

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9304

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 28-12-1999, nr. 251

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

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

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

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

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

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

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

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 30 juni 2001 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Tandtechniek, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

ALGEMEEN

Artikel 1

Begripsbepalingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. CAO:
de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Tandtechniek;
2. werkgever:
elke natuurlijke persoon of rechtspersoon, die tandtechnische werkstukken doet vervaardigen of repareren. Onder tandtechnische werkstukken wordt verstaan alle werkstukken bestemd voor regulering, vervanging of herstel van gebitselementen, zoals bijvoorbeeld kronen, bruggen, (frame)prothesen en regulatie-apparaat;
3. werknemer:
degene die tot een werkgever als genoemd in dienstbetrekking staat, met uitzondering van de werknemer die een functie vervult, welke wordt aangemerkt als te liggen boven het niveau van de functiegroepen bedoeld in artikel 14; waar in deze CAO van werknemers wordt gesproken, zijn ook vrouwelijke werknemers bedoeld;
4. leerling:
de werknemer die de primaire opleiding in de tandtechniek volgt;
5. leerling-tandtechnicus:
de werknemer die de voortgezette opleiding in de tandtechniek volgt;
6. volledig dienstverband:
40 uur per week verminderd met de in artikel 11 geregelde arbeidsduurverkorting;

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

7. salaris:
 - a. schaalsalaris: het schaalsalaris voorkomend in de salarisschalen in bijlage II bij deze CAO;
 - b. maandsalaris: het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele toeslagen, als bedoeld in artikel 17 lid 1 en 2;
 - c. uursalaris: 0,6% van het maandsalaris;
10. personeelsvertegenwoordiging:
de personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 31, dan wel de ondernemingsraad, indien in de onderneming een ondernemingsraad bestaat;
11. geschillencommissie:
de geschillencommissie, als bedoeld in artikel 32.

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

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever en van de werknemer

1. De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen of houden op voorwaarden, die strijdig zijn met de bepalingen van deze CAO.

AANVANG EN BEËINDIGING

Artikel 4

Aanstelling

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar geldt wederzijds een proeftijd van een maand, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;

b. hetzij voor bepaalde tijd.

Het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts schriftelijk geschieden. Indien de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk is aangegaan, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Een model voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een model voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn als bijlagen III en IV bij deze CAO opgenomen.

3. De schriftelijke arbeidsovereenkomst bevat tenminste:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld en de functie-groep waarin deze functie is ingedeeld;
 - c. het aantal toegekende functiejaren;
 - d. de wekelijkse arbeidsduur;
 - e. het salaris;
 - f. de tijdsduur, indien het een dienstverband voor bepaalde tijd betreft;

De arbeidsovereenkomst moet door de werknemer voor akkoord worden ondertekend.

4. Er kan maximaal drie maal opeenvolgend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan, waarbij de gezamenlijke totale duur maximaal 24 maanden bedraagt.

Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 24 maanden opeenvolgend in dienst is geweest, inclusief de eventuele proeftijd, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.

5. In afwijking van lid 4, is het mogelijk om met leerlingen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan, welke gelijk is aan de periode gelegen tussen de datum van indiensttreding en de datum van aanvang van de primaire opleiding, vermeerderd met twee jaar. Deze periode houdt verband met de duur van de primaire opleiding. Indien een leerling de primaire opleiding niet binnen twee jaar afrondt, kan deze arbeidsovereenkomst eenmalig worden verlengd met maximaal een jaar, met dien verstande dat de gezamenlijke totale duur van de oorspronkelijke en de verlengde arbeidsovereenkomst maximaal 36 maanden bedraagt. De arbeidsovereenkomst van de leerling met een volledig dienstverband omvat mede de wekelijkse lesdag.

Artikel 5

Bevordering deeltijdarbeid

1. De werkgever zal bevorderen dat voorkomende functies naast vol-tijds ook in deeltijd kunnen worden verricht.

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De werknemer kan de werkgever schriftelijk verzoeken tot omzetten van het dienstverband in een (ander) deeltijd dienstverband.
3. De werkgever zal het verzoek van de werknemer als bedoeld in lid 2 binnen vier weken schriftelijk beantwoorden.
4. Indien in een bedrijf vacatures ontstaan, zal bij de invulling hiervan aan reeds in het bedrijf werkzame deeltijdwerkers die hun arbeidsduur willen uitbreiden, de voorkeur worden gegeven boven externe kandidaten. Dit geldt uitsluitend indien sprake is van een gelijkwaardige functie.

Artikel 6

Ontslag

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

waarin de volledige uitkering krachtens het reglement van de Stichting Vervroegd Uittreden Tandtechniek ingaat.

Artikel 7

Vakopleiding

1. De vaktechnische opleiding in de tandtechniek vindt plaats via het duale opleidingssysteem. Dit houdt in werkend leren in het tandtechnisch laboratorium en een dag per week naar school.
3. Om toegelaten te worden tot de opleiding, dient de leerling dan wel de leerling-tandtechnicus een arbeidsovereenkomst te hebben voor tenminste 32 uur per week.

Artikel 8

Scholingsverlof

1. Aan werknemers wordt op verzoek scholingsverlof verleend indien aannemelijk wordt gemaakt dat deze scholing nuttig c.q. noodzakelijk is voor het goed kunnen (blijven) uitoefenen van de functie van de werknemer. Onder scholing wordt in dit verband verstaan iedere vorm van externe of interne opleiding die genoten kan worden ter verbreding of verdieping van de voor de functie van de werknemer benodigde vakkennis.
2. Het verzoek tot scholing kan worden geweigerd indien de bedrijfs-situatie naar het oordeel van de werkgever het gevraagde verlof niet toelaat. De werkgever maakt in dit geval een afspraak met de werknemer wanneer de scholing wel kan plaatsvinden en draagt zorg voor het zo snel mogelijk wel realiseren van de scholing, maar in beginsel uiterlijk binnen een jaar na het verzoek daartoe.

Artikel 9

Terugbetaling opleidingskosten bij ontslag

1. De leerling/werknemer die het diploma assistent-tandtechnicus heeft behaald en aansluitend hierop binnen een jaar zijn arbeidsovereenkomst zelf beëindigt bij de werkgever waar de opleiding is gevolgd, is verplicht aan deze werkgever te betalen een vergoeding ad f 5.000,-, bij wijze van tegemoetkoming in betaalde dan wel gederfde opleidingskosten.
2. De leerling/tandtechnicus die het derde of vierde leerjaar van de opleiding tot tandtechnicus heeft genoten en die binnen een jaar na afronding van een studiejaar zijn arbeidsovereenkomst zelf beëindigt

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

bij de werkgever waar de opleiding is gevolgd, is verplicht bij wijze van tegemoetkoming in betaalde dan wel gederfde opleidingskosten na het derde leerjaar aan deze werkgever f 7.500,- te betalen en na het vierde leerjaar na het behalen van het diploma f 10.000,-.

3. Het bepaalde in lid 2 is niet van toepassing indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan, waarbij de wekelijkse arbeidsduur zodanig is aangepast dat daarbij de wekelijkse schooldag voor de opleiding tot tandtechnicus niet is inbegrepen.
4. In uitzonderlijke omstandigheden kan in overleg tussen de werknemer en de werkgever van het bepaalde in lid 1 en 2 worden afgeweken. Indien hierbij een geschil tussen de werknemer en de werkgever ontstaat, kan dit worden voorgelegd aan de geschillencommissie.

ARBEIDSDUUR

Artikel 10

Arbeidsduur en werktijden

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur en zal worden verdeeld over de arbeidsdagen maandag tot en met vrijdag.
2. De normale werktijden liggen tussen 7.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
3. De werktijden worden in overleg met de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.

Artikel 11

Arbeidsduurverkorting

1. De werkgever kan, na overleg met de personeelsvertegenwoordiging, kiezen uit de navolgende drie arbeidsduurverkortingsmodellen:
 - a. arbeidsduurverkorting per week, zodat de wekelijkse arbeidsduur gesteld wordt op 38 uur;
 - b. roostervrije dagen, waarbij hetzij 12 roostervrije dagen (op jaarbasis) hetzij 24 roostervrije halve dagen (op jaarbasis) opgeno-

- men kunnen worden, zodat de wekelijkse arbeidsduur van 40 uur verkort wordt tot gemiddeld 38 uur;
- c. combinatie a en/of b.
2. Het is op jaarbasis mogelijk om van model te veranderen.
 3. De arbeidsduurverkortung kan niet gevonden worden in het tot stand brengen van pauzes of het uitbreiden van pauzes.
 4. Onder een roostervrije (halve) dag wordt verstaan een (halve) arbeidsdag waarop volgens rooster niet wordt gewerkt. Deze dagen worden niet in mindering op het salaris gebracht. Een niet genoten roostervrije (halve) dag wordt niet gecompenseerd.
 5. Oudere werknemers hebben het recht om extra arbeidsduurverkortung per dag op te nemen, en wel als volgt:
 - a. op 60-jarige leeftijd ½ uur;
 - b. op 61-jarige leeftijd 1 uur;
 - c. op 62-jarige leeftijd 1½ uur;
 - d. op 63-jarige leeftijd 2 uur;
 - e. op 64-jarige leeftijd 2½ uur.Deze niet gewerkte tijd wordt uitbetaald tegen 85% van het normale, vaste salaris, zonder dat dit gevolgen heeft voor de pensioenrechten.
 6. De werkgever stelt de werknemer desgevraagd in de gelegenheid om gedurende vijf dagen extra betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Dit verlof is op te nemen gedurende de laatste drie jaar, voorafgaande aan de pensionering.

Artikel 12

Zon- en feestdagen

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

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Op Goede Vrijdag, alsmede op de arbeidsdagen 5, 24 en 31 december wordt vanaf 16.00 uur niet gewerkt. De op deze dagen niet gewerkte uren worden niet op het salaris in mindering gebracht.

Artikel 13

Overwerk

1. Als overwerk wordt beschouwd in opdracht van de werkgever verricht werk boven de wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 10 lid 1.
2. Indien sprake is van een deeltijd dienstverband, is slechts sprake van overwerk indien boven de contractueel overeengekomen uren meer uren worden gewerkt dan de wekelijkse of dagelijkse voltijds arbeidsduur, dan wel indien het overwerk uitsluitend buiten de normale voltijds arbeidstijden plaatsvindt.
3. Overwerk zal tot uitzonderingen worden beperkt. Indien vanwege het bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever in redelijk overleg – en met inachtneming van de daarvoor gestelde wettelijke voorschriften – overwerk noodzakelijk is, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten, mits hem daarvan als regel tenminste 24 uur van te voren mededeling is gedaan.
Per half jaar zal het aantal overuren niet meer dan 75 per werknemer bedragen.
4. Er zal geen overwerk worden verricht op uren liggende tussen 22.00 en 7.00 uur. Aan de werknemer jonger dan 18 jaar mag geen overwerk worden opgedragen.
5. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
6. Voor overwerk zal door de werkgever een vergoeding in geld worden betaald. Deze vergoeding bedraagt voor elk overwerkuur of gedeelte daarvan het uursalaris van de werknemer, vermeerderd met de navolgende toeslag, uitgedrukt in een percentage van het uursalaris:
 - a. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 18.00 uur: 25%;
 - b. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur: 50%;

- c. voor werk verricht op zaterdag tussen 7.00 en 20.00 uur, alsmede op de arbeidsdag, direct voorafgaande aan hemelvaartsdag en, éénmaal in de vijf jaar, aan de bevrijdingsdag, tussen 18.00 en 20.00 uur: 100%.
7. Indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, kan in overleg de vergoeding voor overwerk, in afwijking van het in lid 6 bepaalde, in vrije tijd worden uitgekeerd. Dit betreft zowel de overwerkuren als het aantal uren dat overeenkomt met de van toepassing zijnde toeslag. De hier bedoelde vrije tijd dient binnen 12 maanden nadat het overwerk is verricht, beschikbaar te worden gesteld en te worden opgenomen.

BELONING

Artikel 14

Functiegroepen en salarisschalen

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

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van zijn schaalsalaris, wordt schriftelijk aan hem bevestigd.

Artikel 15

Toepassing van de salarisschalen

I Werknemers die de 23-jarige leeftijd hebben bereikt

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

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

1. Deze werknemers ontvangen het met hun leeftijd overeenkomende schaalsalaris van de leeftijdsschaal behorende bij de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld.
2. De werknemer die een hogere leeftijd bereikt, ontvangt met ingang van de daarop volgende maand het met die hogere leeftijd overeenkomende hogere schaalsalaris.
3. De werknemer die de 23-jarige leeftijd bereikt, ontvangt met ingang van de daarop volgende maand tenminste het schaalsalaris bij 0 functie jaren van de functiegroep waarin hij is ingedeeld. Vervolgens is het bepaalde in lid I.2 van toepassing, tenzij de 23-jarige leeftijd

in het laatste kwartaal wordt bereikt; in dat geval wordt de functiejaarverhoging per 1 maart van het volgende jaar toegekend.

III Leertijd

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

IV Indeling in een andere functiegroep

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

V Overgangsregeling

1. Voor de werknemers van wie de functie-indeling in het kader van het

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

per 1 januari 1998 ingevoerde functiewaarderingsstelsel leidde tot een lager salaris, geldt de volgende inkomensgarantie.

2. Indien het laatstelijk vóór 1 januari 1998 ontvangen schaalsalaris vermeerderd met een eventueel ontvangen diplomatoeslag, meer bedroeg dan het maximum schaalsalaris van zijn nieuwe functie-groep, ontvangt hij ingaande 1 januari 1998 het maximum schaal-salaris van deze nieuwe functiegroep. Bovendien ontvangt hij een persoonlijke toeslag, die gelijk is aan het verschil tussen enerzijds het laatstelijk vóór 1 januari 1998 ontvangen schaalsalaris vermeer-derd met een eventueel ontvangen diplomatoeslag en anderzijds het maximum schaalsalaris van zijn nieuwe functiegroep.
3. De persoonlijke toeslag wordt overeenkomstig de algemene salaris-verhogingen op grond van deze CAO verhoogd.
4. Indien de werknemer met een persoonlijke toeslag in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt de persoonlijke toeslag vermin-derd met het bedrag waarmee zijn schaalsalaris alsdan stijgt.

Artikel 16

Salarismutatie

De schaalsalarissen en de werkelijk uitbetaalde salarissen worden per 1 juli 1999 met 3,0% en per 1 april 2000 met 2,5% verhoogd.

Artikel 17

Toeslagen

1. Prestatietoeslag
 - a. Indien de prestaties van een werknemer naar het oordeel van de werkgever duurzaam boven het gemiddelde liggen en dit via een objectieve beoordeling kan worden vastgesteld, kan aan hem een prestatietoeslag worden toegekend.
 - b. De prestatietoeslag bedraagt maximaal 10% van het schaalsalaris.
 - c. De werkgever stelt eenmaal per jaar het percentage van de prestatietoeslag per werknemer vast na overleg met de desbetref-fende groepsleider of chef.
2. Toeslag voor bezwarende omstandigheden
 - a. Indien een werknemer werkzaamheden verricht onder omstan-

- digheden die naar het oordeel van de werkgever extra bezwarend zijn, wordt aan hem een toeslag toegekend.
- b. Deze toeslag bedraagt maximaal 4% van het schaalsalaris.
 - c. De werkgever kent de toeslag toe na overleg met de personeelsvertegenwoordiging.
3. **Waarnemingstoelage**
De werknemer die tijdelijk een volledige functie waarneemt die in een hogere functiegroep is ingedeeld dan de functiegroep waarin zijn eigen functie is ingedeeld, ontvangt gedurende de gehele periode van waarneming een toeslag op zijn salaris. Het voorgaande geldt alleen indien de waarneming tenminste vier aaneengesloten weken en maximaal twee maanden plaatsvindt. De toeslag bedraagt het halve verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de desbetreffende functiegroepen. Door het ontvangen van deze toeslag kan de werknemer geen aanspraak maken op indeling in die hogere functiegroep.
4. **Schriftelijke bevestiging**
Het toekennen van een toeslag, de omvang ervan en iedere wijziging daarvan wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

Artikel 18

De uitbetaling

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

Artikel 19

Bijzondere beloningen

1. **Premiecompensatie particulier verzekerde werknemers**
De werkgever zal aan werknemers, die niet verplicht verzekerd zijn ingevolge de Ziekenfondswet, een bijdrage verstrekken in de premie voor een particuliere ziektekostenverzekering ter grootte van de helft van die premie met als maximum de maximale werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie.
2. **Spaarregeling**
De werknemer heeft het recht deel te nemen aan een premie-spaarregeling. Over het spaarbedrag wordt door de werkgever een premie van 50% verstrekt, met dien verstande dat deze premie maximaal gelijk is aan het daartoe gestelde wettelijk maximum. Naast het voorgaande heeft de werknemer het recht deel te nemen aan een spaarloonregeling tot het daartoe gestelde wettelijk maximum.

Artikel 20

Kinderopvang

Partijen bij deze CAO zijn een regeling inzake kinderopvang overeengekomen. Deze regeling voorziet in een financiële bijdrage in de kosten van kinderopvang ten behoeve van kinderen van 0 tot 4 jaar. De uitvoering van de bijdrageregeling is opgedragen aan de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Tandtechniek. De voorwaarden waaronder de werknemer een financiële bijdrage in de kosten van kinderopvang kan ontvangen, zijn uitgewerkt in het reglement van de Stichting Algemeen Sociaal Fonds voor de Tandtechniek.

VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 21

Vakantieregeling

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Aantal vakantiedagen
 - a. Voor ieder vol kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, bedraagt het aantal vakantiedagen met behoud van salaris:
 - voor werknemers jonger dan 19 jaar 30 werkdagen;
 - voor werknemers van 19 t/m 49 jaar 25 werkdagen;
 - voor werknemers van 50 t/m 54 jaar 26 werkdagen;
 - voor werknemers van 55 t/m 59 jaar 27 werkdagen;
 - voor werknemers van 60 jaar en ouder 28 werkdagen.
 - b. De waarde van een vakantiedag bedraagt:
 - bij een 40-urige werkweek: 8 uren;
 - bij een 38-urige werkweek: 7,6 uren.Bij toekenning van vakantie-rechten in uren wordt het aantal vakantie-uren naar boven afgerond op gehele uren.
Indien bij een 38-urige werkweek sprake is van werkdagen van verschillende lengte, wordt iedere opgenomen vakantiedag teruggeboekt op het tegoed van de werknemer voor het aantal uren dat op die dag feitelijk gewerkt zou zijn als geen vakantiedag opgenomen zou zijn.
 - c. De onder a genoemde aantallen dagen worden vermeerderd voor

- iedere periode dat de arbeidsovereenkomst vijf jaren onafgebroken bij dezelfde werkgever heeft geduurd, met een dag als dit lustrum valt in het eerste kwartaal en met een halve dag als dit lustrum valt in het tweede of derde kwartaal, zij het dat de hier bedoelde vermeerdering maximaal drie werkdagen is.
- d. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van het in lid 3 bepaalde.
 - e. De onder a genoemde aantallen dagen worden vermeerderd met een dag, indien de werknemer zich gedurende het kalenderjaar niet ziek heeft gemeld. Zij worden verminderd met een dag, indien de werknemer zich gedurende het kalenderjaar vaker dan twee maal ziek heeft gemeld.
3. Berekening aantal vakantiedagen
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
 4. Aaneengesloten vakantie
Van de vakantiedagen zullen er tenminste 15 aaneengesloten worden opgenomen. Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken.
 5. Vakantiedagen
 - a. Onder voorbehoud van instemming door de personeelsvertegenwoordiging, heeft de werkgever het recht bij de aanvang van het vakantiejaar ten hoogste vier al dan niet aaneengesloten vakantiedagen als collectieve snipperdagen aan te wijzen en vast te stellen.
 - b. De overblijvende snipperdagen zullen door de werkgever worden toegekend, indien de aanvraag daartoe tenminste drie dagen voor de betreffende dag is ingediend, tenzij het bedrijfsbelang zich duidelijk hiertegen verzet.
 6. Geen vakantiedagen gedurende onderbreking der werkzaamheden
 - a. De werknemer heeft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft ook vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet of krachtens deze CAO in de gelegenheid moet stellen.

7. Samenvallen van vakantierechten met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
Indien vakantiedagen van de werknemer samenvallen met dagen waarop de werknemer anderszins aanspraak kan maken op salaris, worden deze vakantiedagen teruggeboekt op het tegoed van de werknemer.
8. Vakantierechten en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer vakantierechten alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Evenzo worden vakantierechten van de werknemer afgeboekt alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Dit geldt zolang de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zich voordoet.
9. Vakantie bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst
Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen, waarop hij krachtens het in de vorige leden bepaalde recht heeft, te genieten of zullen deze dagen worden uitbetaald.

Artikel 22

Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8%. De vakantietoeslag wordt berekend over twaalf maal het maandsalaris van de maand mei inclusief de eventueel ontvangen persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 15.V.2. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in mei. De vakantietoeslag wordt betaald over het kalenderjaar.
2. Indien na de uitbetaling van de vakantietoeslag het aantal arbeidsuren stijgt, wordt de vakantietoeslag naar rato verhoogd; deze verhoging wordt uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling. Indien na de uitbetaling van de vakantietoeslag het aantal arbeidsuren daalt, wordt de vakantietoeslag naar rato verlaagd; deze verlaging wordt gedurende de resterende maanden van het kalenderjaar maandelijks verrekend met de salarisbetaling.

3. Indien de betaling van de vakantietoeslag samenvalt met de proeftijd, wordt de vakantietoeslag uitbetaald in de eerste maand volgend op het einde van de proeftijd.
4. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt in het lopende kalenderjaar, wordt de vakantietoeslag in mei naar rato van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst uitbetaald. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt vóór de maand mei, wordt de vakantietoeslag uitbetaald bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt na de maand mei, terwijl dat op dat moment niet bij de werkgever bekend was, wordt de vakantietoeslag naar rato verlaagd; deze verlaging wordt verrekend met de laatste salarisbetaling.
5. Indien voor werknemers van 23 jaar en ouder de vakantietoeslag over het gehele kalenderjaar berekend minder dan f 2.423,- bedraagt, zal deze tot dit bedrag worden aangevuld. Bij berekening van de vakantietoeslag over een deel van het kalenderjaar zal de aanvulling naar rato plaatsvinden. Werknemers beneden de 23-jarige leeftijd ontvangen deze minimum vakantietoeslag naar rato, vastgesteld aan de hand van de navolgende afbouwpercentages

16 jaar 34½%	20 jaar 61½%
17 jaar 39½%	21 jaar 72½%
18 jaar 45½%	22 jaar 85%
19 jaar 52½%	
6. Een eventuele vakantietoeslag op grond van de sociale verzekeringswetten zal met de in lid 1 bedoelde toeslag worden verrekend.

Artikel 23

Bijzonder verlof

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 21, heeft de werknemer recht op bijzonder verlof, indien de gebeurtenis op een werkdag valt en deze daadwerkelijk wordt bijgewoond, met behoud van het volle salaris:
 - a. gedurende één dag bij zijn ondertrouw;
 - b. gedurende twee dagen bij zijn huwelijk of één dag bij partnerregistratie;
 - c. gedurende de dag van bevalling van zijn partner tot en met de daarop volgende twee werkdagen;
 - d. gedurende één dag bij het huwelijk van zijn kind, stief- en pleegkind, zijn (stief/pleeg)vader, (stief/pleeg)moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - e. gedurende één dag bij priesterwijding van zijn zoon, stiefen pleegzoon, zijn kleinzoon, broer, zwager en bij de grote profes-

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- sie van zijn kind, stief- en pleegkind, zijn kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
- f. gedurende één dag bij zijn 25- of 40-jarig huwelijksfeest, bij het 25-, 40-, 50-, 60- en méérjarig huwelijksfeest van zijn (stief/pleeg)ouders en schoonouders, alsmede bij het 50-, 60- en méérjarig huwelijksfeest van zijn grootouders en van de grootouders van zijn partner;
 - g. gedurende de tijd van de dag van het overlijden af tot en met de dag van crematie of begrafenis van zijn partner en een tot zijn gezin behorend kind, stief- en pleegkind;
 - h. gedurende maximaal drie dagen bij het overlijden en de begrafenis of crematie van zijn niet onder sub g genoemde kind, stief- en pleegkind, zijn (stief/pleeg)vader, (stief/pleeg)moeder, schoonvader, schoonmoeder, schoonzoon en schoondochter;
 - i. gedurende één dag bij het overlijden of de begrafenis of crematie van zijn grootvader, grootmoeder, de grootvader en grootmoeder van zijn partner, zijn kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - j. gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het afleggen van een vakexamen tegen overlegging van de schriftelijke oproeping;
 - k. gedurende maximaal twee dagen per kalenderjaar bij verhuizing van de gehuwde werknemer of de ongehuwde werknemer die een eigen huishouding voert of gaat voeren.
2. Indien in lid 1 wordt gesproken van partner, wordt daaronder verstaan zowel de (mannelijke of vrouwelijke) echtgenoot van de gehuwde werknemer als de persoon met wie de ongehuwde werknemer een langdurig en duurzaam samenlevingsverband heeft.
3. Aan de werknemer, die tenminste zes weken lid is van een werknemersorganisatie, zal, mits het verzoek daartoe tijdig door deze organisatie aan de werkgever kenbaar is gemaakt, vrijaf worden gegeven:
- b. voor eigen rekening over de tijd, nodig voor het deelnemen aan cursussen en/of scholingsactiviteiten van zijn organisatie.
- Het vorenbedoelde verzoek kan alleen worden geweigerd, indien aannemelijk wordt gemaakt, dat inwilliging van het verzoek de bedrijfsbelangen ernstig schaadt dan wel de normale uitoefening van de functie van de werknemer ernstig in gevaar brengt.

DIVERSE UITKERINGEN

Artikel 24

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van arbeid wegens ziekte betaalt de werkgever het salaris 100% door gedurende deze ongeschiktheid tot een maximale duur van 52 weken.
2. Voor de in lid 1 bedoelde werknemer zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), gedurende maximaal één jaar worden aangevuld met het verschil tussen de netto uitkering krachtens de WAO en het netto salaris dat uitbetaald zou zijn als de werknemer volledig arbeidsgeschikt zou zijn.
3. Voor de in lid 1 bedoelde werknemer zal bij samenloop van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO en restcapaciteit die bij de werkgever wordt ingezet, de som van de netto uitkering krachtens de WAO en het netto salaris, verdiend met de restcapaciteit, gedurende maximaal één jaar worden aangevuld met het verschil tussen de som van de netto uitkering krachtens de WAO en het netto uitbetaalde salaris enerzijds en het netto salaris dat uitbetaald zou zijn als de werknemer volledig arbeidsgeschikt zou zijn anderzijds.
4. Het hiervoor bepaalde is gebaseerd op het geldende wettelijke uitkeringspercentage van 70%. Zou gedurende de looptijd van deze CAO het wettelijke percentage worden verlaagd, dan blijft de aanvulling vanwege de werkgever gehandhaafd op het nominale bedrag dat vóór de verlaging aan de werknemer werd uitgekeerd. Een en ander geschiedt in afwachting van nader overleg dat partijen alsdan zullen voeren over een nieuwe regeling.
5. Het in dit artikel bepaalde geldt niet, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn volledige dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden. De werknemer is verplicht deze vordering voor het bedrag van de in lid 1 geregelde aanvulling(en) aan de werkgever over te dragen, waarna de werkgever aan de werknemer voorschotten zal uitkeren tot het bedrag van de in lid 1 geregelde aanvullingen. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 25

Uitkering bij overlijden

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

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

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

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

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 26

Pensioenfonds

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

Artikel 27

Vervroegde uittreding

1. Met betrekking tot de regeling inzake vervroegd uittreden hebben

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

2. De regeling inzake vervroegd uittreden zal per 1 januari 2001 worden vervangen door een regeling inzake vroegpensioen met een daarbij behorende overgangsregeling.

Artikel 28

Sociaal fonds

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

Artikel 29

Personeelsontwikkelingsbeleid

De werkgever bespreekt met het personeel dan wel de personeelsvertegenwoordiging plannen, die betrekking hebben op maatschappelijke en/of technische ontwikkelingen binnen het bedrijf en/of de afdeling, met als doel de werknemers met deze ontwikkelingen mee te laten groeien en zodoende voor hen werkgelegenheid te behouden.

Artikel 31

Personeelsvertegenwoordiging

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

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zing van de personeelsvertegenwoordiging kandidaten te stellen. Een gelijk recht komt toe aan de werknemers, die geen lid zijn van één van deze organisaties.

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

Artikel 32

Geschillencommissie

1. Partijen stellen in een geschillencommissie, die tot taak heeft het geven van bindende adviezen over geschillen omtrent de uitleg en/of de toepassing van deze CAO.
2. Samenstelling, taken en bevoegdheden, alsmede de werkwijze van de geschillencommissie zijn nader geregeld in bijlage V bij deze CAO.

Artikel 33

Werkgelegenheid

2. Op het niveau van de individuele onderneming zal door de werkgever overleg gepleegd worden met de personeelsvertegenwoordiging over plannen, die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid en de rechtspositie van de betrokken werknemers. Daarna zal hij de werknemersorganisaties van deze plannen op de hoogte stellen, opdat deze hierop kunnen reageren en advies uitbrengen. Zouden deze plannen een negatieve invloed op de werkgelegenheid hebben, dan zal in overleg getracht worden de nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken.
3. In de bedrijven zal in overleg met de personeelsvertegenwoordiging nagegaan worden in hoeverre gehandicapte werknemers bij het bedrijf ingeschakeld kunnen worden. Daarbij zal worden overlegd welke voorzieningen betreffende de inrichting van de arbeidsplaats zullen worden getroffen.
4. Een werkgever die van plan is een opdracht te verstrekken aan een externe deskundige om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van zijn onderneming, pleegt tevoren overleg met de personeelsvertegenwoordiging. Daarnaast worden door hem de werknemersorganisaties ingelicht.
5. In het overleg van de ondernemer met de personeelsvertegenwoordiging zal zoveel mogelijk aandacht besteed worden aan de interne opleiding en vorming van de personeelsleden, zulks mede in verband met de uitvoering van het bepaalde in artikel 7.
6. Indien er vacatures ontstaan bijvoorbeeld door natuurlijk verloop, zal de werkgever eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen te solliciteren. Daarna zal de vacature worden gemeld bij het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (RBA). Inmiddels weer vervulde vacatures zullen bij het RBA worden afgemeld.

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I
(bijlage bij artikel 14 van de CAO)

VOORBEELDFUNCTIES EN FUNCTIEGROEPEN

1. De functie van de werknemer wordt ingedeeld in een van de functie-groepen 0 en A tot en met H aan de hand van een vergelijking tus-sen de door hem uit te oefenen functie en de hieronder opgenomen lijst van voorbeeldfuncties. In deze lijst zijn onder „doel functie” de voorbeeldfunctie beknopt omschreven.

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

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

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

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

BIJLAGE II
(bijlage bij artikel 14 van de CAO)

SALARISSCHALEN PER 1 JULI 1999

FUNCTIESCHAAL
(23 jaar en ouder)

FUNCTIE- GROEPEN	0	A	B	C	D	E	F	G	H
0 Functie jaren	2537	2989	3150	3320	3487	3762	3923	4214	
1 Functie jaar	2600	3056	3225	3402	3579	3685	4041	4349	
2 Functie jaren	2662	3124	3299	3484	3670	3968	4159	4485	
3 Functie jaren	2724	3192	3373	3566	3762	4070	4277	4620	
4 Functie jaren	2786	3260	3448	3648	3854	4173	4395	4756	
5 Functie jaren	2849	3327	3522	3729	3946	4276	4513	4891	
6 Functie jaren		3395	3596	3811	4038	4379	4631	5027	
7 Functie jaren			3670	3893	4129	4481	4749	5162	
8 Functie jaren				3975	4221	4584	4867	5298	
9 Functie jaren					4313	4687	4985	5433	
10 Functie jaren							5103	5569	

JEUGDSCHAAL

FUNCTIE- GROEPEN	0	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar		875							
17 jaar		1002							
18 jaar		1154	1360	1433					
19 jaar		1332	1569	1654					
20 jaar		1560	1838	1937	2042	2144			
21 jaar		1840	2167	2284	2407	2528	2728		
22 jaar		2157	2540	2678	2822	2964	3198		

SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2000

FUNCTIESCHAAL
(23 jaar en ouder)

FUNCTIE- GROEPEN	0	A	B	C	D	E	F	G	H
0 Functie jaren	2601	3063	3229	3403	3574	3856	4021	4319	
1 Functie jaar	2665	3133	3305	3487	3668	3962	4142	4458	

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

FUNCTIE- GROEPEN	0	A	B	C	D	E	F	G	H
2 Functiejaren	2728	3202	3381	3571	3762	4067	4263	4597	
3 Functiejaren	2792	3272	3458	3655	3856	4172	4384	4736	
4 Functiejaren	2856	3341	3534	3739	3950	4277	4505	4874	
5 Functiejaren	2920	3411	3610	3823	4044	4383	4626	5013	
6 Functiejaren		3480	3686	3907	4139	4488	4747	5152	
7 Functiejaren			3762	3991	4233	4593	4868	5291	
8 Functiejaren				4075	4327	4699	4989	5430	
9 Functiejaren					4421	4804	5110	5569	
10 Functiejaren							5231	5708	

JEUGDSCHAAL

FUNCTIE- GROEPEN	0	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar	897								
17 jaar	1027								
18 jaar	1183	1394	1469						
19 jaar	1365	1608	1695						
20 jaar	1599	1884	1986	2093	2198				
21 jaar	1886	2221	2341	2467	2591	2796			
22 jaar	2211	2604	2745	2892	3038	3278			

BIJLAGE III
(bijlage bij artikel 4 van de CAO)

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

De ondergetekenden:

naam TTL
adres
postcode, woonplaats
verder te noemen: werkgever
en
naam.....
adres
postcode, woonplaats
verder te noemen: werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 4

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

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te op 199..

Handtekening werkgever:

Handtekening werknemer:

.....

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IV
(bijlage bij artikel 4 van de CAO)

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE TIJD

De ondergetekenden:

naam TTL

adres

postcode, woonplaats
verder te noemen: werkgever

en

naam

adres

postcode, woonplaats

verder te noemen: werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 4

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

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te op 199..

Handtekening werkgever:

Handtekening werknemer:

.....

BIJLAGE V
(bijlage bij artikel 32 van de CAO)

REGLEMENT VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE

Artikel 1

Samenstelling

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

Artikel 2

Taken en bevoegdheden

1. De commissie heeft tot taak het geven van bindende adviezen over geschillen omtrent de uitleg en/of de toepassing van de CAO, waaronder begrepen geschillen over de indeling van een functie in de

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

functiegroepen als bedoeld in bijlage I bij de CAO, indien beide partijen betrokken bij het geschil daarom schriftelijk verzoeken.

2. Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt niet in behandeling genomen, indien:
 - a. het een geschil betreft over een individuele ontslagzaak of een individuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van ontbinding door de kantonrechter;
 - b. niet vaststaat dat de werkgever en de werknemer tevergeefs hebben geprobeerd overeenstemming over het geschil te bereiken.

Artikel 3

Indienen van verzoeken

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

Artikel 4

Behandeling van geschillen

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

secretaris gezamenlijk. Partijen kunnen zich daarbij laten bijstaan door een deskundige;

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

Tandtechniek 1999/2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Staatscourant en heeft geen terugwerkende kracht.

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

's-Gravenhage, 23 december 1999

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C. J. Meerhof.