

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9120

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 25-11-1998, nr. 226

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
WINKELPERSONEEL EN FILIAALHOUDERS BAKKERSBEDRIJF**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van het Georganiseerd Overleg van Werkgevers- en werknemersorganisaties in het bakkersbedrijf namens de Nederlandse Brood- en banketbakkers Ondernemers Vereniging en de Nederlandse Vereniging voor de Bakkerij als partijen te ener zijde mede namens FNV Bondgenoten en de CNV Bedrijvenbond als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst Winkelpersoneel en Filiaalhouders Bakkersbedrijf, 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. Trekt in zijn besluit van 8 april 1997 (Stcrt. 1997, nr. 69), voor zover daarin werd overgegaan tot het algemeen verbindendverklaren van de artikelen 24 en 33a van de collectieve arbeidsovereenkomst Winkelpersoneel en Filiaalhouders Bakkersbedrijf, zulks met inachtneming van hetgeen onder VI en VII is bepaald;

II. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 1998 (en voorzover het betreft artikel 24 alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Bakkersbedrijf tot en met 31 maart 2000) de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Winkelpersoneel en Filiaalhouders Bakkersbedrijf, zulks met inachtneming van hetgeen onder III, IV, V, VI en VII is bepaald:

HOOFDSTUK 1

DEFINITIES

Artikel 1

Definities¹⁾

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. winkel: elke besloten ruimte waarin:
 - brood, al dan niet tezamen met andere bakkersartikelen wordt verkocht en de omzet daarvan meer dan 1/3 deel uitmaakt van de totale omzet in deze ruimte;
 - brood, al dan niet tezamen met andere bakkersartikelen wordt verkocht en welke ruimte één geheel vormt met een daarbij gelegen productieplaats daarvan.
- b. brood: brood in de zin van het Broodbesluit (Warenwet).
- c. bakkersartikelen: brood en andere geheel of gedeeltelijk uit meel en/of bloem bereide artikelen, die gewoonlijk in bakkersbedrijven vervaardigd worden, danwel die naar de aard der verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de zojuist genoemde artikelen.
- d. de werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon, die deze winkel exploiteert.

¹⁾ Noot van CAO-partijen:

Werkgevers- en werknemersorganisaties in de bakkerijsector en de banketbakkerijsector hebben besloten dat de CAO Bakkersbedrijf en de CAO Banketbakkersbedrijf binnen enkele jaren volledig geïntegreerd zullen worden. Die volledige integratie zal fasegewijs gestalte krijgen. Vanaf 1 januari 1997 vormen de CAO Bakkersbedrijf en de CAO Banketbakkersbedrijf één geheel.

Voor de goede orde wordt er hier op gewezen dat op winkelpersoneel dat in dienst is van banketbakkerijen de bepalingen uit hoofdstuk XIX Bepalingen voor Banketbakkersbedrijven uit de CAO Bakkersbedrijf van toepassing zijn.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- e. de werknemer: een ieder, die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht in een winkel of filiaal.
met uitzondering van:
 - degene die hoofdzakelijk huishoudelijke diensten verricht;
 - degene die middelbaar beroepsonderwijs volgt en in dat kader in een onderneming gedurende een bepaalde periode bedrijfservaring opdoet;
 - vakantiewerkers, waaronder worden verstaan scholieren of studenten, in de periode waarin zij schoolvakantie hebben, die door de overheid als zodanig is vastgesteld.
- f. christelijke feestdagen: Nieuwjaar, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en de beide Kerstdagen.
- g. Koninginnedag: de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd (30 april).
- h. functieloon: de beloning als vermeld in de loontabellen.
- i. loon: al datgene wat de werknemer krachtens deze CAO danwel individuele arbeidsovereenkomst verdient.

HOOFDSTUK II

AANGAAN ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2

Proeftijd

De eerste twee maanden van een dienstbetrekking – hetzij voor onbepaalde, hetzij voor bepaalde tijd aangegaan – gelden als proeftijd, op voorwaarde dat werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst schriftelijk aangaan en daarin opnemen de bepalingen van het model van een arbeidsovereenkomst, dat als bijlage C. bij deze CAO is opgenomen.¹⁾

¹⁾ Noot van partijen:

1. Ingevolge artikel 20 lid 2 is de werkgever bij indiensttreding van winkelpersoneel en filiaalhouders gehouden aan de betreffende werknemer schriftelijk te berichten:
 - in welke functieklasse hij is ingedeeld;
 - wat het daarbij behorende functieloon is;
 - voor zover van toepassing) op welk aantal functie jaren dat functieloon is gebaseerd.
2. Een model van een arbeidsovereenkomst is als bijlage C. opgenomen.

HOOFDSTUK III

ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN, VERBODEN TOT HET (DOEN) VERRICHTEN VAN ARBEID

Artikel 2a

Algemeen

Paragraaf 1 is van toepassing op personen die arbeid verrichten in een onderneming in de zin van deze CAO, indien en voor zover op hen de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen van toepassing zijn. In deze paragraaf worden deze personen aangeduid als „werkne-mer”.

§ 1 Arbeids- en rusttijden

Artikel 3

Normale arbeidsduur

- a. De normale arbeidsduur van de werknemers bedraagt gemiddeld 38 uren per week, verdeeld over 5 dagen, berekend over een periode van 4 aaneengesloten weken en variërend van 36 t/m 40 uren per week. Voor deze berekening wordt een jaar verdeeld in 13 periodes van 4 aaneengesloten weken.
- b. Voor het geval de werkgever voornemens is af te wijken van hetgeen in sub a. wordt bepaald over het normale aantal dagen per week, geldt het volgende.
 1. In ondernemingen waarin een ondernemingsraad is ingesteld, dient de werkgever de bij de totstandkoming van deze CAO betrokken werknemersorganisaties omtrent zijn voornemen daartoe te informeren voordat hij dit aan de orde stelt in de onderne-mingsraad respectievelijk bedrijfsledengroep.
 2. In ondernemingen waarin geen ondernemingsraad is ingesteld, mag de werkgever zijn voornemen om af te wijken slechts dan ten uitvoer leggen:
 - in ondernemingen met een gaasmat- of balanceloven: indien hij daartoe vooraf de instemming heeft gekregen van de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties;
 - in ondernemingen zonder gaasmat- of balanceloven: indien hij vooraf de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties omtrent zijn voornemen daartoe heeft geïnformeerd. Deze werknemersorganisaties dienen binnen 1 maand eventuele bezwaren kenbaar te maken.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

§ 2 Arbeidsduur in feestweken (christelijke feestdagen en Koninginnedag)

Artikel 4

- a. Valt een christelijke feestdag of Koninginnedag op een dag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende normale rooster had moeten werken, dan geldt als uitgangspunt dat de werknemer op die dag vrijaf heeft met behoud van loon. Wordt de werknemer op die dag geen vrijaf verleend, dan heeft hij recht op vervangende vrije tijd met behoud van loon.
Werkt de werknemer in de betreffende week meer uren dan conform zijn normale wekelijkse arbeidsduur, verminderd met het aantal uren waarvoor hij aanspraak heeft op vrijaf met behoud van loon, dan dienen die meer gewerkte uren als overuren te worden aangemerkt.
- b. Valt een christelijke feestdag of Koninginnedag op een dag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende normale rooster niet had behoeven te werken, dan verschaft dit feit aan de werknemer geen recht op vervangende vrije tijd of compensatie in geld of op enige andere aanspraak.

§ 3 Werknemers van 18 jaar en ouder

Artikel 4a

Ten aanzien van werknemers van 18 jaar en ouder geldt het volgende.

- a. Arbeid op zondag
De werkgever kan een werknemer, die aan de werkgever kenbaar heeft gemaakt, dat hij op zondagen geen arbeid wenst te verrichten, daartoe niet verplichten.
De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat:
 - de arbeid op zondag tot een minimum wordt beperkt;
 - de werknemer op tenminste 13 zondagen in elke periode van 52 achtereenvolgende weken geen arbeid verricht.
- b. Arbeidstijd
De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 10 uren per dienst, en onder normale omstandigheden ten hoogste gemiddeld 38 uur per week arbeid verricht. In van normale omstandigheden afwijkende omstandigheden organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat de werknemer ten hoogste in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld 45 uren per week en in

elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.

c. Arbeid in nachtdienst

De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat een werknemer die arbeid verricht in nachtdienst:

- a. ten hoogste 9 uren per nachtdienst en onder normale omstandigheden ten hoogste gemiddeld 38 uren per week arbeid verricht; in van normale omstandigheden afwijkende omstandigheden organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat de werknemer ten hoogste in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht;
- b. 1. in elke periode van 13 achtereenvolgende weken, indien de arbeid eindigt vóór of op 02.00 uur, niet meer dan ten hoogste 52 maal arbeid in nachtdienst verricht;
2. ten hoogste 28 maal in elke periode van 13 achtereenvolgende weken arbeid in nachtdienst verricht;
- c. na het verrichten van arbeid in nachtdienst, welke arbeid eindigt na 02.00 uur, een onafgebroken rusttijd heeft van tenminste 14 uren, welke rusttijd 1 maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden bekort tot tenminste 9 uren;
- d. na een reeks van tenminste 3 en ten hoogste 7 maal achtereenvolgende arbeid te hebben verricht in nachtdienst, een onafgebroken rusttijd heeft van tenminste 48 uren.

d. Arbeidstijd inclusief overwerk

Van het sub b (Arbeidstijd) en c (Arbeid in nachtdienst) bepaalde kan, uitsluitend ten aanzien van de arbeidstijd, worden afgeweken, indien zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek, voordoet, of de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt. In dat geval organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer ten hoogste 12 uren per dienst, 60 uren per week en in elke periode van 4 achtereenvolgende weken gemiddeld ten hoogste 43 uren per week arbeid verricht. De zojuist aangegeven beperking betreffende het aantal uren arbeid dat gemiddeld per periode van 4 achtereenvolgende weken verricht mag worden, geldt niet:

- voor die weken, waarin extra productie-arbeid nodig is in verband met komende feestdagen;
- voor bedrijven in weken, dat voor de betrokken plaats van vestiging sprake is van seizoentoerisme.

Indien die arbeid geheel of gedeeltelijk wordt verricht in een nachtdienst, geldt, onverminderd hetgeen in de vorige 2 volzinnen is bepaald, dat de werknemer ten hoogste 10 uren per nachtdienst en in elke periode van 13 achtereenvolgende weken gemiddeld 40 uren per week arbeid verricht.

e. Feestdagen

- a. Voor de toepassing van dit lid wordt verstaan onder feestdag: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag en 1e en 2e Kerstdag.

Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- b. Indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit in verband met de feestdag, Koninginnedag of 5 december noodzakelijk maakt, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder in de aaneengesloten periode van 7 dagen voorafgaand aan die dag ten hoogste 2 x 14 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht.
- c. Indien een door godsdienstige opvattingen ingegeven feestdag, anders dan bedoeld onder a., de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden beïnvloed op een wijze die gelijkenis vertoont met de beïnvloeding van een aldaar bedoelde feestdag, is het sub b. bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- d. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder in de tijdruimte tussen de dag voorafgaand aan de feestdag 18.00 uur en de op de feestdag volgende dag 08.00 uur:
 - 1. ten hoogste 11 uren per dienst onderscheidenlijk per nachtdienst arbeid verricht;
 - 2. na het verrichten van die arbeid een onafgebroken rusttijd heeft van tenminste 12 uren.
- e. Indien het sub d. bepaalde wordt toegepast, organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat zoveel mogelijk werknemers geen arbeid verrichten in de tijdruimte gelegen tussen de feestdag 00.00 uur en de daarop volgende dag 06.00 uur.
- f. **Pauzeregeling**
Indien de werknemer meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat de arbeid wordt afgewisseld door een pauze, die tenminste een half uur aaneengesloten bedraagt, welke mag worden gesplitst in twee pauzes.
De dagelijkse arbeidstijd mag slechts onderbroken worden door een rusttijd van ten hoogste 1 uur.

§ 4 Werknemers van 16 en 17 jaar

Artikel 4b

Ten aanzien van werknemers van 16 en 17 jaar geldt het volgende.

- a. **Arbeid op zondag**
De werkgever organiseert de arbeid zodanig dat de werknemer van 16 of 17 jaar op zondag geen arbeid verricht.
- b. **Pauzeregeling**
Indien de werknemer meer dan 4,5 uren arbeid per dienst verricht, organiseert de werkgever de arbeid zodanig dat de arbeid wordt afge-

wisseld door een pauze, die tenminste een half uur aaneengesloten bedraagt, welke mag worden gesplitst in twee pauzes.

De dagelijkse arbeidstijd mag slechts onderbroken worden door een rusttijd van ten hoogste 1 uur.

§ 5 Bijzondere bepaling

Artikel 4c

Op oudejaarsdag, alsmede de dag voorafgaande aan christelijke feestdagen, geldt als uitgangspunt dat er na 18.00 uur geen arbeid mag worden verricht. De daardoor niet gemaakte arbeidsuren mogen niet worden ingehaald. Indien het echter noodzakelijk is dat personeel later dan 18.00 uur arbeid verricht, wordt daarvoor een toeslag betaald van 50% per uur.

§ 6 Verbod tot het (doen) verrichten van arbeid

Artikel 5

Tijdens zon- en feestdagen

Dit artikel is vervallen per 1 april 1996.

§ 7 Bekendmaking arbeidsroosters

Artikel 6a

De werkgever deelt het arbeidstijdpatroon, dat op een bepaalde werkweek betrekking heeft, tenminste een week voor aanvang van die werkweek aan de werknemers mede. Deze regel leidt uitzondering ingeval zich onvoorziene omstandigheden voordoen.

HOOFDSTUK IV

LONEN – ALGEMEEN

§ 1 Loonbetaling, loonbriefje

Artikel 7

1. – Het loon wordt wekelijks bij voorkeur op donderdag uitbetaald.
- Indien de werkgever het loon periodiek per 4 weken of per maand uitbetaalt dient dat plaats te vinden in de vierde volle week van iedere vierwekelijkse periode of maand.
- Indien de werkgever overgaat van weekbetaling naar vierwekelijkse- of maandbetaling geeft hij de op dat moment in zijn volledige dienst zijnde werknemers drie weken nettoloon als

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- renteloos voorschot dat in een jaar of dertien vierwekelijkse perioden in gelijke termijnen wordt afgebouwd.
- Werknemers in onvolledige dienst ontvangen een netto renteloos voorschot naar rato, doch zij die minder dan 20 uur per week werken, ontvangen geen voorschot.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer bij het uitbetalen van het loon een loonbriefje te verstrekken. Hieruit dient de samenstelling van het loon te blijken, uitgesplitst in functieloon en de diverse toeslagen.
Tevens dienen daarop de inhoudingen gespecificeerd te worden.
 3. De werknemer is verplicht op een door de werkgever aan te geven wijze de ontvangst van zijn loon schriftelijk te bevestigen.
 4. Eén keer per jaar, bij voorkeur tegelijk met het verstrekken van de jaaropgaaf, bericht de werkgever schriftelijk aan de werknemer in welke functieklassse de werknemer is ingedeeld, en, voor zover van toepassing, op welk aantal functie jaren het functieloon is gebaseerd.

§ 2 Bepaling minimuminkomen

Artikel 8

In het krachtens de Wet op het minimumloon en de minimumvakantiebijslag vastgestelde loon mogen geen toeslagen verschuldigd volgens deze CAO worden meegerekend.

§ 3 Aanpassing lonen

Artikel 9

Aanpassing lonen

De functielonen alsmede de in geld luidende toeslagen, zoals die in het volgende hoofdstuk staan vermeld, gelden per de datum van inwerking-treding van deze CAO¹⁾ en zullen worden verhoogd met:

- a. indien het loon per maand wordt uitbetaald;
 - 2% per 1 oktober 1998¹⁾
- b. Indien het loon per week of 4 weken wordt uitbetaald:

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

- 2% per 5 oktober 1998.¹⁾

In afwijking hiervan geldt ten aanzien van de instroomschaal, dat de daarin genoemde bedragen steeds het midden houden tussen het wettelijk minimumloon en het functieloon behorend bij klasse I.

De functielonen en de in geld luidende toeslagen, zoals die met ingang van de genoemde data luiden per maand of 4 weken, worden afgeleid van de met het betreffende percentage verhoogde functielonen en de in geld luidende toeslagen per week.

In bijlage E, welke bijlage een integrerend bestanddeel uitmaakt van deze CAO, zijn opgenomen:

- de instroomschalen;
- de functielonen en de in geld luidende toeslagen vanaf 1 oktober 1998.¹⁾

§ 4 Afwijkende lonen

Artikel 10

Ten aanzien van de voor het in werking treden van deze CAO¹⁾ rechs tens geldende hogere lonen geldt: het bedrag dat uitgaat boven de bedragen terzake van het toepasselijke functieloon en de toeslagen, blijft na de verhogingen van het functieloon en de toeslagen ingevolge artikel 9, onveranderd, tenzij werkgever en werknemer overeengekomen zijn dat ook dit bedrag wordt verhoogd.

§ 5 Bijzondere bepalingen

Artikel 11

Werknemers in onvolledige dienst

Voor werknemers in onvolledige dienst bedraagt het functieloon 1/38 deel van het functieloon vermenigvuldigd met het aantal overeengekomen uren.

Artikel 13

Functieloon bij overplaatsing

Bij overplaatsing naar een andere winkel zal aan de betrokken filiaalhouder gedurende 6 weken tenminste het loon betaald worden dat hij gemiddeld heeft verdiend in de 13 aan de overplaatsing voorafgaande weken.

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Artikel 14

Ingang verhoging functieloon jeugdige werknemers

Verhoging van het functieloon voor werknemers te geven in verband met de leeftijd beneden de 22 jaar, dient in te gaan in de loonweek, volgend op de dag, op welke de betrokkenen hun recht op de jaarlijkse verhoging verkrijgen.

Artikel 15

Functiewijziging oudere werknemers

De werknemer van 55 tot 65 jaar, die anders dan op eigen verzoek in een lagere functieklassse gaat werken, blijft recht houden op een functieloon volgens de eerder door hem uitgeoefende hogere functieklassse.

HOOFDSTUK V

**FUNCTIES, INSTRROOMSCHAAL, FUNCTIELONEN EN
TOESLAGEN WINKELPERSONEEL EN FILIAALHOUDERS**

§ 1 Functieklassse-indeling en -omschrijving: algemeen

Artikel 16

1. De in de winkel en het filiaal voorkomende werkzaamheden zijn ingedeeld in de functieklassen zoals nader omschreven in § 2 van dit hoofdstuk.
2. Deze functieklassen worden geacht te zijn ingevoerd per 1 februari 1991. In verband met deze invoering is destijds een overgangsmaatregel getroffen. Indien een werknemer op basis van die overgangsmaatregel per 1 april 1998 nog recht had op een toeslag, dan wordt die toeslag als volgt afgebouwd: telkens wanneer het functieloon van de werknemer stijgt, wordt de toeslag verminderd met 25% van het bedrag waarmee het functieloon stijgt.

§ 2 Instroomschaal, functielonen en functiejarensysteem

Artikel 17

Functielonen: algemeen

1. Het functieloon bedraagt bij een normale wekelijkse arbeidsduur het bedrag dat in de loontabellen is vastgesteld naar gelang van de leeftijd van de werknemer, de functieklasse waarin hij is ingedeeld, alsmede het aantal functiejaren.

Artikel 18

Functie-indeling en -omschrijving

Klasse I:

- noodhulp: iedere werknemer die, ongeacht de functie-inhoud, gedurende minder dan 13 uren per week werkzaam is.

Klasse II:

- leerling-verkoper: iedere werknemer die nog geen jaar in dienst is, en die geen noodhulp is.

Klasse III:

- verkoper: deze functie wordt omschreven en nader toegelicht in het handboek „Functie-omschrijvingen Bakkersbedrijf” (functienummer 8.03) dat in januari 1996¹⁾ is herzien. Dit handboek wordt geacht een integrerend bestanddeel uit te maken van deze CAO²⁾

Klasse IV:

- eerste verkoper: deze functie wordt omschreven en nader toegelicht in het zojuist genoemde handboek (functie-nummer 8.02). Voorts geldt dat van deze functie slechts sprake kan zijn indien de werknemer als eerste verkoper is aangesteld en hij werkzaam is in een winkel waarin tenminste 3 verkopers werkzaam zijn.
- verkoper (bake-off): deze functie wordt omschreven en nader toegelicht in het zojuist genoemde handboek (functie-nummer 8.04).
- verkoper/serveerder: deze functie wordt omschreven en nader toegelicht in het zojuist genoemde handboek (functie-nummer 8.05).
- filiaalhouder (voor omschrijving: zie hieronder) in een winkel met een omzet tot f 5.000,- per week.

Klasse V:

- filiaalhouder: deze functie wordt omschreven en nader toegelicht in

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

²⁾ Het handboek „Functie-omschrijvingen Bakkersbedrijf” wordt separaat algemeen verbindend verklaard.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

het zojuist genoemde handboek (functie-nummer 8.01). Voorts geldt dat van deze functie slechts sprake kan zijn indien de betreffende werknemer als zodanig is aangesteld, terwijl er slechts 1 filiaalhouder per winkel kan worden aangesteld.

Artikel 19

Instroomschaal en functietoontabellen winkelpersoneel en filiaalhouders

1. Instroomschaal.
 - a. Indien de werknemer:
 - minimaal 1 jaar ononderbroken werkloos is, of;
 - minimaal een half jaar ononderbroken werkloos is en hij woonachtig is in één van de steden die krachtens de Wet Vermindering Afdracht Loonbelasting en Premie voor de Volksverzekering zijn aangewezen, en;
 - voor minimaal 15 uur per week in dienst wordt genomen, en;
 - in dienst wordt genomen op basis van een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 weken;kunnen de werkgever en de werknemer samen een verzoek indienen om in plaats van de in lid 2 genoemde functietoontabellen de hierna opgenomen instroomschaal te mogen toepassen.
 - b. Dit verzoek kan uiterlijk tot 1 maand na de datum van indiensttreding of de aanvang van de werkzaamheden in de betreffende onderneming worden ingediend. Voor de indiening daarvan dient gebruik gemaakt te worden van het „aanvraagformulier toepassing instroomschaal”. Dit formulier kan besteld worden bij de adviseurs arbeidsmarkt van het Georganiseerd Overleg Bakkersbedrijf, per adres Nederlands Bakkerij Centrum, Postbus 360, 6700 AJ Wageningen, telefoon 0317 – 424344, faxnummer: 0317 – 423206.
 - c. Na retourontvangst van het betreffende aanvraagformulier en na onderzoek van de verschaft gegevens zal de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden (zie artikel 49 en verder) op het verzoek beslissen. Indien de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden in het verzoek toestemt, wordt die toestemming voor een bepaalde periode verleend, die echter nooit langer zal zijn dan anderhalf jaar. Indien de Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden daartoe in de gegeven omstandigheden aanleiding ziet, kan zij nadere voorwaarden stellen.

- d. Instroomschaal winkelpersoneel en filiaalhouders¹⁾
- 2. functieloontabellen winkelpersoneel en filiaalhouders¹⁾

Artikel 20

Funciejarensysteem

1. De functies van het winkelpersoneel en de filiaalhouders zijn ingedeeld in functieklassen; bij elke functieklassse behoort een loonschaal, die tot de 22-jarige leeftijd gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en die daarna gebaseerd is op de functiejaren.
2. De werkgever is gehouden iedere werknemer bij indiensttreding of functiewijziging schriftelijk te berichten over de functieklassse waarin hij is ingedeeld, het daarbij behorende functieloon en voor zover van toepassing het aantal functiejaren waarop dat functieloon is gebaseerd.
3. De functielonen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun loonschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari, danwel met ingang van de eerste betaalperiode, met één functiejaar verhoogd met inachtneming van het in lid 4 bepaalde.
4. Bij indiensttreding na het bereiken van de 22-jarige leeftijd wordt het aantal functiejaren op nul gesteld, tenzij schriftelijk een hoger aantal is overeengekomen.
5. Na vaststelling van het aantal functiejaren bij indiensttreding of na het bereiken van de 22-jarige leeftijd, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding of het bereiken van de 22-jarige leeftijd heeft plaatsgevonden vóór 1 oktober.
6. Ingeval van een bevordering op of na 1 oktober zal de toekenning van de functiejarenverhoging één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.
7. Werknemers die onder de leeftijdschaal vallen ontvangen bij promotie naar een hogere functieklassse het met hun leeftijd overeenkomende functieloon.
8. Bij indeling in een hogere functieklassse van een werknemer die 22 jaar of ouder is bedraagt de verhoging van zijn functieloon de helft van het verschil tussen de functielonen bij nul functiejaren van de

¹⁾ Zie bijlage E.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

oude en de nieuwe functieklassse. Indien het aldus gevonden bedrag niet gelijk is aan enig bedrag in de hogere functieloooschaal wordt het gevonden bedrag in overeenstemming gebracht met het eerstkomende hogere bedrag in de functieloooschaal van de nieuwe functieklassse.

9. Indien een werknemer vanuit een hogere functieklassse naar een lagere wordt geplaatst blijft zijn functielooon ongewijzigd. Dit functielooon wordt verhoogd, indien hij in de lagere functieklassse op grond van het aantal functiejjaren daarop recht heeft. Artikel 9 en 10 zijn van overeenkomstige toepassing.
10. Werknemers die tijdelijk (niet langer dan 3 maanden) worden belast met werkzaamheden, ingedeeld in een hogere functieklassse, blijven ingedeeld in hun oude functieklassse; indien deze waarneming langer dan een week duurt, ontvangen zij een toeslag van 50% van het verschil bij nul functiejjaren tussen beide functieklassen. Bij beëindiging van de tijdelijke functieervulling vervalt deze toeslag.

§ 3 Toeslagen

Artikel 21

Diplomatoeslagen

Aan werknemers, die in het bezit zijn van het voor de uitoefening van het broodverkopersbedrijf vereiste diploma wordt boven het in artikel 19 vermelde functielooon een toeslag betaald van¹⁾

De werknemer, die in het bezit is van een kwalificatie bedrijfs-hulpverlener heeft recht op een toeslag van¹⁾

De werknemer, die in het bezit is van het SVEB/SOB&B-diploma Bake-off-bakker heeft recht op een toeslag van¹⁾

Artikel 22

Bedrijfskleding

Door de werkgever zal jaarlijks aan de werknemer bedrijfskleding beschikbaar worden gesteld, waaronder te verstaan 2 schorten c.q. 2 jasshorten.

¹⁾ Zie bijlage E.

Artikel 23

Toeslag voor overuren

- a. Overuren
In de periode van 4 aaneengesloten weken mag niet meer dan 20 uren arbeid worden verricht in overwerk, zulks met een gemiddelde van 5 uren per week. Deze bepaling geldt niet voor die weken, waarin extra winkelarbeid nodig is in verband met komende feestdagen. Voorts geldt deze bepaling niet voor bedrijven in weken, dat voor de betrokken plaats van vestiging sprake is van seizoentoerisme. Van overwerk is alleen sprake, indien de werknemer opdracht heeft gekregen buiten de voor hem geldende normale arbeidstijd werk te verrichten.
- b. Voor tijd, die door werknemer langer wordt gewerkt dan 152 uren in een periode van 4 weken (overwerk), verleent de werkgever aan de werknemer compensatie in tijd. De omvang daarvan wordt als volgt berekend:
 - betreffende de eerste 8 overuren per 4 weken: 125% van de in overwerk verrichte arbeidstijd;
 - betreffende de verdere overuren per 4 weken: 150%.
- c. Indien en voor zover het overwerk verband houdt met:
 1. ziekte van de werkgever en/of van één of meer werknemers in het bedrijf;
 2. komende feestdagen;
 3. seizoentoerisme in de betreffende plaats van vestiging;
 4. calamiteiten;mag de werkgever de compensatie in tijd geheel of gedeeltelijk vervangen door het geven van een overwerkvergoeding. De omvang daarvan wordt berekend door de conform sub b. bepaalde tijd – uitgedrukt in uren – te vermenigvuldigen met het functie-uurloon.
- d. De compensatie in tijd dient door de werkgever verleend te worden uiterlijk in de periode van 4 weken volgend op de periode van 4 weken waarin de aanspraak op compensatie in tijd is ontstaan.
- e. Bij wijze van overgangsmaatregel is op structureel overwerk het sub c. bepaalde van overeenkomstige toepassing.

Artikel 23a

Koninginnedagtoeslag

Voor alle uren gewerkt op Koninginnedag geldt een toeslag van 200%.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

HOOFDSTUK VI

**PREMIES VOOR SOCIAAL FONDS BAKKERSBEDRIJF, VUT
EN PENSIOEN**

§ 1 Sociaal Fonds Bakkersbedrijf

Artikel 24

1. a. De werkgever is jaarlijks een bijdrage verschuldigd aan de „Stichting Sociaal Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Bakkersbedrijf” waarvan de hoogte wordt vastgesteld overeenkomstig datgene wat te dezer zake in de statuten van voormelde stichting is of wordt bepaald.
- b. Zij bedraagt jaarlijks f 7,- per f 1.000,- van de voor zijn onderneming geldende loonsom in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
2. De hierboven bedoelde bijdrage voorziet in heffingen terzake van:
 - de kosten voor vorming en opleiding in de meest ruime zin, alsmede het daarmee verband houdende wetenschappelijk onderzoek, een en ander ten behoeve van in beginsel alle bedrijfs-genoten;
 - de kosten verbonden aan het uitvoeren van de CAO.
3. De bepalingen van de statuten en reglementen van de „Stichting Sociaal Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Bakkersbedrijf” worden geacht een integrerend bestanddeel uit te maken van de CAO (zie bijlagen A en B).
4. Dit artikel is niet van toepassing op leden van de Vereniging van Grootbedrijven in Levensmiddelen (V.G.L.).

§ 4 Aandeel werknemer in ZW-premie/kosten van ziekteverzuim

Artikel 26a

Dit artikel is vervallen.

HOOFDSTUK VII

VAKANTIERECHTEN

§ 1 Vakantiedagen

Artikel 27

1. Een werknemer heeft voor elke maand dat hij in dienst is van de werkgever recht op 1/12 van 26 vakantiedagen met behoud van loon, en de werknemer in onvolledige dienst naar rato.
Onder loon wordt verstaan het gemiddelde loon dat in de laatste 13 weken voorafgaande aan de vakantie is verdiend, met uitzondering echter van incidenteel gemaakte overuren.
 2. a. Bovendien hebben werknemers, die een langdurig dienstverband bij dezelfde werkgever hebben, recht op extra vakantiedagen, en wel:
 - bij 25 jaar 3 dagen per jaar
 - bij 30 jaar 4 dagen per jaar
 - bij 40 jaar 5 dagen per jaarHet bovenstaande is eveneens van toepassing indien een en dezelfde werknemer in dienst is geweest bij verschillende werkgevers, die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars onmiddellijke opvolgers te zijn.
Voorts is het bovenstaande eveneens van toepassing indien een en dezelfde werknemer in dienst is geweest bij verschillende werkgevers en waarvan het dienstverband onvrijwillig is beëindigd als gevolg van bedrijfssluiting c.q. bedrijfssluitingen.
 - b. De werknemer die op 1 mei de hieronder vermelde leeftijd heeft, heeft recht op de daarachter vermelde extra vrije dag(en):
 - bij 45 jaar 1 dag per jaar
 - bij 50 jaar 2 dagen per jaar
 - bij 55 jaar 3 dagen per jaar
 - bij 60 jaar e.o. 5 dagen per jaar
 - c. Niemand kan op grond van lid 2a en lid 2b meer rechten doen gelden dan hem volgens één van deze twee leden maximaal toekomt.
3. Desverlangd geniet de werknemer voor zover de aanspraak op vakantiedagen toereikend zal zijn, drie weken aaneengesloten vakantie, tenzij de werkgever aantoont dat bedrijfsomstandigheden dit verhinderen.
Indien de werknemer langer dan drie weken aaneengesloten afwezig wenst te zijn, dient hij dit tenminste drie maanden van tevoren voor te stellen aan de werkgever. In ieder geval worden tenminste twee weken aaneengesloten vakantie verleend.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

De vaststelling van deze vakantie geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer zo mogelijk vóór 1 januari.

- 3a. a. De werknemer die in overleg met de werkgever in enig jaar geen gebruik maakt van de in lid 3 geboden mogelijkheid om 3 weken aaneengesloten vakantie op te nemen, heeft, voor zover zijn tegoed aan vakantiedagen toereikend is, het recht in het daarop volgende jaar 6 weken aaneengesloten vakantie op te nemen, tenzij de werkgever zich hiermede op grond van gewichtige redenen niet kan verenigen.
 - b. Indien de werkgever en de werknemer geen overeenstemming kunnen verkrijgen met betrekking tot de toepassing van het sub a. bepaalde, heeft ieder van hen het recht zich per brief te wenden tot de in artikel 49 en verder geregelde Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden (Postbus 332, 2800 AH GOUDA), die dan beslist of de werknemer in het betreffende jaar al dan niet 6 weken aaneengesloten vakantie op mag nemen. De Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden zal zo spoedig mogelijk, doch in elk geval binnen 6 weken na de ontvangst van de sub b. bedoelde brief, haar beslissing nemen. Artikel 52, lid 3 t/m 10, is van overeenkomstige toepassing.
 - c. Het sub b. bepaalde laat onverlet de bevoegdheid van de werkgever en de werknemer om zich tot de gewone rechter te wenden.
 - d. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de in dit lid bedoelde vakantieperiode vast na overleg met de werknemer.
4. De overige vakantiedagen zullen door de werkgever worden vastgesteld in overleg met de werknemer, waarbij zoveel mogelijk één zaterdag als snipperdag wordt gegeven.

§ 2 *Vakantietoeslag*

Artikel 28

De werknemer heeft recht op vakantietoeslag. Deze bedraagt op jaarbasis 8%, berekend over het viervoud van het loon dat in de laatste 13 weken voorafgaande aan 1 mei is verdiend, met uitzondering van incidenteel gemaakte overuren.

Deze toeslag wordt uitbetaald bij de aanvang van de vakantieperiode, doch uiterlijk op 1 juni, een en ander met dien verstande dat de werk-

nemer in volledige dienst van 22 jaar of ouder in ieder geval recht heeft op een minimumvakantietoeslag van f 2.600,- op jaarbasis, en de werknemer in onvolledige dienst naar rato van de werkelijk gewerkte uren.

§ 3 *Bijzondere bepaling*

Artikel 29

Verplichte aantekening werkgever

De werkgever is verplicht aantekening te houden van de door de werknemer opgenomen vakantiedagen, respectievelijk aan hem uitbetaalde vakantietoeslag, welke aantekening door de werknemer moet worden geparafeerd.¹⁾

HOOFDSTUK VIII

KORT VERZUIM VAN WERK EN ONBETAALD VERLOF

§ 1 *Kort verzuim van werk*²⁾

Artikel 30

1. De werkgever is, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:629 b van het Burgerlijk Wetboek verplicht aan de werknemer toe te staan zoveel dagen verzuim met behoud van loon, als er zijn van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis c.q. crematie van de echtgeno(o)t(e), eigen inwonende ongehuwde kinderen en pleegkinderen.
2. Voorts is de werkgever verplicht aan de werknemer verzuim met behoud van loon toe te staan, en wel:

¹⁾ Noot van partijen: Toelichting:
voor de vaststelling van het recht op extra vakantie wordt de tijd doorgebracht in verplichte militaire dienst, niet als onderbreking beschouwd.
De extra vakantiedagen, als bedoeld in § 1, moeten voor het eerst worden gegeven in het jaar, waarin het dienstjubileum valt.
Christelijke feestdagen mogen niet als snipperdagen gelden.
Indien de vakantie van een werknemer valt in een week waarin een christelijke feestdag valt (zie hiervoor artikel 1 onder f), dan telt deze feestdag niet als een vakantiedag.

²⁾ Noot van partijen: Toelichting:
in dit artikel is vastgesteld in welke gevallen de werknemer recht heeft op verzuim met behoud van loon. Voor de berekening van het door te betalen loon geldt hetgeen voor de vakantie is bepaald, nl. dat het gemiddelde loon, dat in de voorafgaande 13 weken is verdiend moet worden betaald. De toeslagen en de provisie worden dus normaal doorbetaald.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

twee dagen ingeval van:

- zijn huwelijk c.q. de officiële viering bij het sluiten van een samenlevingscontract;
- de bevalling van de echtgenote;
- regeling van adoptie;

één dag ingeval het bijwonen van:

- huwelijk van:
 - eigen kinderen
 - kleinkinderen
 - ouders
 - broers
 - zusters
 - zwagers
 - schoonzusters

mits daarvan een week van tevoren aan de werkgever kennis wordt gegeven;

- ondertrouw van de werknemer, mits daarvan een week van tevoren aan de werkgever kennis wordt gegeven;
- 25- of 40-jarig huwelijksfeest danwel het feest ter viering van het 25- of 40-jarig bestaan van het samenlevingscontract van de werknemer en 25-, 40- of 50-jarig huwelijksfeest van ouders of schoonouders;
- sterfgevallen van:
 - eigen kinderen
 - aangehuwde kinderen
 - ouders
 - schoonouders
 - kleinkinderen
- bijwonen begrafenis c.q. crematie van:
 - eigen kinderen
 - aangehuwde kinderen
 - kleinkinderen
 - ouders
 - schoonouders
 - grootouders
 - broers
 - zusters
 - zwagers
 - schoonzusters

redelijkerwijs noodzakelijke uren in geval van:

- het regelen van de begrafenis c.q. crematie van ouders of schoonouders tot een maximum van 10 uur;

- het vervullen van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, voor zover deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen en dit niet in de vrije tijd kan geschieden;
 - noodzakelijke medische verzorging van de werknemer gedurende de werkelijk benodigde tijd, voor zover deze verzorging aantoonbaar niet buiten arbeidstijd kan plaats hebben;
 - verplichte algemene inspectie krachtens militair voorschrift, mits daarvan tenminste een week van tevoren aan de werkgever wordt kennisgegeven.
3. Aan werknemers, die tot een Israëlitisch kerkgenootschap behoren, wordt bij het overlijden van een bloedverwant in de eerste graad, voor wie volgens de Joodse voorschriften treurdagen moeten worden gehouden, over drie dagen het volle loon betaald, indien zij zich gedurende de treurdagen aan de kerkelijke voorschriften hebben gehouden.
4. Aan werknemers, die lid zijn van een der bij deze CAO partij zijnde werknemersorganisaties danwel de daartoe behorende jongerenorganisatie, zal desverlangd en voor zover de werkzaamheden, in overleg met de betrokken werknemers geregeld kunnen worden, vrijaf gegeven worden met behoud van loon, voor zover zij als officieel afgevaardigde een congres van hun bond, een vergadering van de bondsraad of het daarmee gelijk te stellen orgaan, een vakgroepsvergadering, een vergadering van het vakgroepsbestuur of een vakbondscursus, – niet zijnde een cursus in het kader van de wet O.R. – die van relevante betekenis is voor het bakkersbedrijf, wensen bij te wonen zulks echter tot een maximum van vijf dagen per jaar.
Hierbij geldt dat de werkgever niet gehouden is het hierbedoelde verlof te gelijkertijd te verlenen aan meer dan:
- in de onderneming zijn 1 t/m 40 werknemers in dienst: 2 werknemers;
 - in de onderneming zijn 41 t/m 80 werknemers in dienst: 3 werknemers;
 - in de onderneming zijn 81 t/m 120 werknemers in dienst: 4 werknemers;
 - in de onderneming zijn 121 t/m 160 werknemers in dienst: 5 werknemers;
- en zo vervolgens.
5. De werkgever dient, indien en voorzover nodig, de werknemer in de gelegenheid te stellen regelingen te treffen terzake van de verlenging van diens verblijfsvergunning.
6. De bovenstaande bepalingen inzake verzuim wegens familie-

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

omstandigheden zullen overeenkomstig worden toegepast indien de werknemer met een levensgezel(lin) in gezinsverband samenleeft.

§ 2 Onbetaald verlof

Artikel 31

De werknemer heeft recht op drie dagen onbetaald verlof per jaar indien en wanneer de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever mogelijk maken. Met name indien de werknemer dit onbetaald verlof vraagt om deel te kunnen nemen aan scholingsactiviteiten die plaatsvinden in het kader van de opleiding tot vakbekwaam brood(- en banket)bakker, nieuwe technologie en/of kwaliteitszorg in de bakkerij-branchen, zal de werkgever een weigering om dit verlof te verlenen uitvoerig moeten motiveren.

§ 3 Voortzetting dienstverband buitenlandse werknemers na familiebezoek

Artikel 32

Ten aanzien van onbetaald verlof van buitenlandse werknemers geldt, dat het dienstverband als niet onderbroken wordt voortgezet, indien de werkzaamheden na terugkeer van het familiebezoek in het land van herkomst van de werknemer door deze binnen de afgesproken tijd danwel op het afgesproken tijdstip worden hervat. Aanspraken op vakantie en vakantietoeslag worden niet verworven gedurende de periode van onbetaald verlof.

HOOFDSTUK IX

ZIEKTE

§ 1 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 33

1. Door de werkgever wordt aan de werknemer bij arbeidsongeschiktheid 100% van het brutoloon uitgekeerd, zulks in afwijking van het bepaalde in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek. Bij arbeidsongeschiktheid is ook artikel 28 (vakantietoeslag) van toepassing.

2. Voor zover en voor zolang de arbeidsongeschiktheid na 52 weken nog voortduurt, doch daarna gedurende ten hoogste 104 weken, wordt aan de werknemer die een uitkering krachtens de WAO/AAW ontvangt bij volledige arbeidsongeschiktheid als aanvulling op die WAO/AAW-uitkering een bedrag uitgekeerd ter grootte van 15% van zijn brutoloon, inclusief vakantietoeslag, ten tijde van het moment waarop hij arbeidsongeschikt werd, en bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een evenredig lager bedrag. Tegen het risico dat voor hem uit het zojuist bepaalde voortvloeit dient de werkgever zich te verzekeren.
3. De uitkering van de werkgever, bedoeld in lid 1 wordt verminderd met het bedrag van de aan de werknemer krachtens de wettelijk voorgeschreven verzekering toekomende uitkering.
Kortingen op laatstbedoelde uitkering, veroorzaakt door toedoen van de werknemer, blijven echter ten laste van de werknemer en worden dus bij de berekening ingevolge de vorige volzin buiten beschouwing gelaten.
4. De in de leden 1 en 2 bedoelde aanvulling respectievelijk uitkeringen alsmede de rechten ingevolge artikel 34, uitgaande boven die welke krachtens de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheid worden genoten zijn niet verschuldigd, indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. In dat geval zal de werkgever niettemin de in lid 1 voorziene betalingen aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding.
De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desverlangd verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.
5. Aan de werknemer van 65 jaar en ouder wordt bij arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 3 maanden 100% van het brutoloon door de werkgever uitgekeerd, zulks in afwijking van het bovenstaande in de leden 1 en 2.
6. De werkgever zal de in de Arbeidsomstandighedenwet voorgeschreven risico-inventarisatie en -evaluatie met de betrokken werknemers bespreken. Daarbij worden tussen de werkgever en de betrokken werknemers afspraken gemaakt over de maatregelen die met voorrang zullen worden genomen in verband met de gesignaleerde risico's.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

§ 1a Verzekering aanvulling op WAO-uitkering

Artikel 33a

1. De werkgever is verplicht aan zijn werknemers aan te bieden dat hij een verzekering afsluit, die aan hen, indien en zolang zij recht hebben op een WAO/AAW-uitkering, bij volledige arbeidsongeschiktheid het recht geeft op een uitkering die gelijk is aan het verschil tussen 70% van hun WAO-dagloon en hun WAO/AAW-uitkering en bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid naar rato.
2. De werkgever is vrij om de in lid 1 bedoelde verzekering af te sluiten bij een maatschappij/instelling naar zijn keuze, mits voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:
 - a. de maatschappij/instelling dient de beslissingen die inzake de (mate van) arbeidsongeschiktheid van de werknemer in het kader van de uitvoering van de WAO/AAW door de bedrijfsverenigingen en rechters worden genomen, te volgen;
 - b. bij het berekenen van de voor iedere werknemer geldende premie, dient rekening gehouden te worden met de WAO-franchise (premievrije voet);
 - c. alle werknemers die op of na 25 januari 1993 bij de werkgever in dienst waren respectievelijk zijn, moeten per de ingangsdatum van de verzekering in de verzekering opgenomen kunnen worden zonder medische keuring of uitsluitingen;
 - d. alle werknemers die op of na de ingangsdatum van de verzekering bij de werkgever in dienst treden moeten eveneens in de verzekering opgenomen kunnen worden zonder medische keuring of uitsluitingen.
3. De werknemers zijn vrij om het in lid 1 en lid 2 bedoelde aanbod van de werkgever al dan niet te accepteren. Een werknemer wordt geacht het aanbod geaccepteerd te hebben tenzij hij een schriftelijke verklaring heeft afgelegd waarin hij heeft aangegeven dat hij het aanbod van de werkgever niet wil accepteren (afstandsverklaring). Een werknemer die het aanbod accepteert dient de op hem betrekking hebbende premie aan de werkgever te vergoeden. De werkgever is bevoegd deze premie in te houden op het loon van de werknemer, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.¹⁾

¹⁾ Artikel 7:631 van het Burgerlijk Wetboek is onverkort van toepassing.

4. Indien een werkgever een verzekering afsluit die weliswaar voldoet aan de eisen als in lid 1 en lid 2 omschreven, doch waarvan de doorsneepremie op bedrijfstakniveau hoger is dan die van Beon Schadeverzekeringen NV, dan zal de werkgever het betreffende na-deel aan de werknemer moeten vergoeden.

§ 1b Intentieverklaring gedeeltelijk arbeidsongeschikten

Artikel 33b

De werkgever dient, voor zover dat van hem redelijkerwijs gevergd kan worden, zijn gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers in de gelegenheid te stellen hun restcapaciteit te benutten.

§ 2 Vakantierechten bij ziekte

Artikel 33c

Inhouden vakantiedagen bij ziekte

1. De werkgever, die aangesloten is bij een Arbodienst, kan per geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer diens tegoed aan vakantiedagen met 1 dag verminderen, met dien verstande, dat het tegoed aan vakantiedagen terzake hiervan met maximaal 3 dagen per jaar kan worden verminderd. Voor werknemers in onvolledige dienst geldt een en ander naar rato.
2. Lid 1 is niet van toepassing in geval van zwangerschaps-/bevallingsverlof en in geval de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt wordt door de zwangerschap.

Artikel 34

Vakantie-aanspraak bij ziekte

1. De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte of ongeval, heeft, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt, ongeacht of een aanspraak op in geld vastgesteld loon bestaat, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste 6 maanden waarin de arbeid niet verricht werd, met dien verstande dat tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
De in de eerste volzin genoemde aanspraak bestaat niet indien de werknemer de bedongen arbeid slechts gedurende een gedeelte van de tijd niet verricht.
2. Werknemers, die ten gevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat zijn de hen toekomende vakantiedagen geheel of gedeeltelijk op te

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

nemen, kunnen deze alsnog op een ander, in overleg met de werkgever vast te stellen tijdstip opnemen.

3. De aan werknemers, als bedoeld in het voorgaande lid, uit te betalen vakantietoeslag, zal, ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid, nimmer meer bedragen dan de toeslag, die verschuldigd is over een tijdvak van één jaar. Deze toeslag dient te worden uitbetaald vóór 1 juni.

§ 3 Controleregels en sancties in het kader van de bestrijding van het ziekteverzuim

Artikel 35

De werkgever is gerechtigd om in geval van overtreding van de in de bijlage H 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 minimum loon. In overleg met de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging mag van de regels in bijlage H worden afgeweken, mits de afwijkingen schriftelijk worden vastgelegd. Bedoelde voorschriften hebben het karakter van een vangnetbepaling en kunnen eerst worden toegepast nadat deze in de onderneming aan de werknemers zijn kenbaar gemaakt.

HOOFDSTUK X

EINDE DIENSTVERBAND

§ 1 Ontslagprocedure

Artikel 36

De werkgever is verplicht een afschrift van zijn verzoek aan de Regionaal directeur voor de Arbeidsvoorziening om een ontslagvergunning aan de betreffende werknemer(s) te doen toekomen.

§ 2 Opzegtermijn; tijdstip opzegging

Artikel 37

1. Bij beëindiging van de dienstbetrekking door opzegging geldt een opzegtermijn die gelijk is aan een loonbetalingstijdvak, met een minimum van 2 weken.
2. De in het Burgerlijk Wetboek bedoelde minimale opzegtermijnen dienen in acht te worden genomen.
3. Opzegging dient zodanig plaats te vinden, dat de laatste dag van het dienstverband samenvalt met de laatste dag van een loonbetalingstijdvak.
4. Van de in lid 1 bedoelde opzegtermijn kan bij schriftelijke overeenstemming of reglement tussen werkgever en werknemer worden afgeweken.
5. Het is verboden de dienstbetrekking in december feitelijk te laten eindigen, tenzij schriftelijk anders overeengekomen.

§ 3 Compensering van verkregen vakantierechten bij einde dienstverband

Artikel 38

1. Bij beëindiging van het dienstverband worden door de werkgever aan de werknemer de hem toekomende vakantiedagen verleend, en wordt door de werkgever aan de werknemer de aan de werknemer nog toekomende vakantietoeslag uitgekeerd.
2. Indien de dienstbetrekking door de werkgever beëindigd wordt tussen 1 oktober en 1 mei, heeft de werknemer het recht uitbetaling van vakantiedagen in geld te vorderen.

§ 4 Bij bereiken 65-jarige leeftijd

Artikel 39

De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

§ 5 Schriftelijke verklaring

Artikel 40

Bij het einde van de dienstbetrekking is de werkgever verplicht aan de werknemer een schriftelijke verklaring af te geven die inhoudt gedurende welke periode de werknemer in dienst van de werkgever is geweest.

§ 6 Bij dood van de werknemer

Artikel 41

1. a. De dienstbetrekking eindigt door de dood van de werknemer.
b. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
c. Voor de toepassing van sub b. worden onder nagelaten betrekkingen¹⁾ verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde of bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen, danwel degene met wie de werknemer duurzaam samenwoonde.
d. De overlijdensuitkering, bedoeld in sub b. kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
e. Het bepaalde in sub b. geldt niet indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
2. Elk beding, waarbij van het bepaalde in lid 1. ten nadele van de nagelaten betrekkingen wordt afgeweken, is nietig.

¹⁾ Artikel 7:674 is onverkort van toepassing.

HOOFDSTUK XI
WERKGELEGENHEID

§ 1 Melding vacatures Arbeidsbureau

Artikel 42

Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het desbetreffende Arbeidsbureau. Indien voorzien is in de betreffende vacatures zal deze weer worden afgemeld bij het Arbeidsbureau.

§ 2 Werving personeel

Artikel 43

1. De werkgever zal bij het in dienst nemen en in dienst houden van werknemers speciaal aandacht schenken aan op de arbeidsmarkt kwetsbare groepen, t.w.: ouderen, jongeren, vrouwen, buitenlanders, gehandicapten.
2. Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sexe, sexuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

§ 3 Werkgelegenheid

Artikel 44

Voor ondernemingen met meer dan 10 werknemers gelden de volgende bepalingen:

2. Ingeval de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden, daaronder mede begrepen afstoting van activiteiten en liquidatie, in belangrijke mate tot inkrimping van het aantal medewerkers in vaste dienst moet worden overgegaan, zal hij in overleg treden met de vakverenigingen op een zodanig tijdstip dat de gevolgen die hieruit voor de werknemers voortvloeien nog beïnvloedbaar zijn.
3. De werkgever zal de ondernemingsraad vooraf en tijdig informeren over omvangrijke investeringen die van ingrijpend belang zijn voor de werkgelegenheid, een en ander met inachtneming van artikel 25 van de W.O.R. Tevens dient de werkgever de ondernemingsraad te informeren over het eventueel gebruikmaken en de aanwending van

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- overheidssubsidies, voor zover deze worden gegeven om de werkgelegenheid in de onderneming veilig te stellen.
4. De werkgever zal, daar waar een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, dit voor 1 juli van enig jaar voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel leggen. Het sociaal jaarverslag zal op hun verzoek aan alle medewerkers ter beschikking worden gesteld.
 5. Alvorens de werkgever een verzoek tot werktijdverkorting bij de Arbeidsinspectie indient, doet hij van dit voornemen mededeling aan de vakverenigingen.
 6. Binnen het kader van de herverdeling van de arbeid dient overwerk te worden beperkt, in het bijzonder in die sector van de bedrijfstak, waar gepland overwerk wordt verricht, danwel lange arbeidstijden voorkomen.
 7. In situaties waarin de bedrijfsleiding het noodzakelijk acht van de diensten van een uitzendbureau gebruik te maken, zal de O.R. hierover worden genformeerd en geraadpleegd. De vakbonden hebben de bevoegdheid om over dit onderwerp inlichtingen te vragen.

§ 4 Uitzendbureau

Artikel 45

Van de diensten van wettelijk erkende uitzendbureaus zal door de onderneming slechts gebruik worden gemaakt, indien de bedrijfsomstandigheden zulks onvermijdelijk maken.

Uitzendkrachten aangetrokken via uitzendbureaus dienen te worden betaald op het niveau van de geldende CAO¹⁾ en wel op basis van functieklasse I.

Deze CAO zal worden gemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche.

§ 5 Reorganisatie van bedrijven

Artikel 46

Bestaande arbeidsvoorwaarden dienen te worden gehandhaafd indien de werknemer als gevolg van reorganisatie of fusie van één of meerdere

¹⁾ Deze bepaling vindt geen toepassing indien en voor zover het uitzendbureau gehouden is de (algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de) CAO voor Uitzendkrachten na te leven. Zie in dit verband artikel 15 van de CAO voor Uitzendkrachten.

ondernemingen noodzakelijkerwijs in dezelfde danwel in een andere functie of positie te werk wordt gesteld.

HOOFDSTUK XII

VAKBONDSWERK, SOCIAAL JAARVERSLAG

§ 2 Sociaal jaarverslag

Artikel 48

Voor de ondernemingen, die vallen onder de Wet op de Ondernemingsraden geldt de verplichting jaarlijks een sociaal verslag uit te brengen, dat ter discussie in de ondernemingsraad dient te worden behandeld.

HOOFDSTUK XIII

ADVIESCOMMISSIE ARBEIDSVOORWAARDEN/GESCHILLEN TUSSEN CONTRACTANTEN VAN DE CAO

§ 1 Taak en bevoegdheden

Artikel 49

Er bestaat een Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden. Tot haar taak en bevoegdheden behoort:

1. het verrichten van de haar krachtens deze CAO opgedragen werkzaamheden.
2. Het in bijzondere gevallen onder nader te bepalen voorwaarden toestaan van noodzakelijk, danwel redelijk geachte afwijkingen van deze CAO
4. Het op verzoek van belanghebbenden doen van uitspraken, op aan recht en billijkheid ontleende gronden in die gevallen, waarin geschillen mochten zijn ontstaan naar aanleiding van deze CAO

§ 2 Samenstelling

Artikel 50

1. De Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden bestaat uit twee leden-werkgevers, die in onderling overleg door de bij de totstandkoming van deze CAO betrokken werkgeversorganisaties worden aangewezen en twee leden-werknemers die door de bij de totstandkoming van deze CAO betrokken werknemersorganisaties aangewezen worden.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

2. Op dezelfde wijze als omschreven in lid 1 van dit artikel worden vier plaatsvervangende leden aangewezen.
3. De overeenkomstig het bepaalde in lid 1 van dit artikel aangewezen leden der commissie benoemen uit hun midden een voorzitter en een waarnemend voorzitter, met dien verstande, dat indien als voorzitter een lid-werkgever wordt benoemd, tot waarnemend voorzitter een lid-werknemer wordt benoemd en omgekeerd, indien tot voorzitter een lid-werknemer wordt benoemd, als plaatsvervangend voorzitter een lid-werkgever moet worden benoemd.
4. De op de wijze als omschreven in lid 3 van dit artikel benoemde voorzitter en waarnemend voorzitter hebben als zodanig zitting gedurende een jaar.
Na het verstrijken van deze periode worden op de wijze als omschreven in lid 3 van dit artikel opnieuw voor de tijd van een jaar een voorzitter en waarnemend voorzitter benoemd, echter met dien verstande, dat, indien in het verstreken jaar een lid-werkgever het voorzitterschap heeft bekleed, voor de nieuwe periode een lid-werknemer tot voorzitter moet worden benoemd en dat, indien in het verstreken jaar een lid-werknemer het voorzitterschap heeft bekleed, voor de nieuwe periode een lid-werkgever tot voorzitter moet worden benoemd.
- 4a. In afwijking van lid 3 en 4 kunnen de overeenkomstig het bepaalde in lid 1 aangewezen leden der commissie besluiten om tot voorzitter te benoemen een persoon die niet uit hun midden komt, en wel voor onbepaalde tijd. Een zodanige voorzitter is gerechtigd deel te nemen aan de besprekingen en daarbij zijn oordeel kenbaar te maken, doch heeft geen stemrecht.
5. De Adviescommissie Arbeidsvoorwaarden kan zich bij haar werkzaamheden laten bijstaan door een secretaris, die echter geen deel uitmaakt van de Commissie.
6. Indien een secretaris, als bedoeld in lid 5 van dit artikel, wordt benoemd, heeft hij toegang tot alle vergaderingen van de Commissie en haar organen.
Hij is gerechtigd deel te nemen aan de besprekingen en daarbij zijn oordeel kenbaar te maken, doch heeft geen stemrecht.

§ 3 *Werkwijze*

Artikel 51

1. De commissie vergadert indien de voorzitter danwel twee leden dit noodzakelijk achten.
2. Besluiten worden genomen met meerderheid van stemmen. Over personen wordt schriftelijk, over zaken mondeling gestemd.
3. De leden, alsmede de voorzitter en de secretaris zijn gehouden zoveel mogelijk discretie te bewaren ten aanzien van al datgene wat hen uit hoofde van het lidmaatschap respectievelijk functie ter kennis komt.
4. Alle leden van het Georganiseerd Overleg in het Bakkersbedrijf hebben toegang tot de vergadering. Zij kunnen aan de discussies deelnemen. Zij hebben geen stemrecht. Op hen is het vorige lid eveneens van toepassing.
5. De genomen besluiten en beslissingen worden, indien de Commissie dit noodzakelijk acht, onverwijld gepubliceerd in de organen der betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

§ 4 *Geschillenreglement*

Artikel 52

Geschil tussen werkgever en werknemer

1. Werkgevers en werknemers kunnen tezamen tot de Adviescommissie een verzoek richten om bij ontstane geschillen naar aanleiding van de CAO een uitspraak te doen, gebaseerd op gronden van recht en billijkheid.
2. In dit geval dient dit verzoek vergezeld te gaan van een door beide partijen getekende verklaring, dat zij ermee akkoord gaan dat de Adviescommissie een bindende uitspraak doet in het onderhavige geschil.
3. In deze gevallen benoemt de Commissie een college van bindend advies, bestaande uit twee leden der Commissie, zijnde één werkgevers- en één werknemerslid, bijgestaan door de secretaris zonder beslissingsrecht.
4. Indien beide adviseurs niet tot overeenstemming geraken ten aanzien van het uit te brengen advies, dient de beslissing genomen te worden door de Adviescommissie.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

5. De Adviescommissie heeft het recht alvorens een geschil in behandeling te nemen aan partijen een waarborgsom te vragen in verband met de kosten, verbonden aan de behandeling van het geschil.
6. Geschillen worden zoveel mogelijk schriftelijk behandeld, waarbij partijen in de gelegenheid worden gesteld over en weer hun standpunt toe te lichten.
7. Indien de adviseurs het nodig oordelen of één der partijen hierom verzoekt, worden partijen opgeroepen om in persoon te verschijnen, waarbij zij dan het recht hebben getuigen en/of deskundigen mee te brengen.
8. De oproeping geschiedt door de secretaris bij aangetekend schrijven, zulks met een termijn van minstens 7 dagen.
9. De uitspraak, die geldt als bindend advies, bevat tevens een regeling betreffende de kosten van behandeling van het geschil.
10. Bij aangetekend schrijven worden partijen door de secretaris op de hoogte gesteld van de uitspraak door toezending van een gewaarmerkt afschrift.

HOOFDSTUK XIV

SEXUELE INTIMIDATIE

§ 1 Definitie

Artikel 54

Onder sexuele intimidatie wordt verstaan verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van sexuele aard waarvan degene die hiermee geconfronteerd wordt niet gediend is.

Van sexuele intimidatie is onder meer sprake indien een werknemer tijdens het verrichten van de werkzaamheden:

- tegen zijn wil door fysieke dwang, intimidatie en/of oneigenlijk gebruik van gezag waaraan de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, wordt gedwongen medewerking te verlenen aan handelingen van sexuele aard of deze te ondergaan of

- wordt geconfronteerd met woorden of daden op sexueel gebied, waarvan de werknemer laat blijken en/of pleger redelijkerwijs had moeten begrijpen dat de werknemer deze ongewenst vindt.

Artikel 55

Onder werknemers worden ten deze ook verstaan stagiaires, vakantie-werkers, uitzendkrachten en alle anderen die in de onderneming werkzaam zijn.

§ 2 *Uitgangspunt*

Artikel 56

Sexuele intimidatie is onaanvaardbaar en zal dus niet worden getoleerd. Degene die zich schuldig maakt aan sexuele intimidatie moet rekenen op sancties.

Artikel 57

De werkgever dient ervoor te zorgen dat de werknemers zo veel mogelijk worden gevrijwaard van sexuele intimidatie.

Artikel 58

Werknemers dienen daar waar dat in hun vermogen ligt een bijdrage te leveren aan de bestrijding van sexuele intimidatie.

§ 3 *Vertrouwenspersonen*

Artikel 59

De bij deze CAO betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties zullen ervoor zorgen dat er ten behoeve van de bedrijfstak brood- en banketbakkerij één of enkele vertrouwenspersonen zullen worden aangesteld.¹⁾

Artikel 60

Tot de taak van een vertrouwenspersoon behoort onder andere:

- a. de opvang, begeleiding en ondersteuning van degene die geconfronteerd is met sexuele intimidatie;
- b. het op verzoek ondernemen van actie, bijvoorbeeld in de vorm van bemiddeling, ter voorkoming of ter bestrijding van sexuele intimidatie;
- c. het zonodig doorverwijzen naar andere hulpverlenende instanties;

¹⁾ Secretariaat CAO-partijen: Postbus 332, 2800 AH Gouda, tel. 0182-693030.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- d. het adviseren omtrent de mogelijkheid en wenselijkheid tot het indienen van een klacht bij de hierna genoemde klachtencommissie;
- e. het behulpzaam zijn bij de indiening van een klacht bij de klachtencommissie en bij de behandeling daarvan door de klachtencommissie;
- f. het verstrekken van inlichtingen aan zowel werkgevers als werknemers over de mogelijkheden tot voorkoming en bestrijding van seksuele intimidatie;
- g. de nazorg van personen die met seksuele intimidatie zijn geconfronteerd.

Artikel 61

De vertrouwenspersoon dient zich aan de volgende instructies te houden:

- a. de vertrouwenspersoon zal in alle gevallen de grootst mogelijke zorgvuldigheid te betrachten met het oog op de belangen van alle betrokkenen;
- b. de vertrouwenspersoon zal alleen met toestemming van degene die zich tot hem wendt actie ondernemen.

Artikel 62

Iedere werknemer of werkgever die wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie in de onderneming kan zich, al dan niet anoniem, om advies en hulp tot een vertrouwenspersoon wenden.

§ 4 Klachtencommissie

Artikel 63

De bij deze CAO betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties zullen ervoor zorgen dat er een klachtencommissie wordt ingesteld.

Artikel 64

De klachtencommissie bestaat uit twee personen, die in onderling overleg door de bij deze CAO betrokken werkgeversorganisaties worden aangewezen en twee personen die door de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties worden aangewezen.

Op dezelfde wijze worden vier plaatsvervangende leden aangewezen. De leden van de klachtencommissie benoemen uit hun midden een voorzitter en een waarnemend voorzitter.

De klachtencommissie kan zich bij haar werkzaamheden laten bijstaan door een secretaris, die echter geen deel uitmaakt van de commissie.

De secretaris heeft toegang tot alle vergaderingen van de commissie, hij is gerechtigd deel te nemen aan de besprekingen en daarbij zijn oordeel kenbaar te maken doch heeft geen stemrecht. De commissie vergadert indien de voorzitter danwel twee leden dit noodzakelijk achten. Besluiten worden genomen met meerderheid van stemmen.

De leden en de secretaris van de klachtencommissie, alsmede al degenen die bij de behandeling van klachten betrokken zijn, zullen in alle gevallen de grootst mogelijke zorgvuldigheid betrachten met het oog op de belangen van alle betrokkenen.

Artikel 65

De klachtencommissie heeft tot taak om schriftelijke klachten van werknemers of werkgevers over sexuele intimidatie in de onderneming in behandeling te nemen. Klachten dienen bij voorkeur te worden ingediend door tussenkomst van een vertrouwenspersoon. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen.

De klachtencommissie stelt zelf vast welke werkwijze de meest geëigende is voor de behandeling van de betreffende klacht, met inachtneming van de volgende bepalingen.

De klachtencommissie hoort de partijen die bij de beweerde sexuele intimidatie betrokken zijn. De partijen kunnen zich daarbij laten bijstaan. De klachtencommissie kan ook anderen horen en kan de situatie ter plaatse in ogenschouw nemen.

De klachtencommissie maakt verslagen van het horen van de partijen en van de anderen. De betrokkenen ontvangen een afschrift van de verslagen voor zover betrekking hebbend op hetgeen door hen aan de klachtencommissie is meegedeeld.

De partijen hebben recht op inzage van de stukken die op de klacht betrekking hebben. Ten aanzien van de verslagen van het horen van de partijen geldt dit slechts nadat de partijen zijn gehoord en alle verslagen gereed zijn.

De klachtencommissie zal nagaan in hoeverre de ingediende klacht al dan niet gegrond is. De klachtencommissie zal daaromtrent een uitspraak doen, die met redenen omkleed zal zijn, en deze uitspraak schriftelijk ter kennis brengen aan de klager en de aangeklaagde. De klachtencommissie kan besluiten advies uit te brengen aan de werkgever.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

BIJLAGE A

STATUTEN SOCIAAL FONDS BAKKERSBEDRIJF

Artikel 1

Naam en zetel

De Stichting draagt de naam „Stichting Sociaal Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Bakkersbedrijf” en is gevestigd te Den Haag.

Artikel 2

Doel

De Stichting heeft ten doel het financieren van het sociaal vormings- en ontwikkelingswerk in het bakkersbedrijf in de meest ruime zin, alsmede de financiering van de werkzaamheden verbonden aan het uitvoeren van de CAO Bakkersbedrijf en de CAO Winkelpersoneel en Filiaalhouders Bakkersbedrijf. De Stichting tracht dit doel te bereiken door bijdragen te heffen van werkgevers in het bakkersbedrijf en deze met andere baten van de Stichting te gebruiken voor de financiering van projecten als bedoeld in artikel 12.

Artikel 3

Bestuur

Het bestuur bestaat uit vier leden.

Artikel 4

Benoeming van de leden van het bestuur

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

- a. twee leden gezamenlijk door de in het Georganiseerd Overleg van werkgevers- en werknemersorganisaties in het Bakkersbedrijf vertegenwoordigde werkgeversorganisaties.
- b. twee leden gezamenlijk door de in het Georganiseerd Overleg van

werkgevers- en werknemersorganisaties in het Bakkersbedrijf vertegenwoordigde werknemersorganisaties.

Artikel 5

Zittingsduur

De leden van het bestuur en hun plaatsvervangers worden benoemd voor een periode van 2 jaar. Aftredende bestuursleden en hun plaatsvervangers kunnen opnieuw worden benoemd.

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 vice-voorzitterschap zullen jaarlijks wisselen. Voorzitter en vice-voorzitter tezamen vertegenwoordigen de Stichting in en buiten rechte.

Artikel 7

Stemming

De besluitvorming geschiedt bij meerderheid van stemmen. Over personen wordt schriftelijk, over zaken mondeling gestemd.

Artikel 8

Secretariaat

Het bestuur wordt in de uitvoering bijgestaan door een secretariaat.

Artikel 9

Ontvangsten en uitgaven

De middelen van de Stichting bestaan uit:

- a. het Stichtingskapitaal;
- b. bijdragen die door de werkgevers in het bakkersbedrijf worden verstrekt op grond van de bepalingen in de CAO Bakkersbedrijf en de CAO Winkelpersoneel en Filiaalhouders Bakkersbedrijf;
- c. eventuele andere baten.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Artikel 10

Financieringsreglement

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

Artikel 11

Beheer

De gelden van de Stichting worden door het bestuur beheerd.

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 ten behoeve van de werkgevers en werknemers in het bakkersbedrijf;
- b. het verrichten van onderzoek en researchwerk terzake van 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 te sluiten of gesloten CAO's in de bedrijfstak.

Artikel 13

Begroting, rekening en verantwoording

1. a. Van de te financieren objecten kan van de betrokken personen c.q. rechtspersonen, vooraf een begroting verlangd worden betreffende de besteding van de door hen aangevraagde gelden.
- b. Door de onder a. bedoelde personen zal jaarlijks aan het bestuur verantwoording worden afgelegd omtrent de besteding van de

ontvangen middelen. Deze verantwoording zal worden opgenomen in de door het bestuur conform lid 2 van dit artikel af te leggen rekening en verantwoording.

2. Jaarlijks legt het bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid rekening en verantwoording af aan het Georganiseerd Overleg.

Artikel 14

Ministerieel vertegenwoordiger

Indien door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de wens daartoe te kennen wordt gegeven, wordt in overleg tussen het bestuur en de Minister een waarnemer toegelaten. Waarnemers zijn gerechtigd tot het bijwonen van alle bestuursvergaderingen. Waarnemers ontvangen alle voor bestuursleden bestemde stukken.

Artikel 15

Tijdsduur

De Stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 16

Statutenwijziging en ontbinding

- a. Wijziging van de statuten kan slechts plaatsvinden door het bestuur, gehoord het Georganiseerd Overleg van werkgevers- en werknemersorganisaties in het Bakkersbedrijf. Wijziging van de statuten behoeft voorts de goedkeuring van de daartoe wettelijk bevoegde overheidsinstanties.
- b. De Stichting kan worden ontbonden door hetzij de gezamenlijke werkgeversorganisaties, hetzij de gezamenlijke werknemersorganisaties 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, dat eveneens de goedkeuring vereist van de daartoe wettelijk bevoegde overheidsinstantie.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

BIJLAGE B

FINANCIERINGSREGLEMENT SOCIAAL FONDS
BAKKERSBEDRIJF

Artikel 1

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. Fonds: Stichting Sociaal Vormings- en Ontwikkelingsfonds in het Bakkersbedrijf;
- b. werkgever: de werkgever als bedoeld in de CAO Bakkersbedrijf en de CAO Winkelpersoneel en Filiaalhouders Bakkersbedrijf.

Artikel 2

De werkgever is jaarlijks een bijdrage verschuldigd aan het Fonds welke door een door het bestuur van het Fonds aan te wijzen administrateur zal worden geheven. De werkgever wordt ten aanzien van voormelde verplichting gekweten door betaling van het verschuldigde bedrag aan die administrateur.

Artikel 3

De bijdrage als bedoeld in artikel 2 bestaat uit een jaarlijks vast te stellen premie, gerekend over de voor de werkgever voor zijn onderneming geldende loonsom in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering. De hoogte van deze premie wordt vermeld in artikel 55 van de CAO Bakkersbedrijf en artikel 24 van de CAO Winkelpersoneel en Filiaalhouders Bakkersbedrijf.

BIJLAGE C

MODEL VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

1. de werkgever:
gevestigd te:
en
2. de werknemer:
wonende te:
verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder de volgende voorwaarden.

Artikel 1

De werknemer is met ingang van 19.... aangesteld in de functie van (bijv. produktiemedewerker, administratief medewerker, leerling verkoper), inhoudende het verrichten van al die werkzaamheden, welke naar het in de onderneming voor die functie geldende gebruik daaronder worden begrepen alsmede andere in redelijkheid op te dragen werkzaamheden in het bedrijfsbelang.

Artikel 2

ofwel
Deze arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

ofwel
Deze arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd en wel tot (datum of een nader te omschrijven bepaalde gebeurtenis).

Artikel 3

Deze arbeidsovereenkomst is aangegaan met een proeftijd van twee maanden.

Artikel 5

ofwel
(voor al het personeel behoudens bezorgers en administratief personeel)
Het functieloon van de werknemer bedraagt f per week/per 4 weken/ per maand gebaseerd op functieklasse met functie jaren
ofwel
(voor administratief personeel)

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Het functieloon van de werknemer bedraagt f per week/per 4 weken/ per maand gebaseerd op functiegroep voor het administratief personeel

N.B.: voor bezorgers met recht op provisie dient hier het systeem van bijvoorbeeld grondloon en provisie nader te worden uitgewerkt doch altijd met de bepaling dat de bezorger recht heeft op het garantieloon.

Aldus overeengekomen te op 19.....

werkgever:

werknemer:

BIJLAGE D.

Deze bijlage is vervallen.

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

BIJLAGE E.

PRIVATE

Instroomschalen

Functielonen en toeslagen vanaf 1 oktober 1998

Instroomschalen per 1 oktober 1998¹⁾

leeftijd	per week	per 4 weken	per maand
winkelpersoneel			
16 jaar	f 214,47	f 857,88	f 929,37
17 jaar	f 243,06	f 972,64	f 1.053,77
18 jaar	f 277,65	f 1.110,60	f 1.203,10
19 jaar	f 317,90	f 1.271,60	f 1.377,45
20 jaar	f 369,67	f 1.478,68	f 1.601,85
21 jaar	f 432,85	f 1.731,40	f 1.875,66
22 jaar	f 504,70	f 2.018,80	f 2.187,08
23 jaar	f 544,65	f 2.178,60	2.360,13

Functielonen winkelpersoneel per 1/5 oktober 1998¹⁾

leeftijd	per week	per 4 weken	per maand
winkelpersoneel			
Klasse I			
16 jaar	f 245,23	f 980,92	f 1.062,66
17 jaar	f 276,01	f 1.104,04	f 1.196,04
18 jaar	f 312,99	f 1.251,96	f 1.356,29
19 jaar	f 356,19	f 1.424,76	f 1.543,49
20 jaar	f 411,83	f 1.647,32	f 1.784,60
21 jaar	f 479,59	f 1.918,36	f 2.078,22
22 jaar	f 556,79	f 2.227,16	f 2.412,76

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

leeftijd	per week	per 4 weken	per maand
Klasse II			
16 jaar	f 262,66	f 1.050,64	f 1.138,19
17 jaar	f 297,78	f 1.191,12	f 1.290,38
18 jaar	f 345,26	f 1.381,04	f 1.496,13
19 jaar	f 396,44	f 1.585,76	f 1.717,91
20 jaar	f 463,37	f 1.853,48	f 2.007,94
21 jaar	f 537,26	f 2.149,04	f 2.328,13
22 jaar	f 579,92	f 2.319,68	f 2.512,99
Klasse III			
17 jaar	f 315,37	f 1.261,48	f 1.366,60
18 jaar	f 367,82	f 1.471,28	f 1.593,89
19 jaar	f 420,47	f 1.681,88	f 1.822,04
20 jaar	f 490,53	f 1.962,12	f 2.125,63
21 jaar	f 560,47	f 2.241,88	f 2.428,70
22 jaar	f 630,74	f 2.522,96	f 2.733,21
functie jaren			
0	f 630,74	f 2.522,96	f 2.733,21
1	f 636,61	f 2.546,44	f 2.758,64
2	f 642,50	f 2.570,00	f 2.784,17
Klasse IV			
18 jaar	f 395,72	f 1.582,88	f 1.714,79
19 jaar	f 442,99	f 1.771,96	f 1.919,62
20 jaar	f 503,81	f 2.015,24	f 2.183,18
21 jaar	f 578,16	f 2.312,64	f 2.505,36
22 jaar	f 662,52	f 2.650,08	f 2.870,92
functie jaren			
0	f 662,52	f 2.650,08	f 2.870,92
1	f 668,41	f 2.673,64	f 2.896,44
2	f 674,28	f 2.697,12	f 2.921,88
3	f 680,17	f 2.720,68	f 2.947,40
Filiaalhouders omzet van f 5.000–f 6.000			
18 jaar	f 477,35	f 1.909,40	f 2.068,52
19 jaar	f 529,00	f 2.116,00	f 2.292,33
20 jaar	f 597,72	f 2.390,88	f 2.590,12
21 jaar	f 666,43	f 2.665,72	f 2.887,86
22 jaar	f 735,25	f 2.941,00	f 3.186,08

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

leeftijd	per week	per 4 weken	per maand
functie jaren			
0	f 735,25	f 2.941,00	f 3.186,08
1	f 741,99	f 2.967,96	f 3.215,29
2	f 748,80	f 2.995,20	f 3.244,80
3	f 755,72	f 3.022,88	f 3.274,79
4	f 762,01	f 3.048,04	f 3.302,04
Filiaalhouders omzet van f 6.000–f 8.550			
18 jaar	f 505,50	f 2.022,00	f 2.190,50
19 jaar	f 557,05	f 2.228,20	f 2.413,88
20 jaar	f 625,75	f 2.503,00	f 2.711,58
21 jaar	f 694,29	f 2.777,16	f 3.008,59
22 jaar	f 762,96	f 3.051,84	f 3.306,16
functie jaren			
0	f 762,96	f 3.051,84	f 3.306,16
1	f 770,21	f 3.080,84	f 3.337,58
2	f 777,47	f 3.109,88	f 3.369,04
3	f 784,75	f 3.139,00	f 3.400,58
4	f 790,99	f 3.163,96	f 3.427,62
Filiaalhouders omzet f 8.550–f 11.000			
19 jaar	f 586,14	f 2.344,56	f 2.539,94
20 jaar	f 654,77	f 2.619,08	f 2.837,34
21 jaar	f 723,29	f 2.893,16	f 3.134,26
22 jaar	f 792,02	f 3.168,08	f 3.432,09
functie jaren			
0	f 792,02	f 3.168,08	f 3.432,09
1	f 799,27	f 3.197,08	f 3.463,50
2	f 806,51	f 3.226,04	f 3.494,88
3	f 813,74	f 3.254,96	f 3.526,21
4	f 820,00	f 3.280,00	f 3.553,33
5	f 826,23	f 3.304,92	f 3.580,33

leeftijd	per week	per 4 weken	per maand
Filiaalhouders f 11.000–f 14.000			
19 jaar	f 615,12	f 2.460,48	f 2.665,52
20 jaar	f 683,82	f 2.735,28	f 2.963,22
21 jaar	f 752,35	f 3.009,40	f 3.260,18
22 jaar	f 821,05	f 3.284,20	f 3.557,88
functie jaren			
0	f 821,05	f 3.284,20	f 3.557,88
1	f 828,26	f 3.313,04	f 3.589,13
2	f 835,50	f 3.342,00	f 3.620,50
3	f 842,75	f 3.371,00	f 3.651,92
4	f 849,02	f 3.396,08	f 3.679,09
5	f 855,30	f 3.421,20	f 3.706,30
filiaalhouders omzet van f 14.000 of meer			
19 jaar	f 644,18	f 2.576,72	f 2.791,45
20 jaar	f 712,82	f 2.851,28	f 3.088,89
21 jaar	f 781,37	f 3.125,48	f 3.385,94
22 jaar	f 850,12	f 3.400,48	f 3.683,85
functie jaren			
0	f 850,12	f 3.400,48	f 3.683,85
1	f 857,33	f 3.429,32	f 3.715,10
2	f 864,57	f 3.458,28	f 3.746,47
3	f 871,80	f 3.487,20	f 3.777,80
4	f 878,07	f 3.512,28	f 3.804,97
5	f 884,35	f 3.537,40	f 3.832,18

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

toeslagen per 1/5 oktober 1998¹⁾

	per week	per 4 weken	per maand
<i>SVEB-opleidingen</i>			
halfwassendiploma	f 10,36	f 41,44	f 44,89
gezellendiploma	- 18,24	- 72,96	- 79,04
diploma 1e gezels	- 22,45	- 89,80	- 97,28
diploma luxe brood-/ banketbakker	f 22,45	f 89,80	f 97,28
patroonsdiploma brood- bakkerij en/of gemengd bedrijf	- 22,45	- 89,80	- 97,28
4 SVEB-certificaten	- 10,36	- 41,44	- 44,89
7 SVEB-certificaten	- 22,45	- 89,80	- 97,28
<i>Vakschool Wageningen MTS</i>			
diploma vakbekwaamheid brood en/of banketbakkerij	f 22,45	f 89,80	f 97,28
Ministeriële verklaring vakbe- kwaamheid	f 17,07	f 68,28	f 73,97
<i>Vereniging tot Bevordering van de Vakopleiding in het Banketbakkersbedrijf</i>			
testbewijs 3e bediende	f 6,84	f 27,36	f 29,64
testbewijs 2e bediende	- 9,00	- 36,00	- 39,00
testbewijs 1e bediende	- 14,82	- 59,28	- 64,22
patroonsdiploma	- 22,45	- 89,80	- 97,28
KMBO-diploma brood- en banketbakken	f 18,24	f 72,96	f 79,04
<i>Chauffeurs</i>			
CCV-B- of CCV-C-diploma met aantekening „goederen- vervoer”	- 18,24	- 72,96	- 79,04
Chauffeursdiploma van de St. Leerlingstelsel Wegvervoer	- 18,24	- 72,96	- 79,04

¹⁾ Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

	per week	per 4 weken	per maand
Praktijkgetuigschrift van de St. Leerlingstelsel Wegvervoer, mits voorzien van een droogstempel van de Stichting zelf	- 18,24	- 72,96	- 79,04
BOVAG-diploma	- 22,45	- 89,80	- 97,28
<i>Kwalificatie bedrijfs-hulpverlener</i>	f 6,25	f 25,00	f 27,08
<i>Cumulatie van toeslagen</i>	f 22,45	f 89,80	f 97,28
<i>Bedrijfskledingtoeslag</i>	f 8,66	f 34,64	f 37,53
<i>Koelcel</i>			
10 tot 20 uren arbeid in koelcel	f 10,04	f 40,16	f 43,51
meer dan 20 uren arbeid in cel	- 20,22	- 80,88	- 87,62
<i>Loon en toeslagen bezorgers</i>			
garantieloon in volledige dienst	f 780,99	f 3.123,96	f 3.384,29
diplomatoeslag	- 18,24	- 72,96	- 79,04
<i>Zaterdagtoeslag buitendienst</i>			
voor een werktijd tot 8 uur	f 21,67	f 86,68	f 93,90
voor een werktijd van 8 uur/meer	- 26,88	- 107,52	f 116,48
<i>Diplomatoeslagen winkel-personeel en filiaalhouders</i>			
diploma broodverkopersbedr.	f 2,93	f 11,72	f 12,70
SVEB-diploma bake-off bakker	- 2,93	- 11,72	- 12,70
<i>Nachttoeslag (per uur!)</i>	f 2,65	f 2,65	f 2,65

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

BIJLAGE H

CONTROLEREGELS EN SANCTIES IN HET KADER VAN DE
BESTRIJDING VAN HET ZIEKTEVERZUIM

De in deze controlevoorschriften genoemde sancties zijn alleen dan van toepassing als deze voorschriften in het betreffende bedrijf gehanteerd worden.

A. Controleregels.

Hieronder volgen de in artikel 35 van de CAO Winkelpersoneel en Filiaalhouders Bakkersbedrijf 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 uren 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 gedurende de eerste drie dagen thuis te blijven om bezoek van de controlerende instantie mogelijk te maken. Indien geen bezoek plaatsvindt mag de werknemer, na hierover contact te hebben gehad met de werkgever, na deze drie dagen buitenshuis gaan, maar dient de eerste 3 weken 's morgens tot 10.00 uur thuis te zijn.
- 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 uren 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, kan 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 kan er geen loondoorbetaling met terugwerkende kracht plaatsvinden.

B. Sancties

I. Ziekmelding

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

**Bakkersbedrijf
Winkelpersoneel en Filiaalhouders 1998
Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

- 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.
 - 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 in 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.

III. 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 II 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.

IV. Indien en voorzover de onder II 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.

V. Dit besluit is niet van toepassing op Makro Zelfbedieningsgroothandel C.V.

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

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

's-Gravenhage, 20 november 1998

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.