

**Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9092

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 03-11-1998, nr. 210

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
SUIKERWERK- EN CHOCOLADEVERWERKENDE INDUSTRIE**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Nederlandse Vereniging voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie als partij te ener zijde mede namens de FNV Bondgenoten, de CNV Bedrijvenbond en de Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende 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 29 februari 2000 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerwerk- en Chocolateverwerkende Industrie alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerwerk- en Chocolateverwerkende Industrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV, V en VI is bepaald:

AFSPRAKEN TUSSEN PARTIJEN

In- en doorstroom van werknemers in de bedrijfstak

Met betrekking tot de instroom van personeel is een inspanningsverplichting afgesproken om 60 werkervaringsplaatsen in te vullen. Werknemers uit bepaalde kansarme doelgroepen op de arbeidsmarkt krijgen hierbij naast werkervaring ook opleiding door de werkgever aangeboden. De doelgroepen betreffen: herintredende vrouwen, allochtonen, leerlingen, jongeren met een afgebroken opleiding en (langdurig) werkloze werknemers. Een en ander in het kader van de mogelijkheden binnen de afzonderlijke bedrijven. De werknemer die instroomt op een werkervaringsplaats wordt beloond conform deze schaal. In het geval een vaste aanstelling volgt in aansluiting op de werkervaringsplaats, kan deze schaal nog voor een periode van maximaal een jaar worden toegepast (artikel 7, lid 1b).

Ten aanzien van de doorstroom van personeel in de bedrijfstak hebben werkgevers aangeboden om af te spreken dat ieder bedrijf in overleg met de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PV) een opleidingsplan zal vaststellen. Vanuit de branche kan een opleidingsadviseur worden ingeschakeld voor die bedrijven die dat willen en/of die bedrijven die geen OR of PV hebben. Nevesuco zal door het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten individuele werkgevers stimuleren, motiveren en behulpzaam zijn bij het maken van opleidingsplannen.

Deeltijdarbeid

Een verzoek van de werknemer om zijn of haar arbeidsduur te verkorten zal worden gehonoreerd, tenzij redelijkerwijs bedrijfsorganisatorische knelpunten zich daartegen verzetten.

Reparatie WAO-hiaat

De werkgever is gehouden de werknemer de mogelijkheid te bieden zich te verzekeren tegen de korting op de uitkering krachtens de WAO, welke het gevolg is van de inwerkingtreding van de wet TBA. De premie voor de hier bedoelde verzekering is voor rekening van de werknemer. Individuele werknemers kunnen desgewenst afzien van deelname door het tekenen van een afstandsverklaring.

Een door de werkgever gesloten verzekering dient tenminste te voldoen aan de in bijlage IX van deze cao genoemde randvoorwaarden.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Kinderopvang, 20% afdrachtskorting loonbelasting en premie volksverzekeringen

De werkgever die kosten maakt voor de opvang van kinderen van zijn werknemers kan met ingang van 1 januari 1996 20% van deze kosten in mindering brengen op de af te dragen loonbelasting en premie volksverzekeringen. De regeling geldt in geval van eigen kinderen, stiefkinderen en pleegkinderen die jonger zijn dan 13 jaar. Daarbij moet het gaan om erkende kinderopvang, d.w.z. opvang die voldoet aan de kwaliteitsregels zoals vastgesteld bij gemeentelijke verordeningen. Nadere informatie over deze regeling is te verkrijgen via de belastingtelefoon voor ondernemers, tel. 0800-0443 of bij het secretariaat van Nevesuco, tel. 070-3554700.

Artikel 1

Definities

1. In deze cao wordt verstaan onder:
 - a. onderneming:
iedere onderneming in Nederland, waarin in hoofdzaak of uitsluitend:
 1. fabrieksmatig suikerwerken vervaardigd worden;
 2. fabrieksmatig dropartikelen vervaardigd worden;
 3. fabrieksmatig cacaomassa, cacaopoeder, cacaoboter, chocolademassa of couverture verwerkt worden ter vervaardiging van al of niet gevulde chocoladeartikelen, inclusief boterhamstroomisels en pasta's, met uitzondering van de ondernemingen die van de cacao boon af werken;
 - c. werkgevers: de natuurlijke of rechtspersonen, die de onderneming drijven;
 - e.
 1. werknemer (m/v): een ieder in dienst van de werkgever wiens functieniveau wordt of behoort te worden bepaald conform de vakgroepenindeling van bijlage I;
 2. vakantiewerkers (m/v): werknemers als bedoeld in lid e.1, die echter uitsluitend gedurende een periode van maximaal 4 weken in dienst zijn ter vervanging van die werknemers, die in de perioden waarin de schoolvakanties plaatsvinden, met vakantie zijn;
 - f. in deeltijd werken: arbeid verrichten in minder uren dan de gemiddelde arbeidsduur als bedoeld in artikel 5 lid 2;
 - g. schaalsalaris: het salaris als vermeld in bijlage III;
 - h. periode-inkomen: het voor de werknemer geldende schaalsalaris per periode vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag,

- met de ploegentoeslag, alsmede de vergoeding voor het functiegebonden regelmatig overwerk tot maximaal 5 uur per week;
- i. weekinkomen: 25% van het periode-inkomen;
 - j. maandinkomen: 108,75% van het periode-inkomen;
 - k. uur-inkomen: 0,6854% van het periode-inkomen, resp. 2,7416% van het weekinkomen, resp. 0,6303% van het maandinkomen met uitzondering van de vergoeding voor het functiegebonden regelmatig overwerk en met uitzondering van de meeruren als bedoeld in artikel 11, lid 5 onder a;
 - l. roostervrije uren: uren, waarop de werknemer volgens rooster vrij heeft, met dien verstande, dat niet genoten uren zijn vervallen, tenzij de werknemer op verzoek van de werkgever arbeid heeft verricht.
 - m. pensioengerechtigde leeftijd: 65 jaar.
 - n. minimuminkomen: voor de toepassing van de Wet Minimumloon en minimumvakantietoeslag wordt onder minimuminkomen verstaan: het totale door de werknemer in een week verdiende loon met inbegrip van tarief- of stukloon, prestatie- of waarderingpremies doch met uitzondering van overwerkvergoedingen, ploegentoeslagen, toeslagen voor arbeid op ongunstige uren, dienstdaagtoeslag, vakantietoeslag, winstuitkeringen en andere uitkeringen, hoe ook genaamd.

Artikel 2

Georganiseerd overleg

Het uit deze overeenkomst voortvloeiende contact tussen partijen zal als regel geschieden door tussenkomst van de in artikel 25 bedoelde Contactcommissie.

Artikel 4

Arbeidsovereenkomst

1. De werkgever is verplicht met iedere werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst volgens burgerlijk recht aan te gaan. In deze arbeidsovereenkomst dient tenminste vermeld te worden:
 - de duur van de arbeidsovereenkomst (bepaalde/onbepaalde tijd);
 - de proeftijd;
 - de functie, waarin de werknemer werkzaam is en de daarbij behorende functiegroep;
 - de gemiddelde arbeidsduur per week;
 - het schaaaloon.
2. a. De werkgever zal met de werknemer geen 0-uren arbeidsovereenkomst aangaan.
b. In de arbeidsovereenkomst die de werkgever met de werknemer

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aangaat in de vorm van een oproepcontract, zal de minimale arbeidsduur per periode van 4 weken 32 uur bedragen.

3. De werknemers zijn verplicht in dienst van hun werkgever alle werkzaamheden, welke hun door of namens de werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met het bedrijf in verband staan, naar hun beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot hun gewone dagelijkse arbeid behoren en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hun door of namens de werkgever worden verstrekt.
4. In afwijking van artikel 7a: 1639 f lid 3 BW kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eenmalig worden verlengd zonder dat voor de beëindiging daarvan opzegging noodzakelijk is.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op het moment dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 5

Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uur per week en 8 uur per dag (zie tevens Bijlage XIII).
2. a. Door toekenning van 184 roostervrije uren per jaar wordt een gemiddelde werkweek van 36 uur op jaarbasis gerealiseerd.
b. De werkweek van gemiddeld 36 uur op jaarbasis wordt gerealiseerd door middel van dienstroosters, die door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad binnen de volgende grenzen moeten worden vastgesteld:
 - de maximale normale duur van de werkweek bedraagt 42 uur
 - de minimale normale duur van de werkweek bedraagt 32 uur
 - de maximale normale duur van de werkdag bedraagt 9 uur
c. In overleg met de ondernemingsraad bedraagt de maximale duur van de werkweek gedurende 2 perioden van 4 weken 45 uur.
d. De onder sub b. genoemde dienstroosters worden vastgesteld voor de periode van minimaal 4 weken. Zij omvatten minimaal 4 werkdagen per week voor de dagdienst.
e. In overleg met de ondernemingsraad conform het bepaalde in artikel 27 Wet op de Ondernemingsraden, mag door de werkgever van de in dit lid onder b en c genoemde grenzen worden afgeweken.

3. Wanneer er sprake is van 3 of meer collectieve roostervrije dagen in een aaneengesloten periode en de werknemer heeft deze collectieve roostervrije dagen door ziekte niet kunnen genieten, dan krijgt de werknemer voor 50% van die niet genoten dagen vervangend roostervrij.
4. Voor werknemers, die in deeltijd werken, worden de arbeidsvoorwaarden, die aan de normale arbeidsduur zijn gerelateerd, naar evenredigheid toegepast (artikel 7 t/m 12, 14 t/m 19, 21, 22). Van overwerk is eerst sprake indien de normale arbeidsduur van het vastgestelde dienstrooster van een werknemer die niet in deeltijd werkt wordt overschreden.

Artikel 6

Vakgroepenindeling

1. Alle in de suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie voorkomende functies waarop de cao betrekking heeft, zijn of worden ingedeeld in één der vakgroepen genoemd in bijlage I en overeenkomstig de procedure in bijlage II.
2. Ten aanzien van de werknemer, die in de loop van het dagelijks productieproces werkzaamheden verricht, behorende tot verschillende vakgroepen, wordt bij de indeling uitgegaan van de hoogst geclassificeerde werkzaamheden, tenzij deze werkzaamheden minder dan gemiddeld 1,5 uur per dag of 7,5 uur per week bedragen en niet reeds in de functiebeschrijving opgenomen zijn.
3. Ontheffing van de vakgroepenindeling:
 - a. De werkgever die een afwijkend systeem van functiewaardering hanteert, is ontheven van de bepalingen van dit artikel.¹⁾ Structuurwijzigingen in bestaande afwijkende systemen van functiewaardering behoeven overeenstemming met de organisaties van werknemers.¹⁾
 - b. De werkgever die een afwijkend systeem van functiewaardering wil gaan voeren en hierover overeenstemming met de organisaties van werknemers heeft bereikt, is ontheven van de bepalingen van dit artikel.
4. Indien een werknemer bij introductie van een systeem van functiewaardering bezwaar heeft tegen de functie-indeling, dan kan hij in beroep gaan volgens de beroepsprocedure zoals omschreven in bijlage V.

¹⁾ Bedoeld wordt: FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie, Vakbond door Industrie en Dienstverlening.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 7

Toepassing salarisschalen

1. a. Bij elke vakgroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functie-jaren, te weten de schalen A tot en met H. Deze schalen zijn opgenomen in bijlage III van deze overeenkomst.
b. Schaal 0 vormt de instroomschaal, niet behorende bij één van de vakgroepen. De medewerker die instroomt in een werkervaringsplaats wordt beloond conform deze schaal. In het geval een vaste aanstelling volgt in aansluiting op de werkervaringsplaats, kan deze schaal nog voor een periode van maximaal een jaar worden toegepast.
2. De vakvolwassen werknemer, met uitzondering van de vakantiewerker:
 - a. Deze werknemer ontvangt het schaalsalaris zoals is aangegeven en behorende bij de vakgroep waarin zijn functie is ingedeeld.
 - b. De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het schaalsalaris bij 0-functiejaren. Op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring kunnen een of meer functiejaren worden toegekend.
 - c. Het schaalsalaris wordt opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaarverhoging met ingang van 1 januari, voor zover het einde van de functiejarenschaal nog niet is bereikt en het dienstverband tenminste zes maanden bestaat.
3. De werknemer die nog niet over de vaardigheid en/of ervaring beschikt, welke voor de vervulling van de functie is vereist, kan gedurende maximaal 12 maanden op het naast lagere functieniveau worden ingedeeld.
4. De werknemer, met uitzondering van de vakantiewerker, beneden de vakvolwassen leeftijd:
Herziening van het loon in verband met de leeftijd van de werknemer vindt plaats:
bij weekbetalingen:
 - per 1e dag van de week waarin de verjaardag valt;bij maand-/periodebetalingen:
 - per 1e dag van de maand/periode, wanneer de verjaardag vóór de helft van de maand/periode valt;

- per 1e dag van de volgende betaalperiode, wanneer de verjaardag nà de helft van de maand/periode valt.
5. Overplaatsing van een werknemer:
 - a. Bij indeling in een hogere vakgroep zal het nieuwe schaalsalaris tenminste gelijk zijn aan het oorspronkelijke schaalsalaris vermeerderd met het verschil bij 0 functie jaren tussen de oorspronkelijke en de nieuwe vakgroep. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand waarin de plaatsing in een hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij indeling in een lagere functiegroep op eigen verzoek is het nieuwe schaalsalaris gelijk aan het naast lagere salaris in de nieuwe functiegroep.
Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in een lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.
 - c. Wanneer als gevolg van bedrijfsomstandigheden een functie door een werknemer niet langer kan worden uitgeoefend, zoekt de werkgever voor de betrokkene een gelijkwaardige functie elders in het bedrijf.
Indien geen gelijkwaardige functie beschikbaar blijkt, volgt indeling in een lagere functiegroep.
In dat geval is het nieuwe schaalsalaris gelijk aan het naast **hogere** salaris in de nieuwe functiegroep.
Ligt het oude schaalsalaris boven het maximum van zijn nieuwe functiegroep, dan wordt het verschil tussen het oude schaalsalaris en dit maximum omgezet in een persoonlijke toeslag. De persoonlijke toeslag wordt verhoogd met 75% van de algemene initiële salarisverhoging. Bij herindeling in een hogere functiegroep wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het (schaal-)salaris stijgt.
 6. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een betalingsperiode niet heeft gewerkt tengevolge van afwezigheid vanwege: militaire dienst 1e oefening, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het inkomen met een evenredig deel verminderd.
 7. Aan werknemers van 50 jaar en ouder, bij een dienstverband van 2 jaar en langer in de onderneming, zal het functieloon – zoals vermeld in bijlage III – worden gegarandeerd dat vóór genoemde leeftijd werd genoten, indien werknemer op oudere leeftijd in een lager gekwalificeerde functie wordt ingedeeld, tenzij deze indeling op eigen verzoek plaatsvindt.
 8. Aan een werknemer van 60 jaar en ouder, die
 - in het verleden elders in de bedrijfstak de dienstbetrekking onvrijwillig heeft moeten beëindigen, en

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- een aaneengesloten periode van 25 jaar of langer in de bedrijfstak werkzaam is, en
 - door de huidige werkgever op oudere leeftijd in een lager gekwalificeerde functie wordt ingedeeld, zal het functieloon zoals vermeld in bijlage III worden gegarandeerd dat vóór bedoelde leeftijd bij de huidige werkgever werd genoten.
9. a. De werknemer die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk volledig waarneemt welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft in zijn salarisgroep ingedeeld. Heeft de functiewaarneming tenminste 5 aaneengesloten diensten geduurd, dan ontvangt de werknemer over de gehele termijn van waarneming als extra beloning een toeslag op zijn schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt per volle dienst $\frac{1}{5}$ deel van het verschil tussen de schaalsalarissen van de desbetreffende salarisgroepen bij 0-functiejaren.
Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functiewaardering reeds met waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.
- b. De werknemer, die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk waarneemt die in een lagere functiegroep is ingedeeld, blijft in zijn salarisgroep ingedeeld.
10. De vakantiewerker wordt beloond volgens het wettelijk minimum(jeugd)loon.
11. Uitzendkrachten worden enkel van wettelijk erkende uitzendbureaus aangetrokken. De honorering van uitzendkrachten zal minimaal op basis van ABU-cao plaatsvinden.

Ontheffing van de salarisbepalingen

12. a. De werkgever die een afwijkend salarissysteem hanteert als gevolg van een afwijkend systeem van functiewaardering is ontheffen van nader met de organisaties van werknemers vast te stellen bepalingen van dit artikel met dien verstande dat structuurwijzigingen in deze systemen overeenstemming behoeven met de organisaties van werknemers.¹⁾
- b. De werkgever die een afwijkend salarissysteem hanteert, draagt

¹⁾ Bedoeld wordt FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie, vakbond door Industrie en Dienstverlening.

- er zorg voor dat het beloningsniveau niet beneden dat van vergelijkbare functies en functieniveaus van de cao ligt.
- c. De werkgever, die een afwijkend systeem van beloning wil gaan invoeren, en hierover overeenstemming heeft bereikt met de organisaties van werknemers, is ontheven van nader met organisaties van werknemers vast te stellen bepalingen van dit artikel.
 - d. Bij de werkgever die een afwijkend systeem van functiewaardering en een afwijkend systeem van salarisschalen hanteert, is door de organisaties van werknemers gewenste informatie daarover beschikbaar.

Artikel 8

Loonaanpassingen

- Per 1 juli 1998¹⁾ zullen de schaalsalarissen worden verhoogd met 2%.
- Per 1 januari 1999 zullen de schaalsalarissen worden verhoogd met 1,25% en zal een éénmalige uitkering worden betaald van 0,5% van het jaarloon, berekend zoals omschreven in artikel 18, lid 3 over de periode 1 januari 1998 tot 1 januari 1999.
- Per 1 juli 1999 zullen de schaalsalarissen worden verhoogd met 2%.
- Per 1 januari 2000 zullen de schaalsalarissen worden verhoogd met 1,5% en zal een éénmalige uitkering worden betaald van 0,25% van het jaarloon, berekend zoals omschreven in artikel 18, lid 3 over de periode 1 januari 1999 tot 1 januari 2000.

De in dit artikel bedoelde aanpassingen van de schaalsalarissen zijn ook van toepassing op de werkgever als bedoeld in artikel 7 lid 11.

De werkgever dient over iedere betalingsperiode aan de werknemer een gespecificeerde salarisstroom te verstrekken conform het bepaalde in artikel 7a: 1639 o BW.

Artikel 10

Minimuminkomen

Vervallen.

Artikel 11

Overuren

1. a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid boven het voor de werknemer geldende dienstrooster zoals omschreven in artikel 5 lid 2.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 8 uren per week c.q. 200 uren per jaar overwerk behoeft te verrichten. Deze urengrens is niet van toepassing op de meeruren als bedoeld in lid 5 van dit artikel. Overschrijding van 8 overuren per week is mogelijk, indien – naar het oordeel van de werkgever – op grond van bedrijfsomstandigheden, bijv. 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. De overuren genoemd in het vorige lid worden uitbetaald vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. 35% voor alle uren op maandag t/m vrijdag
 - b. 80% voor uren op zaterdag, zondag en op de in artikel 16 genoemde feestdagen.
Alle dagen worden geacht te lopen van 00.00 uur tot 24.00 uur.
3. Tenzij de werkgever aantoont dat de bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, zal de werkgever aan de werknemer toestaan geheel of gedeeltelijk zijn overuren in plaats van betaling in overeenkomstige tijd op te nemen. 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, doch uitsluitend de toeslag als bedoeld in lid 2.
4. Het door een werknemer te verrichten overwerk in samenhang met een extra gang naar het bedrijf buiten de normale werktijd zal, indien de werkgever tot deze extra gang opdracht heeft gegeven, worden gelijkgesteld met 2 overuren. Voor genoemd overwerk dat langer duurt dan 2 uur wordt uitsluitend het daadwerkelijk aantal gewerkte uren vergoed.
5.
 - a. In afwijking van het bepaalde in het tweede lid kan de werkgever met werknemers in de vakgroepen G en H meeruren overeenkomen tot maximaal vier uren per week, uit te betalen zonder toeslag.
 - b. Voor elk overeengekomen meeruur dient het salaris te worden

verhoogd naar rato van het aantal betaalde uren op jaarbasis dat langer wordt gewerkt. Het aantal roostervrije uren zoals genoemd in artikel 5 lid 2 sub a wordt overeenkomstig het aantal overeengekomen meeruren per jaar verminderd.

- c. Deze bepaling is alleen van toepassing in ondernemingen waar in functies in de vakgroepen G en H voor 1 januari 1993¹⁾ meer dan gemiddeld 36 uur maar niet meer dan 40 werd gewerkt. Deze regeling kan echter niet leiden tot een extra verlenging van de arbeidsduur voor functies in G en H ingeval deze arbeidsduur voor 1 januari 1993¹⁾ reeds was vastgesteld boven de arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.
- d. De werkgever kan de overeengekomen meeruren niet zonder instemming van de werknemer terugbrengen tot een lager aantal zolang de betrokken werknemer de functie volledig vervult.
- e. De werknemer (met een functie die is ingedeeld in de vakgroep G en H) heeft het recht de werkgever te verzoeken voor hem een arbeidsduur vast te stellen als bedoeld in artikel 5 lid 2 sub a. De werkgever is gehouden dit verzoek te honoreren. Bij teruggang in arbeidsduur naar een lagere dan de oorspronkelijke arbeidsduur zal het salaris worden herleid naar rato van het aantal betaalde uren op jaarbasis dat korter wordt gewerkt dan het oorspronkelijke aantal betaalde uren.
- f. Vast overeengekomen meeruren als bedoeld onder sub a tellen niet mee ter bepaling van het aantal uren overwerk per week c.q. per jaar als bedoeld in lid 1 sub a.
- g. Ondernemingen die dit artikel wensen toe te passen doen hiervan een inhoudelijke opgave aan het secretariaat van het Georganiseerd Overleg.²⁾

Slaapuren

- 6. Indien een werknemer – na in een dienst het in zijn dienstrooster genoemde aantal uren gewerkt te hebben – overwerk verricht na 5 uren na afloop van deze dienst, vangt voor hem de daarop volgende dienst zoveel uren later aan als hij uren overwerk heeft verricht na 5 uur na afloop van de vorige dienst. Over deze vrije uren (zgn. slaapuren) wordt het voor de werknemer geldende inkomen doorbetaald.

Verschoven uren

- 7. Niet als overwerk worden beschouwd verschoven uren. Onder verschoven uren worden in deze overeenkomst de uren verstaan, waarin arbeid wordt verricht met het van tevoren vastgestelde doel om bepaalde aangewezen uren in te halen, waarop niet werd gewerkt of niet gewerkt zal worden. Verschoven uren kunnen geen

¹⁾ Bedoeld wordt de ingangsdatum van het nieuwe functieclassificatiesysteem.

²⁾ Per adres: Adviesbureau Arbeidszaken NCW, Postbus 84100, 2508 AC 's-Gravenhage.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

betrekking hebben op de in artikel 16 genoemde feestdagen alsmede vakantiedagen.

Over verschoven uren, die afwijken van het voor de werknemer geldende dienstrooster, wordt niet het uurinkomen betaald, maar wel de toeslag vermeld in lid 2. De toeslag is niet verschuldigd als de verschuiving van de werktijd op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer(s) wordt vastgesteld.

Consignatie/extra opkomst-vergoeding¹⁾

8. Onder consignatie wordt verstaan, dat de werknemer buiten het voor hem geldende dienstrooster bereikbaar is voor het bedrijf, zodat hij, indien dit nodig is, direct naar het bedrijf kan komen voor het verrichten van extra werkzaamheden.
9. De werknemer, die geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. De vergoeding bedraagt per geconsigneerd uur:
f 2,- op maandag tot en met vrijdag;
f 2,50 op zaterdag;
f 3,- op zon- en feestdagen.
10. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden extra wordt opgeroepen, geschiedt de beloning daarvoor conform het bepaalde in artikel 11 lid 4.
11. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden extra wordt opgeroepen, zullen de gemaakte reiskosten worden vergoed, conform de bij de betreffende werkgever normaal geldende reiskostenregeling.

Artikel 12

Arbeid in ploegendienst

1. a. Onder arbeid in tweeploegendienst wordt verstaan arbeid, die gedurende tenminste 15 achtereenvolgende uren per etmaal in twee ploegen wordt verricht.
b. Onder arbeid in drieploegendienst wordt verstaan arbeid, die

¹⁾ Noot van partijen:

Bestaande betere regelingen op het moment van invoering van deze regeling, blijven gehandhaafd.

gedurende 24 achtereenvolgende uren per etmaal in drie ploegen wordt verricht.

2. Bij invoering van een ploegdienststrooster ten gevolge van een structurele¹⁾ wijziging van de bedrijfstijd die uitgaat boven 80 produktie-uren per week; of als gevolg waarvan gewerkt wordt op dagen waarop normaal in de betreffende onderneming niet gewerkt wordt, dient door de werkgever met de werknemersorganisaties overleg te worden gepleegd inzake regelingen van ploegdienst. Dit laat onverlet de bevoegdheden van de Ondernemingsraad, ingevolge artikel 27 lid 1 van de W.O.R. De resultaten hiervan zullen bij de Contactcommissie worden aangemeld.
3. Een werknemer, die arbeid verricht in een ploegdienststrooster, ontvangt boven het voor hem vastgestelde schaalsalaris per week een gemiddeld toeslagpercentage per week, dat als volgt is opgebouwd:
Voor arbeid op uren op maandag tot en met zaterdag:
tussen 00.00 en 05.00 uur: 50%
Voor arbeid op uren van maandag tot en met vrijdag:
tussen 05.00 en 07.00 uur: 25%
tussen 07.00 en 18.00 uur: 0%
tussen 18.00 en 24.00 uur: 25%
Voor arbeid op uren op zaterdag:
tussen 05.00 en 18.00 uur: 50%
tussen 18.00 en 24.00 uur: 100%
Voor arbeid op uren op zondag en feestdagen:
tussen 00.00 en 24.00 uur: 100%
Van de in dit lid genoemde tijden en/of toeslagen mag worden afgevoerd op voorwaarde, dat de aldus berekende ploegtoeslag tenminste gelijk is aan de ploegtoeslag berekend op basis van de in dit lid genoemde tijden en/of toeslagen.
4. a. Voor een werknemer, die overeenkomstig de normale arbeidsduur arbeid in tweeploegdienst verricht, wordt boven het voor hem vastgestelde schaalsalaris per week een gemiddelde toeslag vastgesteld, die niet lager is dan tenminste 11,5% per week, met dien verstande, dat het totale bedrag van de toeslag over een periode van twee weken tenminste gelijk is aan 23% van het schaalsalaris per week.
b. Indien de arbeid in tweeploegdienst voor alle betrokken werknemers regelmatig afwisselend per week in een nachtdienst aansluitend gevolgd door een dagdienst wordt verricht, zal de onder

¹⁾ Noot van partijen:

Onder „structurele” wordt verstaan een aaneengesloten periode van 6 maanden of meer, dan wel een kortere periode, wanneer deze regelmatig wordt herhaald.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

a bedoelde toeslag gemiddeld per week 16,5% en in totaal per 2 weken 33% van het schaalsalaris per week bedragen.

Van nachtdienst, als hier bedoeld is sprake, indien in de betreffende week de diensten van alle tot de ploeg behorende werknemers aanvangen op of na 22.00 uur, doch vóór 05.00 uur.

5. Voor een werknemer, die overeenkomstig de normale arbeidsduur arbeid in drieploegendienst verricht, wordt boven het voor hem vastgestelde schaalsalaris per week een gemiddelde toeslag vastgesteld, die niet lager is dan 19% per week, met dien verstande dat het totale bedrag van de toeslag over een periode van 3 weken tenminste gelijk is aan 57% van het schaalsalaris per week.
6. 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 in dezelfde ploegendienst.
7. Indien door de werkgever overgeschakeld wordt van een ploegendienststelsel naar een normale dagdienst, geldt voor medewerkers die tenminste drie jaar in ploegendienst werkzaam zijn geweest de volgende afbouwregeling ten aanzien van de ploegentoeslag.
 - a. gedurende de 1e tot en met de 12e week ontvangt de werknemer boven het voor hem vastgestelde schaalsalaris per week 100% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - b. gedurende de 13e tot en met de 36e week: 80% van de ploegentoeslag;
 - c. gedurende de 37e tot en met de 60e week: 60% van de ploegentoeslag;
 - d. gedurende de 61e tot en met de 84e week: 40% van de ploegentoeslag;
 - e. gedurende de 85e tot en met de 104e week: 20% van de ploegentoeslag.
8. Indien wordt overgeschakeld van een ploegendienststelsel naar een ploegendienststelsel met een lagere ploegentoeslag is het bepaalde in lid 7 van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de in dat lid genoemde percentages worden berekend over het verschil van de ploegentoeslag die voor beide stelsels gelden.
9. De leden 7 en 8 zijn van overeenkomstige toepassing indien een

individuele werknemer door de werkgever wordt overgeplaatst naar een stelsel met minder ploegen, c.q. dagdienst.

10. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht om vanuit de dagdienst in ploegendienst te gaan werken.
11. Werknemers in ploegendienst van 60 jaar en ouder zullen – gelet op het gestelde in artikel 31 lid 7 b – bij het ontstaan van vacatures waarbij het gaat om functies in een ander ploegenschema of dagdienst als eerste in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren.
Indien deze werknemer tenminste 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt aansluitend op de overgang naar dagdienst c.q. het nieuwe ploegenschema, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van de ploegentoeslag c.q. het verschil in ploegentoeslagen:

Ploegjaren:		5	10	15	20	25
		en meer	en meer	en meer	en meer	en meer
Suppletie	1e jaar	80	85	90	95	100
%	2e jaar	75	80	85	90	95
%	3e jaar	70	75	80	85	90
%	4e jaar	65	70	75	80	85
%	5e jaar	60	65	70	75	80

Bij het 1e jaar van de afbouw wordt het af te bouwen bedrag vastgesteld. De te verrichten suppleties worden in de volgende jaren verhoogd met de procentuele verhogingen van de basislonen.

12. Indien een werknemer van 55 jaar of ouder, die minimaal 25 jaren in ploegendienst bij de werkgever heeft gewerkt, wegens bedrijfsomstandigheden wordt overgeplaatst naar dagdienst of een lager betaalde ploegendienst, zal hij zijn oude ploegentoeslag behouden.

Artikel 13

Extra beloning voor arbeid op ongunstige uren

1. Een werknemer, die zijn werkzaamheden aanvangt voor 07.00 uur ontvangt voor ieder uur of gedeelte van een uur dat hij werkt voor 07.00 uur een toeslag van 22,5% op het voor hem geldende uurloon. Een werknemer, die zijn werkzaamheden aanvangt voor 05.00 uur ontvangt voor ieder uur of gedeelte van een uur dat hij werkt voor 05.00 uur een toeslag van 45% op het voor hem geldende uurloon.
2. Een werknemer die structureel werkzaam is in de avonddienst en zijn werkzaamheden beëindigt na 19.00 uur ontvangt voor ieder uur of een gedeelte van een uur dat hij na 19.00 uur werkt een toeslag van 7,5%.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bestaande toeslagen (februari 1996) van de betreffende werknemers worden behouden door de toekenning van een overeenkomstige toeslag. De persoonlijke toeslag wordt ingetrokken indien de betrokkene niet meer in de betreffende avonddienst werkt.

3. De in de leden 1 en 2 genoemde toeslagen gelden niet voor uren, waarin gewerkt wordt in verband met ploegenarbeid en voor arbeid, die krachtens een daartoe strekkende vergunning van de Arbeidsinspectie als arbeid in overwerk verricht, dient te worden aangemerkt. Deze toeslagen mogen in totaal per week niet meer bedragen dan 15% van het voor de werknemer geldende schaalsalaris.

Artikel 14

Verzuim met behoud van loon

Met gehuwden worden gelijkgesteld ongehuwden die samenwonen op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract.

De werkgever is in afwijking van het bepaalde bij artikel 7a: 1638c BW verplicht aan de werknemers in de navolgende gevallen gedurende de daarbij aangegeven tijd vrijaf te geven met behoud van loon:

1. a. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
b. bij bevalling van echtgenote/levensgezellin: 2 dagen;
c. bij adoptie van een kind: 2 dagen;
2. de dag (dagen) waarop de plechtigheid respectievelijk het feest wordt gevierd:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer: 1 dag;
 - b. bij huwelijk van een der kinderen, ouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer: 1 dag;
 - c. bij huwelijk van kleinkinderen: 1 dag;
 - d. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders en grootouders van de werknemer: 1 dag;
de onder b, c, d bedoelde dagen moeten tenminste één week tevoren aan de werkgever worden meegedeeld;
 - e. bij overlijden en/of uitvaart van:
 - echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin) met wie de werknemer in gezinsverband samenwoont: de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart

- inwonende ongehuwde kinderen: de dag van overlijden tot en van uitvaart
 - f. bij overlijden en/of uitvaart van:
 - ouders/schoonouders, niet-inwonende eigen en aangehuwde kinderen: 2 dagen
 - indien men de zorg voor de uitvaart heeft: de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart
 - g. bij overlijden en/of uitvaart van:
 - grootouders, broers, zusters, zwagers, schoon-zusters en kleinkinderen: 1 dag
 - indien men de zorg voor de uitvaart heeft: de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart
 - h. bij een 25- en 40-jarig dienstverband van de werknemer (of in de onderneming waar het decimalenstelsel wordt toegepast bij een 20-, 30- en 40-jarig dienstverband) 1 dag
3. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding, welke van derden kan worden ontvangen.
 4. Bij voor de gezondheidstoestand van de werknemer noodzakelijk doktersbezoek (waaronder begrepen tandartsbezoek), dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd, gedurende de voor dit bezoek benodigde tijd tot ten hoogste twee uren en mits tevoren toestemming aan de werkgever tot het afleggen van dit bezoek is gevraagd. Indien de werknemer aantoonbaar, dat een langer verzuim dan twee uren noodzakelijk was, zal de werkgever ook over dit langere verzuim het loon doorbetalen.
De werkgever is verplicht langer dan twee uren verzuim met behoud van loon 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 langere verzuim noodzakelijk is.
 5. Bij oproep voor mondelinge toelichting op een sollicitatie, indien dit niet mogelijk is in de vrije tijd en de opzegging door de werkgever is aangekondigd: de tijd welke hiervoor nodig is tot maximaal 1 dag.
 6. Voor het volgen van onderwijs op verzoek van de werkgever, en indien dit onderwijs in het belang van de onderneming en de werknemer is, gedurende de tijd die nodig is voor het bijwonen van de lessen indien deze tijdens de voor de werknemer geldende arbeidstijd worden gedoceerd, alsmede de tijd benodigd voor het afleggen van een examen.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. Voor verhuizing, indien deze plaatsvindt op een werkdag, maximaal 1 dag per jaar. Deze verzuimfaciliteit met behoud van loon geldt voor werknemers die zelfstandig (gaan) wonen.
9. Voor het deelnemen aan scholings- en vormingsactiviteiten (cursussen van werknemersorganisaties en de daaraan gelieerde jongerenorganisaties), zal aan de werknemer op zijn/haar verzoek en voor zover de werkzaamheden in overleg met betrokkene geregeld kunnen worden, vrijaf worden gegeven gedurende de beoogde tijd. Deze verzuimfaciliteit wordt beperkt tot 1 mandag per 5 bij de vakvereniging georganiseerde werknemers. Minimaal worden 5 mandagen ter beschikking gesteld. Van de in lid 8 en 9 genoemde faciliteiten kan/zal in redelijkheid gebruik worden gemaakt.

Artikel 14a

Educatief verlof

De werkgever is in afwijking van het bepaalde in artikel 7a: 1638c van het Burgerlijk Wetboek verplicht aan de werknemer verzuim met behoud van loon toe te staan in het navolgende geval:

Vorbereiding pensionering. Voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering zal aan een werknemer op zijn verzoek en voorzover de werkzaamheden in overleg met betrokkene geregeld kunnen worden, vrijaf worden gegeven gedurende de benodigde tijd, doch tot een maximum van 40 uur gedurende de laatste drie jaren voorafgaande aan de pensionering.

Artikel 14b

Onbetaald verlof

1. De werknemer kan in overleg met de werkgever onbetaald verlof opnemen tot een maximum van 5 dagen per jaar.
2. Aanspraken op vakantie, vakantietoeslag en pensioenopbouw worden niet verworven gedurende de periode van onbetaald verlof.

Artikel 15

Arbeidsongeschiktheid

1. In afwijking van het daaromtrent bepaalde in artikel 7a: 1638 c BW

en de Ziektewet, ontvangt de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid:

- a. gedurende de eerste 52 weken 100% van het geldende inkomen;
- b. gedurende de 53e week tot en met de 104e week van de arbeidsongeschiktheid een aanvulling op de uitkering krachtens de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet/Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien de werknemer volledig arbeidsongeschikt is en hij bij het begin van de arbeidsongeschiktheid tenminste 1 jaar in dienst van de werkgever was, van 30% van het voor hem geldende inkomen.

Indien de werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, ontvangt de werknemer de bovenbedoelde aanvulling naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.

2. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling¹⁾ en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
 - c. zijn genezing belemmert of vertraagt en/of zonder deugdelijke grond geen passende arbeid verricht.

Daarnaast is de werkgever gerechtigd om ingeval van overtreding van de in bijlage X vermelde controlevoorschriften de loondoorbetaling te korten overeenkomstig de bij de controlevoorschriften vermelde sanctievoorschriften. Toepassing van deze 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.

Bedoelde voorschriften hebben het karakter van een vangnetbepaling en kunnen eerst worden toegepast nadat deze in de onderneming aan de werknemers zijn kenbaar gemaakt.

In overleg met de Ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging mag van de regels in bijlage XI worden afgeweken.

Artikel 16

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag (30 april) en 5 mei 1995 wordt niet gewerkt. Voorzover deze dagen niet vallen op zondag of op een zaterdag, waarop de werknemer volgens het voor

¹⁾ Artikel 629 BW is onverkort van toepassing.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

hem geldende dienstrooster vrij heeft, wordt het loon doorbetaald op basis van het voor de betrokken werknemer geldende inkomen.

2. Aan een werknemer die ter viering van een voor hem geldende religieuze feestdag een snipperdag aanvraagt, kan deze dag niet geweigerd worden, voor zover het aantal van twee snipperdagen op jaarbasis niet wordt overschreden.

Artikel 17

Vakantie

1. a. De normale vakantie waarop de werknemer die in een rooster werkt dat vijf dagen per week omvat, in het vakantiejaar aanspraak kan maken, bedraagt met inachtneming van het anders en overigens bepaalde in dit artikel, 25 werkdagen per jaar.
b. Voor de werknemer die in een rooster werkt dat minder dan vijf dagen per week omvat, wordt het aantal vakantiedagen in dit artikel naar rato berekend.
2. De in lid 1 sub a 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 bij de werkgever en waarvoor hij nog geen vakantie of vakantievergoeding heeft genoten, wordt in eerstgenoemd jaar aan de werknemer 2.08 dagen vakantie met behoud van loon toegekend.
3. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt, c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
4. Desverlangd geniet de werknemer – voor zover de aanspraak op vakantie-uren toereikend zal zijn – drie weken aaneengesloten vakantie tenzij de werkgever aantoont dat bedrijfsomstandigheden dit verhinderen. In dat geval worden tenminste twee weken aaneengesloten vakantie verleend.
De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad,

personeelsvertegenwoordiging of het personeel, drie vakantiedagen aanwijzen als verplichte vrije dagen voor de gehele onderneming of een gedeelte daarvan.

5. De aaneengesloten vakantie zal zoveel mogelijk worden genoten in de periode van 1 mei tot 1 september. Indien in een onderneming een algemene fabrieksvakantie geldt, zal het tijdstip van de aaneengesloten vakantie worden vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad of bij het ontbreken daarvan na overleg met de werknemer. Indien geen algemene fabrieksvakantie geldt, wordt het tijdstip van de aaneengesloten vakantie in overleg met de betrokken werknemer vastgesteld.
6.
 - a. Een werknemer in volledige dienst, die op 1 mei van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt voor iedere aaneengesloten periode van 12 gehele maanden gedurende welke hij sedert 1 mei van het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is geweest, 2 dagen extra vakantie met behoud van loon.
 - b. Een werknemer in volledige dienst, die tenminste 25, respectievelijk 30, respectievelijk 40 aaneengesloten jaren in dienst van de onderneming werkzaam is geweest, ontvangt jaarlijks in het vakantiejaar 2 dagen respectievelijk 3 dagen, respectievelijk 4 dagen extra vakantie met behoud van loon.
 - c. Een werknemer in volledige dienst heeft recht naar rato op de navolgende leeftijdsvakantie:
45–49 jarigen 2 dagen extra vakantie
50–54 jarigen 3 dagen extra vakantie
55–59 jarigen 4 dagen extra vakantie
60–64 jarigen 5 dagen extra vakantie
In geval men zowel op dienst- als op leeftijdsvakantie recht heeft, dan geldt voor betrokkene het hoogste recht.
 - 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. Werknemers werkzaam in een ploegensysteem waarin nachtdiensten regelmatig voorkomen, verwerven extra vakantiedagen over de in ploegendienst, effectief gewerkte dagen. De werknemer verwerft ook rechten over de tijd gedurende welke hij wegens een betaalde verlofreden geen werkzaamheden verricht. Gebaseerd op de volgens de sociale verzekering in aanmerking te nemen dagen (max. 260 per jaar) heeft men per 260 dagen 3 dagen extra vakantie. Indien men in enig jaar minder dan 260 sociale verzekeringsdagen heeft, wordt per 43 dagen een halve dag vakantie opgebouwd. Bijtelling van deze extra dagen geschiedt per 1 januari op basis van het jaar daarvoor

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

opgebouwde rechten. De werkgever kan in overleg deze dag(en) aanwijzen als collectief vast te stellen vakantiedag(en).

8. Gedurende de vakantiedagen mag een werknemer geen betaalde beroepsarbeid van welke aard ook voor derden verrichten, noch mag een werkgever door een werknemer arbeid doen verrichten gedurende de dagen waarop hij ingevolge zijn arbeidsverhouding bij een andere werkgever vakantie geniet.
9. In aansluiting op lid 8 van dit artikel, zullen eventuele aanspraken op extra vakantiedagen, zoals geregeld in lid 6 en 7 van dit artikel, voorzover deze dagen bij beëindigen van de arbeidsverhouding nog niet waren opgenomen, eveneens als vakantievergoeding worden uitbetaald.

Artikel 18

Vakantietoeslag

1. Een 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 een werkgever een vakantietoeslag ter grootte van $\frac{1}{12}$ deel van 8% van het voor hem geldende jaarloon.
 - b. Aan een werknemer van 22 jaar of ouder, die op jaarbasis een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week heeft, zal een vakantietoeslag van tenminste f 2.700,- vanaf het vakantiejaar 1994/1995 worden toegekend.
 - c. De vakantietoeslag zal uiterlijk in de maand mei worden uitgekeerd.
2. De werknemer, wiens dienstbetrekking in enig jaar eindigt, ontvangt een vakantietoeslag ter grootte van $\frac{1}{12}$ deel van 8% van het voor hem geldende jaarloon voor elke maand gedurende welke hij sedert 1 mei van het aan dat jaar voorafgaande jaar in dienst is geweest en waarvoor hij nog geen vakantietoeslag heeft genoten. Bij de berekening van de te ontvangen vakantietoeslag bij beëindiging der dienstbetrekking dient voor werknemers van 22 jaar en ouder met het bepaalde in lid 1 onder b rekening te worden gehouden.
3. Onder het in de leden 1 en 2 van dit artikel genoemde jaarloon wordt verstaan 52 x het weekinkomen, respectievelijk 13 x het periodeinkomen, respectievelijk 12 x het maandinkomen, als genoemd in artikel 1 van deze cao, berekend naar het gemiddelde week-, respec-

tievelijk periode-, respectievelijk maandinkomen over de laatste 13 weken of zoveel korter als de werknemer bij de werkgever in dienst is geweest.

4. Aan werknemers, die langdurig ziek zijn, wordt de vakantietoeslag uitbetaald op het moment waarop c.q. in de periode waarin deze aan de overige werknemers wordt uitbetaald.

Artikel 19

Vrije uren oudere werknemers

1. De werknemer, die de leeftijd van 60 jaar of ouder heeft bereikt en die gedurende de in artikel 5 genoemde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis in de onderneming werkzaam is, kan per kalenderkwartaal vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. a. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde werknemer, die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 60 jaar heeft bereikt: 26 uren per kalenderkwartaal;
 - 61 jaar heeft bereikt: 39 uren per kalenderkwartaal;
 - 62 jaar heeft bereikt: 39 uren per kalenderkwartaal;
 - 63 jaar heeft bereikt: 39 uren per kalenderkwartaal;
 - 64 jaar heeft bereikt: 52 uren per kalenderkwartaal;
- b. Een werknemer als bedoeld in het eerste lid, die minder dan de in artikel 5 genoemde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis doch $\frac{1}{3}$ of meer dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis in de onderneming werkzaam is, heeft aanspraak op een proportioneel deel van de in lid 2a genoemde aantallen uren. Een werknemer die minder dan $\frac{1}{3}$ gedeelte van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis in de onderneming werkzaam is, heeft geen aanspraak op vrije uren.
3. De in lid 2a genoemde uren worden proportioneel per week opgebouwd. Geen uren worden opgebouwd gedurende de tijd, die de werknemer verzuimt bijvoorbeeld vanwege vakantie, arbeidsongeschiktheid of verzuim krachtens artikel 14.
4. De tijden, waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de werkgever volgens een nader overeen te komen rooster vastgesteld vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal.
5. a. De in lid 2a bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen.
b. De per week opgebouwde vrije uren kunnen worden opgespaard

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- om in blokken van meer dan 2 aaneengesloten uren voor een 60-jarige, respectievelijk 3 aaneengesloten uren voor een 61-, 62- en 63-jarige, respectievelijk 4 aaneengesloten uren voor een 64-jarige te worden vastgesteld. Is dit het geval en is de werknemer niet in staat deze aldus opgespaarde vrije tijd te genieten vanwege verzuim bijvoorbeeld als gevolg van vakantie, arbeidsongeschiktheid of verzuim krachtens artikel 14, dan zijn de eerste 2, respectievelijk 3, respectievelijk 4 uur van deze opgespaarde vrije tijd vervallen. De aanspraak op de overige uren blijft bestaan en kan later worden ingehaald.
- c. Vrije uren waarop aanspraak bestaat, maar die niet in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen zijn 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 het voor hem geldende bruto inkomen.
 7. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
 8. Deze regeling geldt onverminderd de in artikel 17 genoemde regeling betreffende extra vakantiedagen voor oudere werknemers.
 9. Voor de toepassing van pensioenregelingen, sociale verzekeringswetgeving en overige arbeidsvoorwaarden blijven de opgenomen vrije uren voor 100% van het uurinkomen gelden.
 10. Deze regeling vervalt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer.

Artikel 20

Uitkering bij pensionering resp. vervroegd uittreden

De werknemer wiens dienstverband bij de werkgever onafgebroken 10 of meer jaren heeft bestaan, zal wanneer het dienstverband bij of na het bereiken van de pensioen- of VUT-gerechtigde leeftijd op regelmatige wijze eindigt, van de werkgever een uitkering ontvangen gelijk aan een bruto periode-inkomen. De uitkeringen bij VUT c.q. pensioen cumuleren niet met elkaar.

Artikel 21

Leerlingen- en diplomatoeslag

1. Aan de werknemer, die een voor de onderneming van belang zijnde vakopleiding volgt in het kader van een leerlingstelsel, als bedoeld bij de Wet op het leerlingstelsel, wordt een extra uitkering verleend:
 - a. van f 120,- na afloop van het eerste leerjaar, mits hij tot het tweede leerjaar is toegelaten, c.q. het diploma heeft behaald;
 - b. van f 180,- na afloop van het tweede leerjaar, mits hij tot het derde leerjaar is toegelaten, c.q. het diploma heeft behaald;
 - c. van f 250,- na afloop van het derde leerjaar, mits hij het einddiploma van de opleiding heeft behaald;
 - d. in plaats van een uitkering ineens van respectievelijk f 120,- en f 180,-, genoemd in lid 1a en b, kan uitkering van de leerlingentoeslag eveneens per week geschieden.
Gedurende het tweede leerjaar wordt alsdan f 2,90 per week uitgekeerd, terwijl gedurende het derde leerjaar f 4,30 per week als leerlingentoeslag wordt uitgekeerd.
2. Indien een werknemer in het bezit is van een einddiploma van een in lid 1 van dit artikel bedoelde vakopleiding, zal hij een diplomatoeslag van f 7,50 per week ontvangen, zolang hij nog niet het functieloon behorende bij de vakvolwassen leeftijd ontvangt van de vakgroep waarin hij is ingedeeld.

Artikel 21a

Leer- en arbeidsovereenkomst

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.

Artikel 22

Bijdrage ziektekostenverzekering

De werkgever verstrekt aan de werknemer die niet onder de Ziekenfondswet valt, een bijdrage ter hoogte van 60% van diens premie voor de particuliere ziektekostenverzekering op basis van het standaardpakket 3e klasse (excl. M.O.O.Z., W.T.Z. en andere van toepassing zijnde overheidstoeslagen), met een maximum van het bedrag van het werkgeversdeel in de premie Ziekenfondswet over het salaris dat de werknemer bij de werkgever verdient.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 23 is vervallen

Artikel 24

Uitkering bij overlijden¹⁾

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

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge Ziektewet en/of WAO.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden; de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. de levensgezel(lin) met wie de werknemer in gezinsverband samenwoonde.

Onder laatstelijk rechtens toekomend loon wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdiensten, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag, kerstuitkering en eventueel andere vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet en/of WAO.

Artikel 25

Contactcommissie

1. Ter bevordering van eenvormige uitlegging en toepassing van de bepalingen dezer overeenkomst en ter voorkoming van geschillen omtrent de uitlegging en de toepassing daarvan zal door contractanten van deze overeenkomst een Contactcommissie worden ingesteld bestaande uit 6 personen.
2. Door de Nederlandse Vereniging voor de Suikerwerk- en Chocolade-

¹⁾ Artikel 674 BW is onverkort van toepassing.

verwerkende Industrie worden evenals door de werknemersorganisaties¹⁾ gezamenlijk, drie leden en drie plaatsvervangende leden van de Contactcommissie benoemd.

3. De Contactcommissie bepaalt in onderling overleg zelf haar werkwijze.

Artikel 26

Dispensaties

De Contactcommissie, bedoeld in artikel 25, is bevoegd aan een werkgever toestemming te verlenen af te wijken van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 27

Bedrijfskleding

Het dragen van bedrijfskleding is verplicht. Door de werkgever zal aan de betrokken werknemers jaarlijks twee stel van de voorgeschreven bedrijfskleding kosteloos in bruikleen worden verstrekt. De kosten van het reinigen van de bedrijfskleding zijn voor rekening van de werkgever. De bedrijfskleding blijft het eigendom van de werkgever en dient bij het einde van de dienstbetrekking te worden ingeleverd.

Artikel 30

Overleg bij massaal ontslag

Ingeval de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfs-economische omstandigheden, daaronder mede begrepen afstoting van activiteiten en liquidatie in belangrijke mate tot inkrimping van het aantal werknemers in vaste dienst moet worden overgegaan, zal hij in overleg treden met de werknemersorganisaties op een zodanig tijdstip dat de gevolgen die hieruit voor de werknemers voortvloeien nog beïnvloedbaar zijn.

Artikel 31

Sociaal beleid

1. Ter bevordering van het overleg over het sociaal beleid zal de werkgever in een onderneming, waar de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing is, tenminste eenmaal per jaar aan de ondernemingsraad feitelijke gegevens verstrekken waaruit blijkt het algemeen

¹⁾ Bedoeld wordt partijen te anderer zijde.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, werkoverleg, ontslag en de inschakeling van uitzendbureaus. De werkgever zal deze gegevens op aanvraag tevens aan ieder personeelslid ter beschikking stellen.

2. a. Indien met betrekking tot het productiepersoneel door een werkgever gebruik wordt gemaakt van geleende arbeidskrachten middels uitzendbureaus, zal hieromtrent door de werkgever aan de ondernemingsraad mededeling worden gedaan. De ondernemingsraad zal in de gelegenheid worden gesteld advies uit te brengen. Bij gebreke van een ondernemingsraad zal de werkgever de personeelsvertegenwoordiging terzake informeren.
3. De werkgever zal de ondernemingsraad vóóraf en tijdig informeren over omvangrijke investeringen die van ingrijpend belang zijn voor de werkgelegenheid. Tevens dient de werkgever de ondernemingsraad te informeren over het eventueel gebruik maken en de aanwending van overheidssubsidies, voorzover deze worden gegeven om de werkgelegenheid in de onderneming veilig te stellen.
4. De werkgever zal, daar waar een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, dit vóór 1 juli van enig jaar voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel leggen. Het sociaal jaarverslag zal aan alle medewerkers ter beschikking worden gesteld.
5. Op verzoek van de OR moet de werkgever per kwartaal schriftelijk gegevens verstrekken over het aantal gemaakte overuren per half jaar, indien mogelijk uitgesplitst naar afdeling.
6. Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt zoals ouderen, jeugdigen en gehandicapte medewerkers. Met de ondernemingsraad wordt overleg gepleegd over de mogelijkheden voor deze categorieën medewerkers arbeidsplaatsen geschikt te maken.
7. a. Bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming zullen eerst de medewerkers in dienst van de onderneming, in de gelegenheid worden gesteld naar deze vacatures te solliciteren, mits deze medewerkers voldoen aan de opleidings- en functie-eisen die gesteld worden voor de vervulling van de betreffende vacatures.
b. Medewerkers van 60 jaar en ouder zullen als eerste in de gelegenheid worden gesteld te solliciteren naar vacatures in dag-

dienst, indien zij te kennen hebben gegeven niet langer in ploegdienst te willen werken. Hiertoe kunnen zij op hun verzoek op een wachtlijst worden geplaatst, totdat een zinvolle functie beschikbaar is.

8. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures aanmelden bij het desbetreffende Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening. Mits dit bedrijfseconomisch verantwoord is, zal bij vacatures bekeken worden of er eventuele mogelijkheden zijn hierin te voorzien middels deeltijdarbeid of door inschakeling van langdurig werklozen. Indien voorzien is in de betreffende vacature zal deze weer worden afgemeld bij het Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening.
9. Partijen betrokken bij deze cao bevelen de werkgevers aan de procedure inzake werving en selectie van personeel zich te houden aan de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid.
10. De werkgever heeft de inspanningsverplichting om voor de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is geworden binnen de onderneming een aan de mate van arbeidsongeschiktheid gerelateerde, aangepaste functie te zoeken en deze aan de werknemer aan te bieden.
11. Partijen betrokken bij deze cao bevelen de werkgevers aan om in de onderneming te komen tot een regeling ter voorkoming van c.q. een opvang van de werknemer bij ongewenste intimiteiten op de werkplek.

Artikel 31a

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 Opleidingsfonds 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 32

Sociaal Fonds

1. De werkgever is een bijdrage verschuldigd aan de „Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie”,

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

waarvan de hoogte wordt vastgesteld, overeenkomstig datgene wat te dezer zake in de statuten van voormelde Stichting is bepaald.

2. De hiervoor bedoelde bijdrage voorziet in heffingen terzake van:
 - de kosten van vorming en opleiding in de meest ruime zin, alsmede het daarmee verband houdende onderzoek;
 - de kosten verbonden aan het uitvoeren van de collectieve arbeidsovereenkomst;
 - de kosten verbonden aan de werkzaamheden van de Bedrijfscommissie voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie.
3. Het doel (artikel 2) en de te financieren en subsidiëren objecten (artikel 12), zoals neergelegd in de statuten, alsmede het financieringsreglement van de Stichting Sociaal Fonds zijn opgenomen in bijlage VI van deze cao en worden geacht van deze overeenkomst deel uit te maken.

Artikel 33

Veiligheid, gezondheid en hygiëne

1. De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid, gezondheid en hygiëne in zijn onderneming. De werkgever zal zich hierbij houden aan de bepalingen terzake in de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet op de Weerkorpsen.
2. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten waarbij niet aan de in de onderneming bestaande voorschriften is voldaan.

Artikel 37

Dienstverband en opzeggingstermijn

De bepalingen van het Burgerlijk Wetboek omtrent het ontslag bij arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing met dien verstande, dat ieder der partijen gedurende de eerste acht weken/2 maanden van de dienstbetrekking, welke als proeftijd gelden, zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen de dienstbetrekking kan doen eindigen.

Onverminderd het omtrent ontslag bij arbeidsovereenkomsten in het Burgerlijk Wetboek bepaalde bedraagt ten aanzien van werknemers, die

onafgebroken langer dan één jaar in dienst van de werkgever zijn geweest, de opzeggingstermijn wederzijds tenminste twee weken.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

VAKGROEPINDELING

Toelichting

1. Werkzaamheden die typerend zijn voor een lagere vakgroep kunnen ook deel uitmaken van een functie die tot een hogere vakgroep behoort. Ze worden echter, ter wille van de overzichtelijkheid, niet opnieuw vermeld.
2. De niveautyperingen zijn een hulpmiddel om het zoeken naar een bedrijfstakreferentiefunctie, waarmee een bedrijfsfunctie vergeleken kan worden, te vergemakkelijken.
3. Het basiskennisniveau geeft het vereiste denkniveau voor een functie aan. Het al dan niet bezitten van een bepaald diploma is niet bepalend voor de vakgroepindeling.

VAKGROEP A

Niveautypering – productie- en verpakkingsfuncties

Aard van het werk

- handmatige werkzaamheden van een repeterend karakter

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op het niveau van enkele jaren basisschool of minder
- geen/nauwelijks ervaring vereist

Bedrijfstakreferentiefuncties

- 1.09 Opvanger
- 2.06 Inpakker
- 7.02 Medewerker huishoudelijke dienst

VAKGROEP B

Niveautypering – productie- en verpakkingsfuncties

Aard van het werk

- handmatige werkzaamheden, gebruik makend van eenvoudige mechanische hulpmiddelen,

- danwel:
- bediening van eenduidig werkende, slechts enkele bedieningshandelingen vereisende, (inpak) apparatuur

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op het niveau van enkele jaren basisschool
- enige ervaring op de werkplek (inwerken)

Niveautypering – administratieve functies

Aard van het werk

- inbrengen van gegevens in geautomatiseerd systeem via toetsenbord, vanaf invoerstaten

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op basisschool niveau
- enige ervaring op de werkplek
- typevaardigheid

Bedrijfstakreferentiefuncties

- 1.08 Transporteur
- 2.04 Bediener transwrapmachine
- 2.05 Bediener rollen-inpakmachine
- 7.01 Corveeër
- 7.03 Medewerker kantine

VAKGROEP C

Niveautypering – productie- en verpakkingsfuncties

Aard van het werk

- bediening van eenduidig werkende, slechts enkele bedieningshandelingen vereisende, productie-apparatuur, danwel:
- bediening/bewaking van een conventionele verpakkingsinstallatie van behoorlijke capaciteit, die meerdere deelbewerkingen in één procesgang uitvoert
- controle en (zo mogelijk) correctie van produkt- of verpakkingskwaliteit

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op basisschoolniveau
- functiegerichte bedrijfsinstructie, ervaring op de werkplek

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Niveautypering – administratieve functies

Aard van het werk

- registreren van eenduidige gegevens op lijsten (geen eigen interpretatie vereist), uitvoeren van tellingen en cijfermatige controle, uitzoeken van verschillen
- aanmaken van overzichten uit geregistreerde gegevens, volgens model

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op basisschool/LBO-niveau
- functiegerichte bedrijfsinstructie, ervaring op de werkplek
- typevaardigheid

Bedrijfstakreferentiefuncties

- 1.10 Glanzer
- 2.03 All-round medewerker inpak
- 3.03 Heftruckchauffeur
- 6.12 Administratief assistent

VAKGROEP D

Niveautypering – productie- en verpakkingsfuncties

Aard van het werk

- bediening/bewaking van conventionele (batchgewijs werkende, niet/nauwelijks geautomatiseerde) productie-apparatuur van aanzienlijke capaciteit
- controle en (zo mogelijk) correctie van produktkwaliteit
- voorbereiding van eigen werk (op basis van werkopdracht)

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op basisschool/LBO-niveau
- functiegerichte bedrijfsinstructie, langere ervaring op de werkplek

Niveautypering – administratieve functies

Aard van het werk

- registreren van gegevens en uitvoeren van verbandcontroles (eigen interpretatie vereist), bewerken van gegevens volgens rekenregels; Inbrengen via toetsenbord en laten verwerken van gegevens door

geautomatiseerd systeem (meerdere programma's/menu's reageren op boodschappen)

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op LBO- of MAVO-niveau
- functiegerichte bedrijfstraining, langere ervaring op de werkplek
- typevaardigheid

Bedrijfstakreferentiefuncties

- 1.01 Koker
- 1.03 Medewerker drups
- 1.05 Dragist
- 1.06 Bediener gietmachine
- 3.02 Medewerker magazijn
- 3.04 Materiaalverzorger verpakkingsafdeling
- 4.01 Kwaliteitscontroleur
- 4.02 Medewerker kleur- en smaakstoffenbereiding
- 4.03 Medewerker bedrijfsbureau
- 6.07 Telefonist/receptionist
- 6.09 Medewerker orderverwerking
- 6.10 Datatypiste/operator
- 7.04 Portier

VAKGROEP E

Niveautypering – productie- en verpakkingsfuncties

Aard van het werk

- bediening/bewaking van geavanceerde productie-installatie (procesmatig werkend en/of sterk geautomatiseerd, controle/besturing deels via controlepanelen) van aanzienlijke capaciteit, danwel:
- bediening/bewaking van een geavanceerde (sterk gemechaniseerde/geautomatiseerde) verpakkingslijn van aanzienlijke capaciteit, met inbegrip van de vaktechnische leiding aan enkele, aan de lijn ingeschakelde, medewerkers
- controle en (zo mogelijk) correctie van produktiekwaliteit
- voorbereiding van het eigen werk (op basis van dagplan)

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op LBO-niveau
- functiegerichte bedrijfstraining, langere ervaring op de werkplek

Niveautypering – administratieve functies

Aard van het werk

- uitvoeren van onderdelen van een administratieve procedure c.q. van

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

voorbereidende werkzaamheden voor de grootboekhouding (zoals factuurcontrole en -codering),
danwel:

- secretariële werkzaamheden, alleen gebruikmakend van de Nederlandse taal, met weinig eigen vormgeving van teksten en met in hoofdzaak interne contacten

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op LBO- of MAVO-niveau
- functiegerichte bedrijfstraining, ervaring in het werkveld
- typevaardigheid

Bedrijfstakreferentiefuncties

- 1.04 Operator dragee
- 2.02 Lijnvoerder blister-inpaklijn
- 3.01 Voorman magazijn
- 3.05 Vrachtwagenchauffeur
- 5.02 Monteur werkplaats
- 5.05 Timmerman/metselaar
- 6.02 Medewerker factuurcontrole
- 6.06 Afdelingssecrетаresse

VAKGROEP F

Niveautypering – productie- en verpakkingsfuncties

Aard van het werk

- vaktechnische leiding aan een kleine groep produktiemedewerkers in een overwegend conventioneel productieproces,
danwel:
- vaktechnische leiding aan een kleine/middelgrote groep verpakkingsmedewerkers op meerdere inpakmachines
- voorbereiding, regeling, controle en registratie van de groeps-werkzaamheden (op basis van dagplan)

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op LBO-niveau
- gerichte bedrijfstraining, grondige ervaring in het eigen werkveld
- vaardigheid in omgaan met mensen

Niveautypering – administratieve functies

Aard van het werk

- volledig uitvoeren van een beperkte administratieve procedure c.q. bijhouden van een subadministratie (zelfstandige toepassing van een overzichtelijk stelsel regels/voorschriften vereist), danwel:
- secretariële werkzaamheden, gebruikmakend van de Nederlandse en 1 of 2 vreemde talen, met eigen vormgeving van standaardmatige teksten en met aanzienlijke externe contacten

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op LBO-/MBO- of MAVO-/HAVO-niveau
- functiegerichte bedrijfstraining, langere ervaring in het werkveld
- enige redactionele vaardigheid
- typevaardigheid

Bedrijfstakreferentiefuncties

- 1.02 Voorman drups
- 1.07 Voorman steekafdeling
- 2.01 Groepsleider verpakking
- 3.06 Chef magazijn
- 5.03 Monteur verpakkingmachines
- 6.01 Medewerker debiteurenadministratie
- 6.04 Medewerker inkoop
- 6.05 Secretaresse
- 6.08 Medewerker verkoop binnendienst
- 6.11 Assistent salarisadministratie

VAKGROEP G

Niveautypering – productie- en verpakkingsfuncties

Aard van het werk

- volledige leiding over een kleinere/middelgrote productie-afdeling in een overwegend conventioneel productieproces danwel:
- volledige leiding over een middelgrote verpakkingsafdeling met overwegend conventionele verpakkingsapparatuur
- planning, voorbereiding, controle en registratie van de afdelingswerkzaamheden (op basis van weekplan)

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op LBO-/MBO-niveau
- gerichte training/cursussen, grondige ervaring in het eigen werkveld
- vaardigheid in het omgaan met mensen

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Bedrijfstakreferentiefuncties

- 1.11 Chef kook-/gietafdeling
- 2.07 Chef inpak
- 4.04 Analist
- 4.05 Produktieplanner
- 5.01 Elektro-/electronicamonteur
- 5.04 All-round monteur
- 6.03 Medewerker grootboekadministratie
- 6.13 Systeembeheerder/operator

VAKGROEP H

Niveautypering – productie- en verpakkingsfuncties

Aard van het werk

- volledige leiding over een middelgrote productie-afdeling met overwegend geavanceerde productie-installaties (procesmatig werkend en/of sterk geautomatiseerd, controle/besturing deels via controlepanelen)
danwel:
- volledige leiding over een grote verpakkingsafdeling met gedeeltelijk geavanceerde (sterk gemechaniseerde/geautomatiseerde) verpakkingslijnen
- planning, voorbereiding, controle en registratie van de afdelingswerkzaamheden (op basis van weekplan)

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op MBO-niveau
- gerichte training/cursussen, grondige ervaring in eigen werkveld
- vaardigheid in het omgaan met mensen

Niveautypering – administratieve functies

Aard van het werk

- volledige leiding over een kleine administratieve groep, belast met bijhouden van een bedrijfs- of financiële administratie
- zorgen voor juistheid en compleetheid van registraties/boekingen en van periodieke overzichten
- opstellen van toelichtingen bij periodieke rapportages (volgens model)

Kennis/vaardigheid

- basiskennis op een ruim MBO-niveau
- meer algemene bedrijfstraining, ruime ervaring in het werkveld
- redactionele vaardigheid
- vaardigheid in het omgaan met mensen

Bedrijfstakreferentiefuncties

- 1.12 Chef dragee
- 2.08 Chef verpakking
- 5.06 Groepsleider elektro/electronica
- 5.07 Chef technisch onderhoud
- 6.14 Chef boekhouding
- 6.15 Inkoper

OVERZICHT BEDRIJFSTAKREFERENTIEFUNCTIES

Bedrijfstakreferentiefuncties uit het CAO-traject, onderverdeeld naar functiecategorie:

		VAKGROEP
1.	PRODUKTIE	
1.01	Koker	D
1.02	Voorman drups	F
1.03	Medewerker drups	D
1.04	Operator dragee	E
1.05	Dragist	D
1.06	Bediener gietmachine	D
1.07	Voorman steekafdeling	F
1.08	Transporteur	B
1.09	Opvanger	A
1.10	Glanzer	C
1.11	Chef kook-/gietafdeling	G
1.12	Chef dragee	H
2.	VERPAKKING	
2.01	Groepsleider verpakking	F
2.02	Lijnvoerder blister-inpaklijn	E
2.03	All-round medewerker inpak	C
2.04	Bediener transwrapmachine	B
2.05	Bediener rollen-inpakmachine	B
2.06	Inpakker	A
2.07	Chef inpak	G
2.08	Chef verpakking	H

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

		VAKGROEP
3.	MAGAZIJN/EXPEDITIE	
3.01	Voorman magazijn	E
3.02	Medewerker magazijn	D
3.03	Heftruckchauffeur	C
3.04	Materiaalverzorger verpakkingsafdeling	D
3.05	Vrachtwagenchauffeur	E
3.06	Chef magazijn	F
4.	PRODUKTIE-ONDERSTEUNING	
4.01	Kwaliteitscontroleur	D
4.02	Medewerker kleur- en smaakstoffenbereiding	D
4.03	Medewerker bedrijfsbureau	D
4.04	Analist	G
4.05	Productieplanner	G
5.	TECHNISCHE DIENST	
5.01	Elektro-/electronicamonteur	G
5.02	Monteur werkplaats	E
5.03	Monteur verpakkingsmachines	F
5.04	All-round monteur	G
5.05	Timmerman/metselaar	E
5.06	Groepsleider elektro/electronica	H
5.07	Chef technisch onderhoud	H
6.	ADMINISTRATIEKANTOOR	
6.01	Medewerker debiteurenadministratie	F
6.02	Medewerker factuurcontrole	E
6.03	Medewerker grootboekadministratie	G
6.04	Medewerker inkoop	F
6.05	Secretaresse	F
6.06	Afdelingssecretaresse	E
6.07	Telefonist/receptionist	D
6.08	Medewerker verkoop binnendienst	F
6.09	Medewerker orderverwerking	D
6.10	Datatypesoperator	D

		VAKGROEP
6.11	Assistent salarisadministratie	F
6.12	Administratief assistent	C
6.13	Systeembeheerder/operator	G
6.14	Chef boekhouding	H
6.15	Inkoper	H
7.	OVERIG	
7.01	Corveeër	B
7.02	Medewerker huishoudelijke dienst	A
7.03	Medewerker kantine	B
7.04	Portier	D

BIJLAGE II

PROCEDURE VOOR HET INDELEN VAN EEN
BEDRIJFSFUNCTIE

1. Vaststellen van de inhoud van de bedrijfsfunctie.
Toelichting: De werkgever stelt de functie-inhoud vast. De belangrijkste taken/verantwoordelijkheden van de functie worden vastgelegd.
2. Zoeken van één of meer vergelijkbare bedrijfstakreferentiefuncties in het handboek.
3. Vaststellen van de verschillen tussen bedrijfsfunctie en bedrijfstakreferentiefunctie (BTRF), te onderscheiden in plus-aspecten (wel aanwezig in bedrijfsfunctie, niet in BTRF) en min-aspecten (niet aanwezig in bedrijfsfunctie, wel in BTRF). Onder „aspecten” van de functie worden zowel taken/verantwoordelijkheden verstaan als bezwarende omstandigheden.
4. Beoordelen van de zwaarte van de plus- en min-aspecten en trekken van conclusies over de niveaumatische gelijkheid van bedrijfsfunctie en BTRF.
Toelichting: Wanneer de plus- en min-aspecten ongeveer even zwaar zijn, is het niveau van de bedrijfsfunctie ongeveer gelijk aan dat van de BTRF en wordt de bedrijfsfunctie in dezelfde vakgroep als de BTRF ingedeeld. Wanneer de bedrijfsfunctie lichter is dan de BTRF, is vergelijking noodzakelijk met een BTRF uit een lagere vakgroep.
5. Bekend maken van de vakgroepindeling van de bedrijfsfunctie aan de betrokken medewerkers.
6. Wanneer het niet lukt om een bevredigende niveaumatische vergelijking van een bedrijfsfunctie met BTRF's uit te voeren kan gebruik worden gemaakt van de algemene niveautyperingen. Het bedrijf dient zo'n bedrijfsfunctie aan te melden bij zijn werkgeversorganisatie. Deze kan zonodig op basis van de verzamelde aanmeldingen maatregelen nemen om het bedrijfstakreferentiemateriaal uit te breiden.
7. De functiegegevens en vakgroepindeling worden schriftelijk vastgelegd.

FORMULIER FUNCTIE/VAKGROEPINDELING

Naam werknemer

Functie categorie

Benaming van de bedrijfsfunctie

Belangrijkste kenmerken van de bedrijfsfunctie

Plaats in de organisatie

Voornaamste taken/verantwoordelijkheden

Inconveniënten

Bedrijfstakreferentiefunctie(s), waarmee is vergeleken

Afwijkingen (+ en -) t.o.v. de bedrijfstakreferentiefuncties

Voornaamste taken/verantwoordelijkheden

Inconveniënten

Beslissing

Uw functie is ingedeeld in vakgroep **A B C D E F G H¹⁾**

Opmerkingen/bijzonderheden

Plaats Datum

Naam werkgever

Handtekening

¹⁾ Aangeven wat van toepassing is.

BIJLAGE III

A. Salarisschalen per periode per 1 juli 1998¹⁾ (incl. 2% verhoging)

Leeftijdsschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16.5 jr.	808	1430							
17 jr.	925	1650	1728						
17.5 jr.	925	1650	1839						
18 jr.	1066	1870	1951						
18.5 jr.	1066	1870	2062						
19 jr.	1230	2090	2174	2202	2239				
19.5 jr.	1230	2090	2285	2315	2353				
20 jr.	1441	2310	2397	2428	2468	2508	2553		
20.5 jr.	1441	2310	2508	2541	2583	2624	2672		
21 jr.	1699	2530	2620	2654	2698	2741	2791		
21.5 jr.	1699	2530	2703	2738	2784	2829	2880		

¹⁾ AVV heeft geen terugwerkende kracht.

Periodiekenschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
0 functiejaar	1991*	2750	2787	2823	2870	2916	2969	3022	3083
1 functiejaar	2343	2783	2823	2872	2920	2975	3051	3116	3190
2 functiejaar		2812	2864	2917	2973	3032	3134	3214	3300
3 functiejaar		2846	2900	2963	3021	3096	3224	3310	3416
4 functiejaar		2878	2940	3009	3074	3157	3316	3413	3534
5 functiejaar					3124	3218	3408	3519	3658
6 functiejaar						3281	3504	3629	3785
7 functiejaar								3740	3919
8 functiejaar								3856	4052
9 functiejaar									4195

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-98 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* = 1991 is van toepassing op werknemers van 22 jaar.

B. Salarisschalen per week per 1 juli 1998¹⁾ (incl. 2% verhoging)

Leeftijdsschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16.5 jr.	202	358							
17 jr.	231	413	432						
17.5 jr.	231	413	460						
18 jr.	267	468	488						
18.5 jr.	267	468	516						
19 jr.	308	523	544	551	560				
19.5 jr.	308	523	572	579	589				
20 jr.	360	578	599	607	617	627	638		
20.5 jr.	360	578	627	635	646	656	668		
21 jr.	425	633	655	664	675	685	697		
21.5 jr.	425	633	676	685	696	707	720		

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

¹⁾ AVV heeft geen terugwerkende kracht.

Periodiekenschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
0 functiejaar	498*	688	697	706	718	729	742	756	771
1 functiejaar	586	696	706	718	730	744	763	779	798
2 functiejaar		703	716	729	743	758	784	804	825
3 functiejaar		712	725	741	755	774	806	828	854
4 functiejaar		720	735	752	769	789	829	853	884
5 functiejaar					781	805	852	880	915
6 functiejaar						820	876	907	946
7 functiejaar								935	980
8 functiejaar								964	1013
9 functiejaar									1049

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-98 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* = 498 is van toepassing op werknemers van 22 jaar.

C. Salarisschalen per maand per 1 juli 1998¹⁾ (incl. 2% verhoging)

Leeftijdsschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16.5 jr.	879	1555							
17 jr.	1006	1795	1879						
17.5 jr.	1006	1795	2000						
18 jr.	1159	2034	2122						
18.5 jr.	1159	2034	2243						
19 jr.	1338	2273	2364	2395	2434				
19.5 jr.	1338	2273	2485	2517	2559				
20 jr.	1567	2512	2607	2640	2684	2727	2777		
20.5 jr.	1567	2512	2728	2763	2809	2854	2906		
21 jr.	1847	2752	2849	2886	2934	2981	3035		
21.5 jr.	1847	2752	2940	2978	3027	3076	3132		

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

¹⁾ AVV heeft geen terugwerkende kracht.

Periodiekenschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
0 functiejaar	2166*	2991	3031	3070	3121	3171	3229	3286	3353
1 functiejaar	2548	3027	3070	3123	3176	3235	3318	3389	3469
2 functiejaar		3058	3115	3172	3233	3297	3408	3495	3589
3 functiejaar		3095	3154	3222	3285	3367	3506	3600	3715
4 functiejaar		3130	3197	3272	3343	3433	3606	3712	3843
5 functiejaar					3397	3500	3706	3827	3978
6 functiejaar						3568	3811	3947	4116
7 functiejaar								4067	4262
8 functiejaar								4193	4407
9 functiejaar									4562

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-98 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* = 2166 is van toepassing op werknemers van 22 jaar.

A. Salarisschalen per periode per 1 januari 1999 (incl. 1,25% verhoging)

Leeftijdsschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16.5 jr.	808	1448							
17 jr.	925	1670	1750						
17.5 jr.	925	1670	1863						
18 jr.	1066	1893	1975						
18.5 jr.	1066	1893	2088						
19 jr.	1230	2116	2201	2229	2267				
19.5 jr.	1230	2116	2314	2344	2383				
20 jr.	1441	2339	2427	2458	2499	2539	2585		
20.5 jr.	1441	2339	2540	2572	2615	2657	2705		
21 jr.	1699	2561	2653	2687	2732	2775	2826		
21.5 jr.	1699	2561	2737	2772	2819	2863	2916		

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Periodiekenschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
0 functiejaar	1991*	2784	2822	2858	2906	2952	3006	3060	3122
1 functiejaar	2343	2818	2858	2908	2957	3012	3089	3155	3230
2 functiejaar		2847	2900	2953	3010	3070	3173	3254	3341
3 functiejaar		2882	2936	3000	3059	3135	3264	3351	3459
4 functiejaar		2914	2977	3047	3112	3196	3357	3456	3578
5 functiejaar					3163	3258	3451	3563	3704
6 functiejaar						3322	3548	3674	3832
7 functiejaar								3787	3968
8 functiejaar								3904	4103
9 functiejaar									4247

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-98 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* = 1991 is van toepassing op werknemers van 22 jaar.

B. Salarisschalen per week per 1 januari 1999 (incl. 1,25% verhoging)

Leeftijdsschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16.5 jr.	202	362							
17 jr.	231	418	438						
17.5 jr.	231	418	466						
18 jr.	267	473	494						
18.5 jr.	267	473	522						
19 jr.	308	529	551	558	567				
19.5 jr.	308	529	579	586	596				
20 jr.	360	585	607	615	625	635	647		
20.5 jr.	360	585	635	644	654	664	677		
21 jr.	425	640	664	672	683	694	707		
21.5 jr.	425	640	685	694	705	716	729		

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Periodiekenschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
0 functiejaar	498*	696	706	715	727	738	752	765	781
1 functiejaar	586	705	715	727	739	753	772	789	808
2 functiejaar		712	725	738	753	768	793	814	835
3 functiejaar		721	734	750	765	784	816	838	865
4 functiejaar		729	744	762	778	799	839	864	895
5 functiejaar					791	815	863	891	926
6 functiejaar						831	887	919	958
7 functiejaar								947	992
8 functiejaar								976	1026
9 functiejaar									1062

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-98 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* = 498 is van toepassing op werknemers van 22 jaar.

C. Salarisschalen per maand per 1 januari 1999 (incl. 1,25% verhoging)

Leeftijdsschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16.5 jr.	879	1575							
17 jr.	1006	1817	1903						
17.5 jr.	1006	1817	2026						
18 jr.	1159	2059	2148						
18.5 jr.	1159	2059	2271						
19 jr.	1338	2301	2394	2424	2465				
19.5 jr.	1338	2301	2517	2549	2591				
20 jr.	1567	2544	2639	2673	2718	2761	2811		
20.5 jr.	1567	2544	2762	2797	2844	2889	2942		
21 jr.	1847	2786	2885	2922	2970	3017	3073		
21.5 jr.	1847	2786	2977	3015	3065	3114	3171		

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Periodiekenschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
0 functiejaar	2166*	3028	3069	3108	3160	3210	3269	3328	3395
1 functiejaar	2548	3065	3108	3162	3216	3276	3359	3431	3513
2 functiejaar		3096	3154	3211	3273	3339	3451	3539	3633
3 functiejaar		3134	3193	3263	3327	3409	3550	3644	3762
4 functiejaar		3169	3237	3314	3384	3476	3651	3758	3891
5 functiejaar					3440	3543	3753	3875	4028
6 functiejaar						3613	3858	3995	4167
7 functiejaar								4118	4315
8 functiejaar								4246	4462
9 functiejaar									4619

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-98 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* = 2166 is van toepassing op werknemers van 22 jaar.

A. Salarisschalen per periode per 1 juli 1999 (incl. 2% verhoging)

Leeftijdsschaal	Vakgroep								
	0	A	B	C	D	E	F	G	H
16.5 jr.	808	1477							
17 jr.	925	1704	1784						
17.5 jr.	925	1704	1899						
18 jr.	1066	1931	2015						
18.5 jr.	1066	1931	2130						
19 jr.	1230	2158	2245	2274	2312				
19.5 jr.	1230	2158	2360	2390	2430				
20 jr.	1441	2386	2475	2507	2549	2589	2637		
20.5 jr.	1441	2386	2590	2624	2668	2710	2759		
21 jr.	1699	2613	2705	2740	2786	2830	2882		
21.5 jr.	1699	2613	2792	2828	2875	2921	2974		

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Periodiekenschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
0 functie jaren	1991*	2840	2878	2915	2964	3011	3066	3121	3184
1 functie jaar	2343	2874	2915	2966	3016	3072	3151	3218	3295
2 functie jaren		2904	2958	3012	3070	3131	3236	3319	3408
3 functie jaren		2940	2995	3060	3120	3198	3329	3418	3528
4 functie jaren		2972	3037	3108	3174	3260	3424	3525	3650
5 functie jaren					3226	3323	3520	3634	3778
6 functie jaren						3388	3619	3747	3909
7 functie jaren								3863	4047
8 functie jaren								3982	4185
9 functie jaren									4332

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-98 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* = 1991 is van toepassing op werknemers van 22 jaar.

B. Salarisschalen per week per 1 juli 1999 (incl. 2% verhoging)

Leeftijdsschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16.5 jr.	202	369							
17 jr.	231	426	446						
17.5 jr.	231	426	475						
18 jr.	267	483	504						
18.5 jr.	267	483	533						
19 jr.	308	540	562	569	578				
19.5 jr.	308	540	590	598	608				
20 jr.	360	596	619	627	637	648	660		
20.5 jr.	360	596	648	656	667	678	690		
21 jr.	425	653	677	685	697	708	721		
21.5 jr.	425	653	698	707	719	730	744		

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Periodiekenschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
0 functiejaar	498*	710	720	729	741	753	767	780	796
1 functiejaar	586	719	729	742	754	768	788	805	824
2 functiejaar		726	740	753	768	783	809	830	852
3 functiejaar		735	749	765	780	800	832	855	882
4 functiejaar		743	759	777	794	815	856	881	913
5 functiejaar					807	831	880	909	945
6 functiejaar						847	905	937	977
7 functiejaar								966	1012
8 functiejaar								996	1046
9 functiejaar									1083

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-98 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* = 498 is van toepassing op werknemers van 22 jaar.

C. Salarisschalen per maand per 1 juli 1999 (incl. 2% verhoging)

Leeftijdsschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16.5 jr.	879	1606							
17 jr.	1006	1853	1941						
17.5 jr.	1006	1853	2066						
18 jr.	1159	2101	2191						
18.5 jr.	1159	2101	2316						
19 jr.	1338	2348	2441	2473	2514				
19.5 jr.	1338	2348	2567	2599	2643				
20 jr.	1567	2595	2692	2726	2772	2816	2867		
20.5 jr.	1567	2595	2817	2853	2901	2947	3001		
21 jr.	1847	2842	2942	2980	3030	3078	3134		
21.5 jr.	1847	2842	3036	3075	3126	3176	3234		

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Periodiekenschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
0 functiejaar	2166*	3089	3130	3170	3223	3274	3334	3394	3463
1 functiejaar	2548	3125	3170	3226	3280	3341	3427	3500	3583
2 functiejaar		3158	3217	3276	3339	3405	3519	3609	3706
3 functiejaar		3197	3257	3328	3393	3478	3620	3717	3837
4 functiejaar		3232	3303	3380	3452	3545	3724	3833	3969
5 functiejaar					3508	3614	3828	3952	4109
6 functiejaar						3684	3936	4075	4251
7 functiejaar								4201	4401
8 functiejaar								4330	4551
9 functiejaar									4711

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-98 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* = 2166 is van toepassing op werknemers van 22 jaar.

A. Salarisschalen per periode per 1 januari 2000 (incl. 1,5% verhoging)

Leeftijdsschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16.5 jr.	808	1499							
17 jr.	925	1730	1811						
17.5 jr.	925	1730	1928						
18 jr.	1066	1960	2045						
18.5 jr.	1066	1960	2162						
19 jr.	1230	2191	2278	2308	2346				
19.5 jr.	1230	2191	2395	2426	2467				
20 jr.	1441	2422	2512	2545	2587	2628	2676		
20.5 jr.	1441	2422	2629	2663	2707	2750	2801		
21 jr.	1699	2652	2746	2782	2828	2873	2925		
21.5 jr.	1699	2652	2833	2870	2918	2964	3019		

**Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
 Verbindendeverklaring CAO-bepalingen**

Periodiekenschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
0 functiejaar	1991*	2883	2921	2959	3008	3056	3112	3168	3232
1 functiejaar	2343	2917	2959	3010	3061	3118	3198	3266	3344
2 functiejaar		2948	3002	3057	3116	3178	3285	3369	3459
3 functiejaar		2984	3040	3106	3167	3246	3379	3469	3581
4 functiejaar		3017	3083	3155	3222	3309	3475	3578	3705
5 functiejaar					3274	3373	3573	3689	3835
6 functiejaar						3439	3673	3803	3968
7 functiejaar								3921	4108
8 functiejaar								4042	4248
9 functiejaar									4397

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-98 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* = 1991 is van toepassing op werknemers van 22 jaar.

B. Salarisschalen per week per 1 januari 2000 (incl. 1,5% verhoging)

Leeftijdsschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16.5 jr.	202	375							
17 jr.	231	433	453						
17.5 jr.	231	433	482						
18 jr.	267	490	511						
18.5 jr.	267	490	540						
19 jr.	308	548	569	577	587				
19.5 jr.	308	548	599	607	617				
20 jr.	360	606	628	636	647	657	669		
20.5 jr.	360	606	657	666	677	688	700		
21 jr.	425	663	686	696	707	718	731		
21.5 jr.	425	663	708	718	729	741	755		

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Periodiekenschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
0 functiejaar	498*	721	730	740	752	764	778	792	808
1 functiejaar	586	729	740	753	765	780	800	817	836
2 functiejaar		737	751	764	779	795	821	842	865
3 functiejaar		746	760	777	792	812	845	867	895
4 functiejaar		754	771	789	806	827	869	895	926
5 functiejaar					819	843	893	922	959
6 functiejaar						860	918	951	992
7 functiejaar								980	1027
8 functiejaar								1011	1062
9 functiejaar									1099

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-98 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* = 498 is van toepassing op werknemers van 22 jaar.

C. Salarisschalen per maand per 1 januari 2000 (incl. 1,5% verhoging)

Leeftijdsschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
16.5 jr.	879	1630							
17 jr.	1006	1881	1970						
17.5 jr.	1006	1881	2097						
18 jr.	1159	2132	2224						
18.5 jr.	1159	2132	2351						
19 jr.	1338	2383	2478	2510	2551				
19.5 jr.	1338	2383	2605	2639	2682				
20 jr.	1567	2633	2732	2767	2813	2858	2910		
20.5 jr.	1567	2633	2859	2896	2944	2991	3046		
21 jr.	1847	2884	2986	3025	3075	3124	3181		
21.5 jr.	1847	2884	3082	3121	3173	3223	3282		

**Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
 Verbindendeverklaring CAO-bepalingen**

Periodiekenschaal	Vakgroep								
	O	A	B	C	D	E	F	G	H
0 functiejaar	2166*	3135	3177	3218	3271	3323	3384	3445	3515
1 functiejaar	2548	3172	3218	3273	3329	3391	3478	3552	3637
2 functiejaar		3206	3265	3324	3389	3456	3572	3664	3762
3 functiejaar		3245	3306	3378	3444	3530	3675	3773	3894
4 functiejaar		3281	3353	3431	3504	3599	3779	3891	4029
5 functiejaar					3560	3668	3886	4012	4171
6 functiejaar						3740	3994	4136	4315
7 functiejaar								4264	4467
8 functiejaar								4396	4620
9 functiejaar									4782

Indien het wettelijk minimumloon na 1-7-98 wordt verhoogd wordt de O-schaal naar evenredigheid aangepast.

* = 2166 is van toepassing op werknemers van 22 jaar.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IV

PROTOCOL

Inpassings- en overgangsregels als gevolg van de invoering van een nieuw systeem van Functieclassificatie en de daaraan gekoppelde salarisstructuur.

1. Invoering van de functieclassificatie en de nieuwe salarisstructuur zal plaatsvinden per 1 januari 1993.¹⁾
Inschaling zal plaatsvinden op basis van het salaris inclusief de periodieke verhoging en de prijscompensatie.
2. Inschalingsprocedure voor werknemers die momenteel 36 uur per week werken:
Hierbij kunnen zich de volgende situaties voordoen.
 - a. Huidige salarisgroep blijft ongewijzigd.
 - Diegene, die als gevolg van de herziene functieclassificatie in dezelfde vakgroep blijft ingedeeld, zal geplaatst blijven in dezelfde salarisgroep.
 - Voor zover de werknemer wordt ingedeeld in de groepen G en H zal inschaling plaatsvinden middels toekenning van het gelijke of naasthogere salaris of door toekenning van het maximum van de betreffende schaal.
 - Voor zover de werknemer een Voormans- of B.O.-toeslag ontvangt, worden deze toeslagen omgezet in een persoonlijke toeslag.
 - Een eventueel verschil tussen het huidige salaris en het maximum salaris van de betreffende schaal wordt omgezet in een persoonlijke toeslag.
 - b. Inschaling in een hogere groep.
 - Diegene, die als gevolg van de herziene functieclassificatie wordt ingedeeld in een hogere vakgroep, zal worden ingeschaald op het gelijke of naasthogere salaris van de daarbij behorende salarisgroep.
 - Voor zover de werknemer een Voormans of B.O.-toeslag ontvangt, vindt indeling plaats op basis van het schaalsalaris inclusief genoemde toeslagen.
 - Ingeval het (totale) schaalsalaris uitkomt boven het maximum van de nieuwe salarisgroep, zal het verschil tussen het hui-

¹⁾ AVV heeft geen terugwerkende kracht.

- dige salaris en het maximum worden omgezet in een persoonlijke toeslag.
- c. Inschaling in een lagere groep.
- Diegene, die als gevolg van de herziene functieclassificatie wordt ingedeeld in een lagere vakgroep, zal worden ingeschaald op het gelijke of naasthogere salaris van de daarbij behorende salarisgroep.
 - Voor zover de werknemer een Voormans- of B.O.-toeslag ontvangt, worden deze toeslagen omgezet in een persoonlijke toeslag.
 - Ingeval het huidige schaalsalaris uitkomt boven het maximum van de nieuwe salarisgroep, zal het verschil tussen het huidige salaris en het maximum worden omgezet in een persoonlijke toeslag.
3. Inschalingsprocedure voor werknemers in de vakgroepen G en H, die momenteel meer dan gemiddeld 36 uur doch niet meer dan gemiddeld 40 uur per week werken en tevens vanaf 1 januari 1993 onder de werkingssfeer van de cao komen te vallen:
- Het huidige salaris zal worden herleid tot een salaris behorende bij een 36-urige werkweek, op basis van het aantal loonuren. Bij een werkweek van gemiddeld 36 uur behoren per jaar 1904 loonuren. Indien de gemiddelde werkweek meer dan 36 uur bedraagt, wordt het aantal loonuren van 1904 verhoogd met 46 x het aantal uren dat gemiddeld meer wordt gewerkt dan 36 uur. Voor zover de werknemer een Voormans- of B.O.-toeslag ontvangt, vindt inschaling plaats op basis van het salaris inclusief genoemde toeslagen.
 - Vervolgens zal inschaling plaatsvinden middels toekenning van het gelijke of naasthogere salaris of door toekenning van het maximum van de betreffende schaal.
 - Het verschil tussen het huidige salaris en het herleide salaris zal worden omgezet in een aan de arbeidsduur gerelateerde persoonlijke toeslag. Ingeval het herleide salaris uitkomt boven het maximum van de betreffende schaal, zal het verschil tussen het herleide salaris en het maximum eveneens worden omgezet in een persoonlijke toeslag.¹⁾
 - Voor zover en zo lang de betrokken werknemer nog niet het maximum van de schaal heeft bereikt, vindt afbouw plaats met de volgens de cao toe te kennen initiële loonsverhogingen en de toe te kennen prijscompensatie. In het geval de werknemer op het

¹⁾ Toelichting van CAO-partijen:

Indien het herleide salaris binnen de salarisschaal valt zal het nieuwe schaalsalaris plus de persoonlijke toeslag minstens het huidige salaris bedragen, in de meeste gevallen zal dat hoger zijn. Indien het herleide salaris boven het maximum van de salarisschaal uitkomt zal het nieuwe salaris (=maximum schaalsalaris) plus de 2 persoonlijke toeslagen tezamen even hoog zijn als het huidige salaris.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

maximum van de schaal is ingeschaald en vanaf het moment dat hij het maximum van de schaal heeft bereikt, vindt afbouw plaats met de volgens de cao toe te kennen prijscompensatie.¹⁾

4. Inschalingsprocedure voor werknemers in de vakgroepen G en H, die momenteel volgens de arbeidsovereenkomst meer dan gemiddeld 40 uur werken en geen apart berekende overwerkvergoeding ontvangen voor de vast overeengekomen uren die meer dan 40 uur worden gewerkt.
 - Het huidige salaris zal worden herleid tot een salaris behorende bij een 36-urige werkweek, op basis van het aantal loonuren, volgens het principe als onder punt 3 vermeld.
 - Bij de herleiding worden uren tussen gemiddeld 36 en 40 uur per week beschouwd als meeruren zonder toeslag en uren boven gemiddeld 40 uur per week als overuren. Voor zover die overuren normaliter op maandag t/m vrijdag worden gemaakt wordt met een toeslagpercentage van 35% gerekend en met een toeslagpercentage van 80% als de overuren normaliter op zaterdag, zondag en feestdagen worden gemaakt. Een en ander overeenkomstig artikel 11 lid 2. Indien de overuren normaliter zowel op maandag t/m vrijdag als op zaterdag, zondag en/of feestdagen

¹⁾ Toelichting van CAO-partijen:

De huidige gemiddelde arbeidsduur is bijvoorbeeld 38 uur en men verdient f 3.600,- per periode. Men is dus al in het bezit van 92 roostervrije uren en heeft 1996 loonuren. Bij gemiddeld 36 uur werken per week behoren 184 roostervrije uren (zie artikel 5 lid 2 sub a) en 1904 loonuren op jaarbasis.

Het huidige salaris wordt herleid met een factor 0.9539 of 95.39% (d.i. 1904 uur gedeeld door 1996 uur). De aan de arbeidsduur gerelateerde persoonlijke toeslag bedraagt dus 4.61% van het huidige salaris: 92 uur is ook 4.61% van 1996 uur. Het herleide salaris bedraagt dus f 3.434,- en de persoonlijke toeslag f 166,-.

1% initiële loonsverhoging leidt tot een afbouw van de p.t. met f 36,-. Tegelijkertijd verkrijgt men 1% roostervrije uren d.i. afgerond 20 uur, op te nemen in een periode van 12 maanden na de omzetting van salaris in roostervrije uren.

De persoonlijke toeslag van 4.61% van het huidige salaris wordt aldus in een aantal stappen omgezet in 92 roostervrije uren zonder dat de koopkracht van het inkomen achteruit gaat.

Als de huidige gemiddelde arbeidsduur 40 uur bedraagt, is de herleidingsfactor 0.9119 (d.i. 1904 uur gedeeld door 2088 uur). De persoonlijke toeslag van 8.81% van het huidige salaris wordt in de loop van de tijd omgezet in 184 roostervrije uren.

worden gemaakt dan wordt met een gemiddeld percentage tussen 35% en 80% gerekend.¹⁾

- Het nieuwe salaris bestaat aldus uit het schaalsalaris, plus een persoonlijke toeslag als het herleide salaris behorend bij een 36-urige werkweek hoger is dan het maximum van de betreffende schaal.

Voorts worden de werknemer uitbetaald gemiddeld 4 meeruren en zoveel overuren als de werknemer gemiddeld meer dan 40 uur werkt overeenkomstig de bepalingen in artikel 11 lid 8.²⁾

- De werknemer kan de werkgever om een kortere werkweek verzoeken. De werkgever is gehouden dit verzoek van de werknemer te honoreren. Herleiding van het salaris vindt plaats overeenkomstig bovenstaande regels. Indien de werknemer minder dan gemiddeld 40 uur/week wil gaan werken dan worden hem naar rato van het aantal loonuren minder dan 2088 uur per jaar roostervrije uren toegekend (zie methodiek onder punt 3).
- De werkgever kan bepalen dat de gemiddelde werkweek wordt verminderd. Voor de vermindering van het traject tot gemiddeld

¹⁾ Toelichting van CAO-partijen

Huidige gemiddelde werkweek bijvoorbeeld 45 uur, overuren worden op maandag t/m vrijdag gemaakt.

Het aantal loonuren bedraagt 2088 uur plus $46 \times 5 \text{ uur} = 230$ overuren met een toeslag van 35%. Totaal dus: 2398.5 loonuren.

Herleiding van het huidige salaris vindt plaats in 2 stappen t.w. van 45 naar 40 uur en van 40 naar 36 uur.

stap 1: van 45 naar 40 uur.

Het huidige salaris wordt herleid tot een salaris behorende bij een 40-urige werkweek, door het huidige salaris te vermenigvuldigen met een factor 0.8705 (2088 gedeeld door 2398.5).

stap 2: van 40 naar 36 uur.

Het salaris behorende bij een 40-urige werkweek wordt herleid tot een salaris behorende bij een 36-urige werkweek en ingeschaald overeenkomstig de procedure vermeld onder punt 3.

²⁾ Toelichting van CAO-partijen

Voorbeeld als bovengenoemd, huidig inkomen f 4.400,- per periode, indeling in vakgroep G.

Herleiding van 45 tot 40 uur geeft $0.8705 \times f 4.400,- = f 3.830,20$.

Herleiding van 40 naar 36 uur geeft $0.9119 \times f 3.830,20 = f 3.492,76$, afgerond f 3.493,-.

Inschaling in G levert op G max. f 3.458,- en een persoonlijke toeslag van f 35,-.

Voorts ontvangt deze werknemer per jaar 184 meeruren zonder toeslag à f 24,26/uur d.i. gemiddeld per periode f 342,- (184 uur maal f 24,26 gedeeld door 13.05 periode).

Totaal salaris op basis van 40 uur bedraagt f 3.835,-.

En deze werknemer ontvangt per jaar 230 overuren met een toeslag à 35% = f 32,75/uur d.i. gemiddeld per periode f 577,- is f 4.412,-.

N.B. Het nieuwe totaalsalaris komt iets hoger uit dan het huidige inkomen van f 4.400,-, omdat de berekening van de meer- en overuren op een iets andere basis gebeurt dan de herleidingen van het salaris. Eigenlijk zouden meer- en overuren niet berekend moeten worden op basis van 36 uur/week, maar op basis van 36.475 uur/week (1904 uur gedeeld door 52,2 weken).

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

40 uur/week gelden onderstaande regels als tenminste 1 jaar meer dan gemiddeld 40 uur is gewerkt. Voor het traject van gemiddeld 40 uur/week tot gemiddeld 36 uur/week gelden de onder punt 3 genoemde regels van afbouw van de aan de arbeidsduur gerelateerde persoonlijke toeslag en opbouw van roostervrije uren.

- De werkgever kan zonder instemming van de werknemer de vast overeengekomen overuren niet ineens terugbrengen tot 40 uur. Dit kan slechts volgens de volgende afbouwregeling:
 - 13 weken na aankondiging met 1 uur/week
 - 37 weken na aankondiging met 2 uur/week
 - 61 weken na aankondiging met 3 uur/week
 - 85 weken na aankondiging met 4 uur/week
 - 105 weken na aankondiging met 5 uur/week
- Het systeem van afbouw van vast overeengekomen overuren heeft voorrang boven het systeem van afbouw van de aan de arbeidsduur gerelateerde persoonlijke toeslag.

5. Behandeling persoonlijke toeslagen

De genoemde persoonlijke toeslagen worden aangepast indien en voor zover de salarisschalen in de cao worden aangepast en wel overeenkomstig hiermee en zullen slechts worden afgebouwd in geval van promotie en in geval van loonsverhogingen zonder bestemmingskarakter, zoals bij een aanpassing van het loongebouw. De onder punt 3 bedoelde aan de arbeidsduur gerelateerde persoonlijke toeslag is ook welvaartsvast, maar wordt in de loop van de tijd omgezet in roostervrije uren. Als alle op te bouwen roostervrije uren zijn verkregen blijft uiteindelijk een kleine persoonlijke toeslag over ter grootte van 4.61% resp. 8.81% van de oorspronkelijke aan de arbeidsduur gerelateerde persoonlijke toeslag bij een 38- resp. 40-urige werkweek.

Over de persoonlijke toeslagen, die ontstaan door invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem, worden in voorkomende gevallen ook de ploegentoeslagen toegekend.

BIJLAGE VI

STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE SUIKERWERK- EN CHOCOLADEVERWERKENDE INDUSTRIE

Artikel 1

Naam en zetel

De stichting draagt de naam: Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie en is gevestigd te Amsterdam.

Artikel 2

Doel

1. De stichting heeft ten doel:
 - a. het financieren van het sociaal vormings- en ontwikkelingswerk in de suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie in de meest ruime zin;
 - b. de financiering van de werkzaamheden, verbonden aan het uitvoeren van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie en werkzaamheden in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden.
2. De stichting tracht dit doel te bereiken door bijdragen te heffen van werkgevers in de suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie en deze met andere baten van de stichting te gebruiken voor de financiering van projecten als bedoeld in artikel 12.
3. De stichting beoogt geen winst te behalen.

Artikel 3

Bestuur

Het bestuur bestaat uit zes 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. Een waarnemer ontvangt de voor het bestuur bestemde stukken.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 organisatie van werknemers en werkgevers in de suikerwerk- en chocolade-verwerkende industrie, te weten:

- a. één lid en één plaatsvervangend lid door FNV Bondgenoten te Utrecht;
- b. één lid en één plaatsvervangend lid door CNV Bedrijvenbond te Houten;
- c. één lid en één plaatsvervangend lid door De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten;
- d. drie leden en drie plaatsvervangende leden door de Nederlandse Vereniging voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie.

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. Zolang een bestuurslid of plaatsvervangend bestuurslid niet door een nieuw bestuurslid/plaatsvervangend bestuurslid is opgevolgd, blijft het zittende bestuurslid casu quo diens plaatsvervanger in functie. In tussentijdse vacatures wordt met inachtneming van het in artikel 4 bepaalde, zo spoedig mogelijk voorzien. De nieuw gekozen leden en/of plaatsvervangende leden treden af op het tijdstip waarop het lid of het plaatsvervangende 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 een van de leden uit de werkgeverssector het vice-voorzitterschap wordt bekleed door een van de leden uit de werknemerssector en omgekeerd. Het voorzitterschap en het vice-voorzitterschap zal jaarlijks wisselen. Voorzitter en vice-voorzitter vertegenwoordigen tezamen de stichting in en buiten rechte.

Artikel 7

Stemming

De besluitvorming geschiedt bij volstrekte meerderheid van stemmen, in vergaderingen waar tenminste de helft plus één der zittende bestuursleden aanwezig is. Bij staking der stemmen wordt geacht een voorstel te zijn verworpen.

Artikel 8

Secretariaat

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

Artikel 9

Geldmiddelen

De middelen van de stichting bestaan uit:

- a. het stichtingskapitaal;
- b. bijdragen die door de werkgever in de suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie worden verstrekt op grond van de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie;
- c. eventuele andere wettige baten.

Artikel 10

Financieringsreglement

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

Artikel 11

Beheer

Het bestuur kan de administratie van de stichting onder zijn verantwoordelijkheid uitbesteden aan een administratie-orgaan.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 12

Te financieren en subsidiëren objecten

De te financieren en subsidiëren objecten 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 suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie;
- b. het verrichten van onderzoek en researchwerk terzake 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 een te sluiten of gesloten collectieve arbeidsovereenkomst in de bedrijfstak;
- f. de werkzaamheden verbonden aan de Bedrijfscommissie voor de suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie.

Artikel 13

Rekening en verantwoording

Jaarlijks legt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid rekening en verantwoording af aan de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie. Het bestuur stelt hiertoe jaarlijks een verslag op dat een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen van de stichting en van de ontwikkeling daarvan gedurende het boekjaar. Het bedoelde verslag moet zijn gecontroleerd door een externe registeraccountant. Indien binnen vier weken na het afleggen van de rekening en verantwoording geen bezwaarschriften van de bedoelde organisaties 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 van de wijze waarop de gelden zijn besteed.

Artikel 14

Tijdsduur

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 15

Statutenwijziging en ontbinding

- a. Wijziging van de statuten kan slechts plaatsvinden door het bestuur, na verkregen goedkeuring van de werkgevers- en werknemersorganisaties, die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie.
- b. De stichting kan worden ontbonden door hetzij de werkgeversorganisatie, hetzij de gezamenlijke werknemersorganisatie als bedoeld in artikel 4 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. Deze bestemming zal zoveel mogelijk overeen dienen te komen met het doel van de stichting.

FINANCIERINGSREGLEMENT

van de Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerwerk- en
Chocoladeverwerkende Industrie

Artikel 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder

- a. „Fonds”: Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie.
- b. „Werkgever”: de werkgever bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerwerk- en chocoladeverwerkende industrie.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 2

Grondslag en wijze van incasseren van de bijdrage

De werkgever is over de loonsom waarover de werkgever premie is verschuldigd ingevolge de Ziekenfondswet (ZFW) van 1 maart 1996¹⁾ tot 1 maart 2000 een bijdrage verschuldigd aan het Fonds. Deze bijdrage zal worden geheven door een door partijen aan te wijzen organisatie.

Artikel 3

Hoogte van de bijdrage

De bijdrage als bedoeld in artikel 2 bedraagt per 1 maart 1996 f 2,- per f 1.000,- loon waarover de werkgever premie is verschuldigd ingevolge de Ziekenfondswet (ZFW) per jaar.

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 12 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 12 van de statuten, dient dit verzoek schriftelijk aan het bestuur kenbaar te maken. Bij de aanvraag dient een begroting betreffende de besteding van de aangevraagde 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.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

3. Niet gebruikte gelden vloeien terug naar het fonds tenzij het bestuur uitdrukkelijk anders beslist.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE VII

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen gevestigd te
in deze vertegenwoordigd door
(hierna te noemen werkgever) en
..... geboren op
(hierna te noemen medewerker)
wonende te
is overeengekomen de volgende arbeidsovereenkomst af te sluiten.

1. Medewerker treedt in dienst bij werkgever met ingang van
..... in de functie van
Het aanvangsbasisalaris zal bedragen f ...,– bruto per maand/week/
vier weken*).
Overeenkomstig de daartoe strekkende regeling wordt de medewer-
ker geplaatst in functiegroep en salarisgroep
2. ofwel
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd, met
inachtneming van een proeftijd van 2 maanden, c.q. 8 weken.
ofwel
De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en wel tot
..... (datum of een nader te omschrijven bepaalde gebeurtenis) met
inachtneming van een proeftijd van 2 maanden, c.q. 8 weken.
4. De normale arbeidsduur bedraagt .. uur per week en .. uur per dag.
Per kalenderjaar worden roostervrije uren toegekend.
7. Op deze arbeidsovereenkomst zijn de wettelijke bepalingen van toe-
passing.

*) Doorhalen wat niet van toepassing is.

8. Op deze arbeidsovereenkomst zijn verder de volgende, bijzondere, voorwaarden van toepassing:
(kan per onderneming worden ingevuld)
Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend.

..... (plaats)(datum)

(werkgever)

(medewerker)

(de wettelijke vertegenwoordiger van de medewerker)

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE XIII

URENBEREKENING

Uitgangspunt: artikel 5 lid 1 en 2 van de cao.

Een jaar telt gemiddeld 261 werkdagen (52,2 weken) en 6 feestdagen.

Een jaar telt 13.05 perioden (52.2 weken : 4).

De omrekeningsfactor van periode naar maandinkomen is $13.05 : 12 = 1.0875$.

De normale arbeidsduur bedraagt dus 8 uur per dag/40 uur per week.

De normale arbeidsduur bedraagt dus 2088 uur (261 x 8 uur) per jaar.

Per jaar worden 184 roostervrije uren toegekend. Deze uren zijn als volgt berekend:

10% van (2088 uur – 200 uur vakantie – 48 uur feestdagen) d.i. 10% van 1840 uur = 184 uur.

Verdeling uren:

normale uren	2088 =	261 dagen =	52.2 weken
roostervrije uren	184 =	23 dagen =	4.6 weken
<hr/>			
betaalde uren	1904 =	238 dagen =	47.6 weken
feestdagen	48 =	6 dagen =	1.2 weken
vakantie-uren	200 =	25 dagen =	5.0 weken
<hr/>			
werkuren	1656 =	207 dagen =	41.4 weken
<hr/>			
1656 werkuren =	41.4 werkweken van 40 uur of 46 werkweken van 36 uur (gemiddelde werkweek art. 5 lid 2a)		

(N.B. 46 werkweken + 5 weken vakantie + 1.2 weken feestdagen = 52.2 weken)

Betaalde uren per week $1904 : 52.2 = 36.475$ uur

Basis voor loonberekening = loon : betaalde uren

Dus: uurloon is weekloon : 36.475 uur

periodeloon: 145.9 uur

Per kalenderjaar varieert het aantal werkdagen (260-262) en het aantal feestdagen niet vallend op zondag (4-7). Vakantie-uren en roostervrije uren zijn vast. Het aantal werkuren per kalenderjaar is dus variabel. Bij de berekeningen wordt van een „standaard” jaar uitgegaan.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IX

RANDVOORWAARDEN REPARATIE WAO-HIAAT

De werkgever is gehouden de werknemer de mogelijkheid te bieden zich te verzekeren tegen de korting op de uitkering krachtens de WAO, welke het gevolg is van de inwerkingtreding van de wet TBA.

De Nederlandse Vereniging voor de Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie heeft ten behoeve van ondernemingen, die voldoen aan het gestelde in artikel 1 lid a, een mantelovereenkomst gesloten met een verzekeraar, omtrent de door de ondernemingen, als werkgevers, aan hun werknemers gedane toezegging hen een verzekering voor een WAO-aanvullingsrente aan te bieden. Deze mantelovereenkomst voldoet aan de vereisten die door werkgevers- en werknemersorganisaties met elkaar zijn afgesproken.

Ondernemingen hebben de vrijheid met een andere verzekeraar dan hierboven genoemd of een (ondernemings-)pensioenfonds een mantelovereenkomst ten behoeve van hun werknemers te sluiten. Deze overeenkomsten dienen aan de volgende voorwaarden te voldoen:

- alleen werknemers met een WAO-hiaat behoeven zich te verzekeren;
- de verzekering vult de WAO-uitkeringen aan tot 70% van het inkomen in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering;
- de premiegrondslag is inkomen minus minimumloon dan wel de omvang van het WAO-hiaat;
- bij het vaststellen van de premie(s) dient geen onderscheid te worden gemaakt op basis van het invaliditeitsrisico van mannen en vrouwen, beroepen/functies en/of inkomen. Er kan wel onderscheid worden gemaakt op basis van leeftijd;
- de gemiddelde premie van werknemers die deelnemen aan een individueel door een onderneming afgesloten contract, mag niet meer dan 10% hoger zijn dan de gemiddelde premie die betaald had moeten worden als de onderneming had deelgenomen aan de door Nevesuco afgesloten mantelovereenkomst. Het meerdere boven 10% is voor rekening van de werkgever;
- iedere werknemer dient bij aanvang van het contract en bij indiensttreding, indien de onderneming aanstellingskeuringen verricht, zonder voorwaarden door de verzekeraar/het pensioenfonds te worden geaccepteerd;
- de verzekeraar/het pensioenfonds kan aanvullende voorwaarden stellen aan de werknemer die later toetreedt dan bij aanvang van het contract danwel later dan bij indiensttreding;
- de mate van arbeidsongeschiktheid wordt bepaald door de Bedrijfsvereniging voor het Bakkersbedrijf;

- uitkeringen dienen te worden geïndexeerd op basis van overrente danwel op basis van vast overeengekomen percentage.
Het vast overeengekomen indexeringspercentage dient gemiddeld hoger te zijn dan indexering op basis van overrente van de door Nevesuco gesloten mantelovereenkomst.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE X

- A. Controleregels in het kader van de bestrijding van het ziekteverzuim. Hieronder volgen de in artikel 15, lid 2 bedoelde controlevoorschriften.
- 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.

B. Sancties

I. Ziekmelding

- a. Te late ziekmelding.
- b. Eigen verklaring niet/te laat teruggezonden.

II. Maak contact mogelijk

- a. Niet thuis eerste bezoek.
- b. Niet thuis eerste 3 weken.
- c. Juiste adres.
- d. Geen overleg tijdens ziekte in het buitenland.
- e. Verblijf buitenland zonder toestemming.

III. Genezing niet belemmeren of vertragen

Door de arts niet toegestane activiteiten verrichten die de genezing kunnen belemmeren of vertragen.

IV. Behandeling

- a. Niet onder behandeling stellen.

Suikerwerk- en Chocoladeverwerkende Industrie 1998/2000
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. Niet voldoen aan oproep te verschijnen bij arts Arbodienst.
 - c. Nagelaten gevraagde inlichtingen te verstrekken.
- V. Herintreding/Hervatten bij (gedeeltelijk) herstel
- a. Geen aanvaarding passende arbeid.
 - b. Niet naar spreekuur arts Arbodienst en geen bericht over werkhervatting na arbeidsgeschiktheidsverklaring.
 - c. Niet naar spreekuur arts Arbodienst als werkhervatting mislukt binnen 3 dagen.

De werknemer die een van de hierboven vermelde overtredingen begaat, kan door het bedrijf worden geconfronteerd met een sanctie.
Bij de eerste overtreding gedurende een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd de werknemer schriftelijk te waarschuwen.

Bij elke volgende overtreding in een periode van 12 maanden is de werkgever bevoegd:

- * bij de 2e overtreding een half dagloon in te houden;
- * bij de 3e overtreding een dagloon te houden;
- * bij de 4e overtreding twee dagen loon in te houden;
- * bij de 5e en elke volgende overtreding drie dagen loon in te houden.

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 is niet van toepassing op Koninklijke Fabrieken Boon B.V. te Wormerveer, Union B.V. te Haarlem en Nestlé Nederland B.V., vestiging Elst.

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

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

's-Gravenhage, 29 oktober 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.