



Tandtechniek 2013/2014 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 15 augustus 2013 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Tandtechniek

UAW Nr. 11456

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Syntrus Achmea Pensioenbeheer NV namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ener zijde: Branchevereniging Tandtechniek (BTT), Vereniging van Laboratoriumhoudende Tandtechnici in Nederland (VLHT) en Nederlandse Werkgeversvereniging Tandtechniek (NWWT);

Partij(en) ter andere zijde: FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie.

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:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

ALGEMEEN

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1. *CAO*:

de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Tandtechniek;

2. *werkgever*:

elke natuurlijke persoon of rechtspersoon, die tandtechnische werkstukken doet vervaardigen of repareren. Onder tandtechnische werkstukken wordt verstaan alle werkstukken bestemd voor regulering, vervanging of herstel van gebitselementen, zoals bijvoorbeeld kronen, bruggen, (frame-)prothesen en regulatie-apparatuur;

3. *werknemer*:

degenen die tot een werkgever als genoemd in dienstbetrekking staan, met uitzondering van de werknemer die een functie vervult, welke wordt aangemerkt als te liggen boven het niveau van de functiegroepen bedoeld in artikel 14. Niet als werknemer wordt beschouwd degene die niet belast is met het vervaardigen of repareren van tandtechnische werkstukken en werkzaam is bij een werkgever, waarbij de bedrijfsactiviteiten zich in hoofdzaak uitstrekken tot andere activiteiten dan het vervaardigen of repareren van tandtechnische werkstukken. Waar in de CAO van werknemers wordt gesproken, zijn ook vrouwelijke werknemers bedoeld;

4. *leerling*:

de werknemer die de primaire opleiding in de tandtechniek volgt;

5. *medewerker-tandtechnicus*:

de werknemer die de voortgezette opleiding in de tandtechniek volgt;

6. *volledig dienstverband*:

40 uur per week verminderd met de in artikel 11 geregelde arbeidsduurverkorting;

7. *salaris*:

a. *schaalsalaris*: het schaalsalaris voorkomend in de salarisschalen in bijlage II bij deze CAO;



- b. maandsalaris: het schaalsalaris vermeerderd met de eventuele toeslagen, als bedoeld in artikel 17 lid 1, 2 en 3;
 - c. uursalaris: 0,6% van het maandsalaris;
8. *personeelsvertegenwoordiging*:
de personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 32, dan wel de ondernemingsraad, indien in de onderneming een ondernemingsraad bestaat;
9. *geschillencommissie*:
de geschillencommissie, als bedoeld in artikel 31.
De bepalingen in deze CAO ter zake van arbeidsduurverkorting, salarisschalen, vakantie en vrije dagen, alsmede vakantietoeslag gelden bij een deeltijd dienstverband naar rato van het aantal te werken uren.

Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen of houden op voorwaarden, die strijdig zijn met de bepalingen van deze CAO.
2. Werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever behoort te doen.
4. Werkgever zorgt voor actief beleid ter voorkoming en bestrijding van agressie, discriminatie, pesten, geweld en (sexuele) intimidatie.
5. Werkgever zorgt voor een actief beleid inzake veiligheid en goede arbeidsomstandigheden op de werkplek.
6. Werkgever is verplicht om persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar te stellen als gevaren en risico's niet op een andere manier kunnen worden voorkomen. Ook moet hij zorg dragen voor goede voorlichting over, en toezien op het juiste gebruik van de beschermingsmiddelen.

AANVANG EN BEËINDIGING

Artikel 4 Aanstelling

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar geldt wederzijds een proeftijd van een maand, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.Het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts schriftelijk geschieden. Indien de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk is aangegaan, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
Een model voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en een model voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn als bijlagen III en IV bij deze CAO opgenomen.
3. De schriftelijke arbeidsovereenkomst bevat tenminste:
 - a. de datum van indiensttreding;
 - b. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld en de functiegroep waarin deze functie is ingedeeld;
 - c. het aantal toegekende functie jaren;
 - d. de wekelijkse arbeidsduur;
 - e. het salaris;
 - f. de tijdsduur, indien het een dienstverband voor bepaalde tijd betreft;
 - h. de van toepassing zijnde proeftijd.De arbeidsovereenkomst moet door de werknemer voor akkoord worden ondertekend.
4. Er kan maximaal drie maal opeenvolgend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan, waarbij de gezamenlijke totale duur maximaal 36 maanden bedraagt.
Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 36 maanden opeenvolgend in dienst is geweest, inclusief de eventuele proeftijd, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.



Artikel 5 Deeltijdarbeid

1. De werkgever zal bevorderen dat voorkomende functies naast voltijds ook in deeltijd kunnen worden verricht.
2. De werknemer die één jaar in dienst is bij een werkgever, kan de werkgever schriftelijk verzoeken tot omzetten van het dienstverband in een (ander) deeltijd dienstverband.
3. De werkgever zal het verzoek van de werknemer als bedoeld in lid 2 binnen vier weken schriftelijk beantwoorden.
4. De werkgever zal het verzoek van de werknemer als bedoeld in lid 2 honoreren tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hier tegen verzetten.
5. Een werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaar, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
6. Indien in een bedrijf vacatures ontstaan, zal bij de invulling hiervan aan reeds in het bedrijf werkzame deeltijdwerkers die hun arbeidsduur willen uitbreiden, de voorkeur worden gegeven boven externe kandidaten. Dit geldt uitsluitend indien sprake is van een gelijkwaardige functie.
7. Indien een fulltime medewerker op zijn eigen verzoek parttime is gaan werken bij dezelfde werkgever, kan hij alleen met toestemming van zijn werkgever werkzaam zijn bij een andere tandtechnische werkgever, dan wel in eigen beheer tandtechnische werkzaamheden voor derden verrichten. Dit ter voorkoming van oneigenlijke concurrentie.

Artikel 6 Ontslag

1. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden.
De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient zodanig te geschieden dat het einde van de opzeggingstermijn steeds samenvalt met het einde van de kalendermaand.
2. De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn is één maand.
3. Bij een arbeidsovereenkomst korter dan vijf jaar bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever een maand; bij een arbeidsovereenkomst langer dan vijf jaar en korter dan tien jaar twee maanden; bij langer dan tien jaar en korter dan vijftien jaar drie maanden; bij langer dan vijftien jaar vier maanden.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daarvoor opzegging vereist is:
 - a. op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, hetzij
 - b. op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand waarin voltijds gebruik wordt gemaakt van de pre- of vroegpensioenregeling krachtens het reglement van de Stichting Pensioenfonds voor de Tandtechniek, hetzij
 - c. na het verstrijken van periode van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Artikel 7 Vakopleiding

1. De vaktechnische opleiding in de tandtechniek kan ondermeer plaats vinden via het duale opleidingssysteem. Dit houdt in werkend leren in het tandtechnisch laboratorium en een dag per week naar school.
2. De duale opleiding kan worden gevolgd bij de Dutch HealthTec Academy (DHTA) te Utrecht. De verantwoording van het onderwijs berust bij de DHTA. SVGB-onderwijscentrum is het kenniscentrum, verantwoordelijk voor de accreditatie (erkennen) van de leerbedrijven.
De opleidingsmogelijkheden zijn:
 - a. tandtechnisch medewerker basistechnieken, duur 2 jaar
 - b. tandtechnisch medewerker orthodontie, duur 2 jaar
 - c. tandtechnicus Kroon- en brugwerk, 4 jaar
 - d. tandtechnicus Prothese, duur 4 jaar
 - e. tandtechnicus manager Kroon- en brugwerk, 4 jaar
 - f. tandtechnicus manager Prothese, duur 4 jaar
3. Om toegelaten te worden tot de opleiding, dient de leerling, de medewerker tandtechnicus dan wel de tandtechnicus een arbeidsovereenkomst te hebben voor tenminste 32 uur per week.



4. De reiskostenvergoeding voor leerlingen aan de DHTA wordt met ingang van 1 januari 2008 niet meer via het Sociaal Fonds betaald, maar door de werkgever betaald.
 - a. de werkgever heeft de verplichting een reiskostenvergoeding te geven aan een werknemer die leerling is, als bedoeld in artikel 7 lid 2a, 2b, 2c en 2d, ongeacht of de werknemer op verzoek van de werkgever de opleiding volgt of niet, op voorwaarde dat de leerling een arbeidsovereenkomst heeft voor tenminste 32 uur per week.
 - b. De vergoeding voor reiskosten, zover die daadwerkelijk en aantoonbaar gemaakt zijn, wordt berekend op basis van tweede klas openbaar vervoer (trein, metro en/of bus) van huis naar school en terug.
 - c. De reiskostenvergoeding wordt conform de voormalige richtlijn van het Sociaal Fonds gekort met een jaarlijks vast te stellen forfait ter compensatie van 2x 15 km eigen bijdrage van de leerling.
 - d. Het forfait is voor de lopende CAO vastgesteld op € 5,70 per dag/retour (€ 2,85 enkele reisafstand).

Artikel 8 Scholingsverlof

1. Scholing is een gemeenschappelijk belang van werkgever en werknemer. Over een verzoek tot scholing en de periode waarin de scholing plaatsvindt, zal in onderling overleg overeenstemming worden bereikt.

Onder scholing wordt in dit verband verstaan iedere vorm van externe of interne opleiding die genoten kan worden ter verbreding of verdieping van de voor de functie benodigde vakkennis of ter verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.
2. Aan werknemers wordt op verzoek scholingsverlof verleend indien aannemelijk wordt gemaakt dat deze scholing nuttig c.q. noodzakelijk is voor het goed kunnen (blijven) uitoefenen van de functie van de werknemer of ten behoeve van verbetering van de positie op de arbeidsmarkt.
3. Het scholingsverlof kan door werkgever met redenen omkleed, geweigerd worden, indien de bedrijfssituatie naar het oordeel van de werkgever het gevraagde verlof niet toelaat. De werkgever maakt in dit geval een afspraak met de werknemer wanneer het scholingsverlof wel kan plaatsvinden en draagt zorg voor het zo snel mogelijk wel realiseren van de scholing, maar in beginsel uiterlijk binnen een jaar na het verzoek daartoe.
4. De werknemer zal aan een verzoek door de werkgever tot scholing medewerking verlenen indien dit in het belang is van het bedrijf. Indien van de werknemer scholing wordt verlangd anders dan hiervoor beschreven op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever en de scholing buiten werktijd plaatsvindt zal uitsluitend de aan scholing besteedde tijd gecompenseerd worden door middel van tijd voor tijd (100%).

Artikel 9 Terugbetaling opleidingskosten bij ontslag

1. De werknemer, die bij een werkgever een opleiding volgt, of heeft gevolgd, zoals genoemd in artikel 7 lid 2a t/m 2d en tijdens de opleiding of binnen een jaar na afsluiting van de opleiding zijn arbeidsovereenkomst zelf beëindigt, is verplicht aan de werkgever naar rato van de totale bij deze werkgever gevolgde opleidingsperiode een vergoeding te betalen ad € 1200,- per leerjaar bij wijze van tegemoetkoming in betaalde dan wel gedeerde begeleidingskosten. In verband met het naar rato berekenen van de opleidingsperiode, wordt het opleidingsjaar geacht aan te vangen op 1 augustus en te eindigen op 31 juli. Een aangevangen maand dient als een volledige maand te worden beschouwd.
2. In afwijking van lid 1 kan de werkgever met een werknemer een aparte overeenkomst sluiten met betrekking tot de terugbetaling van kosten, anders dan kosten genoemd in lid 1, welke de werkgever ten behoeve van de werknemer heeft gemaakt in verband met diens deelneming aan een opleiding, genoemd in artikel 7 lid 2a t/m 2d, zoals boeken, lesgeld, examengeld, materialen en gereedschappen e.d. De terugbetaling moet schriftelijk geregeld zijn. De periode van één jaar, genoemd in lid 1 kan in deze aparte overeenkomst naar eigen inzicht worden aangepast.
3. Indien de werknemer een andere cursus en/of opleiding dan genoemd in artikel 7 lid 2a t/m 2d op kosten van de werkgever gaat volgen kan de werkgever met de werknemer een afzonderlijke overeenkomst sluiten. De terugbetaling moet schriftelijk geregeld zijn. De periode van één jaar, genoemd in lid 1 kan in deze afzonderlijke overeenkomst naar eigen inzicht worden aangepast.
4. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing indien de leerling de arbeidsovereenkomst is aangegaan met een bedrijf dat gedurende de opleiding niet heeft voldaan aan de wettelijke criteria verbonden aan het certificaat Erkend Leerbedrijf van het DHTA.



5. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan, waarbij de wekelijkse arbeidsduur zodanig is aangepast dat daarbij de wekelijkse schooldag voor de opleiding tot tandtechnicus niet is inbegrepen.
6. In uitzonderlijke omstandigheden kan in overleg tussen de werknemer en de werkgever van het bepaalde in lid 1 worden afgeweken. Indien hierbij een geschil tussen de werknemer en de werkgever ontstaat, kan dit worden voorgelegd aan de geschillencommissie.
7. In afwijking van artikel 9 lid 1 is de werknemer ook verplicht tot betaling van de in lid 1 genoemde vergoeding en de in lid 2 en 3 genoemde terugbetaling, als de oorzaak van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gelegen in een of meer door de werknemer erkende of definitief in rechte vastgestelde dringende redenen, als bedoeld in artikel 7:678 BW.

ARBEIDSDUUR

Artikel 10 Arbeidsduur en werktijden

1. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur en zal worden verdeeld over de arbeidsdagen maandag tot en met vrijdag.
2. De normale werktijden liggen tussen 7.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag.
3. De werktijden worden in overleg met de personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.
4. Indien de werkgever met de werknemer schriftelijk is overeengekomen dat de werknemer in de avonden (na 18.00 tot 22.00) of op zaterdag van (7.00 tot 18.00) werkzaam zal zijn én de wekelijkse arbeidsduur bedraagt niet meer dan 38 uur, is de werkgever geen toeslag conform artikel 13 verschuldigd.

Artikel 11 Arbeidsduurverkorting

1. De werkgever kan, na overleg met de personeelsvertegenwoordiging, kiezen uit de navolgende drie arbeidsduurverkortingsmodellen:
 - a. arbeidsduurverkorting per week, zodat de wekelijkse arbeidsduur gesteld wordt op 38 uur;
 - b. roostervrije dagen, waarbij hetzij 12 roostervrije dagen (op jaarbasis) hetzij 24 roostervrije halve dagen (op jaarbasis) opgenomen kunnen worden, zodat de wekelijkse arbeidsduur van 40 uur verkort wordt tot gemiddeld 38 uur;
 - c. combinatie a en/of b.
2. Het is op jaarbasis mogelijk om van model te veranderen.
3. De arbeidsduurverkorting kan niet gevonden worden in het tot stand brengen van pauzes of het uitbreiden van pauzes.
4. Onder een roostervrije (halve) dag wordt verstaan een (halve) arbeidsdag waarop volgens rooster niet wordt gewerkt. Deze dagen worden niet in mindering op het salaris gebracht. Een niet genoten roostervrije (halve) dag wordt niet gecompenseerd.
5. De werkgever stelt de werknemer desgevraagd in de gelegenheid om gedurende vijf dagen extra betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Dit verlof is op te nemen gedurende de laatste drie jaar, voorafgaande aan de pensionering.

Artikel 12 Zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Deze dagen worden niet op het salaris in mindering gebracht.
2. Onder feestdagen wordt verstaan:
 - a. nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag;
 - b. de dag waarop Koninginnedag is vastgesteld.
 - c. éénmaal in de vijf jaar de Bevrijdingsdag (5 mei); voor zover zij niet op zondag vallen.
3. Tot de zondag en de feestdag behoren te worden meegerekend de uren, liggende tussen 20.00 en



24.00 uur van de direct daaraan voorafgaande dag en tussen 0.00 en 7.00 uur van de eerstvolgende dag.

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

Artikel 13 Overwerk

1. Als overwerk wordt beschouwd in opdracht van de werkgever verricht werk boven de wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur, zoals bedoeld in artikel 10 lid 2.
2.
 - a. Indien sprake is van een deeltijd dienstverband, is slechts sprake van overwerk indien boven de contractueel overeengekomen uren meer uren worden gewerkt dan de wekelijkse of dagelijkse voltijds arbeidsduur, dan wel indien het overwerk uitsluitend buiten de normale voltijds arbeidstijden plaatsvindt.
 - b. Over de meerwerkuren van deeltijdwerkers, niet zijnde overuren, dient aan het einde van ieder kalender jaar de vakantietoeslag uitbetaald te worden en de vakantierechten te worden toegekend.
3. Overwerk zal tot uitzonderingen worden beperkt. Indien vanwege het bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever in redelijk overleg – en met inachtneming van de daarvoor gestelde wettelijke voorschriften – overwerk noodzakelijk is, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten, mits hem daarvan als regel tenminste 24 uur van tevoren mededeling is gedaan. Per half jaar zal het aantal overuren niet meer dan 75 per werknemer bedragen.
4. Er zal geen overwerk worden verricht op uren liggende tussen 22.00 en 7.00 uur. Aan de werknemer jonger dan 18 jaar mag geen overwerk worden opgedragen.
5. Werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1960 kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
6. Voor overwerk zal door de werkgever een vergoeding in geld worden betaald. Deze vergoeding bedraagt voor elk overwerk uur of gedeelte daarvan het uursalaris van de werknemer, vermeerderd met de navolgende toeslag, uitgedrukt in een percentage van het uursalaris:
 - a. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 18.00 uur: 25%;
 - b. voor werk verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur: 50%;
 - c. voor werk verricht op zaterdag tussen 7.00 en 20.00 uur, alsmede op de werkdag, direct voorafgaande aan Hemelvaartsdag en, éénmaal in de vijf jaar, direct voorafgaande aan de Bevrijdingsdag, tussen 18.00 en 20.00 uur: 100%.
7. Indien de werknemer daaraan de voorkeur geeft, kan in overleg de vergoeding voor overwerk, in afwijking van het in lid 6 bepaalde, in vrije tijd worden uitgekeerd. Dit betreft zowel de overwerkuren als het aantal uren dat overeenkomt met de van toepassing zijnde toeslag. De hier bedoelde vrije tijd dient binnen 12 maanden nadat het overwerk is verricht, beschikbaar te worden gesteld en te worden opgenomen.
8. Met deze flexurenregeling kunnen de bedrijven in de Tandtechniek beter inspelen op de schommelingen in het werkaanbod.
 1. Een werkgever kan voor een medewerker na overleg met de werknemer maximaal 36 uur per kalenderjaar als verlof aanwijzen ter compensatie van meerwerkuren.
 2. De meerwerkuren hoeven nog niet te zijn opgebouwd wanneer het verlof dient te worden opgenomen, maar kunnen ook later in het jaar worden opgebouwd.
 3. Indien de werkgever de werknemer niet verzoekt de meerwerkuren te maken, kan de werkgever geen salaris van de werknemer terugvorderen.
 4. Als aan het eind van het jaar de werknemer meer meerwerkuren heeft gemaakt dan dat hij flexurenverlof heeft genoten, kan de werknemer kiezen dat het saldo of als vrij opneembaar verlof wordt omgezet bij het saldo voor het volgende jaar, of wordt uitbetaald in geld.
 5. Indien in de praktijk problemen ontstaan met de uitvoering van de flexurenregeling, zullen directie en vakverenigingen in overleg treden. Redelijkheid en billijkheid vormen de grondslag van dit overleg.

BELONING

Artikel 14 Functiegroepen en salarisschalen

1. Aan de hand van een onderzoek is een representatief aantal functies in de tandtechniek beschre-



ven en gewaardeerd door een methode van functievergelijking. Dit heeft geresulteerd in een functiewaarderingsstelsel, dat ingevoerd is per 1 januari 1998. De bedoelde voorbeeldfuncties en de indeling daarvan in functiegroepen zijn opgenomen in bijlage I bij deze CAO, welke bijlage uitsluitend dient als korte samenvatting.

2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, bevattende de bruto salarissen per volle kalendermaand. De salarisschalen omvatten zowel een functiejaarschaal als een leeftijdsschaal. De functiejaarschaal geldt voor werknemers die de 23-jarige leeftijd hebben bereikt. De leeftijdschaal geldt voor werknemers die de 23-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II bij deze CAO.
3. De werkgever bepaalt in welke functiegroep de functie van de werknemer wordt ingedeeld. Dit gebeurt aan de hand van een vergelijking tussen de door de werknemer uit te oefenen functie en de voorbeeldfuncties.
4. Indien een vergelijking met de voorbeeldfuncties niet mogelijk is, wordt de functie ingedeeld mede aan de hand van de rangorde van de functies in de onderneming.
5. Iedere wijziging van de functie waarin de werknemer is aangesteld, van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld en van zijn schaalsalaris, wordt schriftelijk aan hem bevestigd.

Artikel 15 Toepassing van de salarisschalen

I Werknemers die de 23-jarige leeftijd hebben bereikt

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

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

1. Deze werknemers ontvangen het met hun leeftijd overeenkomende schaalsalaris van de leeftijdschaal behorende bij de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld.
4. De werkgever kan besluiten om een medewerker, die de vakvolwassen leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, in te schalen in een passende functieschaal in plaats van een jeugdschaal. Dit besluit moet gebaseerd zijn op de gezamenlijke conclusie, dat de medewerker op dat moment in zijn huidige functie meer dan één jaar zijn taken op een zelfde niveau uitvoert als van een vakvolwassen.

III Leertijd

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

IV Indeling in een andere functiegroep

1. Indien een werknemer van 23 jaar of ouder wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, ontvangt hij met ingang van de daarop volgende maand het schaalsalaris volgens die hogere functiegroep op basis van het aantal functiejaars, dat bepaald wordt door het schaalsalaris dat hij laatstelijk ontving in zijn vorige functiegroep, in te passen bij het naast hogere schaalsalaris in de nieuwe functiegroep. Indien de hogere indeling plaatsvindt in het laatste kwartaal, vindt het bepaalde in lid 1.2 op 1 januari daaropvolgend geen toepassing.



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

Artikel 16 Salarismutatie

De schaalsalarissen en de werkelijk uitbetaalde salarissen worden per 1 januari 2013 verhoogd met 0,75%.

Artikel 17 Toeslagen

1. Prestatietoeslag
 - a. Indien de prestaties van een werknemer naar het oordeel van de werkgever duurzaam boven het gemiddelde liggen en dit via een objectieve beoordeling kan worden vastgesteld, kan aan hem een prestatietoeslag worden toegekend.
 - b. De prestatietoeslag bedraagt maximaal 10% van het schaalsalaris.
 - c. De werkgever stelt eenmaal per jaar het percentage van de prestatietoeslag per werknemer vast na overleg met de desbetreffende groepsleider of chef.
2. Toeslag voor bezwarende omstandigheden
 - a. Indien een werknemer werkzaamheden verricht onder omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever extra bezwarend zijn, wordt aan hem een toeslag toegekend.
 - b. Deze toeslag bedraagt maximaal 4% van het schaalsalaris.
 - c. De werkgever kent de toeslag toe na overleg met de personeelsvertegenwoordiging.
3. Waarnemingstoeslag
De werknemer die tijdelijk een volledige functie waarneemt die in een hogere functiegroep is ingedeeld dan de functiegroep waarin zijn eigen functie is ingedeeld, ontvangt gedurende de gehele periode van waarneming een toeslag op zijn salaris. Het voorgaande geldt alleen indien de waarneming tenminste vier aaneengesloten weken en maximaal twee maanden plaatsvindt. De toeslag bedraagt het halve verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functiegroepen. Door het ontvangen van deze toeslag kan de werknemer geen aanspraak maken op indeling in die hogere functiegroep.
4. Schriftelijke bevestiging
Het toekennen van een toeslag, de omvang ervan en iedere wijziging daarvan wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

Artikel 18 Uitbetaling

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

Artikel 19 Vakbondscontributie

De werkgever faciliteert eenmaal per jaar de mogelijkheid om de betaling van de vakbondsbijdrage via de werkgever te laten verlopen

VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 20 Vakantieregeling

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Aantal vakantiedagen
 - a. Voor ieder vol kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst duurt, bedraagt het aantal vakantiedagen met behoud van salaris:



- voor werknemers die geboren zijn na 31-12-1951: 25 werkdagen;
 - voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1952 en op 1 januari 2010 58 of 59 jaar zijn: 28 werkdagen;
 - voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1952 en op 1 januari 2010 60 jaar of ouder zijn: 29 werkdagen.
- b. De waarde van een vakantiedag bedraagt:
- bij een 40-urige werkweek: 8 uren;
 - bij een 38-urige werkweek: 7,6 uren.
- Bij toekenning van vakantierechten in uren wordt het aantal vakantie-uren naar boven afgerond op gehele uren.
- Indien bij een 38-urige werkweek sprake is van werkdagen van verschillende lengte, wordt iedere opgenomen vakantiedag teruggeboekt op het tegoed van de werknemer voor het aantal uren dat op die dag feitelijk gewerkt zou zijn als geen vakantiedag opgenomen zou zijn.
- c. De onder a genoemde aantallen worden vermeerderd met een dag voor iedere periode dat de arbeidsovereenkomst vijf jaar onafgebroken bij dezelfde werkgever heeft geduurd. De extra dag wordt toegekend indien de medewerker bij toekenning van de rechten op 1 januari meer dan 5 jaar (of een veelvoud daarvan) in dienst is bij dezelfde werkgever. Voor werknemers geboren voor 1-1-1952 is het maximum 3 extra dagen. Voor werknemers geboren na 31-12-1951 is het maximum 5 extra dagen.
- d. De werknemer, die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in de voorgaande leden genoemde vakantie, met inachtneming van het in lid 3 bepaalde.
- e. De onder a genoemde aantallen dagen worden vermeerderd met een dag, indien de werknemer zich gedurende het kalenderjaar niet ziek heeft gemeld. Zij worden verminderd met een dag, indien de werknemer zich gedurende het kalenderjaar vaker dan twee maal ziek heeft gemeld.
3. Berekening aantal vakantiedagen
- Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
4. Aaneengesloten vakantie
- Van de vakantiedagen zullen er tenminste 15 aaneengesloten worden opgenomen. Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken.
5. Vakantiedagen
- a. Onder voorbehoud van instemming door de personeelsvertegenwoordiging, heeft de werkgever het recht bij de aanvang van het vakantiejaar ten hoogste vier al dan niet aaneengesloten vakantiedagen als collectieve vakantiedagen aan te wijzen en vast te stellen.
- b. De overblijvende vakantiedagen zullen door de werkgever worden toegekend, indien de aanvraag daartoe tenminste drie dagen voor de betreffende dag is ingediend, tenzij het bedrijfsbelang zich duidelijk hiertegen verzet.
6. Geen vakantiedagen gedurende onderbreking der werkzaamheden
- a. De werknemer heeft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft ook vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet of krachtens deze CAO in de gelegenheid moet stellen.
7. Samenvallen van vakantierechten met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- Indien vakantiedagen van de werknemer samenvallen met dagen waarop de werknemer anderszins aanspraak kan maken op salaris, worden deze vakantiedagen teruggeboekt op het tegoed van de werknemer.
8. Vakantierechten en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid
- Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer vakantierechten alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Evenzo worden vakantierechten van de werknemer afgeboekt alsof hij volledig arbeidsgeschikt is. Dit geldt zolang de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zich voordoet.



9. Vakantie bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst
Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen, waarop hij krachtens het in de vorige leden bepaalde recht heeft, te genieten of zullen deze dagen worden uitbetaald. De werkgever mag de vakantiedagen, die de werknemer teveel heeft genoten, verrekenen op de laatste loonstrook.

Artikel 21 Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt 8%. De vakantietoeslag wordt berekend over twaalf maal het maandsalaris van de maand mei inclusief de eventueel ontvangen persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 17. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in mei. De vakantietoeslag wordt betaald over het kalenderjaar. Indien sprake is van een kleiner aantal gewerkte maanden in een kalenderjaar, wordt de vakantietoeslag naar rato van de gewerkte periode toegepast.
2. Indien na de uitbetaling van de vakantietoeslag het aantal arbeidsuren stijgt, wordt de vakantietoeslag naar rato verhoogd; deze verhoging wordt uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling. Indien na de uitbetaling van de vakantietoeslag het aantal arbeidsuren daalt, wordt de vakantietoeslag naar rato verlaagd; deze verlaging wordt gedurende de resterende maanden van het kalenderjaar maandelijks verrekend met de salarisbetaling.
3. Indien de betaling van de vakantietoeslag samenvalt met de proeftijd, wordt de vakantietoeslag uitbetaald in de eerste maand volgend op het einde van de proeftijd.
4. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt in het lopende kalenderjaar, wordt de vakantietoeslag in mei naar rato van de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst uitbetaald. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt vóór de maand mei, wordt de vakantietoeslag uitbetaald bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt na de maand mei, terwijl dat op dat moment niet bij de werkgever bekend was, wordt de vakantietoeslag naar rato verlaagd; deze verlaging wordt verrekend met de laatste salarisbetaling.
5. Indien voor werknemers van 23 jaar en ouder de vakantietoeslag over het gehele kalenderjaar berekend minder dan € 1.100,- bedraagt, zal deze tot dit bedrag worden aangevuld. Voor werknemers met een parttime dienstverband geldt een minimumaanspraak op de vakantietoeslag naar rato. Bij berekening van de vakantietoeslag over een deel van het kalenderjaar zal de aanvulling naar rato plaatsvinden. Werknemers beneden de 23-jarige leeftijd ontvangen deze minimum vakantietoeslag naar rato, vastgesteld aan de hand van de navolgende afbouwpercentages.

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

Artikel 22 Bijzonder verlof

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 21, heeft de werknemer recht op bijzonder verlof, indien de gebeurtenis op een werkdag valt en deze daadwerkelijk wordt bijgewoond, met behoud van het volle salaris:
 - a. gedurende één dag bij zijn ondertrouw;
 - b. gedurende twee dagen bij zijn huwelijk of partnerregistratie;
 - c. gedurende de dag van bevalling van zijn partner tot en met de daarop volgende twee werkdagen;
 - d. gedurende één dag bij het huwelijk van zijn kind, stief- en pleegkind, zijn (stief/pleeg)vader, (stief/pleeg)moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
 - e. gedurende één dag bij zijn 25- of 40-jarig huwelijksfeest, bij het 25-, 40-, 50-, 60- en méérjarig huwelijksfeest van zijn (stief/pleeg)ouders en schoonouders, alsmede bij het 50-, 60- en méérjarig huwelijksfeest van zijn grootouders en van de grootouders van zijn partner;
 - f. gedurende de tijd van de dag van het overlijden af tot en met twee dagen na de dag van de crematie of begrafenis van zijn partner of een tot zijn gezin behorend kind, stief- en pleegkind;
 - g. gedurende maximaal drie dagen bij het overlijden en de begrafenis of crematie van zijn niet onder sub f genoemde kind, stief- en pleegkind, zijn (stief/pleeg)vader, (stief/pleeg)moeder, schoonvader, schoonmoeder, schoonzoon en schoondochter;
 - h. gedurende één dag bij het overlijden of de begrafenis of crematie van zijn grootvader,



- grootmoeder, de grootvader en grootmoeder van zijn partner, zijn kleinkind, broer, zuster, zwager en schoonzuster;
- i. gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het afleggen van een vakexamen tegen overlegging van de schriftelijke oproeping;
 - j. gedurende maximaal twee dagen per kalenderjaar bij verhuizing van de gehuwde werknemer of de ongehuwde werknemer die een eigen huishouding voert of gaat voeren.
2. Indien in lid 1 wordt gesproken van partner, wordt daaronder verstaan zowel de (mannelijke of vrouwelijke) echtgenoot van de gehuwde werknemer als de persoon met wie de ongehuwde werknemer een langdurig en duurzaam samenlevingsverband heeft.
 4. Bezoek aan een arts, tandarts en een fysiotherapeut vindt plaats buiten werktijd. Indien een bezoek buiten werktijd niet mogelijk is, kan de werknemer in overleg met de werkgever deze (para) medici onder werktijd raadplegen. In dat geval heeft de medewerker hooguit recht op twee uren verlof.
 5. Mantelzorg is de langdurige en onbetaalde zorg voor een chronisch zieke, gehandicapte of hulpbehoevende partner, ouder, kind of ander familielid, vriend of kennis. Een mantelzorger is geen beroepsmatige zorgverlener, maar geeft zorg omdat hij of zij een persoonlijke band heeft met degene voor wie hij of zij zorgt.
Werkgever zal, voor zover het bedrijfsbelang niet ernstig geschaad wordt, na overleg de werknemer toestemming geven voor het opnemen van onbetaald verlof voor de te verlenen mantelzorg.

DIVERSE UITKERINGEN

Artikel 23 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van arbeid wegens ziekte betaalt de werkgever het salaris 100% door gedurende deze ongeschiktheid tot een maximale duur van 52 weken.
2. Bij voortdurende ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van arbeid wegens ziekte na afloop van de genoemde 52 weken in het eerste lid, betaalt de werkgever 70% van het salaris in het tweede jaar tot een maximale duur van wederom 52 weken. Indien de werknemer voldoet aan de verplichtingen die de Wet poortwachter aan de re-integratie stelt vult de werkgever deze 70% aan tot 100%.
3. De werkgever heeft de inspanningsverplichting om een verzekering ter dekking van het WGA-gat te faciliteren. Deze verplichting bestaat alleen voor een collectieve verzekering. Er is sprake van collectiviteit als per werkgever de verzekering als collectieve verzekering aan te bieden is op basis van de voorwaarden die een verzekeraar stelt. De premie van de verzekering komt voor rekening van de werknemer.

Artikel 24 Wet Poortwachter

1. De werkgever is verplicht ten aanzien van de werknemer die ongeschikt is de bedongen arbeid te verrichten maatregelen te treffen zodanig dat de werknemer in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien binnen het bedrijf van de werkgever geen passende arbeid voorhanden is bevordert de werkgever de inschakeling van de werknemer in het bedrijf van een andere werkgever.
2. In het kader van de re-integratieverplichting stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op, welk plan regelmatig wordt geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
3. De werknemer die als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten is verplicht gevolg te geven aan redelijke voorschriften van de werkgever dan wel een door de werkgever aangewezen deskundige terzake het verrichten van de eigen of andere passende arbeid.
4. De werknemer is tevens verplicht medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak.
5. De werknemer is verplicht passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.
6. Werkgever zal zich inspannen om, met in achtneming van de vigerende wetgeving, ook gedeelte-



lijk arbeidsgehandicapten (35%–80%), voor zover er mogelijkheden om de medewerker te re-integreren voor handen zijn, in dienst te houden.

Artikel 25 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WAO.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

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

OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 27 Sociaal fonds

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

Artikel 28 Personeelsontwikkelingsbeleid

1. De werkgever bespreekt met het personeel dan wel de personeelsvertegenwoordiging plannen, die betrekking hebben op maatschappelijke en/of technische ontwikkelingen binnen het bedrijf en/of de bedrijfstak, met als doel de werknemers met deze ontwikkelingen mee te laten groeien en zodoende voor hen werkgelegenheid te behouden.
2. Op verzoek van werknemer zal werkgever periodiek met werknemer een loopbaangesprek voeren over de kansen en mogelijkheden van de medewerker binnen en buiten de branche.

Artikel 30 Ongewenst gedrag

Werkgevers en werknemers komen tot een protocol met betrekking tot de bestrijding van ongewenst gedrag, waarbij het protocol tenminste dient te bevatten:

- Een definitie van ongewenst gedrag en de vormen waarin dat kan voorkomen;
- Een beleid gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag;
- Een klachtenregeling alsmede een klachteninstantie;
- Een onafhankelijk vertrouwenspersoon.

Artikel 31 Geschillencommissie

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

Artikel 32 Personeelsvertegenwoordiging

1. Bij de werkgever die 10 of meer werknemers in dienst heeft, dient er een gekozen personeelsvertegenwoordiging te zijn.
2. De personeelsvertegenwoordiging stelt zich ten doel in alle ondernemingsaangelegenheden, voor zover deze niet door de werknemersorganisaties plegen te worden geregeld, de materiële en immateriële belangen van de werknemer te bevorderen, zulks met inachtneming van de belangen van de onderneming, alsmede de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemer en van de werkplek te bevorderen.



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

Artikel 33 Werkgelegenheid

1. In de bedrijven zal in overleg met de personeelsvertegenwoordiging nagegaan worden in hoeverre gehandicapte werknemers bij het bedrijf ingeschakeld kunnen worden. Daarbij zal worden overlegd welke voorzieningen betreffende de inrichting van de arbeidsplaats zullen worden getroffen.

BIJLAGEN

BIJLAGE I VOORBEELDFUNCTIES EN FUNCTIEGROEPEN

(bijlage bij artikel 14 van de CAO)

1. De functie van de werknemer wordt ingedeeld in een van de functiegroepen 0 en A tot en met H aan de hand van een vergelijking tussen de door hem uit te oefenen functie en de hieronder opgenomen lijst van voorbeeldfuncties. In deze lijst zijn onder 'doel functie' de voorbeeldfuncties beknopt omschreven.

Functiegroep	Voorbeeldfuncties	Doel functie
0		
A		
B	Assistent kroon- en brugwerk	Verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan kroon- en brugwerkstukken.
	Assistent prothesen	Verrichten van eenvoudig werkzaamheden aan prothesen.
	Assistent frames	Verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan frames.
	Assistent orthodontie	Vervaardigen van eenvoudige orthodontische apparatuur; verrichten van eenvoudige werkzaamheden t.b.v. de vervaardiging van gemiddelde en moeilijke apparatuur.
	Chauffeur	Ophalen en bezorgen van werkopdrachten en werkstukken/apparaten bij afnemers.
C	Administratief medewerker/	Administratief verwerken van in- en uitgaande werkopdrachten en gereede werkstukken/apparaten. Ophalen en bezorgen van werkopdrachten en werkstukken/apparaten bij afnemers.
D	Medewerker kroon- en brugwerk	Vervaardigen van kroon- en brugwerkstukken van gemiddelde moeilijkheidsgraad; verrichten van eenvoudige werkzaamheden aan moeilijke kroon- en brugwerkstukken.



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

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

BIJLAGE II SALARISSCHALEN

(bijlage bij artikel 14 van de CAO)

Salarisschalen voor Tandtechnici per 1 Januari 2013

Mutatie funktieschaal: 0,75%

Mutatie jeugdschaal: 0,75%

FUNKTIEGROEPEN	0 ¹	A	B	C	D	E	F	G	H
0 Functiejaar		1.528	1.800	1.898	2.000	2.100	2.266	2.363	2.538
1 Functiejaar		1.566	1.841	1.942	2.049	2.156	2.328	2.434	2.620
2 Functiejaar		1.603	1.882	1.987	2.098	2.211	2.390	2.505	2.701
3 Functiejaar		1.641	1.923	2.032	2.148	2.266	2.452	2.576	2.783
4 Functiejaar		1.678	1.963	2.077	2.197	2.321	2.514	2.647	2.865
5 Functiejaar		1.716	2.004	2.121	2.246	2.377	2.576	2.718	2.946
6 Functiejaar			2.045	2.166	2.296	2.432	2.637	2.789	3.028
7 Functiejaar				2.211	2.345	2.487	2.699	2.861	3.109
8 Functiejaar					2.395	2.543	2.761	2.932	3.191
9 Functiejaar						2.598	2.823	3.003	3.273



FUNKTIEGROEPEN	0 ¹	A	B	C	D	E	F	G	H
10 Functie jaren								3.074	3.354

¹ het wettelijk minimum jeugdloon (WMJL) wordt halfjaarlijks aangepast en de hoogte was niet bekend op het moment van het vaststellen van de salarisschalen

JEUGDSCHAAL

FUNKTIEGROEPEN	0 ¹	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar		537							
17 jaar		615							
18 jaar		709	835	880					
19 jaar		818	963	1.015					
20 jaar		958	1.128	1.190	1.253	1.317			
21 jaar		1.129	1.330	1.402	1.478	1.552	1.675		
22 jaar		1.324	1.560	1.644	1.732	1.820	1.963		

¹ het wettelijk minimum jeugdloon (WMJL) wordt halfjaarlijks aangepast en de hoogte was niet bekend op het moment van het vaststellen van de salarisschalen

BIJLAGE III ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

(bijlage bij artikel 4 van de CAO)

De ondergetekenden:

naam TTL

adres

postcode, woonplaats

verder te noemen: werkgever

en

naam

adres

postcode, woonplaats

verder te noemen: werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

Werkgever neemt werknemer in dienst als (functie),

ingeschaald in functiegroep van de CAO.

Het aantal toegekende functie jaren is bepaald op

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt .. uren.

Artikel 2

De arbeidsovereenkomst vangt aan op 20 .. en wel voor de duur van 12 maanden waarvan één maand als proeftijd, zodat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 20 ..

Artikel 4

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

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te

op 20 ..

Handtekening werkgever:

Handtekening werknemer:

.....

.....



BIJLAGE IV ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALED TIJD

(bijlage bij artikel 4 van de CAO)

De ondergetekenden:

naam TTL

adres

postcode, woonplaats

verder te noemen: werkgever

en

naam

adres

postcode, woonplaats

verder te noemen: werknemer

verklaren de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

Artikel 1

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

Artikel 2

De arbeidsovereenkomst vangt aan op 20 .. met een proeftijd van twee maanden.

Artikel 4

Bij het aangaan van deze arbeidsovereenkomst bedraagt het salaris €,– bruto per maand.
Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te op 20 ..

Handtekening werkgever:

Handtekening werknemer:

.....

.....

BIJLAGE V REGLEMENT VAN DE GESCHILLENCOMMISSIE

(bijlage bij artikel 31 van de CAO)

Artikel 1 Samenstelling

1. De geschillencommissie wordt ingesteld voor de duur van de CAO.
2. De commissie bestaat uit drie werkgeversleden en drie werknemersleden. Voor elk lid van de commissie wordt een plaatsvervanger benoemd.
3. De werkgeversleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de werkgeversorganisaties. De werknemersleden en hun plaatsvervangers worden benoemd door de werknemersorganisaties. De leden en hun plaatsvervangers hebben zitting voor de duur van de CAO. Indien een vacature ontstaat, dient hierin binnen vier weken te worden voorzien door de organisatie, die het lid of de plaatsvervanger, wiens plaats is opge gevallen, heeft benoemd. Zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde geldt dat twee van de drie leden van de commissie rechtstreeks betrokken moeten zijn bij de totstandkoming van de CAO.
4. De commissie wijst een werkgeverslid en een werknemerslid aan, die beurtelings voor de tijd van één kalenderjaar als voorzitter respectievelijk als vice-voorzitter optreden. Bij ontstentenis van de fungerende voorzitter treedt de vice-voorzitter als zodanig op.



5. De commissie laat zich bijstaan door een secretaris, die is belast met alle secretariaatswerkzaamheden die uit het werk van de commissie voortvloeien. Het secretariaat is gevestigd aan Rijnzathe 10, 3454 PV De Meern.
6. De commissieleden en hun plaatsvervangers ontvangen geen vergoeding voor hun werkzaamheden. Reis- en verblijfkosten van leden en plaatsvervangers worden gedragen door de organisaties, die hen hebben benoemd.

Artikel 2 Taken en bevoegdheden

1. De commissie heeft tot taak het geven van bindende adviezen over geschillen omtrent de uitleg en/of de toepassing van de CAO, waaronder begrepen geschillen over de indeling van een functie in de functiegroepen als bedoeld in bijlage I bij de CAO, indien beide partijen betrokken bij het geschil daarom schriftelijk verzoeken.
2. Een verzoek als bedoeld in lid 1 wordt niet in behandeling genomen, indien:
 - a. het een geschil betreft over een individuele ontslagzaak of een individuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van ontbinding door de kantonrechter;
 - b. niet vaststaat dat de werkgever en de werknemer tevergeefs hebben geprobeerd overeenstemming over het geschil te bereiken.

Artikel 3 Indienen van verzoeken

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

Artikel 4 Behandeling van geschillen

1. Geschillen worden door de voltallige commissie in behandeling genomen.
2. Uitspraak wordt steeds gedaan namens de geschillencommissie.
3. De commissie moet bij de behandeling van geschillen het volgende in acht nemen:
 - a. de commissie zal, alvorens een beslissing te nemen, partijen die zijn betrokken bij het geschil in de gelegenheid stellen hun standpunt nader schriftelijk toe te lichten binnen een door de commissie te stellen termijn. Indien de commissie daartoe aanleiding vindt, zullen partijen die zijn betrokken bij het geschil in de gelegenheid worden gesteld te worden gehoord, hetzij door de voltallige commissie, hetzij door de voorzitter, vice-voorzitter en secretaris gezamenlijk. Partijen kunnen zich daarbij laten bijstaan door een deskundige;
 - b. een lid of een plaatsvervangend lid van de commissie, dat bij een geschil rechtstreeks is betrokken, mag niet deelnemen aan de behandeling ervan;
 - c. de commissie kan slechts uitspraak doen in vergadering indien ten minste twee leden of plaatsvervangers van zowel werkgeverszijde als werknemerszijde aanwezig zijn. Is aan dit quorum niet voldaan, dan wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen een maand, een nieuwe vergadering gehouden. Tijdens deze vergadering dient de commissie een beslissing te nemen, onverminderd het gestelde in lid 4;
 - d. alle beslissingen worden met gewone meerderheid van stemmen genomen. De secretaris heeft geen stemrecht;
 - e. beslissingen over geschillen worden gegeven bij wijze van bindend advies.
4. Indien de commissie met betrekking tot een geschil, in een vergadering waarin de commissie voltallig aanwezig is, wegens staking van de stemmen niet tot een beslissing kan komen, wordt het nemen van een besluit tot een volgende vergadering uitgesteld, die zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen veertien dagen wordt gehouden. Indien in deze maar ook in een voltallige vergadering de stemmen (opnieuw) staken, zal de commissie geen uitspraak kunnen doen en de bij het geschil betrokken partijen daarvan in kennis stellen.
5. De commissie regelt voorts zover nodig zelf de wijze van behandeling en beslissing van aan haar oordeel onderworpen geschillen.



Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2014.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2014 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 15 augustus 2013

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes*