniging van fabrikanten van banket, beschuit, biscuit, koek en aanverwante producten, Verbisko te 's-Gravenhage (werkgeverssector).

Artikel 5

Zittingsduur

De leden en plaatsvervangende leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van twee jaar.

Aftredende leden en plaatsvervangende leden zijn terstond herkiesbaar. In tussentijdse vacatures wordt met inachtneming van het in artikel 4 bepaalde, zo spoedig mogelijk voorzien. De nieuwgekozen leden en/of plaatsvervangende leden treden af op het tijdstip waarop het lid of het plaatsvervangend lid dat zij vervangen, zou zijn afgetreden.

Artikel 6

Voorzitter

Telkenjare wijst het bestuur uit zijn midden een voorzitter en vice-voorzitter aan, met dien verstande dat indien het voorzitterschap wordt vervuld door één van de leden uit de werkgeverssector het vicevoorzitterschap wordt bekleed door één van de leden uit de werknemerssector en omgekeerd.

Het voorzitterschap en vice-voorzitterschap zal jaarlijks wisselen.

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 7

Vertegenwoordiging

1. De stichting wordt in en buiten rechte vertegenwoordigd door de voorzitter. Bij belet of ontstentenis van de voorzitter treedt de vicevoorzitter en bij diens belet of ontstentenis de secretaris in zijn plaats.
2. Het bestuur is bevoegd tot het sluiten van alle overeenkomsten, gene uitgezonderd; de in artikel 291 lid 2 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek voorkomende mogelijke bevoegdheidsbeperkingen op dit punt gelden derhalve niet.

Artikel 8

Stemming

1. De besluitvorming geschiedt bij meerderheid van stemmen, in vergaderingen waar tenminste de helft plus één der zittende bestuursleden respectievelijk hun plaatsvervangende bestuursleden aanwezig is.
Een voorstel wordt geacht te zijn aangenomen, indien tenminste de helft plus één van de aanwezige bestuursleden of hun plaatsvervangende bestuursleden voor stemt.
Bij staking der stemmen wordt geacht een voorstel te zijn verworpen.
2. Een schriftelijk (of per telex), met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden respectievelijk hun plaatsvervanger, genomen besluit staat gelijk aan een in een vergadering genomen besluit.

Artikel 9

Secretariaat

Het bestuur wordt in de uitvoering van zijn taak bijgestaan door een secretariaat.

Artikel 10

Geldmiddelen

De middelen van de stichting bestaan uit:

- a. het stichtingskapitaal;
- b. bijdragen die door de werkgevers in de suikerverwerkende industrie worden verstrekt op grond van de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerverwerkende industrie;
- c. eventuele andere baten.

Artikel 11

Financieringsreglement

Het bestuur stelt een financieringsreglement vast, waarin tenminste zijn geregeld de grondslag, de hoogte van de bijdragen en de wijze van incasseren.

Artikel 12

Beleggingen

De gelden van de stichting worden door het bestuur op solide wijze belegd.

Artikel 13

Te financieren en subsidiëren projecten

De te financieren en subsidiëren projecten kunnen binnen de doelstelling van het fonds bestaan uit:

- a. opleiding, vormings- en ontwikkelingswerk op sociaal terrein ten behoeve van de werkgever en de werknemer in de suikerverwerkende industrie;
- b. het verrichten van onderzoek en researchwerk ter zake van de onder a bedoelde vorming, ontwikkeling en opleiding;
- c. onderzoek van de consequenties met betrekking tot de vorming en opleiding als gevolg van de technische ontwikkeling in de bedrijfstak;
- d. het verwerken van de hiervoor genoemde resultaten van het onderzoekwerk in opleidingscursussen, hetzij voor ondernemers, hetzij voor werknemers;
- e. de werkzaamheden verbonden aan het zo goed mogelijk doen uitvoeren van de collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak;
- f. de werkzaamheden verbonden aan de Bedrijfscommissie voor de suikerverwerkende industrie;

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- g. werkgelegenheidsprojecten ten behoeve van specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt in de suikerverwerkende industrie;
- h. voldoende en kwalitatief goede opvang voor kinderen van werknemers, werkzaam in de suikerverwerkende industrie, door het leveren van een financiële bijdrage ten behoeve van de regeling kinderopvang behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerverwerkende industrie;
- i. voorts voor alle zodanige projecten als het bestuur zal goeddunken, binnen de doelstelling van de stichting.

Artikel 14

Rekening en verantwoording

Jaarlijks, na controle door een externe registeraccountant, legt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid rekening en verantwoording af aan de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerverwerkende industrie.

Indien binnen vier weken na het afleggen van de rekening en verantwoording geen bezwaarschriften van de bedoelde partijen zijn ontvangen, kan het bestuur omtrent het gevoerde beleid geacht worden te zijn gedechargeerd.

Degene(n) aan wie krachtens een besluit van het bestuur gelden uit het Fonds ter beschikking worden gesteld dienen aan het bestuur rekening en verantwoording af te leggen voor de wijze, waarop de gelden zijn besteed.

Artikel 15

Tijdsduur

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 16

Statutenwijziging en ontbinding

- a. Wijziging van de statuten kan slechts plaatsvinden door het bestuur, na verkregen goedkeuring van de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerverwerkende industrie.
- b. De stichting kan worden ontbonden door hetzij partijen ter ene zijde gezamenlijk, hetzij partijen ter andere zijde gezamenlijk door middel

van een aangetekend schrijven aan het bestuur, waarin zij hun medewerking aan de stichting opzeggen.
Een jaar nadat bedoelde kennisgeving is ontvangen is de stichting van rechtswege ontbonden.
Het bestuur is belast met de liquidatie en geeft een bestemming aan een eventueel batig saldo van de stichting.
Bedoelde bestemming zal zoveel mogelijk in het verlengde liggen van het doel van de ontbonden stichting.

Financieringsreglement van de Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerverwerkende Industrie

Artikel 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder

- a. „Fonds”: Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerverwerkende Industrie;
- b. „Werkgever”: de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerverwerkende Industrie;

Artikel 2

Grondslag en wijze van incasseren van de bijdrage

De werkgever is over de loonsom ZW die geldt over de periode 1 april 1998¹⁾ tot en met 30 juni 2000 een bijdrage verschuldigd aan het Fonds. Deze bijdrage zal worden geheven door een door partijen aan te wijzen organisatie.

Artikel 2a

Afspraak doorstroom 1998–2000

De werkgever is over de ZW-loonsom 1997 een additionele bijdrage verschuldigd aan het Fonds. Deze bijdrage zal worden bestemd ten behoeve van bedrijven die gedurende de contractperiode aantoonbaar bepaalde inspanningen op het gebied van de doorstroom van personeel realiseren. Hierbij wordt met name gedacht aan het opstellen en uitvoeren van bedrijfsopleidingsplannen. De bijdrage zal worden geheven door een door partijen aan te wijzen organisatie.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 3

Hoogte van de bijdrage

De bijdrage, als bedoeld in artikel 2 bedraagt over de loonsom ZW van 1 april 1998¹⁾ tot en met 30 juni 2000 f 2,25 per f 1.000,= loon. De bijdrage als bedoeld in artikel 2a bedraagt 0,3% over de ZW-loonsom van 1 januari 1997 tot en met 31 december 1997. De bijdrage zal worden geheven op 1 oktober 1998.

Artikel 4

Realisering doelstelling

Het Fonds realiseert het in artikel 2 van de statuten genoemde doel door het financieren en subsidiëren van projecten als bedoeld in artikel 13 van de statuten.

Artikel 5

Werkwijze

1. Degene(n) die het bestuur vraagt gelden uit het Fonds ter beschikking te stellen voor een project als bedoeld in artikel 13 van de statuten, dient dit verzoek schriftelijk aan het bestuur kenbaar te maken. Bij de aanvraag dient een begroting betreffende de besteding van de gevraagde gelden te worden meegezonden.
2. Degene(n) aan wie krachtens een besluit van het bestuur gelden uit het Fonds ter beschikking worden gesteld, dienen aan het bestuur rekening en verantwoording af te leggen voor de wijze, waarop de gelden zijn besteed.
3. Niet gebruikte gelden vloeien terug naar het Fonds tenzij het bestuur uitdrukkelijk anders beslist.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

BIJLAGE IV

REGLEMENT

voor de Contactcommissie, bedoeld in artikel 35 van de cao voor de Suikerverwerkende Industrie

Artikel 1

Samenstelling

De Commissie bestaat uit zes leden en zes plaatsvervangende leden. Drie leden alsmede hun plaatsvervangers worden benoemd door de Sociaal Economische Begeleidingscommissie voor de Suikerverwerkende Industrie en drie leden alsmede hun plaatsvervangers door de vakverenigingen.

Artikel 2

Voorzitterschap

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

Artikel 3

Duur van het lidmaatschap

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

Artikel 4

Eind van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

- a. aftreden;

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

Artikel 5

Secretariaat

1. Het secretariaat van de Commissie wordt vervuld door de secretaris van de Sociaal Economische Begeleidingscommissie voor de Suikerverwerkende Industrie of diens plaatsvervanger.
2. Het secretariaat is gevestigd:
Bankastraat 131/B, 2585 EL te 's-Gravenhage, telefoon 070-3554700.

Artikel 6

Beraadslaging en stemming

1. De Commissie is slechts bevoegd te beraadslagen en te besluiten, indien tenminste vier leden respectievelijk plaatsvervangende leden aanwezig zijn.
2. Bij ongelijkheid in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij leden aanwezig zijn.
3. De Commissie neemt zijn besluiten bij gewone meerderheid van stemmen en geeft zijn adviezen schriftelijk en met redenen omkleed. Blanco stemmen worden niet geacht te zijn uitgebracht.
4. Bij staking van stemmen, behoudens ten aanzien van een in een geschil conform artikel 35 lid 1c van de cao uit te brengen bindend advies, waarvoor het bepaalde in artikel 15 lid 3 geldt, wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Indien bij de alsnog te houden nadere beraadslaging de stemmen wederom staken, wordt aan de partijen bij de cao gevraagd gezamenlijk een uitspraak te doen.

Artikel 7

Aanvullingen, wijzigingen in de vaklijst en functiebenaming

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

Artikel 14

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

1. Geschillen, als bedoeld in artikel 35 lid 1 c van de cao worden door één der partijen schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting, waarin zijn vermeld de naam en het adres van de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusie die daaruit naar de mening van de klager getrokken moet worden.
3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij in kennis van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending van het schrijven van de klagende partij door het secretariaat schriftelijk een verweerschrift bij het secretariaat in te dienen.
4. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het verweerschrift aan de klagende partij.
Zowel aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt als aan de wederpartij zendt het secretariaat een mededeling, dat de overgelegde gedingstukken aan de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter worden voorgelegd, die binnen 14 dagen na ontvangst van het verweerschrift met een bemiddeling in het geschil zullen aanvangen.
De bemiddeling dient binnen 6 weken na de aanvang afgerond te zijn.

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 15

1. De voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter bepalen gezamenlijk de wijze van bemiddeling. Zij zijn onder meer bevoegd partijen in het geschil op te roepen voor mondeling overleg en deskundigen in te schakelen.
2. Indien de in lid 1 genoemde bemiddeling leidt tot een voor beide partijen in het geschil aanvaardbare oplossing, wordt de beslissing vastgelegd in een bindend advies, dat aan partijen in het geschil en aan de leden van de Commissie ter goedkeuring wordt voorgelegd.
3.
 - a. Het bindend advies wordt alleen definitief vastgesteld, indien beide partijen in het geschil alsmede de meerderheid van de Commissie conform het bepaalde in artikel 6 met de inhoud hebben ingestemd.
 - b. Ingeval geen overeenstemming tussen partijen in het geschil en/of geen meerderheid van stemmen in de Commissie wordt verkregen danwel de stemmen in de Commissie staken, geldt het bepaalde in lid 4.
4. Indien de bemiddeling van de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter niet leidt tot een voor beide partijen in het geschil aanvaardbare oplossing, hebben partijen in het geschil de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beslissing voor te leggen. De beide voorzitters brengen vervolgens verslag uit van hun bevindingen aan de Commissie.

Artikel 16

Vergunning tot afwijking van bepalingen van deze cao

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

Artikel 17

Schriftelijke behandeling

De Commissie, respectievelijk de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter zijn bevoegd de in artikel 35 van de cao opgedragen taken schriftelijk te behandelen. Dit reglement is dan van overeenkomstige toepassing.

Artikel 18

Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen bij de cao worden gewijzigd.

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VII

RANDVOORWAARDEN POLIS WAO-GAT

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

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

Deze percentages bedragen per 1 januari 1998¹⁾:

Leeftijd	Premiepercentage	Franchise	Maximum WAO-loon: f 78.778,-
16	1,6993%	f 11.653,-	(per 1-1-1998)
17	1,7482%	f 13.423,-	
18	1,7965%	f 15.489,-	
19	1,8447%	f 18.144,-	
20	1,8922%	f 21.389,-	
21	1,9393%	f 25.077,-	
22	1,9852%	f 29.502,-	
23	2,0301%	f 29.502,-	
24	2,0733%	f 29.502,-	
25	2,1150%	f 29.502,-	
26	2,1547%	f 29.502,-	
27	2,1918%	f 29.502,-	
28	2,2263%	f 29.502,-	
29	2,2578%	f 29.502,-	
30	2,2861%	f 29.502,-	

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Leeftijd	Premiepercentage	Franchise	Maximum WAO- loon: f 78.778,-
31	2,3103%	f 29.502,-	
32	2,2424%	f 29.502,-	
33	2,2569%	f 29.502,-	
34	2,2666%	f 29.502,-	
35	2,2710%	f 29.502,-	
36	2,2699%	f 29.502,-	
37	2,1692%	f 29.502,-	
38	2,1550%	f 29.502,-	
39	2,1337%	f 29.502,-	
40	2,1056%	f 29.502,-	
41	2,0699%	f 29.502,-	
42	1,9440%	f 29.502,-	
43	1,8926%	f 29.502,-	
44	1,8334%	f 29.502,-	
45	1,7658%	f 29.502,-	
46	1,6903%	f 29.502,-	
47	1,5246%	f 29.502,-	
48	1,4339%	f 29.502,-	
49	1,3353%	f 29.502,-	
50	1,2299%	f 29.502,-	
51	1,1178%	f 29.502,-	
52	0,8627%	f 29.502,-	
53	0,7455%	f 29.502,-	
54	0,6262%	f 29.502,-	
55	0,5063%	f 29.502,-	
56	0,3876%	f 29.502,-	
57	0,0202%	f 29.502,-	

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VIII

VOORBEELD CONTROLEREGELS BIJ ZIEKTEVERZUIM
(LEIDRAAD BIJ HET OPSTELLEN VAN BEDRIJFSSPECIFIEKE
CONTROLEREGELS)

I. Ziekmelding

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

II. Maak contact mogelijk

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

III. Genezing niet belemmeren

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

IV. Behandeling

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

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 drie 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 GAK-arts om een medische beoordeling vragen van het geschil (second opinion).
In het geval de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het loon worden doorbetaald. In het geval de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, dient het werk terstond te worden hervat en zal er geen loondoorbetaling met terugwerkende kracht plaatsvinden.

N.B.:

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

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IX

PLOEGENDIENSTEN

A. Voorbeeldberekeningen ploegendiensten:

2-ploegendienst

5 ochtenddiensten x 8%:	40%
5 middagdiensten x 14%:	70%
voor in totaal 10 diensten per 2 weken:	110%
110%/10 diensten:	gemiddeld 11%

3-ploegendienst

5 ochtenddiensten x 8%:	40%
5 middagdiensten x 14%:	70%
1 nachtdienst van zo op ma of vr op za x 40%:	40%
4 nachtdiensten van ma t/m donderdagnacht x 32%	128%
voor in totaal 15 diensten per 3 weken	278%
278%/15 diensten:	gemiddeld 18,5%

4-ploegendienst semi-volcontinu

5 ochtenddiensten x 8%:	40%
5 middagdiensten x 14%:	70%
2 zaterdagdiensten x 50%:	100%
4 nachtdiensten van ma t/m donderdagnacht x 32%	128%
1 nachtdienst van vr op za x 40%:	40%
1 nachtdienst van zo op ma x 40%:	40%
voor in totaal 18 diensten per 4 weken:	418%
418%/18 diensten	gemiddeld 23,2%

5-ploegendienst, volcontinue, exclusief feestdagen

10 ochtenddiensten x 8%:	80%
10 middagdiensten x 14%:	140%
4 zaterdagdiensten x 50%:	200%
4 zondagsdiensten x 60%:	240%
8 nachtdiensten van ma t/m donderdagnacht x 32%	256%
2 nachtdienst van vr op za x 40%:	80%
2 nachtdienst van za op zo x 50%:	100%
2 nachtdienst van zo op ma x 40%:	80%
voor in totaal 42 diensten per 10 weken:	1176%
1176%/42 diensten	gemiddeld 28%

B. Roosterkenmerken

Roostercyclus

De lengte van de roostercyclus is van invloed op de voorspelbaarheid van een rooster. Bij een langere roostercyclus is het rooster minder voorspelbaar.

Rotatierichting

Een voorwaarts roterend rooster (van ochtenddienst naar middagdienst naar nachtdienst) is op langere termijn gezonder dan een achterwaarts roterend rooster (van ochtenddienst naar nachtdienst naar middagdienst).

Rotatiesnelheid

De rotatiesnelheid heeft betrekking op de snelheid waarmee verschillende diensten (ochtend-, middag- en nachtdiensten) elkaar opvolgen. Een gematigd snelle rotatie (redelijk vlot van ochtend-, naar middag-, naar nachtdienst) voorkomt dat werknemers teveel moeite krijgen met het wisselen van dienst. Bij het langer achtereen in één bepaalde dienst werken treedt vaak teveel gewenning op.

Reekslengte

Langere reeksen van zes of zeven (nacht-) diensten achtereen maken een langere rusttijd noodzakelijk.

Weekentijd

Bij de keuze van roosters speelt de vrije weekendtijd een belangrijke rol. Daarbij dient gelet te worden op een evenwichtige verdeling van het aantal halve en/of hele weekenden vrij binnen een rooster. Onder een vrij etmaal wordt in dit verband verstaan: vrij van 00.00 tot 24.00 uur.

C. Voorbeeldroosters 4- en 5-ploegendienst

Voorbeeld dienstrooster voor 4-ploegendienst met reeksen van 2, 3, 4, of 6 diensten

Roosterkenmerken

Bedrijfstijd:	144 uur
Wisselcyclus:	4 weken
Gemiddelde arbeidstijd per week:	38 uur
Dienstlengte:	8 uur
Reekslengte:	2, 3, 4 of 6 diensten
Wisseling van dienst binnen reeks:	1 x van ochtend- naar middag-dienst
Rotatierichting:	overwegend voorwaarts

Suikerverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Vrije weekendtijd: Per 4 weken 4 halve weekenden
 vrij
 Wettelijke beperkingen geen.

Dag Ploeg	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z	Z	M	D	W	D	V	Z	Z
A	m	m	m	m	-	-	n	n	n	-	-	o	o	-	o	o	o	o	m	m	-	-	-	n	n	n	-	
B	n	n	-	-	o	o	-	o	o	o	o	m	m	-	-	-	n	n	n	-	-	m	m	m	m	-	-	n
C	o	o	o	o	m	m	-	-	-	n	n	n	-	-	m	m	m	m	-	-	n	n	n	-	-	o	o	-
D	-	-	n	n	n	-	-	m	m	m	m	-	-	n	n	n	-	-	o	o	-	o	o	o	o	m	m	-
	Week 1						Week 2						Week 3						Week 4									

Verklaring

M, D, W, D, V, Z en Z= de dagen van de week.
 m= middagdienst.
 n= nachtdienst.
 o= ochtenddienst.

Voorbeeld dienstrooster voor 5-ploegendienst met reeksen van 6 diensten

Roosterkenmerken

Bedrijfstijd: 168 uur
 Wisselcyclus: 10 weken
 Gemiddelde arbeidstijd per week: 33,6 uur
 Dienstlengte: 8 uur
 Reekslengte: 6 diensten
 Wisseling van dienst binnen reeks: van ochtend- naar middag- naar nachtdienst
 Rotatierichting: voorwaarts
 Vrije weekendtijd: Per 10 weken 2 hele weekenden en 2 halve weekenden vrij.

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 Staatscourant.

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

's-Gravenhage, 5 augustus 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.