

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 9658

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 26-10-2001, nr. 208

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

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwaren-industrie mede namens Baronie de Heer B.V., Droste B.V., Marvelo B.V., Rademaker B.V., Cacao- en Chocoladefabriek Union B.V. als partijen te ener zijde mede namens FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en de Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst, 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 31 december 2001 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerverwerkende industrie alsmede de daarbij behorende statuten en het reglement van de Stichting Sociaal fonds voor de Suikerverwerkende industrie, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

HOOFDSTUK I

DEFINITIES

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Onderneming:
 - a. iedere onderneming, die uitsluitend of in hoofdzaak:
 1. fabrieksmatig bloem en andere grondstoffen tot beschuit, toast, knäckebröd, biscuit, biscuitfiguren, koekjes, banket, koek en wafels, ongeacht de soort verwerkt;
 2. fabrieksmatig producten vervaardigt, welke naar de aard der verwerkte grondstoffen en/of de wijze van verwerking van de grondstoffen vergelijkbaar zijn met de producten, vermeld onder 1;
 3. de onder 1 en 2 genoemde producten uitsluitend of in hoofdzaak verkoopt aan wederverkopers/bedrijfsmatige afnemers.
 - b. iedere onderneming, die uitsluitend of in hoofdzaak diensten verleent aan een onderneming of meerdere ondernemingen als bedoeld onder a en die tezamen een economische eenheid vormen. Onder diensten wordt verstaan: inpakhandelingen, (technisch) onderhoud, verkoop, administratie, management- en beheeractiviteiten, schoonmaakwerkzaamheden en distributie.
 - c. een onderneming wordt geacht zich in hoofdzaak met de onder a en b genoemde werkzaamheden bezig te houden indien het aantal werknemers dat bij deze werkzaamheden betrokken is, groter is dan het aantal werknemers betrokken bij eventuele andere activiteiten van de onderneming.
2. Werkgever: de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming drijft.
3. Werknemer: de man of de vrouw die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten.
4. Vakantiewerker: onder vakantiewerker wordt verstaan de werknemer

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

als bedoeld in artikel 1 lid 3, die echter uitsluitend in dienst is van de werkgever ter vervanging van werknemers, die in de periode waarin de schoolvakanties plaatsvinden, met vakantie zijn.

6. Sociaal Economische Begeleidingscommissie voor de Suikerverwerkende industrie: het vertegenwoordigend orgaan van de werkgeversvereniging VBZ en de ondernemingen als genoemd in de aanhef van deze CAO.
7. Contactcommissie: de Commissie als bedoeld in artikel 3 en 47 van deze CAO.
8. Functieloon: het brutoloon per betalingsperiode zoals vermeld in de functieloonschalen in bijlage II van deze CAO.
Onder betalingsperiode wordt verstaan een periode van vier weken of een kalendermaand.
9. Inkomen: het functieloon uitsluitend vermeerderd met prestatie- of waarderingspremies, ploegentoeslag, vriestoeslag en/of toeslag voor functiegebonden regelmatig gewerkte overuren tot maximaal 5 uur per week.
10. CAO: collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerverwerkende industrie, ook wel genoemd CAO Koek.

HOOFDSTUK 2

WERKINGSSFEER EN DISPENSATIE

Artikel 2

Werkings sfeer

1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de werknemers die werkzaam zijn in een onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1a.
2. Deze CAO is tevens van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de werknemers die werkzaam zijn in een onderneming als bedoeld in artikel 1 lid 1b, tenzij op deze onderneming een andere collectieve arbeidsovereenkomst of een door de vakverenigingen goedgekeurde regeling van arbeidsvoorwaarden van toepassing is.

4. Deze CAO is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten van werknemers, die een functie vervullen boven het niveau van de bij deze CAO behorende functies.
5. De bepalingen van deze CAO zijn, voor zover niet anders vermeld, naar evenredigheid van toepassing op werknemers die in deeltijd werken of die korter werken omdat zij partieel leerplichtig zijn.
6. Met een jeugdige werknemer die een beroepsopleiding volgt zal een arbeidsovereenkomst en een praktijkovereenkomst worden gesloten. De bepalingen van deze CAO zijn voor zover niet anders bepaald naar evenredigheid van toepassing op de werkzaamheden die de jeugdige werknemer in het kader van het praktijkgedeelte van de opleiding in de onderneming verricht.
7. Gedurende de eerste vier weken van de arbeidsovereenkomst is het bepaalde in de artikelen 15, 16 en 26 lid 2 niet van toepassing op de vakantiewerker.

Artikel 3

Dispensatie

De Contactcommissie heeft tot taak te beslissen over een verzoek om vergunning tot afwijking van de bepalingen van deze CAO. Een verzoek om vergunning dient door de werkgever, voorzien van de benodigde informatie en toelichting, schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie te worden ingediend.

HOOFDSTUK 4

ARBEIDSOVEREENKOMST (BEGIN EN EINDE)

Artikel 5

Proeftijd, arbeidsovereenkomst en opzegging

PROEFTIJD

1. Ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst, kunnen ten hoogste de eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst als proeftijd gelden. Gedurende deze periode kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen beëindigen. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.

ARBEIDSOVEREENKOMST

2. De werkgever verstrekt aan de werknemer een schriftelijk exemplaar van de arbeidsovereenkomst.

In bijlage I is een modelarbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een model arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgenomen.

OPZEGGING

3. De wettelijke regeling ten aanzien van de termijn van opzegging is van toepassing.

Artikel 6

Indiensttreding uitzendkrachten

1. Een periode van maximaal 12 maanden waarin een werknemer, voorafgaand aan het tijdstip van indiensttreding, aansluitend werkzaam is geweest als uitzendkracht bij een werkgever geldt als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ongeacht het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd dat de uitzendkracht met het uitzendbureau heeft gehad in deze periode.
2. Een werkgever zal aan een uitzendkracht die in een periode van 3 jaar 30 maanden werkzaam is geweest in de onderneming een ar-

beidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden, tenzij de werkgever kan aantonen dat er geen passende functie voorhanden is.

Artikel 7

Opheffing ontslagverbod bij ziekte

Indien een arbeidsongeschikte werknemer weigert zijn medewerking te verlenen aan een door of namens de werkgever vanaf de zesde maand van zijn arbeidsongeschiktheid aangeboden reïntegratietraject kan, in afwijking van artikel 7:670 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek, de werkgever na overleg met de vakverenigingen de arbeidsovereenkomst met de werknemer beëindigen alvorens de arbeidsongeschiktheid twee jaar heeft geduurd.

Artikel 8

Einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 61 jaar bereikt, zijnde de normpensioendatum.
2. In afwijking van lid 1 eindigt de arbeidsovereenkomst niet op de normpensioendatum indien:
 - a. de werknemer kiest voor een eerdere ingangsdatum van het pensioen dan de normpensioendatum. Deze ingangsdatum kan niet eerder zijn dan de eerste dag van de maand nadat de werknemer de 55-jarige leeftijd heeft bereikt. De arbeidsovereenkomst eindigt dan van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin het pensioen ingaat;
 - b. de werknemer kiest voor een latere ingangsdatum van het pensioen dan de normpensioendatum. De arbeidsovereenkomst eindigt dan van rechtswege uiterlijk op de eerste dag van de maand dat de werknemer alsnog met prepensioen gaat of de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, zijnde de pensioengerechtigde leeftijd;
 - c. de werknemer kiest om gebruik te maken van de deeltijdpensioenregeling. De arbeidsovereenkomst zal dan van rechtswege worden omgezet in een arbeidsovereenkomst die naar evenredigheid van het gedeelte van de arbeidsduur waarvoor de werknemer met deeltijdpensioen gaat is aangepast. De aangepaste arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege uiterlijk op de eerste dag van de maand dat de werknemer alsnog volledig met prepensioen gaat of de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, zijnde de pensioengerechtigde leeftijd.
3. De werknemer dient uiterlijk vier maanden van tevoren schriftelijk

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aan de werkgever kenbaar te maken of hij gebruik zal maken van de mogelijkheid om een afwijkende ingangsdatum te kiezen.

HOOFDSTUK 5

ARBEIDSDUUR, ROOSTERVRIJE TIJD EN ARBEIDSTIJD

Artikel 9

Arbeidsduur, werktijden, roostervrije tijd, oproeparbeid en deeltijdarbeid

ARBEIDSDUUR

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

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

Andere werktijdregelingen worden van bovengenoemde werktijdregeling afgeleid, zoals:

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

WERKTIJDEN

2. Vaststelling van werk(tijd)roosters geschiedt met inachtneming van de volgende voorwaarden:

- a. De werktijd bedraagt maximaal 42 en minimaal 32 uur per week met een werkrooster van minimaal 4 werkdagen per week; de werktijd bedraagt maximaal 9 uur per dag.
- b. In afwijking van het bepaalde onder a kan op jaarbasis een flexibel werkrooster worden ingesteld. Bij een flexibel werkrooster bedraagt de werktijd maximaal 45 en minimaal 27 uur per week, met een werkrooster variërend tussen maximaal 5 werkdagen van 9 uur per dag en minimaal 3 werkdagen van 9 uur per dag per week.

De werkgever dient vóór de invoering van een flexibel rooster eenmalig overleg te voeren met de vakverenigingen over de noodzaak van de instelling van het rooster. In dit overleg dienen de randvoorwaarden voor de invoering van een flexibel werkrooster te worden besproken. Deze randvoorwaarden zijn:

- maximaal een half uur onbetaalde pauze bij een werkdag van 9 uur;
- maximaal 5 achtereenvolgende werkdagen van 9 uur per week.

Over de verdere voorwaarden voor de invoering van een flexibel werkrooster dient de werkgever overleg te voeren met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Bij afwezigheid hiervan, vindt overleg plaats met de vakverenigingen. Punten die bij dit overleg aan de orde dienen te komen zijn:

- de herkenbaarheid van de vrije tijd;
- het evenwicht in het patroon van de werkdagomvang.

- c. Werkroosters worden minimaal voor een periode van 4 weken of een maand vastgesteld. Zo mogelijk worden werkroosters voor een langere periode vastgesteld.

Het werkrooster dient tenminste twee weken voordat het werkrooster ingaat door de werkgever aan de werknemers te worden medege-deeld, tenzij er sprake is van onvoorziene omstandigheden die een wijziging noodzakelijk maken. Wijziging van het vastgestelde werkroosters is dan mogelijk in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, of bij afwezigheid daarvan met de vakverenigingen.

ROOSTERVRIJE TIJD

3. T.a.v. roostervrije uren/dagen gelden de volgende voorwaarden:
 - a. Een individuele verhindering (ziekte, kort verzuim) op de datum waarop een roostervrije dag of roostervrije uren is/zijn vastgesteld, geeft geen recht op vervangend roostervrij. Indien er echter sprake is van 3 of meer collectieve roostervrije dagen in een aaneengesloten periode en de werknemer deze collectieve roostervrije dagen wegens ziekte niet heeft kunnen genieten, wordt hem de helft van die roostervrije dagen op een later tijdstip alsnog toegewezen.
 - b. Indien tengevolge van bedrijfsomstandigheden op een rooster-

Suikerverwerkende industrie 2001 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- vrije dag/op roostervrije uren door de werknemer (volgens opdracht) moet worden gewerkt volgens zijn normale werkrooster, geldt de arbeid niet als overwerk en wordt/worden een andere roostervrije dag/roostervrije uren aangewezen.
- c. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de vastgestelde data, waarop roostervrije dag(en)/uren is/zijn vastgesteld geeft geen recht op vervangend roostervrij.
 - d. Roostervrije uren worden in blokken van tenminste 4 uren door de werkgever aangewezen.
 - e. Roostervrije dag(en)/uren wordt/worden tenminste 4 weken (maand) van tevoren aangewezen.
 - f. De werknemer wordt voorafgaande aan de datum waarop hij met (pre)pensioen gaat dan wel deelneemt aan de regeling vervroegd uittreden in de gelegenheid gesteld de vanwege de werk-omstandigheden nog niet genoten roostervrije dagen in overleg met de werkgever op te nemen.

OPROEPARBEID

4. Indien een werknemer op basis van een oproepovereenkomst wordt opgeroepen om gedurende een bepaalde periode krachtens arbeidsovereenkomst in de onderneming werkzaam te zijn, bedraagt de arbeidsduur minimaal 8 uur per week.

DEELTIJDARBEID

5. Iedere werknemer kan de werkgever verzoeken om in deeltijd te gaan werken. Indien het belang van de onderneming zich verzet tegen inwilliging van bedoeld verzoek, zal dit schriftelijk en met redenen omkleed aan betrokken werknemer worden meegedeeld.

Artikel 10

Overwerk, verschoven uren en consignatie

OVERWERK

1. a. Onder overwerk wordt verstaan de uren waarop arbeid in opdracht van de werkgever wordt verricht die boven het vastgestelde werkrooster uitgaan, gerekend over een periode van 4 weken of een maand, met uitzondering van arbeid die verricht wordt door een deeltijdwerknemer c.q. een partiel-leerplichtige werknemer. Voor deze categorie werknemers wordt onder over-

werk verstaan de uren waarop arbeid wordt verricht in opdracht van de werkgever die uitgaan boven het vastgestelde werkdagrooster dat geldt voor een voltijd werknemer in de onderneming/afdeling, dan wel voor een voltijdwerknemer met een gelijke of nagenoeg gelijke functie.

- b. Meeruren zijn de uren gelegen tussen het individueel vastgestelde werkrooster van de deeltijdwerknemer en het voor een voltijdwerknemer vastgestelde werkdagrooster. Meeruren tellen mee bij de berekening van vakantiedagen, vakantietoeslag en eventueel gratificatie.
- c. Overwerk wordt per 4 weken of per maand uitbetaald respectievelijk in vrije tijd opgenomen met inachtneming van het bepaalde in artikel 23 lid 1 en 2.
- d. In afwijking van het bepaalde onder c kunnen tot een maximum van 6 overuren in mindering worden gebracht op het daarop volgende werkrooster van 4 weken of een maand zonder dat sprake is van betaling van overwerktoeslag zoals bepaald in artikel 23 lid 1 en 2. Tevens kan tot een maximum van 6 uren per werkrooster van 4 weken of een maand minder arbeid worden verricht dan volgens het vastgestelde rooster; deze uren worden aan het daarop volgende werkrooster van 4 weken of een maand toegevoegd zonder dat er sprake is van betaling van overwerktoeslag.
- e. Indien de werkgever het in het belang van de onderneming noodzakelijk acht, is het verrichten van overwerk verplicht, tenzij het verrichten van overwerk in redelijkheid niet van de werknemer gevergd kan worden. In geval van overwerk zal de werkgever, alvorens overwerk te verplichten, eerst nagaan wie op basis van vrijwilligheid bereid is om overwerk te verrichten tenzij door bedrijfsomstandigheden dit navragen niet mogelijk is.

VERSCHOVEN UREN

2. Er is sprake van verschoven uren, indien van tevoren wordt overeengekomen, dat er een of meer uren op een ander tijdstip dan volgens het vastgestelde werkrooster wordt gewerkt zonder dat het aantal uren volgens het werkrooster wordt overschreden. Verschoven uren worden niet als overwerk gerekend.

CONSIGNATIE

3. Onder consignatie wordt verstaan, dat de werknemer voor de werkgever bereikbaar is en na oproep beschikbaar is voor werkzaamheden. Indien voor een werknemer een consignatieregeling geldt, is de werknemer tot consignatie verplicht.

Artikel 11

Arbeid in ploegendienst

1. a. Onder arbeid in 2-ploegendienst wordt verstaan arbeid die in een afwisselende arbeidscyclus gedurende tenminste 12 uren per etmaal wordt verricht.
 - b. Onder arbeid in 3-ploegendienst wordt verstaan arbeid die in een afwisselende arbeidscyclus gedurende 24 achtereenvolgende uren per etmaal in drie ploegen wordt verricht.
 - c. 1. Onder arbeid in 4-ploegendienst wordt verstaan arbeid die in een afwisselende arbeidscyclus gedurende 6 dagen per week en 24 achtereenvolgende uren per etmaal, in vier ploegen wordt verricht.
 2. In de 4-ploegendienst worden per jaar 52 vervangende weekenddagen aangewezen. Indien wordt overgewerkt op een vervangende weekenddag ontvangt de werknemer de weekendoverwerktoeslag. Indien vooraf in overeenstemming met de werknemer een andere vrije dag wordt vastgesteld, is er geen overwerktoeslag verschuldigd.
 - d. 1. Onder arbeid in 5-ploegendienst wordt verstaan arbeid die in een afwisselende arbeidscyclus gedurende 7 dagen per week en 24 achtereenvolgende uren per etmaal in vijf ploegen wordt verricht.
 2. In afwijking van artikel 9, lid 1 bedraagt de gemiddelde arbeidsduur in de 5-ploegendienst 33,6 uur per week (7 dagen x 24 uur / 5 ploegen).
 3. In de 5-ploegendienst worden per jaar 104 vervangende weekenddagen aangewezen. Indien wordt overgewerkt op een vervangende weekenddag ontvangt de werknemer de weekendoverwerktoeslag. Indien vooraf in overeenstemming met de werknemer een andere vrije dag wordt vastgesteld, is er geen overwerktoeslag verschuldigd.
 4. Bij de overgang naar een 5-ploegendienst zullen de werknemers zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid worden ingeroosterd, met name in het geval de werknemer vanuit zijn geloofsovertuiging bezwaar heeft tegen het werken op zondag.
2. Indien een ploegendienst wordt ingevoerd, die afwijkt van de ploegendiensten, genoemd in lid 1, is de werkgever verplicht overleg te plegen met de vakverenigingen inzake een dergelijke ploegendienstregeling.

HOOFDSTUK 6

FUNCTIE-INDELING EN BELONING

Artikel 12

Verhoging functieloon

3. Met ingang van 1 april 2001 wordt het functieloon van 1 januari 2001 verhoogd met 1,75%.

Artikel 13

Loonbetaling

De loonbetaling geschiedt voor het einde van elke betalingsperiode. De werkgever verstrekt bij de loonbetaling aan de werknemer een loonspecificatie die aan de wettelijke vereisten voldoet.

Artikel 14

Vakgroepindeling

1. Voor de toepassing van deze CAO wordt de werknemer op grond van zijn werkzaamheden, welke hij als regel verricht, ingedeeld in een van de vakgroepen, vermeld in het bij deze CAO behorende functieboek.
2. De werknemer, die gewoonlijk werkzaamheden verricht behorende tot verschillende vakgroepen, wordt ingedeeld naar de hoogst geclasificeerde werkzaamheden, tenzij deze werkzaamheden gedurende een gering deel (minder dan circa 25%) van de totale arbeidsduur van de werknemer worden uitgeoefend.

Artikel 15

Functieloon- en toeslagbepalingen

1. De werkgever is verplicht de werknemer het functieloon te betalen op grond van zijn vakgroep en/of leeftijd.
2. a. Het functieloon van de werknemer van 22 jaar of ouder die voldoet aan de bij de functie horende eisen van opleiding en ervaring wordt bij indiensttreding minimaal vastgesteld in de 0-periodiek van de betreffende vakgroep.
b. Het functieloon van de werknemer van 22 jaar of ouder die nog niet voldoet aan de bij de functie horende eisen van opleiding en

Suikerverwerkende industrie 2001 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- ervaring wordt bij indiensttreding in beginsel vastgesteld in de (laagste) aanlooperperiode van de betreffende vakgroep.
- c. Het functieloon van de werknemer die de 22-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt maar reeds voldoet aan de eisen van opleiding en ervaring wordt bij indiensttreding vastgesteld op het bij de leeftijd genoemde bedrag in de functieloonstapen.
 - d. Het functieloon van de werknemer die de 22-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt en nog niet voldoet aan de eisen van opleiding en ervaring wordt bij indiensttreding vastgesteld op de bij de leeftijd genoemde (laagste) aanlooperperiode in de functieloonstapen.
 - e. Het functieloon van een werknemer die bij indiensttreding al een jaar als uitzendkracht werkzaam is geweest in de onderneming, wordt minimaal vastgesteld in aanlooperperiode 1 van de betreffende vakgroep.
3. Boven het krachtens lid 1 vastgestelde functieloon mag op grondslag van een goedgekeurd systeem aan een werknemer, op wie geen ander oververdiensysteem van toepassing is, een waarderingssysteem worden toegekend. Deze premie kan ten hoogste 5% van het functieloon bedragen met dien verstande dat de som van de toegekende premies niet meer mag bedragen dan 2,5% van de som van de functielonen van de werknemers op wie het waarderingssysteem van toepassing is.
 4. Afwijkende functiewaarderingssystemen in combinatie met afwijkende beloningssystemen kunnen na voorafgaand overleg met de vakverenigingen en met goedkeuring van de Contactcommissie worden ingevoerd.
 5. Een werknemer van 50 jaar en ouder, die gedurende een aaneengesloten periode van twee jaar of langer in dienst van de werkgever is, zal wanneer in aansluiting op bovengenoemde periode een functie-wijziging plaatsvindt, waarbij de nieuw uit te oefenen functie in een lagere vakgroep is ingedeeld dan de oorspronkelijk uitgeoefende functie, het functieloon behouden dat hij genoot voor de functie-wijziging, evenwel onder aftrek van eventuele wettelijke uitkeringen.
 6.
 - a. De werknemer die tijdelijk een functie, welke in een hogere vakgroep is ingedeeld dan zijn eigen functie volledig waarneemt, blijft ingedeeld in de vakgroep welke met zijn eigen functie overeenkomt.
 - b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 5 achtereenvolgende

diensten heeft geduurd, wordt het functieloon van de werknemer tijdelijk verhoogd over de gehele periode van de waarneming. Deze verhoging bedraagt het verschilbedrag bij 0-periodieken tussen de twee betrokken vakgroepen en wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten. Over het aldus tijdelijk verhoogde functieloon dient, voor zover van toepassing, ploegentoeslag, overwerktoeslag, toeslag voor arbeid op ongunstige uren berekend te worden, doch niet de vakantietoeslag, de uitkering bij einde dienstverband, de uitkering bij overlijden en de vergoeding voor niet genoten vakantiedagen.

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

Artikel 16

Herziening van het functieloon

1. Herziening van het functieloon van de werknemer jonger dan 22 jaar in verband met zijn leeftijd vindt plaats met ingang van de betalingsperiode, volgend op het tijdstip, waarop de in de functieloonschalen genoemde leeftijd is bereikt.
2. Aan de werknemer ouder dan 22 jaar wordt telkens per 1 januari een periodiek toegekend totdat hij het maximum van zijn vakgroep heeft bereikt. De werknemer die tussen 1 oktober en 31 december van enig jaar in dienst is getreden ontvangt zijn eerste periodiek niet op de eerstvolgende 1 januari, maar op 1 januari van het daarop volgende jaar.
3. Bij promotie van een werknemer van 22 jaar of ouder naar een hogere vakgroep bedraagt de verhoging van zijn functieloon de helft van het verschil tussen de functielonen bij nul periodieken van de oude en de nieuwe vakgroep, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe functieloon in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de periodiekenschaal van de nieuwe vakgroep.
Aan de werknemer wordt dan het aantal periodieken toegekend dat bij het aldus gevonden bedrag hoort en de volgende periodiek telkens op de volgende 1 januari.

Artikel 17

Beloning vakantiewerker

De vakantiewerker kan op jaarbasis gedurende maximaal vier weken worden beloond volgens het wettelijk minimum (jeugd)loon. Hierna zal

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de vakantiewerker volgens het CAO-functieloon van de vakgroep, waarin zijn functie is ingedeeld worden beloond.

Artikel 18

Tijdelijke verlaging brutoloon

Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk overeenkomen dat het bruto(functie)loon van de werknemer tijdelijk wordt verlaagd in ruil voor een andere door de werkgever aan de werknemer aangeboden beloning zoals kinderopvang of een computer, mits dit mogelijk is op basis van een algemene arbeidsvoorwaarden- of beloningsregeling die in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging of bij afwezigheid daarvan in overleg met de vakverenigingen, tot stand is gekomen.

HOOFDSTUK 7

TOESLAGEN, UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 19

Leerling- en diplomatoeslagen

1. Aan een werknemer, die een voor de onderneming van belang zijnde beroepsopleiding volgt via de beroepsbegeleidende leerweg, als bedoeld in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, wordt een extra uitkering verleend:
 - a. van f 132,- (€ 60,-) bruto na afloop van het eerste opleidingsjaar;
 - b. van f 331,- (€ 150,-) bruto bij het behalen van het diploma van de basisberoepsopleiding;
 - c. van f 441,- (€ 200,-) bruto bij het behalen van het diploma van de vakopleiding.
2. Indien een werknemer in het bezit is van het diploma van de basisberoepsopleiding, zal hij een diplomatoeslag van f 9,00 (€ 4,10,-) bruto per week ontvangen zolang hij nog niet het functieloon, behorende bij de vakvolwassen leeftijd, ontvangt van de vakgroep, waarin hij is ingedeeld.

Artikel 20

Uitkering bij einde dienstverband

1. De werknemer, die onafgebroken 10 jaar of meer in dienst is geweest bij de werkgever, ontvangt van de werkgever eenmalig bij de ingangsdatum van zijn prepensioen of van zijn pensioen, ter gelegenheid van het einde van rechtswege van de arbeidsovereenkomst, een bruto-uitkering ineens van 50% van zijn laatstgenoten bruto-inkomen over een maand.
2. Deze uitkering wordt onder dezelfde voorwaarden eveneens toegekend bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer wegens volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO.

Artikel 21

Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen van de werknemer, in afwijking van artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek, van de werkgever, over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond, een bruto-uitkering ineens ten bedrage van het inkomen dat de werknemer laatstelijk toekwam.

Artikel 22

Bedrijfskleding en arbeid in vriescellen

1. a. Door de werkgever zal, indien hij het dragen van bedrijfskleding verplicht stelt, deze bedrijfskleding in voldoende mate aan de betrokken werknemers in bruikleen worden verstrekt. De bedrijfskleding blijft het eigendom van de werkgever en dient bij het einde van de arbeidsovereenkomst te worden ingeleverd. Uitsluitend indien door de werkgever geen bedrijfskleding wordt verstrekt, zal aan de werknemer een kledingtoelage worden verstrekt van f 4,00 (€ 1,80,-) bruto per week.
- b. De werkgever is verplicht zorg te dragen voor de reiniging van de door hem verstrekte bedrijfskleding; mocht hij daartoe niet over de mogelijkheden beschikken, dan wordt aan de werknemer een vergoeding voor het wassen van bedrijfskleding verstrekt van f 6,60,- (€ 3,-) bruto per week.
- c. Indien de functie van de werknemer dit vereist, zal de werkgever veiligheidsschoenen ter beschikking stellen (kostenloos). Deze veiligheidsschoenen blijven het eigendom van de werkgever en dienen bij het einde van het dienstverband te worden ingeleverd.

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De werknemer, die regelmatig arbeid verricht in vriescellen, ontvangt boven het voor hem geldende functieloon per week, als bedoeld in artikel 1 lid 8, een toeslag van f 14,10 (€ 6,40) bruto per week.

Artikel 23

Overwerk- en verschoven uren-toeslag, vergoeding extra oproep- en consignatie

OVERWERK

1. Ingeval van overwerk worden de overuren uitbetaald vermeerderd met de volgende toeslagen:
 - a. 35% van het uurinkomen voor overuren gewerkt op maandag t/m vrijdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur, respectievelijk 45% van het uurinkomen voor overuren gewerkt tussen 18.00 uur en 07.00 uur;
 - b. 80% van het uurinkomen voor overuren, gewerkt op zaterdag en zondag; met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld arbeid op de in artikel 34 genoemde feestdagen.
2. Tenzij hij aantoon dat bedrijfsomstandigheden dit verhinderen, kan de werkgever aan de werknemer toestaan geheel of gedeeltelijk zijn overwerkuren in plaats van betaling in overeenkomstige vrije tijd op te nemen; de overwerktoeslag wordt in principe uitbetaald.
Het tijdstip en de hoeveelheid vrije tijd die wordt opgenomen bij voorkeur in blokken van vier uren – wordt in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld. In dat geval worden geen overuren uitbetaald.
Het beleid in deze vormt onderwerp van bespreking in de ondernemingsraad.
3. Indien overwerk na 6 uur na afloop van het werkrooster wordt verricht en het eerstvolgende werkrooster aanvangt binnen 16 uren na afloop van dit overwerk, is er sprake van overwerk in slaapuren. Deze slaapuren worden ingehaald door de volgende dienst een gelijk aantal uren later te laten aanvangen. Over deze vrije uren wordt het uurinkomen betaald.

VERSCHOVEN UREN

4. Over verschoven uren in enkelvoudige dienst worden alleen de volgende toeslagen betaald:
 - a. 22,5% van het uurinkomen voor verschoven uren, gewerkt op maandag t/m vrijdag;
 - b. 90% van het uurinkomen voor verschoven uren, gewerkt op zaterdag en zondag; met zondagsarbeid wordt gelijkgesteld arbeid op de in artikel 34 genoemde feestdagen;
 - c. de onder a en b genoemde toeslag wordt niet uitbetaald, indien de verschuiving van de uren op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer geschiedt.

EXTRA OPROEP

5. Indien aan de werknemer wordt verzocht overwerk te verrichten na afloop van zijn werkrooster, wordt hem, voorzover het tijdstip en de omvang van het overwerk een extra gang van en naar het bedrijf naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, naast de overuren, vermeerderd met de in lid 2 genoemde toeslag, tevens 1 uurinkomen zonder de in lid 1 genoemde toeslag uitbetaald. Dit extra uur zonder toeslag wordt tevens toegekend aan de werknemer die binnen 16 uur na afloop van zijn werkrooster van buiten het bedrijf wordt opgeroepen voor het verrichten van overwerk.

CONSIGNATIE

6. De vergoeding voor consignatie bedraagt voor elk etmaal consignatie 1,5 uurinkomen per 24 uur op maandag t/m vrijdag en 4 uurinkomen per 24 uur op zaterdag, zondag en feestdagen. De werknemer die minder dan 24 uur is geconsigneerd ontvangt een vergoeding naar evenredigheid.

DEFINITIE UURINKOMEN

7. Voor de toepassing van de leden 1, 2, 3, 4, 5 en 6 wordt onder uurinkomen verstaan: het inkomen per week als bedoeld in artikel 1 lid 9 met uitzondering van de toeslag van functiegebonden regelmatig gewerkte overuren, gedeeld door 36.

Artikel 24

Arbeid in enkelvoudige dienst op ongunstige uren

1. Een werknemer, van wie de werkzaamheden aanvangen voor 07.00 uur of eindigen na 18.00 uur, ontvangt voor ieder uur of gedeelte van een uur, waarin door hem voor 07.00 uur of na 18.00 uur arbeid is verricht een toeslag van 22,5% op zijn uurinkomen.

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De in lid 1 genoemde toeslag geldt niet voor uren, waarin gewerkt wordt in verband met ploegendienst of in overwerk. De in lid 1 genoemde toeslag zal in totaal niet meer bedragen dan 15% van het voor de werknemer geldende weekinkomen.
3. Voor de toepassing van lid 1 wordt onder uurinkomen verstaan: het inkomen per week als bedoeld in artikel 1 lid 9 met uitzondering van ploegentoeslag en toeslag voor functiegebonden regelmatig gewerkte overuren, gedeeld door 36.

Artikel 25

Arbeid in ploegendienst

1. Indien een werknemer in ploegendienst werkt zijn de volgende percentages per dienst van toepassing:
voor een ochtenddienst op maandag tot en met vrijdag: 8%;
voor een middagdienst op maandag tot en met vrijdag: 14%;
voor een ochtend- of middagdienst op zaterdag: 50%;
voor een ochtend- of middagdienst op zondag: 60%;
voor een nachtdienst van maandag tot en met donderdagnacht: 32%;
voor een nachtdienst van zondag op maandag of vrijdag op zaterdag: 40%;
voor een nachtdienst van zaterdag op zondag: 50%.
2. Met de percentages, genoemd in lid 1 wordt de gemiddelde ploegentoeslag over het inkomen berekend voor de betreffende ploegendienst:
2-ploegendienst: 11,0%;
3-ploegendienst: 18,5%;
4-ploegendienst: 23,2%;
5-ploegendienst (zonder feestdagen): 28,0%.
3. Een werknemer jonger dan 22 jaar die arbeid verricht in ploegendienst, ontvangt aan ploegentoeslag een bedrag dat gelijk is aan de ploegentoeslag van een werknemer van 22 jaar, die ingedeeld is in dezelfde vakgroep met 0 periodieken en arbeid verricht van dezelfde ploegendienst.
4. De toeslag voor arbeid in ploegen zal niet kunnen cumuleren met toeslagen voor overwerk, tenzij met inachtneming van het bepaalde in artikel 10 lid 1 a en b de voor de ploegencyclus geldende arbeidsduur wordt overschreden.

5. Indien door de werkgever, nadat door de werknemer tenminste een jaar in ploegendienst is gewerkt, overgeschakeld wordt van een ploegstelsel naar een normale dagdienst, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van de ploegentoeslag:
 - a. gedurende de 1e tot en met de 12e week ontvangt de werknemer 100% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - b. gedurende de 13e t/m 36e week: 80% van de ploegentoeslag;
 - c. gedurende de 37e t/m 60e week: 60% van de ploegentoeslag;
 - d. gedurende de 61e t/m 84e week: 40% van de ploegentoeslag;
 - e. gedurende de 85e t/m 104e week: 20% van de ploegentoeslag.
6. Indien door de werkgever wordt overgeschakeld van een stelsel van een ploegendienst met een hogere ploegentoeslag naar een stelsel met een lagere ploegentoeslag is het bepaalde in lid 5 van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de in dat lid genoemde percentages worden berekend over het verschil van de hogere ploegentoeslag met de lagere ploegentoeslag.
7. De leden 5 en 6 zijn van overeenkomstige toepassing indien de werknemer door de werkgever wordt overgeplaatst van een ploegendienst met een hogere ploegentoeslag naar een ploegendienst met een lagere ploegentoeslag, c.q. van een ploegendienst naar enkelvoudige dienst.
8. De werknemer van 55 jaar en ouder, die tenminste 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, geniet voorrang bij plaatsing in een vacante dagdienstfunctie; hiertoe kan hij op zijn verzoek op een wachtlijst worden geplaatst. Op het moment dat hij gaat werken in een dagdienstfunctie, geldt de volgende afbouwregeling ten aanzien van zijn ploegentoeslag:
 - a. gedurende de 1e tot en met de 36e week ontvangt de werknemer 80% van de ploegentoeslag die op hem van toepassing was; voorts achtereenvolgens:
 - b. gedurende de 37e t/m 72e week: 60% van de ploegentoeslag;
 - c. gedurende de 73e t/m 108e week: 40% van de ploegentoeslag;
 - d. gedurende de 109e t/m 144e week: 20% van de ploegentoeslag.
9. In afwijking van het in lid 8 bepaalde, behoudt de werknemer van 55 jaar en ouder, die tenminste 25 jaar in ploegendienst heeft gewerkt de laatstgenoten ploegentoeslag volledig op het moment van overplaatsing op eigen verzoek of op verzoek van de werkgever naar een 2-ploegendienst of dagdienst.
Het bovenstaande is eveneens van toepassing op de werknemer van 50 jaar en ouder die tenminste 25 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, indien hij op verzoek van de werkgever naar een 2-ploegendienst of dagdienst wordt overgeplaatst.

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

10. a. De werknemer die op verzoek van de werkgever tijdelijk wordt overgeplaatst naar een andere dienst dan die volgens zijn rooster, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige uitkering van één uurinkomen (sprongvergoeding).
 - b. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst wordt de onder a genoemde uitkering alleen dan opnieuw betaald, indien de werknemer wordt teruggeplaatst, nadat hij gedurende tenminste 3 diensten in de voor hem afwijkende dienst heeft gewerkt.
 - c. Indien de werknemer vanuit dagdienst, respectievelijk vanuit ploegendienst tijdelijk geplaatst wordt in een afwijkende dienst, waarvoor een ploegentoeslag, respectievelijk een hogere ploegentoeslag geldt dan die volgens zijn rooster wordt hem naast de onder a genoemde uitkering over zijn inkomen gedurende de afwijkende dienst de ploegentoeslag, respectievelijk het verschil tussen de gemiddelde toeslag als bedoeld in lid 2 en de ploegentoeslag, behorende bij de afwijkende dienst als (aanvullende) toeslag uitbetaald.
 - d. Bij tijdelijke overplaatsing in een ploegendienst, waarvoor een lagere ploegentoeslag geldt dan die volgens het rooster behoudt de werknemer zijn gemiddelde ploegentoeslag, als bedoeld in lid 2.
11. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder inkomen verstaan: het inkomen per week als bedoeld in artikel 1 lid 9 met uitzondering van de ploegentoeslag. Voor de toepassing van lid 10 wordt onder uurinkomen verstaan: het inkomen per week als bedoeld in artikel 1 lid 9 met uitzondering van de ploegentoeslag gedeeld door 36.

Artikel 26

Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt voor elke maand gedurende welke hij voor 1 mei van enig jaar sedert 1 mei van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is geweest bij de werkgever (vakantiejaar) een vakantietoeslag ter grootte van 1/12 deel van 8% van zijn jaarinkomen. Onder jaarinkomen wordt verstaan het inkomen als bedoeld in artikel 1 lid 9 over het eerste kwartaal van het kalenderjaar waarin de vakantietoeslag wordt uitbetaald vermenigvuldigd met vier of met een lagere vermenigvuldigingsfactor naar gelang de werknemer korter dan een jaar in dienst van de werkgever is.
2. Bij een arbeidsduur, zoals vermeld in artikel 9 lid 1, geldt voor een

werknemer, die krachtens het bepaalde in lid 1 aanspraak maakt op de volledige vakantietoeslag over het vakantiejaar, afhankelijk van zijn leeftijd een minimum vakantietoeslag. De minimum vakantietoeslag bedraagt voor een werknemer van 22 jaar of ouder per 1 april 2001 f 3.395,80. Voor werknemers van 21,5 jaar bedraagt de minimum vakantietoeslag 96% van het genoemde bedrag, voor werknemers van 21 jaar 92% en zo telkens per half jaar 4% minder tot 52% voor een 16-jarige werknemer.

3. De vakantietoeslag wordt jaarlijks voor 1 juni aan de werknemer uitbetaald. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 35 lid 3 wordt de vakantietoeslag aan de werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is, op hetzelfde tijdstip c.q. in dezelfde periode betaald waarin deze aan de overige werknemers wordt uitbetaald.

Artikel 27

Werkgeversbijdrage in particuliere ziektekostenverzekering

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

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

Artikel 28

Onkostenvergoeding chauffeurs

1. Aan een chauffeur wordt per gewerkt etmaal f 4,40 (€ 2,-) netto koffiegeld toegekend.
2. Bij eendaagse ritten wordt aan de chauffeur bij overlegging van een declaratie de kosten van een broodmaaltijd tot een maximum van f 11,- (€ 5,-) netto vergoed, alsmede van een warme maaltijd tot een maximum bedrag van f16,50 (€ 7,50) netto bij terugkomst na 20.00 uur.
3. Bij meerdaagse ritten worden bij overlegging van declaraties met

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

inachtneming van de in lid 2 genoemde maxima en voorwaarden de kosten van de broodmaaltijden en warme maaltijden vergoed.

HOOFDSTUK 8

VAKANTIE, VERZUIM, VERLOF EN FEESTDAGEN

Artikel 29

Vakantie

1. a. De normale vakantie, waarop de werknemer aanspraak kan maken, bedraagt met inachtneming van het anders en overigens bepaalde 25 werkdagen per jaar.
b. In afwijking van het onder a bepaalde bedraagt de aanspraak op de normale vakantie voor de werknemer die volgens een rooster van gemiddeld 4 dagen per week van 9 uur per dag in de onderneming werkzaam is 20 werkdagen per jaar.
c. Onder werkdag wordt verstaan de dag, waarop de werknemer volgens het werkrooster gewerkt zou hebben indien geen vakantie zou zijn genoten met uitzondering van de weekenddagen (of vervangende weekenddagen in het kader van een mogelijke 4- of 5-ploegdienst).
Een gedeelte van een werkdag die als vakantie wordt genoten wordt berekend naar het geldende werkrooster van de betreffende werkdag.
2. Een werknemer ontvangt over een vakantiedag het inkomen als bedoeld in artikel 1 lid 9 dat hij verdiend zou hebben conform het op dat moment geldende werkrooster in de onderneming of afdeling. Het inkomen over een feestdag of in geval van kort verzuim wordt overeenkomstig berekend.
3. Desverlangd geniet de werknemer – voorzover de aanspraak op vakantiedagen toereikend zal zijn – drie weken aaneengesloten vakantie.
De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, dan wel bij ontbreken van dit orgaan in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel, maximaal twee vakantiedagen aanwijzen als verplichte vrije dagen voor de gehele onderneming of een deel daarvan.

4. Indien in een onderneming een algemene bedrijfssluiting geldt, zal het tijdstip van de aaneengesloten vakantie worden vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad dan wel bij het ontbreken van dit orgaan na overleg met de personeelsvertegenwoordiging of het personeel.
Indien geen algemene bedrijfssluiting geldt wordt het tijdstip van de aaneengesloten vakantie in overleg met de werknemer vastgesteld.
5. De werknemer, die op 1 mei van enig jaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft voor iedere aaneengesloten periode van zes gehele maanden gedurende welke hij sedert 1 mei van het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is geweest, aanspraak op een dag extra vakantie met behoud van inkomen.
6. De werknemer heeft boven de in lid 1 genoemde vakantiedagen aanspraak op extra vakantiedagen volgens onderstaande regeling op het tijdstip dat hij de leeftijd heeft bereikt van:
45 tot en met 49 jaar: twee vakantiedagen;
50 tot en met 54 jaar: drie vakantiedagen;
55 tot en met 59 jaar: vier vakantiedagen;
60 jaar en ouder: vijf vakantiedagen.
7. De werknemer, werkzaam in een 3-, een 4- of een 5-ploegendienst, waarin vier of meer nachtdiensten per 3 weken voorkomen, heeft boven de in lid 1 genoemde vakantiedagen aanspraak op drie extra vakantiedagen.

Artikel 30

Vrije uren oudere werknemer

1. De werknemer, die de leeftijd van 60 jaar of ouder heeft bereikt en die gedurende de in artikel 9 lid 1 genoemde normale wekelijkse arbeidsduur in de onderneming werkzaam is, kan per kalenderkwartaal vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de in het eerste lid bedoelde werknemer, die op de eerste dag van een kalenderkwartaal de leeftijd van:
60 jaar heeft bereikt: 13 uur per kalenderkwartaal;
61 jaar heeft bereikt: 26 uur per kalenderkwartaal;
62 jaar heeft bereikt: 26 uur per kalenderkwartaal;
63 jaar heeft bereikt: 32 1/2 uur per kalenderkwartaal;
64 jaar heeft bereikt: 45 1/2 uur per kalenderkwartaal.
Voor iedere week waarin de werknemer geen arbeid heeft verricht zoals b.v. vanwege vakantie, arbeidsongeschiktheid of kort verzuim, vervalt de aanspraak op respectievelijk een uur voor een 60-jarige

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

werknemer, twee uur voor een 61- en 62-jarige werknemer, twee en een half uur voor een 63-jarige werknemer en drie en een half uur voor een 64-jarige werknemer.

3. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de werkgever volgens een nader overeen te komen rooster vastgesteld voor de aanvang van elk kalenderkwartaal.
4. De in lid 2 bedoelde vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kalenderkwartaal worden opgenomen.
Vrije uren waarop aanspraak bestaat, doch die niet worden opgenomen, vervallen.
5. De werknemer, die gebruik maakt van de in lid 2 bedoelde mogelijkheid tot het opnemen van vrije uren, ontvangt over deze vrije uren 85% van zijn inkomen.
6. De vrije uren mogen niet worden vervangen door een uitkering in geld.
7. Deze regeling geldt onverminderd de in artikel 29 lid 6 genoemde regeling betreffende extra vakantiedagen voor oudere werknemers.
8. Voor de toepassing van pensioenregelingen en overige arbeidsvoorwaarden met uitzondering van de aanvullingen op uitkeringen sociale verzekeringen, blijven de opgenomen uren voor 100% van het uurinkomen gelden.
9. Deze regeling vervalt bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer.

Artikel 31

Kort verzuim met behoud van inkomen

1. In geval van verzuim bedoeld in artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek wordt, indien hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, aan de werknemer in de hierna te noemen zeer bijzondere omstandigheden kort verzuim toegestaan voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is.
2. In geval van kort verzuim zal het inkomen worden doorbetaald gedurende de hieronder genoemde zeer bijzondere omstandigheden en de

daarbij vermelde tijd. Het inkomen wordt doorbetaald conform artikel 29 lid 2.

Onder levenspartner wordt hieronder verstaan de echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner dan wel hij of zij met wie de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die van tevoren bekend is gemaakt door de werknemer.

- a. 3 dagen: – bij huwelijk van de werknemer of registratie van het partnerschap.
- b. 2 dagen: – bij bevalling van de levenspartner.
– bij adoptie van een kind in het gezin van de werknemer.
- c. 1 dag: – bij ondertrouw van de werknemer.
– mits de feestdag wordt bijgewoond:
– bij huwelijk van: de ouders; een kind c.q. pleeg- of stiefkind, kleinkind, broer, zuster van de werknemer of levenspartner;
– bij 25- of 40-jarig dienstjubileum of huwelijksfeest van de werknemer;
– bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de ouders van de werknemer of levenspartner.
– mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond, bij overlijden van:
 - één der grootouders; broer; zuster; kleinkind; zwager; schoonzuster van de werknemer of levenspartner.
- d. vanaf de sterfdag tot en met de dag van de begrafenis of crematie:
bij overlijden van de levenspartner; één der ouders; één der schoonouders; een eigen of aangehuwd kind; een stief- of pleegkind van de werknemer of levenspartner.
- e. een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot maximaal 2 dagen:
bij de vervulling door de werknemer van een bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke van derden kan worden verkregen.
- f. ten hoogste 1 dag per kalenderjaar:
bij verhuizing, indien deze op een werkdag plaatsvindt.
- h. bij voor de gezondheidstoestand van de werknemer noodzakelijk doktersbezoek (waaronder begrepen tandartsenbezoek), dat niet kan geschieden buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd, gedurende de voor dit bezoek benodigde tijd, tot ten hoogste twee uren en mits tevoren toestemming aan de werkgever tot het afleggen van dit bezoek is gevraagd.
Indien een bedrijfsarts aan de onderneming is verbonden en de

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

arbeidsongeschiktheid blijkt gedurende de arbeidstijd, beslist deze over de noodzakelijkheid van het in dit lid bedoelde doktersbezoek.

Indien de werknemer aantoont, dat een langer verzuim dan twee uren noodzakelijk was, zal de werkgever ook over dit langere verzuim het inkomen doorbetalen. De werkgever is verplicht langer dan twee uren verzuim met behoud van inkomen toe te staan voor bezoek door de werknemer aan een arts-specialist, indien door de werknemer het verwijsbriefje van zijn huisarts wordt overgelegd en indien door de werknemer redelijkerwijze kan worden aangetoond, dat dit lange verzuim noodzakelijk is.

- i. bij oproep voor mondelinge toelichting van een sollicitatie, indien dit niet in de vrije tijd mogelijk is en de opzegging door de werkgever is aangekondigd, dan wel het dienstverband wordt beëindigd met wederzijds goedvinden, zoveel tijd als door omstandigheden nodig is.

Artikel 32

Calamiteitenverlof

Verlof met behoud van inkomen voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd, wordt verleend aan de werknemer die wegens bijzondere persoonlijke omstandigheden verhinderd is zijn arbeid te verrichten. Reden daarvoor is een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de werknemer moeten worden genomen.

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer achteraf aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van calamiteit.

Mocht over de uitleg van dit artikel een meningsverschil ontstaan, dan zal dit worden voorgelegd aan de Contactcommissie.

Artikel 33

Ouderschapsverlof

De werknemer die gebruik maakt van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in artikel 7:644 van het Burgerlijk Wetboek behoudt zijn pensioenaanspraken.

Artikel 34

Feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag en 5 mei in jubileumjaren (eenmaal per 5 jaar) wordt niet gewerkt.
2. Voor zover deze dagen niet vallen op een zondag of op een zaterdag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende dienstrooster vrij heeft, wordt het inkomen doorbetaald. Het inkomen over een feestdag wordt doorbetaald zoals bepaald in artikel 29 lid 2.
3.
 - a. Een feestdag die samenvalt met een roostervrije dag geeft recht op een vervangende roostervrije dag.
 - b. Bij vaste roosters van 9 uur per dag wordt aan een feestdag een waarde van 8 uur toegekend, zodat bij 6 feestdagen – in dit rooster 54 uur – 6 uur per jaar nog dient te worden ingeroosterd.
4. Werknemers kunnen ter viering van een dag of gebeurtenis die verband houdt met hun religie of levensovertuiging desgewenst 2 dagen per jaar onbetaald verlof opnemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

HOOFDSTUK 9

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 35

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of door zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheid (WAO), voor zover hierna niet anders bepaald is.

LOONDOORBETALING

- a. Bij ziekte van de werknemer betaalt de werkgever gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 70% van het inkomen van de werknemer door, mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in een onderneming gelden.

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

AANVULLING OP DE LOONDOORBETALING

- b. Gedurende de wachttijd voor de toekenning of herziening van de WAO-uitkering (maximaal 52 weken) betaalt de werkgever aan de werknemer een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling ter hoogte van 30% van het inkomen van de werknemer, mits de werknemer zich houdt aan de regels die bij ziekteverzuim in een onderneming gelden.

AANVULLING OP DE WAO-UITKERING

- c. 1. Indien de werknemer bij het begin van de ziekte tenminste 1 jaar in dienst van de werkgever was, wordt bij volledige arbeidsongeschiktheid na de hiervoor onder 1b genoemde wachttijd, de uitkering krachtens de WAO van de werknemer door de werkgever gedurende maximaal 52 weken aangevuld met 30% van het inkomen.
2. Indien de werknemer bij het begin van de ziekte tenminste 1 jaar in dienst van de werkgever was, wordt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na de hiervoor onder 1b genoemde wachttijd, de uitkering krachtens de WAO van de werknemer door de werkgever gedurende maximaal 52 weken aangevuld met 20% van het deel van het inkomen waarop de WAO-uitkering is gebaseerd. Deze aanvulling wordt alleen toegekend indien de werknemer naast zijn WAO-uitkering een inkomen op basis van de arbeidsovereenkomst met de werkgever, danwel een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt.
3. Indien de werknemer:
- bij het begin van de ziekte tenminste 1 jaar in dienst van de werkgever was en;
 - na de wachttijd geen recht op een WAO-uitkering heeft gehad of na de herziening van de WAO-uitkering geen recht meer op een WAO-uitkering had en;
 - als gevolg van dezelfde oorzaak binnen 5 jaar opnieuw arbeidsongeschikt raakt, dan wordt de WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid door de werkgever aangevuld conform het hierboven in lid 1c1 bepaalde en bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid conform het in lid 1 c 2 bepaalde gedurende 104 weken onder aftrek van het aantal aanvullingsweken op grond van lid 1 c 1 respectievelijk lid 1 c 2.

MAXIMERING

- d. De werknemer ontvangt op grond van het bepaalde in dit artikel maximaal het inkomen dat hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
2. Voor de werknemer die in de periode 1 januari 1996 tot en met 31 december 1996 op of na de 55-jarige leeftijd volledig arbeidsongeschikt is geworden en op de eerste dag van de maand waarin hij 61 jaar wordt tenminste 10 jaar in de bedrijfstak werkzaam is geweest, wordt de WAO-uitkering na de in lid 1 genoemde periode van arbeidsongeschiktheid tot 61 jaar, (zijnde de normpensioendatum) aangevuld tot 90% van het inkomen.
3. a. Zolang de werknemer aanspraak maakt op de in lid 1 c 1 genoemde aanvulling zal hem in afwijking van het bepaalde in artikel 26 leden 1 en 2 een zodanige aanvulling op de vakantietoeslag krachtens de WAO worden uitbetaald, dat hij in totaal een vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met 100% van de vakantietoeslag, waarop hij krachtens de leden 1 en 2 van artikel 26 aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
b. Zolang de werknemer aanspraak maakt op de in lid 1 c 2 genoemde aanvulling zal hem in afwijking van het bepaalde in artikel 26 leden 1 en 2 een zodanige aanvulling op de vakantietoeslag krachtens de WAO worden uitbetaald, dat hij over het deel van zijn inkomen dat bestaat uit de WAO-uitkering plus de aanvulling een vakantietoeslag ontvangt, welke overeenkomt met 100% van de vakantietoeslag, waarop hij over dat deel van zijn inkomen krachtens de leden 1 en 2 van artikel 26 aanspraak zou hebben gemaakt, indien hij niet gedeeltelijk arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

Artikel 36

WAO-gatverzekering

De werkgever zal de werknemer de mogelijkheid bieden een risico-verzekering aan te gaan door middel van een collectief contract om zich te verzekeren tegen de korting op de uitkering krachtens de WAO die het gevolg is van het in werking treden van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen. De premie voor deze verzekering is voor rekening van de werknemer.

Door de werkgeversvereniging is met een verzekeraar een mantelcontract voor de WAO-gatverzekering gesloten. Individuele werknemers kunnen desgewenst afzien van deelname aan de verzekering door het tekenen van een afstandsverklaring. Individuele werkgevers kunnen dispensatie krijgen ten aanzien van het mantelcontract indien zij hun werknemers

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

een ten minste gelijkwaardig ander collectief contract aanbieden. Een ander voor de onderneming collectief contract dient ten minste aan de in bijlage VI van deze CAO genoemde randvoorwaarden te voldoen.

HOOFDSTUK 10

(PRE-)PENSIOEN

Artikel 37

Cursus oudere werknemer

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

HOOFDSTUK 11

DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 39

Sociaal beleid

1. In de onderneming, waar een ondernemingsraad is ingesteld, is de werkgever verplicht éénmaal per jaar een sociaal jaarverslag op te stellen. In dit jaarverslag worden feitelijke gegevens verschaft over het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, overwerk, opleiding, promotie en ontslag van de in de onderneming werkzame personen.
2. a. De werkgever draagt er zorg voor dat het aantal werknemers en de samenstelling van het personeel zodanig is, dat de normale werkzaamheden in de onderneming door werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd worden verricht. Inzake het door de onderneming te voeren beleid met betrekking tot het inschakelen van uitzendbureaus voor vervan-

ging van personeel dat wegens ziekte, vakantie en dergelijke tijdelijk afwezig is of voor het opvangen van werkzaamheden, verbandhoudende met het seizoen, zal de werkgever advies vragen aan de ondernemingsraad.

In dit verband zal de werkgever tenminste twee maal per jaar de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen dit beleid te toetsen aan de hand van een door hem te verstrekken verslag.

- b. Op een desbetreffend verzoek zal de werkgever met één of meer vakvereniging(en) overleg plegen over het gebruik van arbeid op basis van oproepcontracten en uitzendarbeid aan de hand van door hem verstrekte gegevens omtrent aantal en gewerkte uren. Tevens zullen hierbij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ter sprake komen.
In dit overleg wordt afgesproken wat een voor die onderneming geldend maximum aantal personen op basis van een oproepcontract en/ of uitzendarbeid per kalenderjaar redelijk is, waarbij rekening wordt gehouden met seizoensinvloeden op de omvang van de productie.
3. a. Bij het aantrekken van personeel zal aandacht worden besteed aan zwakkere groeperingen op de arbeidsmarkt, zoals oudere, jeugdige en gehandicapte werknemers.
Met de ondernemingsraad wordt overleg gepleegd over de mogelijkheid voor deze categorieën werknemers arbeidsplaatsen geschikt te maken.
- b. De werkgever voert een actief beleid ter voorkoming van seksuele intimidatie.
4. Bij ontstaan van een vacature binnen de onderneming worden, alvorens tot een wervingsprocedure buiten de onderneming wordt overgegaan, de werknemers in de gelegenheid gesteld hiernaar te solliciteren. Daartoe wordt via een publicatiebord c.q. interne mededeling de vacature in de onderneming bekend gemaakt.
5. a. De werkgever zal de ondernemingsraad vóóraf en tijdig inlichten over omvangrijke investeringen die van ingrijpende belang zijn voor de werkgelegenheid. Tevens zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over het eventuele gebruikmaken en de aanwending van overheidssubsidies, voor zover deze worden gegeven om de werkgelegenheid in de onderneming veilig te stellen.
- b. De werkgever zal twee maal per jaar de ondernemingsraad inlichten over het aantal gemaakte overuren in de onderneming.
6. De werkgever draagt zorg voor een beleid dat gericht is op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levensof geloofsovertuigingen, huidskleur,

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen.

Artikel 40

Allochtone werknemer

1. Indien een werknemer behorende tot de doelgroep van de wet stimulering arbeidsdeelname minderheden (Wet SAMEN), zijn gezin in zijn land van herkomst bezoekt, zal de werkgever, wanneer hem daarom verzocht wordt, voor de duur van de reis (voor 2 x 3 dagen) voor een reisbagage en ongevallenverzekering zorgdragen.
2. Ten aanzien van de in lid 1 bedoelde werknemer geldt dat de arbeidsovereenkomst niet wordt onderbroken, indien de werkzaamheden na terugkeer van het (familie) bezoek in het land van herkomst van de werknemer door deze binnen de afgesproken tijd, dan wel op het afgesproken tijdstip worden hervat. Voorzover hier sprake is van onbetaald verlof worden over die periode geen aanspraken op vakantie en vakantietoeslag verworven.

Artikel 41

Scholing

1. Om de technologische ontwikkelingen door de werknemers te kunnen laten volgen alsmede om de eigen mogelijkheden van de werknemers te ontwikkelen zal de werkgever blijvend aandacht schenken aan scholings- en opleidingsmogelijkheden in de onderneming.
2. Een werknemer is verplicht scholing te volgen op verzoek van de werkgever indien dit noodzakelijk is voor zijn huidig of toekomstig functioneren. Een werknemer van 55 jaar en ouder is niet verplicht om scholing te volgen, tenzij zijn toekomstig functioneren in de huidige functie hierdoor zal worden belemmerd.
3. Een werkgever zal positief staan tegenover een scholingsverzoek van een werknemer, voor zover deze scholing verband houdt met het huidige of toekomstig functioneren van de werknemer binnen de onderneming.
4. Indien een werknemer in het kader van een individuele loopbaantraject een verzoek indient om een opleiding te mogen volgen, zal de

werkgever dit verzoek, na overleg met de werknemer, in overweging nemen.

5. Scholing op verzoek van de werkgever c.q. op verzoek van de werknemer in belang van zijn huidig en toekomstig functioneren zal zoveel mogelijk binnen werktijd plaatsvinden. Scholing op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever die buiten werktijd wordt gevolgd wordt gecompenseerd in vrije tijd zonder toeslag.
6. De kosten van de cursus of opleiding worden vergoed door de werkgever. Voor de eventuele terugbetaling daarvan kan de werkgever een regeling afspreken. Terugbetaling is niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever.
7. Bij het vormgeven aan een opleidingsbeleid zal de werkgever aandacht schenken aan de positie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten en aan hen die nog niet beschikken over een beroepskwalificatie op de arbeidsmarkt.
8. Aan de werknemer die in overleg met de werkgever een opleiding volgt en daarvoor een (vak)examen moet afleggen, zal per kalenderjaar één dag vrijaf worden gegeven om zich op het examen voor te bereiden en de benodigde tijd voor het afleggen van het examen zelf.

Artikel 42

Kinderopvang

1. De werknemer kan per inwonend kind dat de leeftijd van 4 jaar nog niet heeft bereikt een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang.
2. De werkgever kent een tegemoetkoming in de kosten toe:
 - indien door de werknemer gebruik wordt gemaakt van een opvangplaats in een erkend kinderdagverblijf, dan wel een erkend gastoudergezin in Nederland;
 - nadat door de werknemer de benodigde informatie en bewijsstukken aan de werkgever zijn verstrekt.
3. Een tegemoetkoming wordt uitsluitend toegekend voor de dagdelen die de werknemer contractueel voor de werkgever werkt.
4. De hoogte van de tegemoetkoming voor kinderopvang bedraagt voor aanvragen vanaf 1 januari 2000 f 12,50 bruto per hele dag per kind tot een maximum van f 250,- bruto per kind per maand dan wel tot een maximum van het fiscaal vrijgestelde bedrag.
5. De hoogte van de bijdrage wordt afhankelijk gesteld van het aantal

Suikerverwerkende industrie 2001 **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

uren dat gebruik wordt gemaakt van kinderopvang. Halve dagopvang bedraagt opvang gedurende 5 uur of minder per dag, hele dagopvang bedraagt onafgebroken gedurende meer dan 5 uur en maximaal tien uur per dag.

6. Per onderneming bedraagt de tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang maximaal 0,2% van de totale loonsom SV van de onderneming.

Artikel 43

Europees sociaal fonds

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

Artikel 44

Ingrijpende wijziging in de onderneming

1. De werkgever is verplicht om ingeval van reorganisatie, fusie of opheffing van de onderneming tijdig vertrouwelijk overleg te openen met vakverenigingen ter bespreking van ontslag, overplaatsing of soortgelijke ernstige gevolgen voor een belangrijk deel van de werknemers.
Met inachtneming van het bij of krachtens de Wet op de Ondernemingsraden bepaalde, wordt de ondernemingsraad door de ondernemer (werkgever) in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem te nemen besluit inzake de hierboven genoemde onderwerpen.
2. In het hierop volgende overleg zullen de werkgever en de vakverenigingen regelingen uitwerken, teneinde de nadelige gevolgen voortvloeiende uit de wijziging – voor de betrokken werknemers zoveel mogelijk te beperken. In het bijzonder zal aandacht worden besteed aan herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming of binnen andere ondernemingen, waarmee de onderneming betrekkingen onderhoudt.

Tevens zal na overleg met de vakverenigingen door de werkgever worden vastgesteld hoe, in welke volgorde en binnen welke tijdsduur de te volgen procedure zal worden uitgevoerd en het tijdstip waarop het personeel zal worden ingelicht

3. Bij de toepassing van dit artikel blijft het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag van kracht.

Artikel 46

Sociaal fonds

1. De werkgever is vanaf 1 juli 2000 tot en met 31 december 2001 een bijdrage verschuldigd aan de „Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerverwerkende Industrie”, waarvan de hoogte wordt vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in de Statuten en het Financieringsreglement van voormelde Stichting.
2. De Stichting heeft ten doel:
 - a. het financieren van het sociaal vormings- en ontwikkelingswerk in de suikerverwerkende industrie in de meest ruime zin;
 - b. het financieren van werkgelegenheidsprojecten ten behoeve van specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt in de suikerverwerkende industrie;
 - c. het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de suikerverwerkende industrie;
 - d. de financiering van de werkzaamheden verbonden aan het uitvoeren van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerverwerkende industrie en de werkzaamheden in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden.
3. De Stichting tracht dit doel te bereiken door bijdragen te heffen van werkgevers in de suikerverwerkende industrie en deze met andere baten van de stichting te gebruiken voor de financiering van projecten als bedoeld in artikel 13 van de statuten van de Stichting.
4. De Statuten en het Financieringsreglement van de Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerverwerkende Industrie zijn opgenomen in Bijlage III van deze CAO en worden geacht van deze overeenkomst deel uit te maken.

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

HOOFDSTUK 12

GESCHILLEN

Artikel 47

Contactcommissie

1. Ter bevordering van de eenduidige uitleg en toepassing van de bepalingen van de CAO hebben partijen een Contactcommissie ingesteld die tot taak heeft:
 - a. partijen bij de CAO te adviseren inzake aanvullingen c.q. wijzigingen in de vakgroeplijst, alsmede de functiebenaming, behorende bij de CAO.
 - c. te bemiddelen c.q. te beslissen zo beide partijen dit wensen bij wijze van (bindend) advies in een geschil over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van deze CAO met uitzondering van het bepaalde in de artikelen 4, 49 en 50 gerezen tussen een werkgever, en een werknemer. De beslissing van de Commissie is alleen bindend, indien beide partijen in het geschil uitdrukkelijk om een bindend advies hebben verzocht. Een dergelijk geschil wordt door één der partijen in het geschil schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
2. De samenstelling en werkwijze van de Commissie worden bij reglement nader geregeld met dien verstande, dat een gelijk aantal leden en plaatsvervangende leden door de werkgeversvereniging VBZ de vakverenigingen wordt aangewezen. Dit reglement is in Bijlage IV van de CAO opgenomen en wordt geacht van deze overeenkomst deel uit te maken.

HOOFDSTUK 13

VERPLICHTINGEN

Artikel 48

Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

1. De werkgever kan de partieel-leerplichtige werknemer niet verplichten in de onderneming werkzaam te zijn op de dagen, waarop deze

werknemer een school, vormingsinstituut of cursus wegens vakantie niet bezoekt.

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE I

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

1. MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

..... gevestigd te
verder te noemen „werkgever”
en

..... geboren op
wonende te
verder te noemen „werknemer”,

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

1. De werknemer treedt met ingang van
voor bepaalde tijd in dienst van de werkgever in de functie van
..... te (plaats
waar de arbeid wordt verricht). Deze arbeidsovereenkomst wordt
aangegaan voor de duur van weken/maanden/jaren* en eindigt
derhalve, zonder dat opzegging is vereist, van rechtswege op.
2. (Eventueel)
Proeftijd: de eerste twee maanden van deze overeenkomst gelden als
proeftijd. Gedurende deze periode, welke loopt van
t/m kunnen de werkgever en de werknemer deze
arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.
3. (Eventueel)
Tussentijdse beëindiging: na de proeftijd kunnen de werkgever en
werknemer deze arbeidsovereenkomst door opzegging tussentijds
beëindigen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Het
einde van de arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het
einde van een maand/periode*.
4. De functie is ingedeeld in vakgroep
Het functieloon bedraagt f (e) per maand/periode* en zal, na aftrek
van de wettelijke inhoudingen, maandelijks/per periode* worden uit-
betaald.
5. De arbeidstijd bedraagt uur per week.
(Eventueel: per kalenderjaar worden roostervrije uren

toegekend om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur op jaarbasis te realiseren.)

Voor de werknemer geldt de in de onderneming van toepassing zijnde werktijdregeling.

De werkgever is gerechtigd wijziging in de werktijden aan te brengen, voor zover de bedrijfsomstandigheden daartoe noodzaken en met inachtneming van de wettelijke bepalingen en de CAO.

8. Eventueel: op deze arbeidsovereenkomst zijn verder de volgende, bijzondere, voorwaarden van toepassing:

Aldus in tweevoud opgemaakt en getekend.

..... (plaats) (datum)

(werkgever) (werknemer)

Bij minderjarigheid:

De mede-ondergetekende verklaart, in zijn hoedanigheid van wettelijke vertegenwoordiger van de werknemer, akkoord te gaan met de inhoud van bovengenoemde overeenkomst en de werknemer tot het aangaan daarvan te machtigen.

De wettelijke vertegenwoordiger:

* doorhalen wat niet van toepassing is.

2. MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAAALDE TIJD

..... gevestigd te verder te noemen „werkgever” en

..... geboren op wonende te verder te noemen „werknemer”,

verklaren de navolgende arbeidsovereenkomst te hebben gesloten.

1. De werknemer treedt met ingang van voor onbepaalde tijd in dienst van de werkgever in de functie van te (plaats waar de arbeid wordt verricht).

2. (Eventueel)
De eerste twee maanden van deze overeenkomst gelden als proeftijd. Gedurende deze periode, welke loopt van . t/m . kunnen de werkge-

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

ver en de werknemer deze arbeidsovereenkomst met ingang van elke dag beëindigen.

3. Na de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer deze arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Het einde van de arbeidsovereenkomst dient samen te vallen met het einde van een maand/periode*.
4. Zie verder vanaf punt 4 bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

* doorhalen wat niet van toepassing is.

BIJLAGE II

FUNCTIELONEN

3. FUNCTIELONEN PER 1 APRIL 2001

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie

(In NLG)

Periodefunctielonen per 1 april 2001 (verhoging met 1,75%) voor werknemers jonger dan 22 jaar

Groep 1	16	16,5	17	17,5	18	18,5	19	19,5	20	20,5	21	21,5
aanloop-periodiek 3	810,18	810,18	927,60	927,60	1068,55	1068,55	1232,95	1232,95	1444,25	1444,25	1702,62	1702,62
aanloop-periodiek 2	1072,17	1113,14	1232,28	1273,14	1408,08	1449,01	1599,60	1640,44	1825,60	1869,81	2086,33	2130,54
aanloop-periodiek 1	1334,16	1416,09	1536,95	1618,69	1747,61	1829,46	1966,25	2047,93	2206,95	2295,38	2470,04	2558,47
bedrag bij voldoende opleiding en ervaring	1596,15	1719,05	1841,63	1964,23	2087,14	2209,91	2332,89	2455,41	2588,30	2720,94	2853,75	2986,39
Groep 2												
aanloop-periodiek 1			1549,97	1633,05	1762,18	1845,49	1982,17	2065,36	2225,42	2316,55	2492,09	2583,33
vold. opl. en erv.			1871,51	1996,13	2120,95	2245,87	2370,49	2495,22	2631,68	2768,01	2904,40	3040,86
Groep 3												
aanloop-periodiek 1			1575,73	1660,22	1792,74	1876,02	2015,23	2099,75	2263,24	2356,95	2536,30	2629,95
vold. opl. en erv.			1902,62	2029,34	2157,73	2283,03	2410,03	2536,77	2676,41	2816,29	2955,92	3095,73
Groep 4												
aanloop-periodiek 1							2036,20	2121,64	2287,43	2382,45	2564,28	2659,32
vold. opl. en erv.							2435,10	2563,21	2705,02	2846,75	2988,54	3130,31
Groep 5												
aanloop-periodiek 1									2342,45	2437,11	2620,47	2715,18
vold. opl. en erv.									2770,08	2912,07	3054,02	3196,06
Groep 6												
aanloop-periodiek 1									2392,88	2489,09	2675,96	2772,38
vold. opl. en erv.									2829,72	2974,17	3118,69	3263,39
Groep 7												
aanloop-periodiek 1									2413,10	2514,29	2707,19	2808,55
vold. opl. en erv.									2853,63	3004,29	3155,09	3305,96

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie
(In NLG)
Maandfunctielonen per 1 april 2001 (verhoging met 1,75%)
voor werknemers jonger dan 22 jaar

Groep 1	16	16,5	17	17,5	18	18,5	19	19,5	20	20,5	21	21,5
aanloop-periodiek 3	877,70	877,70	1004,90	1004,90	1157,60	1157,60	1335,70	1335,70	1564,60	1564,60	1844,50	1844,50
aanloop-periodiek 2	1161,52	1205,90	1334,97	1379,24	1525,42	1569,76	1732,90	1777,14	1977,73	2025,63	2260,19	2308,09
aanloop-periodiek 1	1445,34	1534,10	1665,03	1753,58	1893,25	1981,91	2130,10	2218,59	2390,86	2486,66	2675,87	2771,67
bedrag bij voldoende opleiding en ervaring	1729,16	1862,30	1995,10	2127,92	2261,07	2394,07	2527,30	2660,03	2803,99	2947,69	3091,56	3235,26
Groep 2												
aanloop-periodiek 1			1679,18	1769,18	1909,08	1999,33	2147,29	2237,42	2410,90	2509,63	2699,69	2798,53
vold. opl. en erv.			2027,47	2162,47	2297,70	2433,03	2568,03	2703,16	2850,99	2998,68	3146,43	3294,26
Groep 3												
aanloop-periodiek 1			1707,09	1798,61	1942,19	2032,40	2183,11	2274,67	2451,88	2553,40	2747,58	2849,04
vold. opl. en erv.			2061,17	2198,45	2337,54	2473,28	2610,87	2748,17	2899,44	3050,98	3202,25	3353,71
Groep 4												
aanloop-periodiek 1							2205,82	2298,38	2478,09	2581,02	2777,90	2880,86
vold. opl. en erv.[]							2638,03	2776,81	2930,44	3083,98	3237,58	3391,17
Groep 5												
aanloop-periodiek 1								2537,69	2640,24	2838,77	2941,37	
vold. opl. en erv.								3000,92	3154,74	3308,52	3462,40	
Groep 6												
aanloop-periodiek 1								2592,33	2696,55	2898,88	3003,33	
vold. opl. en erv.								3065,53	3222,02	3378,58	3535,34	
Groep 7												
aanloop-periodiek 1								2614,23	2723,86	2932,71	3042,51	
vold. opl. en erv.								3091,43	3254,65	3418,01	3581,46	

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie
(In EURO)
Periodefunctielonen per 1 april 2001 (verhoging met 1,75%)
voor werknemers jonger dan 22 jaar

Groep 1	16	16,5	17	17,5	18	18,5	19	19,5	20	20,5	21	21,5
–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
aanloop-periodiek 3	367,65	367,65	420,93	420,93	484,89	484,89	559,49	559,49	655,37	655,37	772,61	772,61
aanloop-periodiek 2	486,53	505,12	559,18	577,73	638,96	657,53	725,87	744,40	828,42	848,48	946,73	966,80
aanloop-periodiek 1	605,42	642,59	697,44	734,53	793,03	830,17	892,24	929,31	1001,47	1041,60	1120,85	1160,98
bedrag bij voldoende opleiding en ervaring	724,30	780,06	835,70	891,33	947,10	1002,81	1058,62	1114,22	1174,52	1234,71	1294,98	1355,17
Groep 2												
aanloop-periodiek 1			703,35	741,05	799,65	837,45	899,46	937,22	1009,85	1051,21	1130,86	1172,26
vold. opl. en erv.			849,26	905,81	962,45	1019,13	1075,68	1132,28	1194,20	1256,07	1317,96	1379,88
Groep 3												
aanloop-periodiek 1			715,04	753,38	813,51	851,31	914,47	952,83	1027,02	1069,54	1150,92	1193,42
vold. opl. en erv.	863,37	920,87	979,14	1036,00	1093,62	1151,14	1214,50	1277,97	1341,34	1404,78		
Groep 4												
aanloop-periodiek 1							923,99	962,76	1038,00	1081,11	1163,62	1206,75
vold. opl. en erv.			1105,01	1163,13	1227,49	1291,80	1356,14	1420,48				
Groep 5												
aanloop-periodiek 1					1257,01	1321,44	1385,85	1450,31	1062,96	1105,92	1189,12	1232,10
vold. opl. en erv.												
Groep 6												
aanloop-periodiek 1									1085,85	1129,50	1214,29	1258,05
vold. opl. en erv.					1284,07	1349,62	1415,20	1480,86				
Groep 7												
aanloop-periodiek 1									1095,02	1140,94	1228,47	1274,47
vold. opl. en erv.									1294,92	1363,29	1431,72	1500,18

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie
(In EURO)
Maandfunctielonen per 1 april 2001 (verhoging met 1,75%)
voor werknemers jonger dan 22 jaar

Groep 1	16	16,5	17	17,5	18	18,5	19	19,5	20	20,5	21	21,5
aanloop-periodiek 3	398,28	398,28	456,00	456,00	525,30	525,30	606,11	606,11	709,98	709,98	837,00	837,00
aanloop-periodiek 2	527,08	547,21	605,78	625,87	692,21	712,32	786,36	806,43	897,46	919,19	1025,63	1047,37
aanloop-periodiek 1	655,87	696,14	755,56	795,74	859,12	899,35	966,60	1006,75	1084,93	1128,39	1214,26	1257,73
bedrag bij voldoende opleiding en ervaring	784,66	845,07	905,34	965,61	1026,03	1086,38	1146,84	1207,07	1272,40	1337,60	1402,89	1468,10
Groep 2												
aanloop-periodiek 1			761,98	802,82	866,30	907,26	974,39	1015,30	1094,02	1138,83	1225,06	1269,91
vold. opl. en erv.			920,03	981,29	1042,65	1104,06	1165,32	1226,64	1293,72	1360,74	1427,79	1494,87
Groep 3												
aanloop-periodiek 1			774,64	816,17	881,32	922,27	990,65	1032,21	1112,61	1158,69	1246,80	1292,83
vold. opl. en erv.[1935,32]				997,61	1060,73	1122,33	1184,76	1247,07	1315,71	1384,47	1453,12	1521,85
Groep 4												
aanloop-periodiek 1							1000,96	1042,96	1124,51	1171,22	1260,55	1307,27
vold. opl. en erv.							1197,09	1260,06	1329,78	1399,45	1469,15	1538,85
Groep 5												
aanloop-periodiek 1									1151,56	1198,10	1288,17	1334,73
vold. opl. en erv.									1361,76	1431,56	1501,34	1571,17
Groep 6												
aanloop-periodiek 1									1176,35	1223,65	1315,45	1362,85
vold. opl. en erv.									1391,08	1462,09	1533,13	1604,27
Groep 7												
aanloop-periodiek 1									1186,29	1236,04	1330,81	1380,63
vold. opl. en erv.									1402,83	1476,90	1551,03	1625,20

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie
 (In NLG)
 Maandfunctielonen per 1 april 2001 (verhoging met 1,75%)
 voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
aanloop-periodiek 3	WML	2544,10									
aanloop-periodiek 2		2822,40									
aanloop-periodiek 1		3100,70	3158,50	3216,35	3252,77	3317,87	3387,88	3436,17	3528,90	3632,44	3746,00
0 periodieken		3379,00	3441,99	3505,03	3544,72	3615,67	3691,96	3744,58	3845,64	3958,47	4082,22
1 periodiek		3423,26	3487,97	3559,47	3607,53	3688,47	3774,23	3838,16	3960,60	4095,47	4237,07
2 periodieken		3474,35	3533,76	3613,90	3670,19	3760,71	3856,52	3937,32	4081,38	4233,68	4392,01
3 periodieken		3518,60	3579,83	3668,57	3732,82	3832,81	3943,50	4042,10	4203,78	4373,32	4547,05
4 periodieken		3569,50	3625,62	3722,26	3795,44	3907,29	4035,31	4149,12	4326,10	4510,37	4701,89
5 periodieken					3858,24	3986,55	4129,26	4256,23	4448,40	4648,76	4857,08
6 periodieken						4067,57	4223,31	4361,80	4570,62	4786,97	5011,93
7 periodieken							4317,54	4469,97	4692,88	4925,32	5166,82
8 periodieken								4576,84	4815,24	5063,62	5321,86
9 periodieken									4937,73	5201,83	5476,75
10 periodieken										5340,13	5631,88
11 periodieken											5786,83
12 periodieken											5941,82

Salarisschalen Suikerverwerkende industrie
(In EURO)
Maandfunctielonen per 1 april 2001 (verhoging met 1,75%)
voor werknemers van 22 jaar en ouder

Groep		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Aanloop-periodiek 3	WML	1154,46									
Aanloop-periodiek 2		1280,75									
Aanloop-periodiek 1		1407,04	1433,27	1459,52	1476,05	1505,59	1537,36	1559,27	1601,35	1648,33	1699,86
0 periodieken		1533,32	1561,91	1590,51	1608,53	1640,72	1675,34	1699,22	1745,07	1796,27	1852,43
1 periodiek		1553,41	1582,77	1615,22	1637,03	1673,75	1712,67	1741,68	1797,24	1858,44	1922,70
2 periodieken		1576,59	1603,55	1639,92	1665,46	1706,54	1750,01	1786,68	1852,05	1921,16	1993,01
3 periodieken		1596,67	1624,45	1664,73	1693,88	1739,26	1789,48	1834,22	1907,59	1984,53	2063,36
4 periodieken		1619,77	1645,23	1689,09	1722,29	1773,05	1831,15	1882,79	1963,10	2046,72	2133,63
5 periodieken					1750,79	1809,02	1873,78	1931,39	2018,60	2109,52	2204,05
6 periodieken						1845,78	1916,46	1979,30	2074,06	2172,23	2274,31
7 periodieken							1959,22	2028,38	2129,54	2235,01	2344,60
8 periodieken								2076,88	2185,06	2297,77	2414,95
9 periodieken									2240,65	2360,49	2485,24
10 periodieken										2423,25	2555,64
11 periodieken											2625,95
12 periodieken											2696,28

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE SUIKER- VERWERKENDE INDUSTRIE

1 STATUTEN VAN DE STICHTING SOCIAAL FONDS VOOR DE SUIKERVERWERKENDE INDUSTRIE

Artikel 1

Naam en zetel

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

Artikel 2

Doel

1. De stichting heeft ten doel:
 - a. het financieren van het sociaal vormings- en ontwikkelingswerk in de suikerverwerkende industrie in de meest ruime zin;
 - b. het financieren van werkgelegenheidsprojecten ten behoeve van specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt in de suikerverwerkende industrie;
 - c. het financieren en subsidiëren van activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de suikerverwerkende industrie;
 - d. de financiering van de werkzaamheden, verbonden aan het uitvoeren van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de suikerverwerkende industrie en werkzaamheden in het kader van de Wet op de Ondernemingsraden.
2. De stichting tracht dit doel te bereiken door bijdragen te heffen van werkgevers in de suikerverwerkende industrie en deze met andere baten van de stichting te gebruiken voor de financiering van projecten als bedoeld in artikel 13.

Artikel 3

Bestuur

Het bestuur is belast met het bestuur van de Stichting.
Het bestuur bestaat uit acht leden. Voor ieder lid wordt een plaatsvervanger benoemd.
Indien het bestuur uit minder dan acht leden bestaat, behoudt het niettemin zijn bevoegdheid om rechtsgeldig bestuursbesluiten te nemen.

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 4

Benoeming van de leden van het bestuur

De leden van het bestuur en voor ieder van hen een vaste plaatsvervanger worden benoemd door de organisaties van werknemers en werkgevers in de suikerverwerkende industrie, te weten:
twee leden en twee plaatsvervangende leden door de FNV Bondgenoten te Amsterdam (werknemerssector);
één lid en één plaatsvervangend lid door de CNV BedrijvenBond te Houten (werknemerssector);
één lid en één plaatsvervangend lid door De Unie vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten (werknemerssector);
vier leden en vier plaatsvervangende leden door de Vereniging voor de Bakkerij- en Zoetwarenindustrie, VBZ, te 's-Gravenhage (werkgeverssector).

Artikel 5

Zittingsduur

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

Artikel 6

Voorzitter

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

Artikel 7

Vertegenwoordiging

1. De stichting wordt vertegenwoordigd door het bestuur, dan wel door voorzitter en vice-voorzitter tezamen.
2. Het bestuur is bevoegd te besluiten tot het aangaan van alle overeenkomsten, gene uitgezonderd; de in artikel 291 lid 2 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek voorkomende mogelijke bevoegdheidsbeperkingen op dit punt gelden derhalve niet.

Artikel 8

Stemming

De besluitvorming geschiedt bij meerderheid van stemmen, in vergaderingen waar tenminste de helft plus één der zittende bestuursleden respectievelijk hun plaatsvervangende bestuursleden aanwezig is. Een voorstel wordt geacht te zijn aangenomen, indien tenminste de helft plus één van de aanwezige bestuursleden of hun plaatsvervangende bestuursleden voor stemt.

Bij staking der stemmen wordt geacht een voorstel te zijn verworpen.

Een schriftelijk (of per telex), met eenparigheid van stemmen van alle bestuursleden respectievelijk hun plaatsvervanger, genomen besluit staat gelijk aan een in een vergadering genomen besluit.

Artikel 9

Secretariaat

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

Artikel 10

Geldmiddelen

De middelen van de stichting bestaan uit:

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

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 11

Financieringsreglement

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

Artikel 12

Beleggingen

Het bestuur is belast met het beheer van het vermogen. De gelden van de stichting worden door het bestuur op solide wijze belegd.

Artikel 13

Te financieren en subsidiëren projecten

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

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

Artikel 14

Begroting, rekening en verantwoording

1. Het bestuur stelt jaarlijks een begroting op die ter goedkeuring aan partijen van de Collectieve arbeidsovereenkomst voor de suiker-
verwerkende industrie wordt aangeboden. De begroting is na de
goedkeuring van partijen beschikbaar voor bij het fonds betrokken
werkgevers en werknemers.
2. Jaarlijks, na controle door een externe registeraccountant, legt het
bestuur omtrent het gevoerde en te voeren beleid rekening en verant-
woording af aan de partijen bij de Collectieve arbeidsovereenkomst
voor de suikerverwerkende industrie in de vorm van een jaarverslag.
Indien binnen vier weken na het afleggen van de rekening en verant-
woording geen bezwaarschriften van de bedoelde partijen zijn ont-
vangen, kan het bestuur omtrent het gevoerde beleid geacht worden
te zijn gedechargeerd.
Degene(n) aan wie krachtens een besluit van het bestuur gelden uit
het Fonds ter beschikking worden gesteld dienen aan het bestuur een
door een registeraccountant gecontroleerde rekening en verantwoor-
ding af te leggen, voor de wijze, waarop de gelden zijn besteed.
3. Het verslag ligt ter inzage ten kantore van het secretariaat van de
stichting, alsmede op door de Minister van Sociale Zaken en Werk-
gelegenheid aan te wijzen plaatsen.
4. Het verslag wordt voorzien van een verklaring omtrent de rechtma-
tigheid en wordt verzonden aan het Centraal Kantoor van de Ar-
beidsinspectie.
5. Het verslag en de begroting kunnen tegen betaling van de daaraan
verbonden kosten op aanvraag bij de Stichting worden toegezonden.

Artikel 15

Tijdsduur

De stichting is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 16

Statutenwijziging en ontbinding

1. Wijziging van de statuten kan slechts plaatsvinden door het bestuur,
na verkregen goedkeuring van de partijen bij de collectieve arbeids-
overeenkomst voor de suikerverwerkende industrie.

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

2. De stichting kan worden ontbonden door hetzij partijen ter ene zijde gezamenlijk, hetzij partijen ter andere zijde gezamenlijk door middel van een aangetekend schrijven aan het bestuur, waarin zij hun medewerking aan de stichting opzeggen.
Een jaar nadat bedoelde kennisgeving is ontvangen is de stichting van rechtswege ontbonden.
Het bestuur is belast met de liquidatie en geeft een bestemming aan een eventueel batig saldo van de stichting.
Bedoelde bestemming zal zoveel mogelijk in het verlengde liggen van het doel van de ontbonden stichting.

**2 FINANCIERINGSREGLEMENT VAN DE STICHTING
SOCIAAL FONDS VOOR DE SUIKERVERWERKENDE
INDUSTRIE**

Artikel 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a. „Fonds”: Stichting Sociaal Fonds voor de Suikerverwerkende Industrie;
- b. „Werkgever”: de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming, als bedoeld in artikel 1, lid 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Suikerverwerkende Industrie, drijft.

Artikel 2

Grondslag en wijze van incasseren van de bijdrage

De werkgever is over de loonsom WW die geldt over de periode 1 juli 2000 tot en met 31 december 2001 een bijdrage verschuldigd aan het Fonds.

Deze bijdrage zal worden geheven door een door partijen aan te wijzen organisatie, te weten PVF Nederland NV.

Artikel 2A

Afspraak platform perspectief

De werkgever is over de WW-loonsom 2000 een additionele bijdrage verschuldigd aan het Fonds. Deze eenmalige bijdrage wordt bestemd

voor binnen de doelstelling van de Stichting vallende projecten van het Platform Perspectief.

Artikel 3

Hoogte van de bijdrage

De bijdrage, als bedoeld in artikel 2 bedraagt over de WW-loonsom van 1 juli 2000 tot en met 31 december 2001 f 2,25 per f 1.000, loon.
De bijdrage als bedoeld in artikel 2A bedraagt 0,1% over de WW-loonsom van 1 januari 2000 tot en met 31 december 2000. De bijdrage zal worden geheven in 2001.

Artikel 4

Realisering doelstelling

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

Artikel 5

Werkwijze

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

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE IV

REGLEMENT VOOR DE CONTACTCOMMISSIE
REGLEMENT VOOR DE CONTACTCOMMISSIE ALS BEDOELD
IN ARTIKEL 3 EN ARTIKEL 47 VAN DE CAO VOOR DE SUIKER-
VERWERKENDE INDUSTRIE

Artikel 1

Samenstelling

De Commissie bestaat uit zes leden en zes plaatsvervangende leden. Drie leden alsmede hun plaatsvervangers worden benoemd door de werkgeversvereniging VBZ en drie leden alsmede hun plaatsvervangers door de vakverenigingen.

Artikel 2

Voorzitterschap

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

Artikel 3

Duur van het lidmaatschap

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

Artikel 4

Eind van het lidmaatschap

Het lidmaatschap der Commissie eindigt door:

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

Artikel 5

Secretariaat

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

Artikel 6

Beraadslaging en stemming

1. De Commissie is slechts bevoegd te beraadslagen en te besluiten, indien tenminste vier leden respectievelijk plaatsvervangende leden aanwezig zijn.
2. Bij ongelijkheid in de aanwezigheid brengt elk der leden zoveel stemmen uit als van de andere partij leden aanwezig zijn.
3. De Commissie neemt zijn besluiten bij gewone meerderheid van stemmen en geeft zijn adviezen schriftelijk en met redenen omkleed. Blanco stemmen worden niet geacht te zijn uitgebracht.
4. Bij staking van stemmen, behoudens ten aanzien van een in een geschil conform artikel 47 lid 1c van de CAO uit te brengen bindend advies, waarvoor het bepaalde in artikel 15 lid 3 geldt, wordt de beslissing aangehouden tot de volgende vergadering. Indien bij de alsnog te houden nadere beraadslaging de stemmen wederom staken, wordt aan de partijen bij de CAO gevraagd gezamenlijk een uitspraak te doen.

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 7

Aanvullingen, wijzigingen in de vaklijst en functiebenaming

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

Artikel 14

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

1. Geschillen, als bedoeld in artikel 47 lid 1 c van de CAO worden door één der partijen schriftelijk bij het secretariaat van de Commissie aanhangig gemaakt.
2. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een behoorlijke toelichting, waarin zijn vermeld de naam en het adres van de wederpartij, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusie die daaruit naar de mening van de klager getrokken moet worden.
3. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij in kennis van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na verzending van het schrijven van de klagende partij door het secretariaat schriftelijk een verweerschrift bij het secretariaat in te dienen.
4. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het verweerschrift aan de klagende partij.
Zowel aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt als aan de wederpartij zendt het secretariaat een mededeling, dat de overgelegde gedingstukken aan de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter worden voorgelegd, die binnen 14 dagen na ontvangst van

het verweerschrift met een bemiddeling in het geschil zullen aanvangen.
De bemiddeling dient binnen 6 weken na de aanvang afgerond te zijn.

Artikel 15

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

Artikel 16

Vergunning tot afwijking van bepalingen van deze cao

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

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 17

Schriftelijke behandeling

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

Artikel 18

Wijziging reglement

Dit reglement kan door partijen bij de CAO worden gewijzigd.

BIJLAGE VI

RANDVOORWAARDEN POLIS WAO GAT

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

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

Premietabel van 1 januari 2000 tot en met 31 december 2002

Leeftijd	Leeftijd	Franchise per 1-1-2000	Leeftijd	Franchise per 1-1-2001	
16	2,4640%	16	12.318	16	13.024
17	2,5349%	17	14.189	17	15.002
18	2,6049%	18	16.372	18	17.310
19	2,6748%	19	19.178	19	20.278
20	2,7437%	20	22.608	20	23.905
21	2,8120%	21	26.506	21	28.026
22	2,8785%	22	31.184	22	32.972
23	2,9436%	23	31.184	–	–
24	3,0063%				
25	3,0668%				
26	3,1243%	Maximum		2000: 83.275	
27	3,1781%	WAO-loon		2001: 88.043	
28	3,2281%				
29	3,2738%				
30	3,3148%				
31	3,3499%				
32	3,2515%				
33	3,2725%				
34	3,2866%				
35	3,2930%				

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Leeftijd	Leeftijd	Franchise per 1-1-2000	Leeftijd	Franchise per 1-1-2001
36		3,2914%		
37		3,1453%		
38		3,1248%		
39		3,0939%		
40		3,0531%		
41		3,0014%		
42		2,8188%		
43		2,7443%		
44		2,6584%		
45		2,5604%		
46		2,4509%		
47		2,2107%		
48		2,0792%		
49		1,9362%		
50		1,7834%		
51		1,6208%		
52		1,2509%		
53		1,0810%		
54		0,9080%		
55		0,7341%		
56		0,5620%		
57		0,0293%		

Voor de berekening van het beschadigd loon (gemaximeerd salaris -/minimumloon) dient de bovenstaande franchisetabel te worden gebruikt. Hierbij is reeds rekening gehouden met het Ziektewetjaar.

BIJLAGE VIII

VOORBEELD CONTROLEREGELS BIJ ZIEKTEVERZUIM

Voorbeeld controleregels bij ziekteverzuim (leidraad bij het opstellen van bedrijfsspecifieke controleregels)

- I. Ziekmelding
 - a. De werknemer dient zich bij ziekte voor aanvangstijdstip van de werkzaamheden ziek te melden bij de directe chef of bij een door de werkgever aangegeven meldpunt in het bedrijf. Dit dient telefonisch te geschieden.
 - b. De werknemer dient binnen 24 uur een zogenaamde „eigen verklaring” in te vullen en op te sturen naar de Arbodienst.
- II. Maak contact mogelijk
 - a. De werknemer moet beschikbaar zijn voor contact. De werknemer dient thuis te blijven tot het eerste bezoek van de controlerende instantie.
 - b. Na het eerste bezoek mag de werknemer – als de controlerende instantie daartegen geen bezwaar heeft – buitenshuis gaan, maar dient de eerste 3 weken 's morgens tot 10.00 uur thuis te zijn.
 - c. Een eventuele verandering van verpleegadres dient binnen 24 uur aan de werkgever te worden doorgegeven.
 - d. Ingeval van ziekmelding tijdens verblijf in het buitenland dient de werknemer contact op te nemen met de arts van de Arbodienst om te overleggen over de mogelijkheden om zo spoedig als mogelijk naar Nederland terug te keren.
 - e. Tijdens arbeidsongeschiktheid dient voor een meerdaags verblijf naar het buitenland toestemming te zijn verkregen van de controlerende instantie.
- III. Genezing niet belemmeren
De werknemer dient zich tijdens de arbeidsongeschiktheid niet schuldig te maken aan gedragingen, welke de genezing kunnen belemmeren of vertragen. Zulks ter beoordeling van de controlerende instantie.
- IV. Behandeling
 - a. De werknemer dient tijdens de arbeidsongeschiktheid de voorschriften van de behandelend arts op te volgen.
 - b. De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep op het spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen.
 - c. De werknemer dient op verzoek aan de arts van de Arbodienst de nodige inlichtingen te verschaffen, resp. een benodigd geneeskundig onderzoek mogelijk te maken.
- V. Herintreding/Hervatten bij (gedeeltelijk) herstel

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- a. De werknemer dient passende arbeid te aanvaarden, resp. zich in voldoende mate in te spannen passende arbeid te verkrijgen.
- b. Indien de werknemer passende arbeid kan verrichten dient de werknemer het werk te hervatten. De werknemer dient zich bij de directe chef te melden voor deze werkhervatting.
Indien de werknemer na arbeidsgeschiktheidsverklaring het werk niet hervat, dient dit gemeld te worden aan de Arbodienst en dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen.
- c. Indien de werknemer opnieuw het werk staakt binnen drie dagen na werkhervatting, dient de werknemer op het eerstvolgende spreekuur van de arts van de Arbodienst te verschijnen.

In het geval de werknemer bezwaar maakt tegen de arbeidsgeschiktheidsverklaring, dient de werknemer de bezwaren terstond aan de arts van de Arbodienst kenbaar te maken. In het geval het werk niet wordt hervat, zal de werkgever de loondoorbetaling stopzetten. De werknemer zal vervolgens een GAK-arts om een medische beoordeling vragen van het geschil (second opinion).

In het geval de werknemer in het gelijk wordt gesteld, zal met terugwerkende kracht het loon worden doorbetaald. In het geval de werknemer in het ongelijk wordt gesteld, dient het werk terstond te worden hervat en zal er geen loondoorbetaling met terugwerkende kracht plaatsvinden.

BIJLAGE IX

PLOEGENDIENSTEN

A VOORBEELDBEREKENINGEN PLOEGENDIENSTEN:

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

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

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

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

B ROOSTERKENMERKEN

Roostercyclus

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

Suikerverwerkende industrie 2001 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Rotatierichting

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

Rotatiesnelheid

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

Reekslengte

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

Weekentijd

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

C VOORBEELDROOSTERS 4- EN 5-PLOEGENDIENST

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

Roosterkenmerken	
Bedrijfstijd:	144 uur
Wisselcyclus:	4 weken
Gemiddelde arbeidstijd per week:	36 uur
Dienstlengte:	8 uur
Reekslengte:	2, 3, 4 of 6 diensten
Wisseling van dienst binnen reeks:	1 x van ochtend- naar middagdienst
Rotatierichting:	overwegend voorwaarts
Vrije weekendtijd:	Per 4 weken 4 halve weekenden vrij
Wettelijke beperkingen	geen.

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

Verklaring

M, D, W, D, V, Z en Z = de dagen van de week.

m = middagdienst.

n = nachtdienst.

o = ochtenddienst.

Suikerverwerkende industrie 2001
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Voorbeeld dienstrooster voor 5-ploegendienst met reeksen van 6 diensten

Roosterkenmerken

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

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

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met 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, 22 oktober 2001

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

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

C.J. Meerhof.